

# Commerce du métal

## Commission Paritaire 149.04

Conventions nationales 2021 – 2022



Votre liberté, votre voix



# SOMMAIRE

## **000 Champ de compétence sous-Commission paritaire**

010 Champ de compétence

011 Extension du champ de compétence - C.C.T. spéciale

## **100 Rémunération**

110 Conditions salariales

111 Classification professionnelle

112 Détermination du salaire

120 Salaires horaires

130 Prime de fin d'année

140 Prime corona

147 Prime de séparation, prime d'équipes et prime de travail de nuit

a. Prime de séparation, prime d'équipes et prime de travail de nuit (12/09/2019)

b. Prime de séparation, prime d'équipes et prime de travail de nuit (27/01/2022)

149 Indemnités pour régime de stand-by

150 Réglementation en matière de transport et de mobilité

a. Réglementation en matière de transport et de mobilité (16/06/2011)

b. Réglementation en matière de transport et de mobilité (27/01/2022)

160 Système sectoriel d'eco-chèques

## **200 Temps de travail et carrière**

210 Durée de travail hebdomadaire

221 Congé d'ancienneté

a. Congé d'ancienneté (12/09/2019)

b. Congé d'ancienneté (27/01/2022)

225 Congé de carrière

230 Régime de chômage avec complément d'entreprise

a. Régime de chômage avec complément d'entreprise (23/10/2019)

b. Régime de chômage avec complément d'entreprise (02/12/2021)

c. Dispense de l'obligation de disponibilité adaptée 2021 - 2022

d. Dispense de l'obligation de disponibilité adaptée 2023 - 2024

e. Régime de chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés moins valides ou ayant des problèmes physiques graves

233 Mode de calcul de l'indemnité complémentaire

240 Flexibilité

a. Flexibilité (12/09/2019)

b. Flexibilité (27/01/2022)

242 Introduction de nouveaux régimes de travail

244 Heures supplémentaires

a. Heures supplémentaires (26/06/2019)

b. Heures supplémentaires (27/01/2022)

247 Travail de nuit

248 Organisation du travail

### **300 Conventions de travail**

310 Petit chômage

315 Jour de carence

320 Délais de préavis

330 Congé pour raisons impérieuses

340 Droit au crédit-temps et à une diminution de carrière

- a. Droit au crédit-temps et à une diminution de carrière
- b. Recommandation crédit-temps techniciens de service

362 Obligation d'information

### **400 Formation et promotion de l'emploi**

400 Formation

- a. Formation (12/09/2019)
- b. Formation (27/01/2022)

417 CV formation

430 Travail faisable et afflux

- a. Travail faisable et afflux (12/12/2019)
- b. Travail faisable et afflux (26/07/2021)
- c. Travail faisable et afflux (27/01/2022)

470 Clause de non-discrimination

490 Reclassement professionnel

- a. Reclassement professionnel (12/09/2019)
- b. Reclassement professionnel (27/01/2022)

### **500 Concertation sociale**

510 Statut des délégations syndicales

513 Reconnaissance de la fonction représentative

520 Formation syndicale

530 Sécurité d'emploi

550 Prime syndicale

### **600 Sécurité d'existence**

610 Statuts du Fonds social

- a. Statuts du Fonds social (12/09/2019)
- b. Statuts du Fonds social (14/01/2020)
- c. Statuts du Fonds social (26/07/2021)
- d. Statuts du Fonds social (02/12/2021)

620 Cotisation au fonds social

630 Modification et coordination du régime de pension sectoriel social

631 Exclusion du champ d'application

### **700 Programmation sociale**

700 Accord national 2021 - 2022

### **800 Tableaux**

810 Salaires minimum

820 Tableau d'indexation

830 Tableau frais de transport par moyens privés

840 Indemnités pour régime de stand-by

A.R. : 13/03/85 M.B. : 16/04/85  
(Derniers changements : 24/10/12)

### 1. Contenu :

Champ de compétence de la sCP pour le commerce du métal.

### 2. Remplacement/prolongation de C.C.T. :

### 3. Durée :

À partir du 16 avril 1985 pour une durée indéterminée.

### Arrêté royal du 13 mars 1985

#### SOUS-COMMISSION PARITAIRE NOM & COMPÉTENCE

Arrêté royal instituant des sous-Commissions paritaires des secteurs connexes aux constructions métallique, mécanique et électrique, fixant leur dénomination et leur compétence et en fixant leur nombre de membres ;

Sous-Commission paritaire pour le commerce du métal, et ce pour les entreprises qui, à l'exclusion de celles relevant de la Commission Paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, de la Commission Paritaire des entreprises de garage, de la Commission Paritaire des grands magasins ou de la Commission Paritaire des grandes entreprises de vente au détail, s'occupent en ordre principal :

- a) le commerce en gros (y compris l'import-export) ou au détail des objets ciaprès dénommés, même si elles usinent, conditionnement, entretiennent, réparent habituellement ou effectuent le placement de ces objets et/ou appareils, pour autant que ces entreprises ne relèvent pas de la sous-Commission paritaire des électriciens : installation et distribution ou de la sous-Commission paritaire des métaux précieux :
1. matériel de génie civil et/ou de manutention,
  2. vélos,
  3. matériel agricole, y compris les tracteurs agricoles,
  4. appareils et matériels électriques et électroniques spécifiquement destinés aux véhicules routiers, motorisés ou non,
  5. machines de bureau mécaniques, électriques ou électroniques,
  6. ainsi que tout autre objet en métal et/ou appareils mécanique ;
- b) le commerce de lustres ;
- c) le commerce de sanitaire et de chauffage central sans placement ;
- d) l'exploitation, y compris la réparation ou l'entretien, des appareils de distribution automatique, de billards et autres jeux électriques ou électroniques.

e) l'exercice d'un ou de plusieurs actes relatifs à la manutention ou la distribution de marchandises pour des entreprises qui relèvent de la compétence de la sous-Commission paritaire pour le commerce du métal ou pour des entreprises établies à l'étranger, qui exercent la même activité au sens du présent point. Par l'exercice d'un ou plusieurs actes relatifs à la manutention ou la distribution de marchandises, on entend : l'entreposage, l'arrimage, l'expédition, l'emballage et le réemballage dans de plus petites unités, le marquage ou toutes les autres activités axées sur la conservation, la vente ou la livraison de marchandises. La sous-Commission paritaire n'est pas compétente lorsque l'entreprise effectue principalement le transport pour compte de tiers ou lorsqu'elle relève de la compétence de la Commission paritaire des ports.

La sous-Commission paritaire n'est pas compétente pour les entreprises assimilées aux entreprises qui exercent pour le compte de tiers exclusivement des activités logistiques, tel que défini dans le champ de compétence de la Commission paritaire du transport et de la logistique, sauf si ces activités constituent un élément indissociable d'une activité de commerce.

C.C.T. : 30/11/01

A.R. : 10/12/02

M.B. : 02/04/03

Dépôt : 11/12/01

Date d'enregistrement : 29/01/02

Numéro d'enregistrement : 60761/CO/149.4

Publication d'enregistrement dans le M.B. : 13/02/02

**1. Contenu :**

Application des conventions collectives sectorielles et les mesures transitoires pour les nouvelles entreprises du secteur de la distribution et qui ressortent sous le secteur.

**2. Remplacement/prolongation de C.C.T. :****3. Durée :**

A partir du 30 novembre 2001 pour une durée indéterminée.

**Convention collective de travail spéciale du 30 novembre 2001 relative à l'application des conventions collectives de travail conclues en sous-Commission paritaire du commerce du métal**SOUS-COMMISSION PARITAIRE  
DU COMMERCE DU METAL 149.4

Vu l'arrêté royal du 27 avril 2000 modifiant l'arrêté royal du 13 mars 1985 en création et en constatation de la dénomination et de la compétence des commissions sous-paritaires des secteurs connexes à la construction du métal, mécanique et électrique et en constatation du nombre de leurs membres.

Vu l'arrêté royal du 21 juin 2001 modifiant l'arrêté royal du 13 mars 1985 en création et en constatation de la dénomination et de la compétence des sous-Commissions paritaires des secteurs connexes à la construction du métal, mécanique et électrique et en constatation du nombre de leurs membres.

Il est convenu la convention collective de travail suivante :

## CHAPITRE I. - DOMAINE D'APPLICATION

**Article 1**

§1. Cette convention collective de travail s'applique aux entreprises exerçant une activité mentionnée au point «e» de l'article 1, point 4 de l'arrêté royal du 13 mars 1985 en création et en constatation de la dénomination et de la compétence des commissions sous-paritaires des secteurs de la compétence des commissions sous-paritaires des secteurs connexes à la construction du métal, mécanique et électrique et en constatation du nombre de leurs membres comme modifié par les arrêtés royaux du 27 avril 2000 et du 21 juin 2001.

En particulier : effectuer une ou plusieurs actions relatives à la manutention ou à la distribution de biens pour les entreprises relevant de la compétence de la sous-Commission paritaire du commerce du métal ou, pour les entreprises établies à l'étranger, qui exercent la même activité que celle définie dans ledit arrêté.

Par une ou plusieurs opérations relatives de marchandises, l'on entend :

- l'entreposage ;
- le chargement ;
- l'envoi ;
- l'emballage ou le ré-emballage en plus petites unités ;
- le marquage ;
- toutes les autres activités centrées sur la mise en dépôt, la vente ou la livraison de marchandises.

§2. La sous-Commission paritaire du commerce du métal n'est pas compétente lorsque l'entreprise a pour activité principale le transport pour le compte de tiers ou lorsqu'elle relève de la compétence de la commission paritaire du secteur portuaire.

## CHAPITRE II. - APPLICATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES SECTORIELLES

### Article 2

§1. Sous réserve du § 2 du présent article, toutes les conventions collectives conclues dans la sous-Commission paritaire du commerce du métal, en vigueur au 30 novembre 2001, sont immédiatement applicables aux employeurs, ouvriers et ouvrières des entreprises mentionnées à l'article 1 de la présente convention collective de travail.

§2. Les conventions collectives de travail mentionnées à l'article 3 sont toujours valables, moyennant les mesures transitoires définies à l'article 3, pour les employeurs, ouvriers et ouvrières des entreprises mentionnées à l'article 1 de la convention collective de travail.

## CHAPITRE III. - MESURES TRANSITOIRES

### Article 3

Une mesure transitoire est définie pour les conventions collectives suivantes :

1. La convention collective du 7 mars 1985 relative à la durée de travail n'entrera en vigueur, pour les employeurs, les ouvriers et ouvrières des entreprises mentionnées à l'article 1 de la convention collective de travail actuelle, qu'à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2003.
2. La convention collective de travail du 8 juillet 1999 relative à la prime de fin d'année n'entrera en vigueur, pour les employeurs, ouvriers et ouvrières des entreprises mentionnées à l'article 1 de la convention collective de travail actuelle, qu'à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2003.
3. Quant à la convention collective de travail du 4 juillet 2000 relative à la contribution au fonds social, l'encaissement de la cotisation au fonds social ne commencera que le 1<sup>er</sup> janvier 2002.
4. Quant à la convention collective de travail du 4 juillet 2001 relative aux salaires horaires, une mesure transitoire est prévue pour l'adaptation des salaires des ouvriers et ouvrières des entreprises mentionnées à l'article 1 aux barèmes minimums.

Lorsque au 30 novembre 2001, le salaire horaire des ouvriers et ouvrières d'une entreprise, comme mentionnée à l'article 1, est inférieur d'au moins 20 BEF (0,5€) au barème sectoriel minimum, l'entreprise devra avoir comblé cette différence au plus tard lors de la dernière adaptation des salaires conclue collectivement du 1<sup>er</sup> octobre 2002.

Lorsque le salaire horaire des ouvriers et ouvrières d'une entreprise, comme mentionnée à l'article 1, est inférieur jusqu'à 20 BEF (0,5€) au barème sectoriel minimum, l'entreprise devra avoir comblé cette différence au plus tard lors de l'adaptation de l'indice conclue collectivement du 1<sup>er</sup> mai 2002.

Des dérogations à cette mesure transitoire sont possibles moyennant une CCT conclue au niveau de l'entreprise, approuvée par la commission paritaire.

## CHAPITRE IV. - CLAUSES FINALES

### **Article 4**

La présente convention collective de travail entre en vigueur au 30 novembre 2001 pour une durée indéterminée.

Elle peut être résiliée par l'une des parties moyennant un préavis de six mois, signifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la commission paritaire du secteur du métal.



C.C.T. : 23/03/93      A.R. : 17/06/94      M.B. : 30/09/94

Dépôt :  
Date d'enregistrement : 15/04/93  
Numéro d'enregistrement : 32419/CO/149.4  
Publication d'enregistrement dans le M.B. : 30/09/94

### 1. Contenu :

Classification professionnelle :

- A.1. Manoeuvre
- A.2. Manoeuvre (10 ans d'ancienneté dans l'entreprise)
- B. Spécialisé
- C. Qualifié
- D. Hautement qualifié
- E. Qualifié hors catégorie`

Mention obligatoire de la classe sur la fiche salariale (Article4)

### 2. Remplacement/prolongation de C.C.T. :

C.C.T. : 13/03/91      A.R. : 28/11/91      M.B. : 23/01/92

### 3. Durée :

À partir du 1<sup>er</sup> avril 1993 pour une durée indéterminée.

## Convention collective de travail du 23 mars 1993

### CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE

#### CHAPITRE I. - CHAMP D'APPLICATION

##### Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et ouvriers des entreprises qui ressortissent à la sous-Commission paritaire pour le commerce du métal.

##### Article 2

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par «ouvriers» : les ouvriers ou les ouvrières.

#### CHAPITRE II. - CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE

##### Article 3

Les ouvriers occupés dans les entreprises visées à l'article 1 sont classés en six catégories en tenant compte de la nature des travaux effectués, de la capacité professionnelle et du degré d'autonomie dans l'exécution des tâches qui leur sont confiées.

Est considéré comme :

##### A.1. Manoeuvre :

L'ouvrier qui ne doit posséder ni connaissances spéciales, ni aptitude physique particulière et qui effectue les travaux les plus simples qui ne réclament pas d'apprentissage ;

##### A.2. Manoeuvre (10 ans d'ancienneté dans l'entreprise) :

L'ouvrier visé au point A.1. et qui compte 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

B. Spécialisé :

L'ouvrier capable d'effectuer des travaux simples et généralement répétés qui n'exigent qu'une formation professionnelle acquise après une courte période d'assimilation.

C. Qualifié :

L'ouvrier capable d'effectuer des travaux professionnels qui exigent la connaissance d'un métier acquise par l'expérience, consolidée autant que possible par une certaine formation théorique et qui sont exécutés sous directives supérieures. Le qualifié doit être capable de lire un plan simple qui se rapporte à sa profession.

D. Hautement qualifié :

L'ouvrier qui possède l'expérience et l'habileté requises pour l'exécution de travaux nécessitant plusieurs années de formation professionnelle et des connaissances théoriques.

E. Qualifié hors catégorie :

L'ouvrier capable d'effectuer en toute autonomie tout travail de qualité en rapport avec sa profession ou qui possède une grande connaissance, une habileté et une expérience dans plusieurs métiers.

**Article 4**

Chaque fiche salariale individuelle et chaque décompte salarial, remis à l'ouvrier, doivent mentionner la catégorie professionnelle exacte à laquelle appartient l'intéressé. Chaque ouvrier appartient nécessairement à l'une des catégories professionnelles mentionnées à l'article 3.

Pour cette mention, il suffit d'utiliser la lettre distinctive se rapportant à chaque catégorie professionnelle : A.1. ou A.2. ou B. ou C. ou D. ou E.

**Article 5**

La présente convention collective de travail remplace celle du 13 mars 1991, conclue au sein de la sous-Commission paritaire pour le commerce du métal, fixant la classification professionnelle, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 28 novembre 1991 (Moniteur belge du 23 janvier 1992).

**Article 6**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 1993 et est valable 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 sous-Commission paritaire pour le commerce du métal.

C.C.T. : 18/06/09      A.R. : 17/03/10      M.B. : 05/05/10

Dépôt : 02/07/09

Date d'enregistrement : 19/10/09

Numéro d'enregistrement : 95106/CO/149.04

Publication d'enregistrement dans le M.B. : 04/11/09

### 1. Contenu :

- 1) Détermination des salaires horaires minimums
- 2) Liaison à l'index : adaptation annuelle des salaires à l'index social au 1<sup>er</sup> février
- 3) Arrondis des salaires horaires
  - Augmentation sur base de la 4<sup>e</sup> décimale
  - Arrondis vers l'unité la plus proche :
    - ...,0001 € jusqu'à ...,0049 € compris : vers le cent inférieur
    - à partir de ...,0050 € : vers le cent supérieur
- 4) Tension salariale applicable aux salaires minimums : les augmentations ou adaptations salariales des salaires minimums tiennent compte de la tension salariale

### 2. Remplacement/prolongation de C.C.T. :

C.C.T. : 04/03/08      A.R. : 16/12/08      M.B. : 05/02/09

### 3. Durée :

Pour une durée indéterminée, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2009.

## Convention collective de travail du 18 juin 2009

### DÉTERMINATION DU SALAIRE

En exécution de l'article 5 de l'accord national 2009-2010 du 12 mai 2009.

#### CHAPITRE I. - CHAMP D'APPLICATION

##### Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, aux ouvriers et aux ouvrières des entreprises qui ressortissent à la sous-Commission paritaire pour le commerce du métal.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par "ouvriers" : les ouvriers ou les ouvrières.

#### CHAPITRE II. - SALAIRES

##### Article 2

Les salaires horaires minimums des ouvriers occupés dans les entreprises visées à l'article 1 sont fixés par la sous-Commission paritaire pour le commerce du métal.

#### CHAPITRE III. - LIAISON DES SALAIRES A L'INDICE DES PRIX À LA CONSOMMATION

##### Article 3

Les salaires horaires minimums et les salaires horaires réellement payés sont rattachés à l'index social, établi mensuellement par le Service Public Fédéral Economie, PME, Classes moyennes et Energie et publié au Moniteur Belge.

Tous les calculs d'indices sont établis, compte tenu de la troisième décimale et sont arrondis au centième, le demi-centième étant arrondi au centième supérieur.

#### Article 4

Depuis 2005 les salaires horaires minimums et les salaires horaires effectivement payés seront adaptés à l'index social chaque fois à la date du 1<sup>er</sup> février. L'adaptation est calculée en comparant l'index social du mois de janvier de l'année civile à l'index social du mois de janvier de l'année civile précédente.

### CHAPITRE IV.- RÈGLES D'ARRONDISSEMENT

#### Article 5

Conformément aux dispositions légales, toutes les majorations ou adaptations des salaires sont calculées tenant compte de la quatrième décimale.

Le résultat de ces majorations ou adaptations des salaires est arrondi à l'eurocent le plus proche.

#### Exemple :

de .....,0001 EUR à ....., 0049 EUR, le résultat est arrondi au cent inférieur  
de .....,0050 EUR à .....,0099 EUR, le résultat est arrondi au cent supérieur.

### CHAPITRE V. - DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

#### Article 6

Toutes les majorations ou adaptations des salaires horaires minimums sont appliquées au salaire horaire minimum du manoeuvre (tension 100) et varient pour les autres catégories en fonction de la tension salariale définie ci-après :

A.1. Manoeuvre :	100
A.2. Manoeuvre :	105
(10 ans d'ancienneté dans l'entreprise)	
B. Spécialisé :	112,5
C. Qualifié :	125
D. Hautement qualifié :	132
E. Qualifié hors catégorie :	140

#### Article 7

Lorsqu'une majoration coïncide avec une adaptation, la majoration est appliquée en premier lieu.

### CHAPITRE VI. - DISPOSITIONS FINALES

#### Article 8

La présente convention collective de travail remplace celle du 4 mars 2008, conclue au sein de la sous-Commission paritaire pour le commerce du métal, relative à la détermination du salaire, rendue obligatoire par arrêté royal du 16 décembre 2008 (Moniteur belge du 5 février 2009).

#### Article 9

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2009 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par l'une des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la sous-Commission paritaire pour le commerce du métal.

C.C.T. : 02/12/21      A.R. : 25/07/22      M.B. :

Dépôt : 08/12/21  
Date d'enregistrement : 16/02/22  
Numéro d'enregistrement : 170277/CO/149.04  
Publication de l'enregistrement dans le M.B. : 28/02/22

### 1. Contenu :

Détermination des salaires horaires minimaux.

### 2. Remplacement de C.C.T. :

C.C.T. : 26/06/19      A.R. : 14/11/19      M.B. : 27/11/19

### 3. Durée :

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022 pour une durée indéterminée.

## Convention collective de travail du 2 décembre 2021

### SALAIRES HORAIRES

En exécution de l'article 4 de l'accord national 2021-2022 du 2 décembre 2021.

#### CHAPITRE I. – CHAMP D'APPLICATION

##### Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises qui ressortissent à la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par « ouvriers » : les ouvriers ou les ouvrières.

#### CHAPITRE II. – SALAIRES

##### Article 2 – Salaires horaires minima

Le 1<sup>er</sup> janvier 2022, les salaires horaires minima, indexés le 1<sup>er</sup> février 2021 sur base de l'indice de référence 107,86 (janvier 2021), sont augmentés de 0,4 % à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Les salaires horaires minima d'application à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022 sont :

CATEGORIES	Tension	37,5 h/s	38h/s	39h/s	40h/s
		01.01.2022			
A.1 Manœuvre	100	13,48	13,34	13,04	12,76
A.2 Manœuvre (10 ans d'anc. dans l'entreprise)	105	14,15	14,01	13,69	13,40
B. Spécialisé	112,5	15,17	15,01	14,67	14,36
C. Qualifié	125	16,85	16,68	16,30	15,95
D. Hautement qualifié	132	17,79	17,61	17,21	16,84
E. Hors catégorie	140	18,87	18,68	18,26	17,86

### **Article 3 – Salaires effectivement payés**

Le 1<sup>er</sup> janvier 2022, les salaires horaires effectivement payés, indexés le 1<sup>er</sup> février 2021 sur base de l'indice de référence 107,86 (janvier 2021), sont augmentés de 0,4 %.

En dérogation à l'alinéa précédent, la marge salariale disponible de 0,4 % peut être concrétisée de façon alternative par le biais d'une enveloppe d'entreprise, tel que prévu dans l'article x de l'accord national 2021-2022 du 2 décembre 2021.

## CHAPITRE III. – LIAISON DES SALAIRES À L'INDICE DES PRIX À LA CONSOMMATION

### **Article 4**

Les salaires horaires minima et les salaires horaires effectivement payés en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2022 varient conformément aux dispositions de la convention collective de travail du 18 juin 2009 relative à la détermination du salaire, et aux dispositions légales en vigueur.

## CHAPITRE IV. – VALIDITÉ

### **Article 5**

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 26 juin 2019 relative aux salaires horaires, conclue au sein de la Sous-commission paritaire du commerce de métal, enregistrée le 31 juillet 2019 sous le numéro 153.157/CO/149.04 et rendue obligatoire par arrêté royal du 14 novembre 2019 (MB 27 novembre 2019).

### **Article 6**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2022 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 Sous-commission paritaire pour le Commerce du Métal ainsi qu'à toutes les parties signataires.

Ce préavis ne pourra prendre cours qu'à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2023.

C.C.T. : 12/09/19

A.R. : 09/02/20

M.B. : 27/02/20

Dépôt : 02/10/19

Date d'enregistrement : 24/10/19

Numéro d'enregistrement : 154698/CO/149.04

Publication de l'enregistrement dans le M.B. : 04/11/19

**1. Contenu :****Prime de fin d'année**

*Montant* : salaire horaire au 31/12 x durée de travail hebdomadaire x 52 divisé par 12

*Période de référence* : 1<sup>er</sup> janvier – 31 décembre

*Période de paiement* : premier paiement salarial après le 31/12

**Prorata :**

- Moins d'1 an de service au 31/12
- Cessation du contrat quelle que soit la façon
- Fin du contrat à durée déterminée, du contrat temporaire ou du contrat de remplacement de 3 mois

**Prime intégrale** : en cas de pension ou décès

**Perte du droit** : démission par le travailleur (si moins de 3 ans d'ancienneté) ou licenciement pour faute grave

**Assimilations :**

- repos d'accouchement, repos de paternité et congé prophylactique
- congé d'adoption, congé parental d'accueil, congé pour assistance médicale (maximum 3 mois par période de référence et par ouvrier) et congé palliatif
- obligations militaires
- maladie (professionnelle) et accident (du travail) (max. 12 mois)
- chômage temporaire (max. 150 jours par année de référence)

**2. Remplacement de C.C.T. :**

C.C.T. : 11/09/17

A.R. : 25/02/18

M.B. : 12/03/18

**3. Durée :**

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020 pour une durée indéterminée.

**Convention collective de travail du 12 septembre 2019**

## PRIME DE FIN D'ANNEE

En exécution de l'article 10 de l'accord national 2019-2020 du 26 juin 2019.

## CHAPITRE I. - CHAMP D'APPLICATION

**Article 1**

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises qui ressortissent à la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par "ouvriers" : les ouvriers ou les ouvrières.

## CHAPITRE II. - MODALITÉS D'OCTROI

**Article 2**

Sans préjudice des situations plus favorables existant dans les entreprises, une prime de fin d'année est octroyée par les employeurs aux ouvriers visés à l'article 1er.

**Article 3**

§ 1. Le montant de cette prime de fin d'année est égal à la contre-valeur d'un nombre d'heures de travail, calculée sur base du salaire horaire en vigueur au 31 décembre de l'année considérée.

Le calcul du nombre d'heures, visé ci-dessus, s'effectue selon la formule suivante : durée hebdomadaire du travail sur la base du régime de paiement x 52 semaines : 12 mois

§ 2. Si un ouvrier passe à un autre régime de travail durant la période de référence, le calcul de la prime de fin d'année doit se faire sur base de la moyenne de la durée de travail annuelle.

#### **Article 4**

La période de référence pour le calcul de la prime de fin d'année s'étend du 1<sup>er</sup> janvier de l'année considérée jusqu'au 31 décembre de l'année considérée.

#### **Article 5**

Les périodes de repos d'accouchement, de congé de maternité et de congé de naissance sont assimilées à des prestations effectives pour le calcul de la prime de fin d'année.

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020, les suspensions du contrat de travail pour cause de congé prophylactique, congé d'adoption, congé parental d'accueil, congé pour assistance médicale (maximum 3 mois par période de référence et par ouvrier) et congé palliatif, sont assimilées à des prestations effectives.

Dans ces cas, la prime de fin d'année est calculée sur base du salaire horaire que les ouvriers auraient normalement perçu au 31 décembre de la période de référence.

#### **Article 6**

Les absences résultant d'obligations militaires ou d'interruptions de travail pour cause de maladie, d'accident, de maladie professionnelle ou d'accident du travail sont, pour le calcul de la prime de fin d'année, assimilées à des prestations effectives.

Ces assimilations sont toutefois limitées aux douze premiers mois suivant le premier jour de ces absences.

#### **Article 7**

Les journées de chômage prévues aux articles 26, 28, 1<sup>o</sup>, 49, 50 et 51 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail sont, pour le calcul de la prime de fin de l'année, assimilées à des prestations effectives.

Cette assimilation est toutefois limitée à cent cinquante jours de chômage pendant la période de référence.

Dans ce cas, la prime de fin d'année est calculée sur base du salaire horaire que les ouvriers auraient normalement perçu au 31 décembre de la période de référence.

#### **Article 8**

Les ouvriers pensionnés au cours de la période de référence ont droit au paiement du montant intégral de la prime de fin d'année mentionnée.

La même règle vaut pour les ayants droit des ouvriers décédés au cours de la période de référence.

Dans ces cas, la prime de fin d'année est calculée sur la base du salaire horaire normalement payé au moment où survient l'événement.

#### **Article 9**

§ 1. La prime de fin d'année est attribuée au prorata, quelle que soit la façon dont le contrat prend fin, excepté en cas de :

- Licenciement pour motif grave dans le chef de l'ouvrier.
- Démission de l'ouvrier ayant moins de 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise au moment où le contrat de travail prend fin.

Pour l'application du présent paragraphe, les ouvriers ont droit à une partie de la prime de fin d'année, égale à un douzième par mois de travail/période assimilée au cours de la période de référence.

Chaque mois entamé est considéré comme un mois entièrement presté/assimilé.

La période couverte par une indemnité de rupture ouvre également le droit à la prime de fin d'année payée au prorata.

§ 2. Les ouvriers qui ont un contrat de travail à durée déterminée, ou un contrat pour un travail nettement défini, ou un contrat temporaire au sens de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs (MB 20 août 1987), ou encore un contrat de remplacement ont également droit à une prime de fin d'année au pro rata.

Ils touchent cette prime de fin d'année au moment où ils quittent l'entreprise. La période normale de référence ne s'applique pas à ces cas. Lorsque ce contrat dépasse un an, une prime de fin d'année est payée par année sur base des prestations fournies au cours de l'année considérée, le dernier décompte ayant lieu au moment où l'ouvrier quitte l'entreprise.



§ 3. La prime de fin d'année proratisée est calculée sur base du salaire horaire normalement payé au terme du contrat de travail.

#### **Article 10**

La prime de fin d'année est payée lors de la première paie qui suit le 31 décembre de la période de référence, sauf dans les cas visés aux articles 8 et 9. Dans ces cas, la prime de fin d'année est payée au plus tard dans le mois suivant celui pendant lequel l'événement est survenu.

#### **Article 11**

Les dispositions du présent chapitre constituent des avantages minimums qui ne préjudicient en rien aux situations plus favorables existant dans les entreprises.

### CHAPITRE III. - DISPOSITIONS FINALES

#### **Article 12**

La présente convention collective de travail remplace, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020, la convention collective de travail du 11 septembre 2017 relative à la prime de fin d'année, enregistrée sous le numéro 141.937/CO/149.04 et rendue obligatoire par arrêté royal du 25 février 2018 (MB 12 mars 2018).

#### **Article 13**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2020 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par l'une des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Sous-commission paritaire pour le Commerce du Métal ainsi qu'à toutes les parties signataires.

C.C.T. : 02/12/21

A.R. :

M.B. :

Dépôt : 08/12/21

Date d'enregistrement : 17/12/21

Numéro d'enregistrement : 168967/CO/149.04

Publication de l'enregistrement dans le M.B. : 12/01/22

## 1. Contenu :

- Prime de base : 250 euros
- Prime variable : 100 euros moyennant :
  - Un bénéficiaire d'exploitation positif en 2020 (code 9901) avec une procédure dérogatoire pour les entreprises n'ayant pas eu de bons résultats, moyennant l'accord de toutes les organisations représentées dans la délégation syndicale ou de toutes les organisations représentées dans la SCP pour les entreprises sans délégation syndicale
  - Avec possibilité d'imputer à la prime variable au niveau de l'entreprise des primes déjà payées auparavant dans le cadre du COVID-19, moyennant l'accord de :
    - la délégation syndicale présente au niveau de l'entreprise pour les entreprises avec DS
    - de toutes les organisations représentées dans la SCP pour les entreprises sans délégation syndicale, au plus tard le 24/12
- Modalités de paiement :
  - En service au 15.11.2021
  - Prorata fraction d'emploi au 15.11.2021
  - Au moins 60 jours de prestations effectives en 2021 : droit à l'intégralité de la prime
  - Prorata pour ouvriers ayant moins de 60 jours de prestations effectives :
    - Si au moins 15 jours de prestations effectives : 25%
    - Si au moins 30 jours de prestations effectives : 50%
    - Si au moins 45 jours de prestations effectives : 75%
  - À payer en décembre 2021
  - Possibilité de négocier une prime corona de maximum 500 euros, via une convention collective de travail au niveau de l'entreprise ou via un accord individuel dans les entreprises sans délégation syndical
  - Dans les entreprises où une prime corona d'un montant maximum de 500 euros a déjà été attribuée, la prime de base peut être transposée en avantage équivalent via une CCT d'entreprise

## 2. Remplacement de C.C.T. :

## 3. Durée :

A partir du 1<sup>er</sup> août 2021 jusqu'au 31 décembre 2022.

# 140

Prime corona

## Convention collective de travail du 2 décembre 2021

PRIME CORONA

### CHAPITRE I. – CHAMP D'APPLICATION

#### Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et ouvriers des entreprises relevant de la compétence de la sous-commission paritaire pour le Commerce du Métal.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par "ouvriers", les ouvriers et les ouvrières.

### CHAPITRE II. – OBJET

#### Article 2

Cette convention collective de travail prévoit l'octroi d'une prime corona telle que prévue à l'article 19quinquies, § 4, de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, octroyée à partir du 1<sup>er</sup> août 2021 comme modifié par l'arrêté royal du 21 juillet 2021. (MB du 29 juillet 2021).

La convention collective de travail fixe les conditions applicables à l'octroi de la prime corona sous forme de chèques consommation.

### CHAPITRE III. – MONTANT ET MODALITÉS D'OCTROI

#### Article 3

##### §1. Modalités

L'entreprise accordera les chèques consommation sous format électronique à moins qu'il ne soit décidé au niveau de l'entreprise de l'octroyer sous format papier. La valeur nominale maximale par chèque consommation attribué

sur un support papier est fixée à 10 €. Le montant total des primes corona accordées doit figurer sur le compte individuel de l'ouvrier, conformément à la réglementation relative à la conservation des documents sociaux.

Le montant total des chèques consommation octroyés par l'employeur ne peut dépasser €500 par ouvrier.

Les ouvriers employés avec un contrat de durée déterminée ou sur base intérimaire seront soumis de manière égale aux ouvriers avec un contrat de travail à l'application de cette convention de travail collective.

## §2. Montant

La prime de base s'élève à €250.

Cette prime de base sera augmentée avec une partie variable à hauteur de €100 pour les entreprises qui ont un bénéfice d'exploitation (code 9901 du compte de résultats des comptes annuels) pour l'exercice 2020.

## §3. Modalités d'octroi par ouvrier

La prime sera octroyée aux ouvriers selon les modalités suivantes :

Pour avoir droit à la prime corona, l'ouvrier doit être lié par un contrat de travail au 15 novembre 2021 et avoir au moins 60 jours de travail effectifs au cours de la période de référence allant du 1<sup>er</sup> janvier 2021 au 15 novembre 2021. Un jour commencé est considéré comme effectivement réalisé.

L'ouvrier qui a travaillé moins de 60 jours effectifs au cours de la période de référence allant du 1<sup>er</sup> janvier 2021 au 30 novembre 2021, sera octroyé la prime corona au prorata selon les tranches ci-dessous :

- Si au moins 15 jours de travail effectifs sont effectués dans la période de référence, l'ouvrier a droit au 25% de la prime ;
- Si au moins 30 jours de travail effectifs sont effectués dans la période de référence, l'ouvrier a droit au 50% de la prime ;
- Si au moins 45 jours de travail effectifs sont effectués dans la période de référence, l'ouvrier a droit au 75% de la prime.

La prime corona sera attribuée au prorata du régime de travail effectif de l'ouvrier à la date du 15 novembre 2021.

La partie variable de la prime corona peut être imputée sur les primes ayant déjà octroyées dans le cadre de Covid-19 moyennant un accord de :

- Dans les entreprises avec délégation syndicale : la délégation syndicale présente au niveau de l'entreprise ;

- Dans les entreprises sans délégation syndicale : toutes les organisations représentées à la sous-commission paritaire avant le 24 décembre 2021.

Une exception sur la partie variable de la prime peut être octroyé aux entreprises qui ont eu des mauvais résultats en moyennant un accord de :

- Dans les entreprises avec délégation syndicale : Toutes les organisations représentées dans la délégation syndicale au niveau de l'entreprise ;
- Dans les entreprises sans délégation syndicale : toutes les organisations représentées à la sous-commission paritaire.

Au niveau de l'entreprise une augmentation peut être négociée pour atteindre un maximum de €500. Le droit à une augmentation est ouvert sur la base d'une convention collective de travail au niveau de l'entreprise ou d'un accord individuel écrit dans les entreprises sans délégation syndicale.

Dans les entreprises ayant déjà accordé le montant maximal de €500 de prime corona, la prime de base de €250, peut être transposée dans un avantage équivalent par biais d'une convention collective de travail au niveau de l'entreprise :

- Dans les entreprises avec une délégation syndicale une convention collective de travail doit être conclue entre l'employeur et toutes les organisations syndicales représentées dans la délégation syndicale ;
- Dans les entreprises sans délégation syndicale une convention collective doit être conclue entre l'employeur et toutes les organisations représentées dans la commission paritaire.

## Article 4

§ 1. Les chèques consommation ne peuvent être utilisés que pour la distribution dans :

Les établissements relevant du secteur horeca ;

Les commerces de détail qui, en présence physique simultanée du consommateur dans l'unité d'établissement, offre des biens au consommateur, y compris des services de réparation lorsque le bien à réparer est physiquement amené dans l'unité d'établissement et en est retiré par le consommateur.

Les centres de bien-être (les saunas, les bancs solaires, les jacuzzis, les cabines de vapeur et les hammams) ;

Les activités qui sont nommées sous la Commission paritaire pour les attractions touristiques (CP 333) ;

Les cinémas et dans les autres établissements relevant du secteur culturel qui sont reconnus, agréés ou subventionnés par l'autorité compétente ;

Les salles de bowling, les piscines et les centres de fitness et dans des associations sportives pour lesquels il existe une fédération, reconnue ou subventionnée par les communautés, ou appartenant à l'une des fédérations nationales ;

Les instituts de beauté, les instituts de pédicure non-médicale, les salons de manucure, les salons de massage, les salons de coiffure et barbiers, les studios de tatouage et de piercing ;

Les auto-écoles.

§ 2. La validité des chèques consommation est limitée au 31 décembre 2022. Il s'agit de la date limite à laquelle le travailleur peut dépenser les chèques consommation.

#### CHAPITRE IV – DATE D'ÉMISSION ET DE MISE À DISPOSITION

##### **Article 5**

Au plus tard le 31 décembre 2021, les entreprises accorderont une prime corona unique.

Sous réserve d'entrée en vigueur d'un arrêté royal modifiant l'article 19quinquies, § 4, de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, la mise à disposition auprès du travailleur peut avoir lieu au plus tard le 31 mars 2022.

#### CHAPITRE V – ENTRÉE EN VIGUEUR ET VALIDITÉ

##### **Article 6**

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée, à partir du 1<sup>er</sup> août 2021 jusqu'au 31 décembre 2022.

C.C.T. : 12/09/19      A.R. : 04/02/20      M.B. : 26/02/20

Dépôt : 02/10/19  
 Date d'enregistrement : 24/10/19  
 Numéro d'enregistrement : 154699/CO/149.04  
 Publication d'enregistrement dans le M.B. : 04/11/19

**1. Contenu :**

- 1) Prime de séparation :
  - Octroyée aux ouvriers qui passent la nuit hors leur domicile en raison de leurs activités professionnelles : € 18,50
- 2) Prime d'équipe :
  - Travail d'équipe : + 10%
  - Travail de nuit : + 20%
- 3) Définition de "travail d'équipe" :
  - Succession ininterrompue de 2 équipes ou
  - Equipes travaillant ensemble pendant max. 2 h
  - Equipes constituées d'un nombre environ égal de travailleurs (au moins 2)

**2. Remplacement/prolongation de C.C.T. :**

C.C.T. : 21/06/07      A.R. : 09/09/08      M.B. : 29/10/08

**3. Durée :**A partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019 pour une durée indéterminée.**Convention collective de travail du 12 septembre 2019**PRIME DE SÉPARATION, PRIME D'ÉQUIPES ET  
PRIME DE TRAVAIL DE NUIT

En exécution de l'article 6 de l'accord national 2019-2020 de 26 juin 2019.

## CHAPITRE I. - CHAMP D'APPLICATION.

**Article 1**

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, ouvriers et ouvrières des entreprises qui ressortissent à la Sous-commission paritaire des entreprises pour le commerce du métal.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par "ouvriers" : les ouvriers ou les ouvrières.

## CHAPITRE II. - MODALITÉS D'APPLICATION.

**A. Prime de séparation****Article 2**

Sans préjudice de dispositions plus favorables sur le plan de l'entreprise, les ouvriers visés à l'article 1<sup>er</sup>, qui passent la nuit à l'extérieur de leur domicile pour des raisons d'ordre professionnel, reçoivent une prime de séparation de € 18,50 par nuit.

**B. Prime d'équipe****Article 3 – Définition travail en équipe**

Indépendamment de dispositions plus favorables au niveau de l'entreprise, il est question de travail en équipe lorsque :

- les équipes se succèdent sans interruption ou qu'elles ne se succèdent pas mais travaillent ensemble pendant maximum 2 heures de travail habituel
- l'équipe est constituée de minimum 2 travailleurs
- les équipes qui se relaient sont constituées d'un nombre environ égal de travailleurs.

Les ouvriers occupés dans un régime de travail en équipe sont libres – en concertation avec la direction – de changer d'équipe moyennant maintien de la prime d'équipe.

#### **Article 4 - Prime pour le travail en équipes**

Sans préjudice des situations plus favorables existant dans les entreprises, le salaire de base des ouvriers qui effectuent du travail en équipes (équipes du matin et/ou du soir) est augmenté de 10 %.

#### **C. Prime pour travail de nuit.**

#### **Article 5**

Sans préjudice des situations plus favorables existant dans les entreprises, le salaire de base des ouvriers qui effectuent du travail de nuit (entre 20 h. et 6 h.) est augmenté de 20 %.

### CHAPITRE III.- VALIDITÉ

#### **Article 6**

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 21 juin 2007 relative à la prime de séparation, prime d'équipes et prime de travail de nuit, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal, enregistrée le 2 octobre 2007 sous le numéro 85.028/CO/149.04 et rendue obligatoire par arrêté royal du 9 septembre 2008 ( MB 29 octobre 2008).

#### **Article 7**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2019 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties contractantes moyennant un préavis de six mois notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal et aux organisations représentées au sein de cette sous-commission paritaire.

C.C.T. : 27/01/22

A.R. :

M.B. :

Dépôt : 11/03/22

Date d'enregistrement : 22/06/22

Numéro d'enregistrement : 173649/CO/149.04

Publication d'enregistrement dans le M.B. : 27/06/22

**1. Contenu :**

- 1) Prime de séparation :
  - Octroyée aux ouvriers qui passent la nuit hors leur domicile en raison de leurs activités professionnelles : € 18,50
- 2) Prime d'équipe :
  - Travail d'équipe : + 10%
  - Travail de nuit : + 20%
- 3) Définition de "travail d'équipe" :
  - Succession ininterrompue de 2 équipes ou
  - Equipes travaillant ensemble pendant max. 2 h
  - Equipes constituées d'un nombre environ égal de travailleurs (au moins 2)

**2. Remplacement/prolongation de C.C.T. :**

C.C.T. : 12/09/19

A.R. : 04/02/20

M.B. : 26/02/20

**3. Durée :**A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022 pour une durée indéterminée.**Convention collective de travail du 27 janvier 2022**PRIME DE SÉPARATION, PRIME D'ÉQUIPES  
ET PRIME DE TRAVAIL DE NUIT

En exécution de l'article 7 de l'accord national 2021-2022 de 2 décembre 2021.

## CHAPITRE I. - CHAMP D'APPLICATION.

**Article 1**

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, ouvriers et ouvrières des entreprises qui ressortissent à la Sous-commission paritaire des entreprises pour le commerce du métal.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par « ouvriers » : les ouvriers ou les ouvrières.

## CHAPITRE II. - MODALITÉS D'APPLICATION.

**A. Prime de séparation****Article 2.**

Sans préjudice de dispositions plus favorables sur le plan de l'entreprise, les ouvriers visés à l'article 1<sup>er</sup>, qui passent la nuit à l'extérieur de leur domicile pour des raisons d'ordre professionnel, reçoivent une prime de séparation de € 18,80 par nuit.

**B. Prime d'équipe****Article 3 – Définition travail en équipe**

Indépendamment de dispositions plus favorables au niveau de l'entreprise, il est question de travail en équipe lorsque :

- les équipes se succèdent sans interruption ou qu'elles ne se succèdent pas mais travaillent ensemble pendant maximum 2 heures de travail habituel

- l'équipe est constituée de minimum 2 travailleurs
- les équipes qui se relaient sont constituées d'un nombre environ égal de travailleurs.

Les ouvriers occupés dans un régime de travail en équipe sont libres – en concertation avec la direction – de changer d'équipe moyennant maintien de la prime d'équipe.

#### **Article 4 - Prime pour le travail en équipes.**

Sans préjudice des situations plus favorables existant dans les entreprises, le salaire de base des ouvriers qui effectuent du travail en équipes (équipes du matin et/ou du soir) est augmenté de 10 %.

#### **C. Prime pour travail de nuit.**

#### **Article 5**

Sans préjudice des situations plus favorables existant dans les entreprises, le salaire de base des ouvriers qui effectuent du travail de nuit (entre 20 h. et 6 h.) est augmenté de 20 %.

### CHAPITRE III.- VALIDITÉ

#### **Article 6**

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 12 septembre 2019 relative à la prime de séparation, prime d'équipes et prime de travail de nuit, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal, enregistrée le 24 octobre 2019 sous le numéro 154.699/CO/149.04 et rendue obligatoire par arrêté royal du 4 février 2020 ( MB 26 février 2020).

#### **Article 7**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2022 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties contractantes moyennant un préavis de six mois notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal et aux organisations représentées au sein de cette sous-commission paritaire.

#### **Article 8**

Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.



C.C.T. : 12/09/19      A.R. : 09/02/20      M.B. : 27/02/20

Dépôt : 02/10/19  
 Date d'enregistrement : 24/10/19  
 Numéro d'enregistrement : 154700/CO/149.04  
 Publication d'enregistrement dans le M.B. : 04/11/19

### 1. Contenu :

Définition du stand-by et du principe  
 Arrangement sectoriel minimum  
 Indemnité de stand-by en fonction de la période de stand-by  
 Indemnité de départ selon le nombre d'appels  
 Principe de volontariat  
 Communication à la délégation syndicale

### 2. Remplacement/prolongation de C.C.T. :

C.C.T. : 29/04/14      A.R. : 10/04/15      M.B. : 20/05/15

### 3. Durée :

A partir du 1 juillet 2019 pour une durée indéterminée.

## Convention collective de travail du 12 septembre 2019

### INDEMNITÉS POUR RÉGIME DE STAND-BY

En exécution de l'article 20 de l'accord national 2019-2020 du 26 juin 2019.

#### CHAPITRE I. - CHAMP D'APPLICATION.

##### Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises qui ressortissent à la sous-Commission Paritaire pour la commerce du métal.

Pour l'application de cette convention collective de travail, on entend par « ouvriers » : les ouvriers et les ouvrières.

#### CHAPITRE II. - DÉFINITIONS.

##### Article 2

Par "stand-by" ou temps de disponibilité, on entend : la période pendant laquelle l'ouvrier en dehors son temps de travail normal, après accord préalable avec l'employeur, n'est pas tenu d'être présent sur le lieu de travail mais doit être disponible afin de pouvoir donner suite à des appels éventuels et de fournir des services d'assistance urgents aux clients. Les ouvriers adhèrent au système de stand-by sur base volontaire mais sont cependant obligés de donner suite aux appels une fois qu'ils font partie du système de stand-by.

Les limites normales du temps de travail peuvent être dépassées afin d'exécuter, pour le compte d'un tiers, des travaux urgents sur des machines et du matériel tels que prévus par l'article 26, § 2,2° de la Loi sur le Travail du 16 mars 1971, comme par exemple un dépannage chez le client, qui requiert une intervention urgente.

Pour autant que le travail exécuté par l'ouvrier à la suite d'un appel soit presté en dépassement de la limite journalière normale définie dans le règlement

de travail et de la limite hebdomadaire normale du temps de travail, il sera considéré comme des heures supplémentaires.

### CHAPITRE III.- INDEMNITÉS

#### Article 3

§ 1. Une indemnité de stand-by est accordée par les employeurs aux ouvriers qui se trouvent en stand-by comme décrit à l'article 2 de la présente convention.

§ 2. On distingue 4 systèmes de stand-by :

- a. Jour en semaine : Stand-by pendant la période de 6 h le matin à 22 h le soir du lundi au vendredi inclus ;
- b. Nuit en semaine : Stand-by pendant la période de 22 h le soir à 6 h le matin, du lundi soir 22h au samedi matin 6 h ;
- c. Jour en week-end : Stand-by pendant la période de 6 h le matin à 22 h le soir durant le week-end, à savoir les samedi et dimanche de même que les jours fériés ;
- d. Nuit en week-end : Stand-by pendant la période de 22 h le soir à 6 h le matin, du samedi soir 22 h au lundi matin 6 h, ainsi que les jours fériés.

#### Article 4

Les indemnités minimales suivantes sont d'application depuis le 1<sup>er</sup> février 2019 fixées pour les systèmes de stand-by, comme défini à l'article 3, § 2 :

- a. Pour les ouvriers qui sont dans le système de stand-by a., à savoir le jour en semaine : indemnité horaire de € 1,86 ;
- b. Pour les ouvriers qui sont dans le système de stand-by b., à savoir la nuit en semaine : indemnité horaire de € 2,49 ;
- c. Pour les ouvriers qui sont dans le système de stand-by c., à savoir le jour en week-end : indemnité horaire de € 2,49 ;

d. Pour les ouvriers qui sont dans le système de stand-by d., à savoir la nuit en week-end : indemnité horaire de € 3,13.

Les ouvriers peuvent se trouver de façon cumulative dans plusieurs systèmes de stand-by ; l'indemnisation est dans ce cas cumulative elle aussi.

#### Article 5

§ 1. Si un ouvrier se trouvant dans un système de stand-by est effectivement appelé et doit donc être affecté, il touche pour ce faire une indemnité de départ.

§ 2. Depuis le 1<sup>er</sup> février 2019, le montant minimum de cette indemnité de départ est de :

- € 31,25 pour un appel par jour calendrier ;
- € 49,99 au total, pour deux appels par jour calendrier ;
- € 62,48 au total, pour 3 appels par jour calendrier ;
- € 6,25 par appel supplémentaire (au dessus de 3) par jour calendrier.

§ 3. Par « jour calendrier » il est entendu la période de 24 heures débutant à 6 heures le matin et allant jusqu'à 6 heures du matin du jour suivant.

#### Article 6

Depuis le 1<sup>er</sup> février 2007, les montants des indemnités fixées à l'article 4 et l'article 5 de la présente convention sont indexées chaque année au 1<sup>er</sup> février, sur base de l'index social du mois de janvier de l'année calendrier concernée par rapport à l'index social du mois de janvier de l'année calendrier précédente.

### CHAPITRE IV.- PRESTATIONS DURANT UN RÉGIME DE STAND-BY

#### Article 7

Sans préjudice des dispositions de l'article 4 et 5 de la présente convention, un ouvrier qui doit fournir des prestations effectives durant la période de stand-by touche le salaire effectif dû pour celles-ci.

#### Article 8

Le temps effectivement presté est compté comme du temps de travail, aussi bien pour la durée que pour le calcul du salaire.

### **Article 9**

L'ouvrier a droit, à sa demande, à une période de repos d'au moins de 11h consécutives entre sa dernière prestation au cours d'un stand-by et le début de ses prestations en exécutions de son horaire de travail normal (cf. art 38ter, §1 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail).

## CHAPITRE V.- MODALITÉS D'APPLICATION

### **Article 10**

Un ouvrier ne peut être en stand-by que sur base volontaire.

### **Article 11**

Au début de chaque mois, la liste des ouvriers qui sont en stand-by est communiquée à la délégation syndicale. S'il n'y a pas de délégation syndicale dans l'entreprise, cette liste est communiquée à l'ensemble du personnel ouvrier.

Les ouvriers mentionnés sur cette liste au début de chaque mois bénéficient automatiquement de l'indemnité de stand-by, sauf pour les périodes ou jours durant lesquels leur contrat de travail a été suspendu en vertu de la législation.

Tout ouvrier qui, suite à des circonstances imprévues, doit remplacer un ouvrier repris sur la liste susmentionnée, recevra les mêmes indemnités et avantages.

## CHAPITRE IV.- DURÉE DE LA CONVENTION.

### **Article 12**

Cette convention collective du travail remplace la convention collective de travail relative au stand-by du 29 avril 2014, enregistrée sous le numéro 122.690/CO/149.04 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 avril 2015 (MB 20 mai 2015).

### **Article 13**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2019 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties contractantes, moyennant un préavis de six mois notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la sous-Commission Paritaire pour la commerce du métal et aux organisations représentées au sein de cette sous-commission paritaire.

C.C.T. : 16/06/11      A.R. : 10/10/12      M.B. : 13/11/12

Dépôt : 22/06/11  
Date d'enregistrement : 18/07/11  
Numéro d'enregistrement : 104833/CO/149.04  
Publication d'enregistrement dans le M.B. : 09/08/11

### 1. Contenu :

#### Déplacement domicile-lieu de travail :

- Transport en commun : remboursement intégral
- Moyens de transport privé :
  - Indemnité journalière sur base du tableau
  - Adaptation annuelle au 1<sup>er</sup> février
  - Arrangement en cas de travaux routiers
- Modalités de paiement

#### Mobilité :

- Arrangement quant aux frais
- Arrangement quant au temps de déplacement

Arrangement de mobilité spécifique pour des techniciens de service

Déplacement vers un cours de formation et pour les apprentis/élèves qui suivent une formation en alternance et qui se rendent au travail

### 2. Remplacement/prolongation de C.C.T. :

C.C.T. : 12/05/09      A.R. : 19/04/10      M.B. : 16/06/10

### 3. Durée :

À partir du 1<sup>er</sup> juillet 2011 pour une durée indéterminée.

## Convention collective de travail du 16 juin 2011

### Réglementation en matière de transport et de mobilité

En exécution de l'article 7 de l'accord national 2011-2012 du 19 mai 2011.

#### CHAPITRE I. - CHAMP D'APPLICATION

##### Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, aux ouvriers et aux ouvrières des entreprises relevant de la compétence de la sous-commission paritaire pour le commerce du métal, ainsi qu'aux apprentis et aux élèves en alternance.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par "ouvriers" : les ouvriers et les ouvrières.

#### CHAPITRE II. - FRAIS DE TRANSPORT POUR LES DÉPLACEMENTS DU DOMICILE AU LIEU DE TRAVAIL

##### Article 2

Les dispositions de la présente convention collective de travail ne s'appliquent que si les distances réelles aller-retour additionnées entre le domicile et le lieu de travail atteignent au moins 1 kilomètre.

#### Section 1 - Transport par chemin de fer

##### Article 3

L'ouvrier voyageant en train reçoit de son employeur une indemnité égale au remboursement complet du coût total de l'abonnement social.

## Section 2 - Autres moyens de transport en commun public

### **Article 4**

En ce qui concerne les autres moyens de transport en commun public, organisés par les sociétés régionales de transport, ceux-ci sont également remboursés totalement par l'employeur.

### **Article 5**

Les modalités d'intervention des employeurs en faveur des ouvriers utilisant ce type de transport sont fixées comme suit :

- a) 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.

- b) 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

### **Article 6**

Lorsque l'ouvrier utilise plusieurs moyens de transport public en commun, ceux-ci sont remboursés totalement par l'employeur.

## Section 4 - Transport organisé complètement ou partiellement par l'employeur

### **Article 7**

Des accords peuvent être conclus au niveau de l'entreprise au sujet d'un transport collectif.

## Section 5 - Moyens de transport privé

### **Article 8**

Lorsque l'ouvrier se rend à son travail en transport privé ou à pied, il a droit à une indemnité journalière, basée sur l'intervention de l'employeur dans l'abonnement hebdomadaire SNCB, tel que repris dans le tableau annexé à l'article 11 de la convention collective de travail 19 octies concernant l'intervention financière de l'employeur dans les prix des transports des travailleurs conclue au sein du Conseil National de Travail du 20 février 2009.

Par transport privé on entend tous les moyens de transport privés possibles.

### **Article 9**

Cette indemnité journalière est obtenue en divisant par 5 l'intervention patronale dans l'abonnement hebdomadaire SNCB.

### **Article 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 considéré comme une indemnité-vélo.

L'employeur confirmera chaque année, à la demande de l'ouvrier, les données nécessaires permettant à l'ouvrier de démontrer son utilisation du vélo. Ces données comprennent la distance prise en compte jusqu'au lieu de travail, le nombre de jours de présence au travail et l'indemnité payée.

### **Article 11**

Cette indemnité journalière doit être indexée chaque année au 1<sup>er</sup> février conformément à l'indexation annuelle des tarifs de train de la SNCB.

Par conséquent, les indemnités journalières ont été fixées le 1<sup>er</sup> février 2011 et ce conformément au tableau repris en annexe.

### **Article 12**

Lorsque l'ouvrier se rend à son travail avec son propre véhicule, et que des travaux de voirie se produisent sur le trajet entre son domicile et son lieu de travail, l'employeur doit payer le déplacement supplémentaire pour autant que les critères suivants soient réunis :

- travaux d'une durée minimale de 4 semaines ;
- le trajet normal doit être plus long de 5 km (aller- retour).

### **Section 6 - Modalités de paiement**

#### **Article 13**

L'intervention des employeurs dans les frais de transport supportés par les ouvriers est payée mensuellement pour le titre de transport à validité mensuelle et une fois par semaine pour les titres de transport à validité hebdomadaire.

#### **Article 14**

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.

#### **Article 15**

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.

#### **Article 16**

Dans le cadre de l'application de l'article 12, l'employeur paie le déplacement supplémentaire occasionné par les travaux de voirie à partir du jour au cours duquel lesdits travaux ont débuté.

## CHAPITRE III. – DÉPLACEMENTS ENTRE LE DOMICILE ET LE CHANTIER, OU ENTRE LE DOMICILE ET UN CLIENT

### **Section 1 - Frais de déplacement vers le chantier ou chez un client**

#### **Article 17**

L'employeur doit payer l'entièreté des frais de déplacement supportés par l'ouvrier se rendant du lieu de travail au chantier (ou chez un client) et vice versa, ou encore d'un chantier/d'un client à un autre.

#### **Article 18**

L'employeur paie à l'ouvrier la différence entre les frais payés par ce dernier pour se rendre de son domicile au chantier (ou chez le client) et ceux que l'ouvrier aurait normalement dû supporter pour se rendre de son domicile à son lieu de travail habituel.

L'employeur paie ces frais selon les modalités décrites au chapitre II.

#### **Article 19**

Le calcul des frais de déplacement s'effectue sur la base des tarifs officiels des moyens de transport en commun normalement utilisés, comme mentionné au chapitre II.

#### **Article 20**

L'employeur n'est pas tenu de payer les frais de déplacement, s'il met lui-même à la disposition de ses ouvriers un moyen de transport conforme aux prescriptions légales en la matière.

### **Section 2 - Temps de déplacement vers un chantier ou chez un client**

#### **Article 21**

L'employeur doit payer l'entièreté du temps de déplacement lorsqu'il paie les frais de déplacement ou qu'il met un moyen de transport à la disposition de ses ouvriers qui se rendent du lieu de travail au chantier (ou chez le client) et vice versa ou d'un chantier/client à un autre.

### **Article 22**

L'employeur doit payer la différence entre le temps dont l'ouvrier a besoin pour se rendre de son domicile au chantier (ou chez le client) et y revenir, et le temps que l'ouvrier aurait normalement mis pour se rendre de son domicile au lieu de travail et y revenir.

### **Article 23**

Le calcul de l'indemnité est basé sur le salaire horaire réel de l'intéressé.

### **Article 24**

L'employeur qui envoie un ouvrier sur un chantier (chez un client) doit lui procurer une nourriture et un logement convenables, pour autant que ce déplacement occasionne à l'intéressé une absence journalière de son domicile supérieure à 12 heures.

### **Article 25**

Il n'est pas exclu que l'employeur fasse droit à la demande de l'ouvrier désireux de rentrer quotidiennement chez lui malgré tout.

## CHAPITRE IV. – DÉPLACEMENTS DES TECHNICIENS DE SERVICE DE LEUR DOMICILE CHEZ UN CLIENT

### **Section 1 - Définition techniciens de service**

#### **Article 26**

Par techniciens de service, on entend :

- des techniciens fournissant un service au client ou à l'utilisateur lui-même ;
- avec un déplacement important à la clé ;
- qui disposent d'un degré d'équipement élaboré ;
- qui disposent d'un degré de formation élevé ;
- qui couvrent souvent une région déterminée ;
- qui sont souvent spécialisés dans certaines machines ;
- qui sont indispensables dans l'organisation de l'entreprise ;
- qui ont été repris dans une catégorie de classification séparée.

### **Section 2 - Cadre sectoriel**

#### **Article 27**

Le temps dont le technicien de service a besoin pour se rendre de son domicile chez un client, et vice versa, doit être considéré comme du temps de travail et rémunéré comme tel.

### **Section 3 - Convention collective de travail au niveau de l'entreprise**

#### **Article 28**

Les partenaires sociaux peuvent conclure une convention collective de travail spécifique au niveau de l'entreprise. Dans cette convention collective de travail, on peut convenir qu'une partie du temps de déplacement, entre 30 minutes et maximum 1 heure par journée de travail, ne sera pas considérée comme du temps de travail.

Le temps de déplacement convenu ne sera pas considéré comme du temps de travail mais sera néanmoins rémunéré au salaire horaire normal.

## CHAPITRE V. – DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES

### **Article 29 - Dispositions spécifiques**

Lorsqu'un apprenti ou un élève suivant une formation en alternance se rend au travail, il a droit aux mêmes frais de transport, comme prévu dans les chapitres II et III de cette convention.

Cette disposition ne concerne que les jeunes en formation bénéficiant d'une indemnité d'apprentissage classes moyennes ou industriel.

### **Article 30 - Déplacement vers une formation**

Lorsqu'un ouvrier se rend à une formation, il a droit au remboursement de ses frais de déplacement suivant les modalités décrites au chapitre III.

## CHAPITRE VI. – DISPOSITIONS FINALES

### Article 31

Les dispositions de cette convention collective de travail sont des dispositions minimales, qui ne portent pas atteinte aux réglementations et/ou rémunérations plus avantageuses qui pourraient exister au niveau d'une entreprise.

### Article 32

Cette convention collective de travail remplace la convention collective de travail relative à la réglementation en matière de transport et de mobilité du 12 mai 2009, conclue au sein de la sous-commission paritaire du commerce du métal, rendue obligatoire par arrêté royal le 19 avril 2010 (Moniteur belge 16 juin 2010).

### Article 33

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1<sup>er</sup> juillet 2011 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 sous-commission paritaire pour le commerce du métal ainsi qu'à toutes les parties signataires.

## ANNEXE

### A LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL RELATIF A LA REGLEMENTATION EN MATIERE DE TRANSPORT ET DE MOBILITE DU 16 JUIN 2011

En exécution du chapitre II, section 5

Les montants journaliers sont fixés comme suit au 1<sup>er</sup> février 2011 :

Distance en km.	Intervention journalière de l'employeur (5j./semaine)	Distance en km.	Intervention journalière de l'employeur (5j./semaine)
1	0,88	43 - 45	4,52
2	0,98	46 - 48	4,80
3	1,08	49 - 51	5,02
4	1,16	52 - 54	5,18
5	1,26	55 - 57	5,38
6	1,34	58 - 60	5,60
7	1,40	61 - 65	5,80
8	1,49	66 - 70	6,10
9	1,57	71 - 75	6,30
10	1,65	76 - 80	6,71
11	1,75	81 - 85	6,91
12	1,83	86 - 90	7,22
13	1,91	91 - 95	7,53
14	1,99	96 - 100	7,73
15	2,07	101 - 105	8,03
16	2,17	106 - 110	8,33
17	2,25	111 - 115	8,65



<b>Distance en km.</b>	<b>Intervention journalière de l'employeur (5j./semaine)</b>	<b>Distance en km.</b>	<b>Intervention journalière de l'employeur (5j./semaine)</b>
18	2,34	116 - 120	8,95
19	2,44	121 - 125	9,15
20	2,53	126 - 130	9,46
21	2,61	131 - 135	9,76
22	2,69	136 - 140	9,96
23	2,79	141 - 145	10,38
24	2,87	146 - 150	10,78
25	2,93	151 - 155	10,78
26	3,05	156 - 160	11,18
27	3,11	161 - 165	11,39
28	3,17	166 - 170	11,60
29	3,29	171 - 175	12,00
30	3,35	176 - 180	12,20
31-33	3,50	181 - 185	12,61
34-36	3,78	186 - 190	12,81
37-39	4,01	191 - 195	13,01
40-42	4,27	196 -200	13,43

C.C.T. : 27/01/22

A.R. :

M.B. :

Dépôt : 10/03/22

Date d'enregistrement : 20/06/22

Numéro d'enregistrement : 173503/CO/149.04

Publication d'enregistrement dans le M.B. : 27/06/22

**1. Contenu :**

Frais de transport pour les déplacements du domicile au lieu de travail :

- Déplacements entre le domicile et le chantier, ou entre le domicile et un client
- Déplacements des techniciens de service de leur domicile chez un client

Indemnité-vélo :

- Une indemnité de vélo de 0,20 euro par kilomètre effectivement parcouru (aller et retour), à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2022, pour un maximum de 40 km par jour, avec une indemnité minimale égale à la contribution de l'employeur au transport privé.
- Au-delà de 40 km par jour, la contribution de l'employeur au transport privé continue de s'appliquer.

**2. Remplacement/prolongation de C.C.T. :**

C.C.T. : 16/06/11

A.R. : 10/10/12

M.B. : 13/11/12

**3. Durée :**A partir du 1<sup>er</sup> juillet 2022 pour une durée indéterminée.**Convention collective de travail du 27 janvier 2022**REGLEMENTATION EN MATIERE DE TRANSPORT  
ET DE MOBILITE

En exécution de l'article 10 de l'accord national 2021-2022 du 2 décembre 2021.

## CHAPITRE I. - CHAMP D'APPLICATION

**Article 1**

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, aux ouvriers et aux ouvrières des entreprises relevant de la compétence de la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal, ainsi qu'aux apprentis et aux élèves en alternance.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par "ouvriers" : les ouvriers et les ouvrières.

CHAPITRE II. - FRAIS DE TRANSPORT POUR LES DÉPLACEMENTS  
DU DOMICILE AU LIEU DE TRAVAIL**Article 2**

Les dispositions de la présente convention collective de travail ne s'appliquent que si les distances réelles aller-retour additionnées entre le domicile et le lieu de travail atteignent au moins 1 kilomètre.

**Section 1. - Transport par chemin de fer****Article. 3**

L'ouvrier voyageant en train reçoit de son employeur une indemnité égale au remboursement complet du coût total de l'abonnement social.

## Section 2. - Autres moyens de transport en commun public

### **Article 4**

En ce qui concerne les autres moyens de transport en commun public, organisés par les sociétés régionales de transport, ceux-ci sont également remboursés totalement par l'employeur.

### **Article 5**

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

### **Article 6**

Lorsque l'ouvrier utilise plusieurs moyens de transport public en commun, ceux-ci sont remboursés totalement par l'employeur.

## Section 4. - Transport organisé complètement ou partiellement par l'employeur

### **Article 7**

Des accords peuvent être conclus au niveau de l'entreprise au sujet d'un transport collectif.

## Section 5. - Moyens de transport privé

### **Article 8**

Lorsque l'ouvrier se rend à son travail en transport privé ou à pied, il a droit à une indemnité journalière, basée sur l'intervention de l'employeur dans l'abonnement hebdomadaire SNCB, tel que repris dans le tableau annexé à l'article 11 de la convention collective de travail 19/9 concernant l'intervention financière de l'employeur dans les prix des transports des travailleurs conclue au sein du Conseil National de Travail du 23 avril 2019.

Par transport privé on entend tous les moyens de transport privés possibles.

### **Article 9**

Cette indemnité journalière est obtenue en divisant par 5 l'intervention patronale dans l'abonnement hebdomadaire SNCB.

### **Article 10**

Cette indemnité journalière doit être indexée chaque année au 1<sup>er</sup> février conformément à l'indexation annuelle des tarifs de train de la SNCB.

Par conséquent, les indemnités journalières ont été fixées le 1<sup>er</sup> février 2022 et ce conformément au tableau repris en annexe.

### **Article 11**

§ 1. Pour l'ouvrier qui se déplace à vélo, pour une partie ou la totalité de la distance, une indemnité-vélo de €0,20 par kilomètre effectivement parcouru (aller et retour) par jour de travail avec un maximum de 40 km par jour de travail est accordée par l'employeur à partir du premier juillet 2022.

§ 2. L'indemnité vélo, telle que reprise au § 1, ne peut en aucun cas être inférieure à l'indemnité journalière basée sur l'intervention de l'employeur dans l'abonnement hebdomadaire, telle que reprise dans le tableau ajouté à l'article 11 de la convention collective de travail n°19/9 concernant l'intervention financière de l'employeur dans le prix des transports en commun publics des travailleurs, conclue au sein du Conseil National de Travail du 23 avril 2019.

§ 3. À partir de 40 km, l'indemnité journalière basée sur l'intervention de l'employeur dans l'abonnement hebdomadaire, telle que reprise dans le tableau ajouté à l'article 11 de la convention collective de travail n°19/9 concernant

L'intervention financière de l'employeur dans le prix des transports en commun publics des travailleurs, conclue au sein du Conseil National de Travail du 23 avril 2019, reste d'application.

§ 4. L'employeur confirmera chaque année, à la demande de l'ouvrier, les données nécessaires permettant à l'ouvrier de démontrer son utilisation du vélo. Ces données comprennent la distance jusqu'au lieu de travail qui est prise en compte, le nombre de jours prestés et l'indemnité payée. Les modalités d'octroi de l'indemnité pour le vélo sont déterminées au niveau de l'entreprise.

§ 5. L'ouvrier remet à son employeur une déclaration signée dans laquelle il déclare utiliser un vélo pour se déplacer entre son lieu de résidence et son lieu de travail. Ils signale tout changement de situation dans les plus brefs délais. L'employeur peut à tout moment vérifier cette déclaration.

#### **Article 12**

Lorsque l'ouvrier se rend à son travail avec son propre véhicule, et que des travaux de voirie se produisent sur le trajet entre son domicile et son lieu de travail, l'employeur doit payer le déplacement supplémentaire pour autant que les critères suivants soient réunis :

- travaux d'une durée minimale de 4 semaines ;
- le trajet normal doit être plus long de 5 km (aller-retour).

### **Section 6. - Modalités de paiement**

#### **Article 13**

L'intervention des employeurs dans les frais de transport supportés par les ouvriers est payée mensuellement pour le titre de transport à validité mensuelle et une fois par semaine pour les titres de transport à validité hebdomadaire.

#### **Article 14**

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.

#### **Article 15**

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.

#### **Article 16**

Dans le cadre de l'application de l'article 12, l'employeur paie le déplacement supplémentaire occasionné par les travaux de voirie à partir du jour au cours duquel lesdits travaux ont débuté.

### CHAPITRE III. - DÉPLACEMENTS ENTRE LE DOMICILE ET LE CHANTIER, OU ENTRE LE DOMICILE ET UN CLIENT

#### **Section 1. - Frais de déplacement vers le chantier ou chez un client**

#### **Article 17**

L'employeur doit payer l'entièreté des frais de déplacement supportés par l'ouvrier se rendant du lieu de travail au chantier (ou chez un client) et vice versa, ou encore d'un chantier/d'un client à un autre.

#### **Article 18**

L'employeur paie à l'ouvrier la différence entre les frais payés par ce dernier pour se rendre de son domicile au chantier (ou chez le client) et ceux que l'ouvrier aurait normalement dû supporter pour se rendre de son domicile à son lieu de travail habituel.

L'employeur paie ces frais selon les modalités décrites au chapitre II.

### **Article 19**

Le calcul des frais de déplacement s'effectue sur la base des tarifs officiels des moyens de transport en commun normalement utilisés, comme mentionné au chapitre II.

### **Article 20**

L'employeur n'est pas tenu de payer les frais de déplacement, s'il met lui-même à la disposition de ses ouvriers un moyen de transport conforme aux prescriptions légales en la matière.

## **Section 2. - Temps de déplacement vers un chantier ou chez un client**

### **Article 21**

L'employeur doit payer l'entièreté du temps de déplacement lorsqu'il paie les frais de déplacement ou qu'il met un moyen de transport à la disposition de ses ouvriers qui se rendent du lieu de travail au chantier (ou chez le client) et vice versa ou d'un chantier/client à un autre.

### **Article 22**

L'employeur doit payer la différence entre le temps dont l'ouvrier a besoin pour se rendre de son domicile au chantier (ou chez le client) et y revenir, et le temps que l'ouvrier aurait normalement mis pour se rendre de son domicile au lieu de travail et y revenir.

### **Article 23**

Le calcul de l'indemnité est basé sur le salaire horaire réel de l'intéressé.

### **Article 24**

L'employeur qui envoie un ouvrier sur un chantier (chez un client) doit lui procurer une nourriture et un logement convenables, pour autant que ce déplacement occasionne à l'intéressé une absence journalière de son domicile supérieure à 12 heures.

### **Article 25**

Il n'est pas exclu que l'employeur fasse droit à la demande de l'ouvrier désireux de rentrer quotidiennement chez lui malgré tout.

## CHAPITRE IV. - DÉPLACEMENTS DES TECHNICIENS DE SERVICE DE LEUR DOMICILE CHEZ UN CLIENT

### **Section 1. - Définition techniciens de service**

#### **Article 26**

Par techniciens de service, on entend :

- des techniciens fournissant un service au client ou à l'utilisateur lui-même ;
- avec un déplacement important à la clé ;
- qui disposent d'un degré d'équipement élaboré ;
- qui disposent d'un degré de formation élevé ;
- qui couvrent souvent une région déterminée ;
- qui sont souvent spécialisés dans certaines machines ;
- qui sont indispensables dans l'organisation de l'entreprise ;
- qui ont été repris dans une catégorie de classification séparée.

### **Section .2 - Cadre sectoriel**

#### **Article 27**

Le temps dont le technicien de service a besoin pour se rendre de son domicile chez un client, et vice versa, doit être considéré comme du temps de travail et rémunéré comme tel.

### **Section 3. - Convention collective de travail au niveau de l'entreprise**

#### **Article 28**

Les partenaires sociaux peuvent conclure une convention collective de travail spécifique au niveau de l'entreprise. Dans cette convention collective de travail, on peut convenir qu'une partie du temps de déplacement, entre 30 minutes et maximum 1 heure par journée de travail, ne sera pas considérée comme du temps de travail.

Le temps de déplacement convenu ne sera pas considéré comme du temps de travail mais sera néanmoins rémunéré au salaire horaire normal.

## CHAPITRE V. - DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES

### **Article 29 - Formation en alternance**

Lorsqu'un apprenti ou un élève suivant une formation en alternance se rend au travail, il a droit aux mêmes frais de transport, comme prévu dans les chapitres II et III de cette convention.

Cette disposition ne concerne que les jeunes en formation bénéficiant d'une indemnité d'apprentissage classes moyennes ou industriel.

### **Article 30 - Déplacement vers une formation**

Lorsqu'un ouvrier se rend à une formation, il a droit au remboursement de ses frais de déplacement suivant les modalités décrites au chapitre III.

## CHAPITRE VI. - DISPOSITIONS FINALES

### **Article 31**

Les dispositions de cette convention collective de travail sont des dispositions minimales, qui ne portent pas atteinte aux réglementations et/ou rémunérations plus avantageuses qui pourraient exister au niveau d'une entreprise.

### **Article 32**

Cette convention collective de travail remplace la convention collective de travail relative à la réglementation en matière de transport et de mobilité du 16 juin 2011, enregistrée sous le numéro 104.833/CO/149.04 conclue au sein de la Sous-commission paritaire du commerce du métal, rendue obligatoire par arrêté royal le 10 octobre 2012 (Moniteur belge du 13 novembre 2012).

### **Article 33**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le premier juillet 2022 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 Sous-commission paritaire pour le commerce du métal ainsi qu'à toutes les parties signataires.

### **Article 34**

Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.

ANNEXE  
A LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL RELATIF  
A LA REGLEMENTATION EN MATIERE DE TRANSPORT  
ET DE MOBILITE DU 27 JANVIER 2022

En exécution du chapitre II, section 5

Les montants journaliers sont fixés comme suit au 1<sup>er</sup> février 2022 :

Distance en km.	Intervention journalière de l'employeur (5j./semaine)	Distance en km.	Intervention journalière de l'employeur (5j./semaine)
1	1,06	43 - 45	5,52
2	1,17	46 - 48	5,85
3	1,31	49 - 51	6,12
4	1,43	52 - 54	6,33
5	1,55	55 - 57	6,57
6	1,64	58 - 60	6,83
7	1,72	61 - 65	7,09
8	1,81	66 - 70	7,46
9	1,92	71 - 75	7,69
10	2,01	76 - 80	8,18
11	2,13	81 - 85	8,45
12	2,23	86 - 90	8,84
13	2,33	91 - 95	9,19
14	2,44	96 - 100	9,44
15	2,54	101 - 105	9,81
16	2,66	106 - 110	10,16
17	2,74	111 - 115	10,58

Distance en km.	Intervention journalière de l'employeur (5j./semaine)	Distance en km.	Intervention journalière de l'employeur (5j./semaine)
18	2,84	116 - 120	10,91
19	2,99	121 - 125	11,17
20	3,08	126 - 130	11,56
21	3,19	131 - 135	11,91
22	3,29	136 - 140	12,16
23	3,40	141 - 145	12,68
24	3,51	146 - 150	13,17
25	3,60	151 - 155	13,17
26	3,73	156 - 160	13,67
27	3,80	161 - 165	13,90
28	3,86	166 - 170	14,17
29	4,01	171 - 175	14,65
30	4,10	176 - 180	14,89
31-33	4,28	181 - 185	15,41
34-36	4,63	186 - 190	15,64
37-39	4,88	191 - 195	15,90
40-42	5,22	196 - 200	16,40

C.C.T. : 11/09/17      A.R. : 15/04/18      M.B. : 29/05/18

Dépôt : 19/09/17  
Date d'enregistrement : 13/10/17  
Numéro d'enregistrement : 141938/CO/149.04  
Publication de l'enregistrement dans le M.B. : 03/11/17

### 1. Contenu :

- 1) Attribution des éco-chèques
- 2) Prestations et assimilations
- 3) Attribution d'un prorata
- 4) Affectation alternative au niveau de l'entreprise
- 5) Récurrence

### 2. Remplacement/prolongation de C.C.T. :

C.C.T. : 29/04/14      A.R. : 10/04/15      M.B. : 20/05/15

### 3. Durée :

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018 pour une durée indéterminée.

## Convention collective de travail du 11 septembre 2017

### SYSTEME SECTORIEL D'ECO-CHEQUES

En exécution de l'article 26 de l'accord national 2017-2018 du 27 juin 2017.

#### CHAPITRE I. - CHAMP D'APPLICATION

##### Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par "ouvriers" : les ouvriers et ouvrières.

#### CHAPITRE II. - CADRE GÉNÉRAL

##### Article 2

La présente convention collective de travail est conclue conformément à et en exécution de

- l'accord interprofessionnel 2009-2010 du 22 décembre 2008 ;
- la convention collective de travail numéro 98, modifiée par la convention collective de travail numéro 98 bis relative aux éco-chèques, et conclues au Conseil national du travail du respectivement le 20 février 2009 et le 21 décembre 2010 ;
- les avis relatifs aux éco-chèques avec les numéros 1675, 1728, 1758 et 1787 du Conseil national du travail respectivement du 20 février 2009, 16 mars 2010, 21 décembre 2010 et 20 décembre 2011 ;
- l'arrêté royal du 14 avril 2009 insérant un article 19quater dans l'arrêté royal du 28 novembre 1969 en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant



l'arrêté-loi du 28 novembre 1944 relatif à la sécurité sociale des travailleurs (Moniteur Belge 20 mai 2009).

### CHAPITRE III. - ATTRIBUTION DES ÉCO-CHÈQUES

#### Article 3

Par période de référence de 12 mois du 1<sup>er</sup> juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours, des éco-chèques d'une valeur de € 250,00 sont versés à tout ouvrier occupé à temps plein.

#### Article 4

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018, le paiement de ces éco-chèques en une tranche de € 250,00 sera effectué au plus tard le 15 juin pour la période de référence du 1<sup>er</sup> juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

#### Article 5

La valeur nominale maximum attribuée à l'éco-chèque s'élève à € 10,00 par chèque, conformément à l'article 4 de la présente convention collective de travail.

#### Article 6

L'éco-chèque est délivré au nom de l'ouvrier. Cette condition est censée être rempli si son octroi et les données y relatives sont mentionnés au compte individuel du travailleur, conformément à la réglementation relative à la tenue des documents sociaux.

#### Article 7

La durée de validité de 24 mois de l'éco-chèque devra en outre être clairement indiquée, de même que son utilisation exclusive pour l'achat de produits et de services à caractère écologique, repris dans la liste en annexe à la convention collective de travail numéro 98 bis.

#### Article 8

Les éco-chèques ne peuvent pas, même partiellement, être échangés contre de l'argent.

### CHAPITRE IV. - PRESTATIONS ET ASSIMILATIONS

#### Article 9

Pour l'attribution des éco-chèques, on tient compte, par période de référence, des jours prestés par le travailleur à temps plein.

#### Article 10

Sont assimilés à des jours de travail, tous les jours repris à l'article 6 de la convention collective de travail numéro 98 susmentionnée, et modifié par l'article 2 de la convention collective de travail numéro 98 bis susmentionnée.

Sont également assimilés à des jours de travail, tous les jours de chômage temporaire, ainsi que 30 jours de maladie ou d'absence suite à un accident (du travail) en plus des jours couverts par le salaire mensuel garanti.

#### Article 11

Les travailleurs intérimaires occupés dans une entreprise relevant de la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal, reçoivent des éco-chèques à charge de l'agence d'intérim qui les emploie dans le délai établi à l'article 4 ci-dessus.

Le montant de € 250,00 est adapté en fonction du nombre de jours de travail, selon le principe de prorata applicable aux entrants et sortants, conformément à l'article 12 de la présente convention collective de travail.

### CHAPITRE V. - ATTRIBUTION D'UN PRORATA

#### Article 12

§ 1. Les ouvriers qui sont entrés en service ou qui ont quitté l'entreprise au cours de la période de référence concerné, ont droit à un montant au prorata sur base de 1/50e par semaine, avec un maximum de 50/50e.

Pour l'application de l'alinéa précédent, on entend par semaine chaque semaine comprenant au moins 1 jour presté ou assimilé.

§ 2. Les travailleurs à temps partiel ont droit à un prorata en fonction de la fraction d'occupation. La fraction d'occupation représente le rapport entre la durée de travail hebdomadaire moyenne de l'ouvrier et la durée de travail hebdomadaire moyenne d'un ouvrier à temps plein.

### **Article 13**

Lorsqu'un ouvrier quitte l'entreprise, les éco-chèques, octroyés au pro rata, doivent être payés au plus tard au moment du départ de l'entreprise.

## CHAPITRE VI. - AFFECTATION ALTERNATIVE DU MONTANT AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE

### **Article 14**

Une affectation alternative de ces éco-chèques est possible au niveau de l'entreprise à condition que le montant annuel de € 250,00 soit garanti et moyennant un accord au niveau de l'entreprise, et ce via une convention collective de travail.

### **Article 15**

Une copie de cette convention collective de travail doit être transmise pour information au président de la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal, en mentionnant explicitement « Copie au Président en application de l'article 15 de la CCT relative aux éco-chèques ».

### **Article 16**

Si aucun accord n'a été conclu au niveau de l'entreprise, il convient d'appliquer la réglementation sectorielle des éco-chèques.

### **Article 17**

La convention collective au niveau de l'entreprise doit prévoir au minimum les mêmes assimilations que celles convenues au plan sectoriel pour le système des éco-chèques, conformément à l'article 10 de la présente convention collective de travail.

### **Article 18**

Dans la convention collective de travail, une évaluation au niveau de l'entreprise devra être prévue. En fonction de cette évaluation, il doit être possible de rejoindre le système sectoriel.

## CHAPITRE VII. - RÉCURRENCE

### **Article 19**

Toute forme de concrétisation du pouvoir d'achat est valable pour une durée indéterminée. Le coût de l'avantage s'élève à € 250,00 par année (cotisations ONSS pour l'employeur et le travailleur incluses) et ceci depuis 2011.

## CHAPITRE VIII. - VALIDITÉ

### **Article 20**

La présente convention collective de travail remplace celle du 29 avril 2014 concernant le système sectoriel d'éco-chèques, conclue au sein de la sous-Commission paritaire pour le commerce du métal, enregistrée le 29 juillet 2014 sous le numéro 122691/CO/14904 et rendue obligatoire par arrêté royal du 10 avril 2015 (Moniteur belge du 20 mai 2015).

### **Article 21**

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1<sup>er</sup> janvier 2018 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par l'une des parties, moyennant un préavis de 6 mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal et aux organisations signataires.

C.C.T. : 07/03/85

A.R. : 03/06/85

M.B. : 19/06/85

**1. Contenu :**

Réduction de la durée de travail hebdomadaire

- 37,5h (entreprises occupant 10 et plus de travailleurs ou de <10 travailleurs moyennant l'accord de l'employeur)
- 38h (entreprises occupant <10 travailleurs)

**2. Remplacement/prolongation de C.C.T. :****3. Durée :**

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 1985 pour une durée indéterminée.

**Convention collective de travail du 7 mars 1985**

## DURÉE DE TRAVAIL

## CHAPITRE I. - CHAMP D'APPLICATION

**Article 1**

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières des entreprises qui ressortissent à la Commission Paritaire des secteurs connexes aux constructions métallique, mécanique et électrique, dont l'activité principale consiste dans :

- a) le commerce en gros ou en détail d'objets en métal et/ou d'appareils mécanique, de machines de bureau électriques et électroniques, même si elles usinent, conditionnent, entretiennent ou réparent habituellement ces objets et/ou appareils et machines, à l'exclusion des entreprises de commerce en gros ou en détail de matériel et appareils électriques autres que ceux destinés spécifiquement aux véhicules routiers motorisés ou non, ainsi que des entreprises de commerce en gros ou en détail d'horlogerie, d'orfèvrerie, de bijouterie et de joaillerie ;
- b) l'exploitation, y compris la réparation ou l'entretien des appareils de distribution automatique, des billards et autres jeux électriques ou électroniques.

## CHAPITRE II. - DURÉE DU TRAVAIL

**Article 2**

En vertu de l'article 29 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, la durée hebdomadaire moyenne du travail, calculée sur base annuelle, est réduite d'une demi-heure et ramenée à trente-sept heures et demie, comme prévu ci-après :

### **1. À partir du 1 octobre 1985 :**

- a) dans les entreprises occupant 50 travailleurs et plus ;
- b) dans les entreprises occupant de 10 à 49 travailleurs et n'ayant pas opté explicitement pour l'application de l'arrêté royal n° 185 du 30 décembre 1982 organisant, pour les petites et moyennes entreprises, un régime spécifique d'utilisation de la modération salariale pour l'emploi.

### **2. À partir du 1 octobre 1986 :**

dans les entreprises occupant de 10 à 49 travailleurs et qui ont opté explicitement pour l'application de l'arrêté royal n° 185 précité.

#### **Article 3**

Les dispositions de l'article 2, 2°. ne sont applicables aux entreprises occupant moins de 10 travailleurs que de l'accord de l'employeur.

#### **Article 4**

D'autres modalités d'application de la réduction de la durée du travail peuvent être fixées au plan des entreprises visées à l'article 1, par convention collective de travail conclue entre parties.

Cette convention collective de travail doit être communiquée, pour information, à la Commission Paritaire des secteurs connexes aux constructions métallique, mécanique et électrique via son président.

#### **Article 5**

La réduction de la durée du travail ne peut entraîner une diminution de salaire.

## CHAPITRE III. - VALIDITÉ

#### **Article 6**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1 janvier 1985 et est valable 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 secteurs connexes aux constructions métallique, mécanique et électrique.

C.C.T. : 12/09/19      A.R. : 06/03/20      M.B. : 12/05/20

Dépôt : 02/10/19  
Date d'enregistrement : 24/10/19  
Numéro d'enregistrement : 154705/CO/149.04  
Publication de l'enregistrement dans le M.B. : 04/11/19

## 1. Contenu :

Congé d'ancienneté :

- 1<sup>er</sup> jour dans l'année calendrier au cours de laquelle l'ouvrier atteint 10 ans d'ancienneté
- 2<sup>ième</sup> jour dans l'année calendrier au cours de laquelle l'ouvrier atteint 15 ans d'ancienneté
- Prorata pour les ouvriers à temps partiel

## 2. Remplacement de C.C.T. :

C.C.T. : 11/09/17      A.R. : 15/04/18      M.B. : 29/05/18

## 3. Durée :

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019 pour une durée indéterminée.

## Convention collective de travail du 12 septembre 2019

### CONGÉ D'ANCIENNETÉ

En exécution de l'article 17 de l'accord national 2019-2020 du 26 juin 2019.

#### CHAPITRE I. - CHAMP D'APPLICATION

##### Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et ouvriers des entreprises relevant de la compétence de la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par "ouvriers" : les ouvriers et les ouvrières.

#### CHAPITRE II. - MODALITÉS D'OCTROI

##### Article 2

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019, l'ouvrier a droit à un jour de congé après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019, l'ouvrier a droit à un deuxième de congé après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Pour les ouvriers à temps partiel, le droit au congé d'ancienneté est attribué proportionnellement au régime de travail en vigueur au moment de la prise du congé.

##### Article 3

L'octroi des jours de congé d'ancienneté se fait dans l'année calendrier au cours de laquelle l'ancienneté précisée ci-avant est atteinte.

En outre, l'ouvrier conserve ces jours d'ancienneté pendant les années suivant celle où il atteint l'ancienneté requise.

**Article 4**

Lorsque l'entreprise passe dans d'autres mains, l'ouvrier garde son ancienneté.

**Article 5**

Des dispositions plus favorables au niveau des entreprises restent pleinement d'application. Par contre, lorsqu'une entreprise accorde le 1<sup>er</sup> jour d'ancienneté plus tard que ce que prévoit la réglementation sectorielle, elle doit s'aligner sur la réglementation sectorielle, donc prévoir le 1<sup>er</sup> jour d'ancienneté après 10 ans d'ancienneté.

**Article 6**

Chaque journée de congé d'ancienneté est payée par l'employeur sur base du salaire normal, calculé dans le respect de l'arrêté royal du 18 avril 1974 définissant les modalités générales d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés, et les modifications y apportées.

### CHAPITRE III. - VALIDITÉ

**Article 7**

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 11 septembre 2017 relative au congé d'ancienneté, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal, enregistrée sous le numéro 141.939/CO/149.04 et rendue obligatoire par arrêté royal du 15 avril 2018 (MB 29 mai 2018).

**Article 8**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2019 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 Sous-commission paritaire pour le commerce du métal.

C.C.T. : 27/01/22 A.R. : M.B. :

Dépôt : 10/03/20  
 Date d'enregistrement : 20/06/22  
 Numéro d'enregistrement : 173501/CO/149.04  
 Publication de l'enregistrement dans le M.B. : 27/06/22

**1. Contenu :**

Congé d'ancienneté :

- 1<sup>er</sup> jour dans l'année calendrier au cours de laquelle l'ouvrier atteint 8 ans d'ancienneté
- 2<sup>ième</sup> jour dans l'année calendrier au cours de laquelle l'ouvrier atteint 12 ans d'ancienneté
- Prorata pour les ouvriers à temps partiel

**2. Remplacement de C.C.T. :**

C.C.T. : 12/09/19 A.R. : 06/03/20 M.B. : 12/05/20

**3. Durée :**À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022 pour une durée indéterminée.**Convention collective de travail du 27 janvier 2022****CONGÉ D'ANCIENNETÉ**

En exécution de l'article 19 de l'accord national 2021-2022 du 2 décembre 2021.

**CHAPITRE I. - CHAMP D'APPLICATION****Article 1**

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et ouvriers des entreprises relevant de la compétence de la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par "ouvriers" : les ouvriers et les ouvrières.

**CHAPITRE II. - MODALITÉS D'OCTROI****Article 2**

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022, l'ouvrier a droit à un jour de congé après 8 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022, l'ouvrier a droit à un deuxième jour de congé après 12 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Pour les ouvriers à temps partiel, le droit au congé d'ancienneté est attribué proportionnellement au régime de travail en vigueur au moment de la prise du congé.

**Article 3**

L'octroi des jours de congé d'ancienneté se fait dans l'année calendrier au cours de laquelle l'ancienneté précisée ci-avant est atteinte.

En outre, l'ouvrier conserve ces jours d'ancienneté pendant les années suivant celle où il atteint l'ancienneté requise.

**Article 4**

Lorsque l'entreprise passe dans d'autres mains, l'ouvrier garde son ancienneté.

**Article 5**

Des dispositions plus favorables au niveau des entreprises restent pleinement d'application. Par contre, lorsqu'une entreprise accorde le 1<sup>er</sup> jour d'ancienneté plus tard que ce que prévoit la réglementation sectorielle, elle doit s'aligner sur la réglementation sectorielle, donc prévoir le 1<sup>er</sup> jour d'ancienneté après 8 ans d'ancienneté.

**Article 6**

Chaque journée de congé d'ancienneté est payée par l'employeur sur base du salaire normal, calculé dans le respect de l'arrêté royal du 18 avril 1974 définissant les modalités générales d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés, et les modifications y apportées.

### CHAPITRE III. - VALIDITÉ

**Article 7**

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 12 septembre 2019 relative au congé d'ancienneté, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal, enregistrée sous le numéro 154.705/CO/149.04 et rendue obligatoire par arrêté royal du 6 avril 2020 ( MB 12 mai 2020).

**Article 8**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2022 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 Sous-commission paritaire pour le commerce du métal.

**Article 9**

Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective, les signatures des personnes qui

la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.



C.C.T. : 12/09/19      A.R. : 04/02/20      M.B. : 26/02/20

Dépôt : 02/10/19  
Date d'enregistrement : 24/10/19  
Numéro d'enregistrement : 154704/CO/149.04  
Publication de l'enregistrement dans le M.B. : 04/11/19

### 1. Contenu :

Congé de carrière :

- 1<sup>er</sup> jour supplémentaire à partir de l'âge de 50 ans
- 2<sup>ème</sup> jour supplémentaire à partir de l'âge de 55 ans
- 3<sup>ème</sup> jour supplémentaire à partir de l'âge de 60 ans
- Prorata pour les ouvriers à temps partiel

### 2. Remplacement de C.C.T. :

C.C.T. : 11/09/17      A.R. : 25/03/18      M.B. : 19/04/18

### 3. Durée :

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019 pour une durée indéterminée.

## Convention collective de travail du 12 septembre 2019

### CONGE DE CARRIERE

En exécution de l'article 18 de l'accord national 2019-2020 du 26 juin 2019.

#### CHAPITRE I. - CHAMP D'APPLICATION

##### Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises relevant de la compétence de la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par "ouvriers" : les ouvriers et les ouvrières.

#### CHAPITRE II. - MODALITÉS D'OCTROI

##### Article 2

§ 1. A partir de l'année calendrier où l'ouvrier atteint l'âge de 50 ans, il a droit à 1 jour de congé supplémentaire par an.

§ 2. A partir de l'année calendrier où l'ouvrier atteint l'âge de 55 ans, il a droit à un 2<sup>ème</sup> jour de congé supplémentaire par an.

§ 3. A partir de l'année calendrier où l'ouvrier atteint l'âge de 60 ans, il a droit à un 3<sup>ème</sup> jour de congé supplémentaire par an.

§ 4. Pour les ouvriers à temps partiel, le droit au congé de carrière est attribué proportionnellement au régime de travail en vigueur au moment de la prise du congé.

##### Article 3

Le calcul de la rémunération pour ces jours de congé supplémentaires doit se faire conformément aux dispositions légales relatives aux jours fériés.

**Article 4**

Pour les entreprises disposant déjà d'un nombre de jours de congé extralégaux équivalent ou supérieur, il peut être dérogé au système sectoriel moyennant une convention collective de travail d'entreprise prévoyant tout autre avantage pour le public cible, à savoir les ouvriers dont question à l'article 2 de cette convention collective de travail.

**CHAPITRE III. - VALIDITÉ****Article 5**

Cette convention collective de travail remplace la convention collective de travail relative au congé de carrière du 11 septembre 2017, enregistrée sous le numéro 141.940/CO/149.04 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 25 mars 2018 (MB 19 avril 2018).

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2019 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 Sous-commission paritaire pour le commerce du métal.

C.C.T. : 23/10/19

A.R. : 11/06/20

M.B. : 22/07/20

Dépôt : 06/11/19

Date d'enregistrement : 25/11/19

Numéro d'enregistrement : 155541/CO/149.04

Publication de l'enregistrement dans le M.B. : 09/12/19

**1. Contenu :**

Régime de chômage avec Complément d'Entreprise

- À partir de 59 ans – après 33 ans de carrière professionnelle dont 20 ans de travail de nuit
- À partir de 59 ans – après 33 ans de carrière professionnelle dans un métier lourd
- À partir de 59 ans – après 35 ans de carrière professionnelle dans un métier lourd
- À partir de 59 ans – après 40 ans de carrière professionnelle
- Possibilité de dispense de disponibilité adaptée

Solidarisation indemnité complémentaire et "cotisation captive" au Fonds social

**2. Remplacement/ prolongation de C.C.T. :**

C.C.T. : 26/06/19

Numéro d'enregistrement : 153295/CO/149.04

**3. Durée :**Du 1<sup>er</sup> janvier 2021 jusqu'au 30 juin 2021, à l'exception de la possibilité de dispense de disponibilité adaptée qui est valable jusqu'au 31 décembre 2022.**Convention collective de travail du 23 octobre 2019**

## REGIME DE CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE

## CHAPITRE I. - CHAMP D'APPLICATION

**Article 1**

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières des entreprises qui ressortissent à la Sous-Commission paritaire pour le commerce de métal.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par "ouvriers", les ouvriers et les ouvrières.

## CHAPITRE II. - RÉGIMES EN VIGUEUR

*RCC 59 ans après 33 ans de passé professionnel dont 20 ans de travail de nuit.*

**Article 2**

En application de l'article 3 § 1 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail n°138 du Conseil national du travail du 23 avril 2019, le droit au RCC est octroyé aux ouvriers qui sont licenciés au plus tard le 30 juin 2021 et qui ont atteint l'âge de 59 ans ou plus au plus tard le 30 juin 2021 et au moment de la fin du contrat de travail et qui peuvent justifier d'un passé professionnel d'au moins 33 ans, dont minimum 20 ans dans un régime de nuit, comme prévu par la convention collective de travail n° 46 du 23 mars 1990.

*RCC 59 ans après 33 ans de passé professionnel – métier lourd.*

**Article 3**

En application de l'article 3 § 1 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail n°138 du Conseil national du travail du 23 avril 2019, le droit au RCC est octroyé aux ouvriers ayant été occupés dans le cadre d'un métier lourd et qui sont licenciés au plus tard le 30 juin 2021 et ont atteint l'âge de

59 ans ou plus au plus tard le 30 juin 2021 et au moment de la fin du contrat de travail et qui peuvent justifier d'un passé professionnel de 33 ans.

Pour l'application de l'alinéa précédent, de ces 33 ans de carrière professionnelle, il faut soit avoir exercé un métier lourd pendant au moins 5 ans au cours des 10 dernières années calendrier précédant la fin du contrat de travail, soit au moins 7 ans au cours des 15 dernières années calendrier précédant la fin du contrat de travail..

Pour la définition de métier lourd, il est fait référence à l'article 3 § 1 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 relatif au règlement du régime de chômage avec complément d'entreprise.

#### **Article 4**

Pour les régimes de RCC tels que mentionnés aux articles 2 et 3 ci-dessus, l'âge d'accès a été fixé à 59 ans, en application de la convention collective de travail n°139 du 23 avril 2019.

*RCC 59 ans après 35 ans de passé professionnel – métier lourd.*

#### **Article 5**

En application de l'article 3 § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail n°140 du Conseil national du travail du 23 avril 2019, le droit au RCC est octroyé aux ouvriers ayant été occupés dans le cadre d'un métier lourd et qui sont licenciés au plus tard le 30 juin 2021 et qui ont atteint l'âge de 59 ans ou plus au plus tard le 30 juin 2021 et au moment de la fin du contrat de travail et peuvent justifier d'un passé professionnel de 35 ans.

Pour l'application de l'alinéa précédent, de ces 35 ans de carrière professionnelle, il faut soit avoir exercé un métier lourd pendant au moins 5 ans au cours des 10 dernières années calendrier précédant la fin du contrat de travail, soit au moins 7 ans au cours des 15 dernières années calendrier précédant la fin du contrat de travail.

Pour la définition de métier lourd, il est fait référence à l'article 3 § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 relatif au règlement du régime de chômage avec complément d'entreprise.

En application de la convention collective de travail n° 140 du 23 avril 2019, l'âge d'accès a été fixé à 59 ans.

*RCC 59 ans après 40 ans de passé professionnel.*

#### **Article 6**

En application de l'article 3 § 7 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail n°141 du Conseil national du travail du 23 avril 2019, le droit au RCC est octroyé aux ouvriers qui sont licenciés au plus tard le 30 juin 2021 et qui ont atteint l'âge de 59 ans ou plus au plus tard le 30 juin 2021 et au moment de la fin du contrat de travail et peuvent justifier d'un passé professionnel de 40 ans.

#### **Article 7**

Pour le régime de RCC tel que mentionné à l'article 6 ci-dessus, l'âge d'accès a été fixé à 59 ans, en application de la convention collective de travail n°142 du 23 avril 2019.

### CHAPITRE III. - DISPENSE DE DISPONIBILITÉ ADAPTÉE

#### **Article 8**

En application de l'article 22 §3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise, les ouvriers qui ont atteint l'âge de 62 ans ou peuvent justifier d'un passé professionnel de 42 ans, peuvent à leur demande être dispensés de l'obligation de disponibilité adaptée.

### CHAPITRE IV. - PAIEMENT DE L'INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE

#### **Article 9**

Le Fonds social du commerce du métal prend en charge le paiement de l'indemnité complémentaire, comme prévu à l'article 15 de la convention collective de travail relative aux statuts du Fonds social, ainsi que le paiement des cotisations patronales spéciales, comme prévu aux articles 24 de cette convention.

Le Fonds social du commerce du métal mettra au point les modalités nécessaires à cet effet.

## CHAPITRE V. - VALIDITÉ

### **Article 10**

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 26 juin 2019 relative au RCC pour 2021-2022, enregistrée le 6 août 2019 sous le numéro 153.295/CO/149.04.

### **Article 11**

§1. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2021 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2021.

§2. Par dérogation au §1 les articles 1 et 8 sont d'application à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021 jusqu'au 31 décembre 2022.

C.C.T. : 02/12/21

A.R. : 20/07/22

M.B. :

Dépôt : 08/12/2021

Date d'enregistrement : 16/02/2022

Numéro d'enregistrement : 170282/CO/149.04

Publication de l'enregistrement dans le M.B. : 28/02/2022

**1. Contenu :**

Régime de chômage avec Complément d'Entreprise à partir de 60 ans :

- après 33 ans de carrière professionnelle dont 20 ans de travail de nuit
- après 33 ans de carrière professionnelle dans un métier lourd
- après 35 ans de carrière professionnelle dans un métier lourd
- après 40 ans de carrière professionnelle

Solidarisation indemnité complémentaire et "cotisation captive" au Fonds social

**2. Prolongation/ remplacement de C.C.T. :**

CCT : 23/10/19

AR : 11/06/20

MB : 22/07/20

**3. Durée :**Du 1<sup>er</sup> juillet 2021 jusqu'au 30 juin 2023.**Convention collective du 2 décembre 2021**

## REGIME DE CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE

## CHAPITRE I. CHAMP D'APPLICATION

**Article 1**

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, aux ouvriers et ouvrières des entreprises qui ressortissent à la Sous-Commission paritaire pour le commerce de métal.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par "ouvriers", les ouvriers et les ouvrières.

## CHAPITRE II. RÉGIMES EN VIGUEUR

*RCC 60 ans après 33 ans de passé professionnel dont 20 ans de travail de nuit.*

**Article 2**

En application de l'article 3 § 1 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail n°151 du Conseil national du travail du 15 juillet 2021, le droit au complément d'entreprise dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise est octroyé aux ouvriers qui sont licenciés et qui ont atteint l'âge de 60 ans ou plus au moment de la fin du contrat de travail et qui peuvent justifier d'un passé professionnel d'au moins 33 ans, dont minimum 20 ans dans un régime de nuit, comme prévu par la convention collective de travail n° 46 du 23 mars 1990.

*RCC 60 ans après 33 ans de passé professionnel moyennant métier lourd.*

**Article 3**

En application de l'article 3 § 1 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail n°151 du Conseil national du travail du 15 juillet 2021, le droit au

complément d'entreprise dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise est octroyé aux ouvriers ayant été occupés dans le cadre d'un métier lourd et qui sont licenciés et ont atteint l'âge de 60 ans ou plus au moment de la fin du contrat de travail et qui peuvent justifier d'un passé professionnel de 33 ans.

Pour l'application de l'alinéa précédent, de ces 33 ans de carrière professionnelle, il faut soit avoir exercé un métier lourd pendant au moins 5 ans au cours des 10 dernières années calendrier précédant la fin du contrat de travail, soit au moins 7 ans au cours des 15 dernières années calendrier précédant la fin du contrat de travail.

Pour la définition de métier lourd, il est fait référence à l'article 3, §1 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise.

*RCC 60 ans après 35 ans de passé professionnel moyennant métier lourd*

#### **Article 4**

En application de l'article 3 § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail n° 143 du Conseil national du travail du 23 avril 2019, le droit au complément d'entreprise dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise est octroyé aux ouvriers ayant été occupés dans le cadre d'un métier lourd et qui sont licenciés et ont atteint l'âge de 60 ans ou plus au moment de la fin du contrat de travail et peuvent justifier d'un passé professionnel de 35 ans.

Pour l'application de l'alinéa précédent, de ces 35 ans de carrière professionnelle, il faut soit avoir exercé un métier lourd pendant au moins 5 ans au cours des 10 dernières années calendrier précédant la fin du contrat de travail, soit au moins 7 ans au cours des 15 dernières années calendrier précédant la fin du contrat de travail.

Pour la définition de métier lourd, il est fait référence à l'article 3, §3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise.

*RCC 60 ans après 40 ans de passé professionnel*

#### **Article 5**

En application de l'article 3, §7 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail n°152 du Conseil national du travail du 15 juillet 2021, le droit au RCC et le droit au complément d'entreprise dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise est octroyé aux ouvriers qui sont licenciés pendant la période de validité de la convention collective de travail n°152 et qui sont âgés, au cours de la période du 1<sup>er</sup> juillet 2021 au 30 juin 2023, de 60 ans ou plus à la fin du contrat de travail et justifient au moment de la fin du contrat de travail, de 40 ans de carrière professionnelle en tant que travailleur salarié.

### CHAPITRE III. PAIEMENT DE L'INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE

#### **Article 6**

Le Fonds social pour le commerce de métal prend en charge le paiement de l'indemnité complémentaire, comme prévu à l'article 15 de la convention collective de travail relative aux statuts du Fonds social du 2 décembre 2021, ainsi que le paiement des cotisations patronales spéciales, comme prévu aux articles 24 et 24bis de cette convention.

Le Fonds social pour le commerce de métal mettra au point les modalités nécessaires à cet effet.

### CHAPITRE IV. VALIDITÉ

#### **Article 7**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2021 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2023

C.C.T. : 02/12/21

A.R. :

M.B. :

Dépôt : 08/12/21

Date d'enregistrement : 16/02/22

Numéro d'enregistrement : 170279/CO/149.04

Publication de l'enregistrement dans le M.B. : 28/02/22

**1. Contenu :**

Dispense de l'obligation de disponibilité adaptée :

Conditions au plus tard le 31 décembre 2021 :

- Licenciement
- 62 ans ou 60 ans et 42 ans de carrière professionnel

**2. Prolongation/ remplacement de C.C.T. :****3. Durée :**Du 1<sup>er</sup> juillet 2021 jusqu'au 31 décembre 2022.**Convention collective de travail du 2 décembre 2021**

## DISPENSE DE L'OBLIGATION DE DISPONIBILITÉ ADAPTÉE

## CHAPITRE I. CHAMP D'APPLICATION

**Article 1**

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, aux ouvriers et ouvrières des entreprises qui ressortissent à la Sous-Commission paritaire pour le commerce de métal.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par "ouvriers", les ouvriers et les ouvrières.

## CHAPITRE II. PORTÉE DE LA CONVENTION

**Article 2**

§ 1. La présente convention collective de travail est conclue en vue de donner exécution à la réglementation relative à la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée prévue par l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise et la convention collective de travail n° 153 du Conseil national du travail du 15 juillet 2021.

§ 2. Elle a pour objet de fixer, pendant la période allant du 1<sup>er</sup> juillet 2021 au 31 décembre 2022, les conditions d'octroi de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour les travailleurs âgés licenciés dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise, qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd et justifient 35 ans de passé professionnel, ou qui ont une carrière longue.

§ 3. La présente convention collective de travail doit être lue concomitamment aux conventions collectives de travail n° 143 du 23 avril 2019 fixant, l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés licenciés, ayant été occupés dans le



cadre d'un métier lourd et justifiant 35 ans de passé professionnel, n° 151 du 15 juillet 2021 fixant, pour la période allant du 1<sup>er</sup> juillet 2021 au 30 juin 2023, les conditions d'octroi d'un complément d'entreprise dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail, et n° 152 du 15 juillet 2021 instituant, pour la période allant du 1<sup>er</sup> juillet 2021 au 30 juin 2023, un régime de complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière longue, et la convention collective de travail du 2 décembre 2021 relative au RCC pour la Sous-Commission paritaire pour le commerce de métal.

### CHAPITRE III. DISPENSE DE L'OBLIGATION DE DISPONIBILITÉ ADAPTÉE

#### **Article 3**

En exécution de l'article 22 § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail n° 153 du Conseil national du travail du 15 juillet 2021, les ouvriers ayant atteint l'âge de 62 ans ou pouvant justifier d'un passé professionnel de 42 ans, peuvent à leur demande, être dispensés de l'obligation de disponibilité adaptée, à condition :

- qu'ils soient licenciés au plus tard le 31 décembre 2022 et pendant la période de validité de la présente convention ;
- qu'ils aient atteint l'âge de 60 ans ou plus au plus tard le 31 décembre 2022 et au moment de la fin du contrat de travail.

### CHAPITRE IV. VALIDITÉ

#### **Article 4**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2021 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2022.

C.C.T. : 02/12/21

A.R. : 30/07/22

M.B. :

Dépôt : 08/12/21

Date d'enregistrement : 16/02/22

Numéro d'enregistrement : 170280/CO/149.04

Publication de l'enregistrement dans le M.B. : 28/02/22

**1. Contenu :**

Dispense de l'obligation de disponibilité adaptée :

Conditions au plus tard le 30 juni 2023 :

- Licenciement
- 62 ans ou 60 ans et 42 ans de carrière professionnel

**2. Prolongation/ remplacement de C.C.T. :****3. Durée :**Du 1<sup>er</sup> janvier 2023 jusqu'au 31 décembre 2024.**Convention collective de travail du 2 décembre 2021**

## DISPENSE DE L'OBLIGATION DE DISPONIBILITÉ ADAPTÉE

## CHAPITRE I. CHAMP D'APPLICATION

**Article 1**

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, aux ouvriers et ouvrières des entreprises qui ressortissent à la Sous-Commission paritaire pour le commerce de métal.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par "ouvriers", les ouvriers et les ouvrières.

## CHAPITRE II. PORTÉE DE LA CONVENTION

**Article 2**

§ 1. La présente convention collective de travail est conclue en vue de donner exécution à la réglementation relative à la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée prévue par l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise et la convention collective de travail nr. 155 du Conseil national du travail du 15 juillet 2021.

§ 2. Elle a pour objet de fixer, pour la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2023 au 31 décembre 2024, les conditions d'octroi de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour les travailleurs âgés licenciés dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise, qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd et justifient 35 ans de passé professionnel, qui ont une carrière longue.

§ 3. La présente convention collective de travail doit être lue concomitamment aux conventions collectives de travail n° 143 du 23 avril 2019 fixant, l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés licenciés, ayant été occupés dans le

cadre d'un métier lourd et justifiant 35 ans de passé professionnel, nr. 151 du 15 juillet 2021 fixant, pour la période allant du 1<sup>er</sup> juillet 2021 au 30 juin 2023, les conditions d'octroi d'un complément d'entreprise dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail, et n° 152 du 15 juillet 2021 instituant, pour la période allant du 1<sup>er</sup> juillet 2021 au 30 juin 2023, un régime de complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière longue, et la convention collective de travail du 2 décembre 2021 relative au RCC pour la Sous-Commission paritaire pour le commerce de métal.

### CHAPITRE III. DISPENSE DE L'OBLIGATION DE DISPONIBILITÉ ADAPTÉE

#### **Article 3**

En exécution de l'article 22 § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail nr. 155 du Conseil national du travail du 15 juillet 2021, les ouvriers ayant atteint l'âge de 62 ans ou pouvant justifier d'un passé professionnel de 42 ans, peuvent à leur demande, être dispensés de l'obligation de disponibilité adaptée, à condition :

- qu'ils soient licenciés au plus tard le 30 juin 2023 ;
- qu'ils aient atteint l'âge de 60 ans ou plus au plus tard le 30 juin 2023 et au moment de la fin du contrat de travail.

### CHAPITRE IV. VALIDITÉ

#### **Article 4**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2023 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2024.

C.C.T. : 02/12/21

A.R. :

M.B. :

Dépôt : 08/12/21

Date d'enregistrement : 16/02/2022

Numéro d'enregistrement : 170283/CO/149.04

Publication de l'enregistrement dans le M.B. : 28/02/2023

### 1. Contenu :

Le régime de chômage avec complément d'entreprise pour raisons médicales à partir de 58 ans avec un passé professionnel d'au moins 35 ans.

### 2. Prolongation/ remplacement de C.C.T. :

### 3. Durée :

Du 1<sup>er</sup> janvier 2021 jusqu'au 30 juin 2023.

## Convention collective de travail du 2 décembre 2021

### RCC MÉDICALE

#### CHAPITRE I. CHAMP D'APPLICATION

##### Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, aux ouvriers et ouvrières des entreprises qui ressortissent à la Sous-Commission paritaire pour le commerce de métal.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par "ouvriers", les ouvriers et les ouvrières.

#### CHAPITRE II. RÉGIME EN VIGUEUR

*RCC 58 ans pour certains travailleurs âgés moins valides ou ayant des problèmes physiques graves après 35 ans de passé professionnel*

##### Article 2

En application de l'article 3 § 6 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail n° 150 du Conseil national du travail du 15 juillet 2021, le droit au complément d'entreprise dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise est octroyé aux ouvriers qui sont licenciés pendant la période de validité de la convention collective de travail n° 150 et qui sont âgés de 58 ans ou plus pendant la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2021 au 30 juin 2023 inclus et au plus tard au moment de la fin du contrat de travail et peuvent justifier d'un passé professionnel d'au moins 35 ans au moment de la fin du contrat de travail à condition :

- soit qu'ils aient le statut de travailleurs moins valides reconnu par une autorité compétente ;
- soit qu'il s'agisse de travailleurs ayant des problèmes physiques graves qui ont été occasionnés intégralement ou partiellement par leur activité professionnelle et qui entravent significativement la poursuite de l'exercice de leur métier.

### CHAPITRE III. PAIEMENT DE L'INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE

#### **Article 3**

Le Fonds social pour le commerce de métal prend en charge le paiement de l'indemnité complémentaire, comme prévu à l'article 15 de la convention collective de travail relative aux statuts du Fonds social du 2 décembre 2021, ainsi que le paiement des cotisations patronales spéciales, comme prévu aux articles 24 et 24bis de cette convention.

Le Fonds social pour le commerce de métal mettra au point les modalités nécessaires à cet effet.

### CHAPITRE IV. VALIDITÉ

#### **Article 4**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2021 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2023.

C.C.T. : 05/10/98      A.R. : 31/05/01      M.B. : 22/08/01

Dépôt : 27/10/98  
Date d'enregistrement : 06/11/98  
Numéro d'enregistrement : 49417/CO/149.4  
Publication d'enregistrement dans le M.B. : 03/02/99

### 1. Contenu :

Mode de calcul de l'indemnité complémentaire de prépension : calcul du salaire net de référence sur 100%.

### 2. Remplacement/prolongation de C.C.T. :

### 3. Durée :

À partir du 1<sup>er</sup> juillet 1998 pour une durée indéterminée.

## Convention collective de travail du 5 octobre 1998

### MODE DE CALCUL DE L'INDEMNITE COMPLÉMENTAIRE DE PRÉPENSION

#### CHAPITRE I. - CHAMP D'APPLICATION

##### Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises qui ressortissent à la sous-Commission paritaire pour la commerce du métal.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par «ouvriers» : les ouvriers et les ouvrières.

#### CHAPITRE II. - MODALITÉS D'APPLICATION

##### Article 2

Pour tous les ouvriers qui sont licenciés à partir du 1<sup>er</sup> juillet 1998 en vue de leur prépension, conformément aux conventions collectives de travail en vigueur conclues au niveau sectoriel ou des entreprises, les cotisations de sécurité sociale seront calculées, afin de déterminer le salaire net de référence visé à l'article 6 de la convention collective n° 17 du 19 décembre 1974, sur 100% du salaire brut mensuel de référence.

#### CHAPITRE III. - VALIDITÉ

##### Article 3

La présente convention collective entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 1998 et est valable pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la sous-Commission paritaire pour le commerce du métal.

C.C.T. : 12/09/19 A.R. : 06/03/20 M.B. : 12/05/20

Dépôt : 20/10/19

Date d'enregistrement : 24/10/19

Numéro d'enregistrement : 154702/CO/149.04

Publication de l'enregistrement dans le M.B. : 04/11/19

**1. Contenu :**

S'applique uniquement aux secteurs ayant des activités :

- de chargement et déchargement de marchandises et transport ;
- de montage, placement, dépannage et réparation des produits et machines
- machines pour travaux publics, génie civil et manutention ;
- tracteurs et machines pour l'agriculture et le jardinage et équipements de fermes ;
- cycles ;
- outillage et équipement pour ateliers, garages et l'industrie.

Extension du champ d'application aux chauffeurs

Ne s'appliquent pas en cas de travail en équipes.

Dérogations autorisées en matière de temps de travail :

- 2 heures au-delà de l'horaire journalier (max. 9 heures)
- 5 heures au-delà de la limite hebdomadaire conventionnelle

**2. Prolongation de C.C.T. :**

C.C.T. : 11/09/19 A.R. : 15/04/18 M.B. : 29/05/18

**3. Durée :**Du 1<sup>er</sup> juillet 2019 jusqu'au 30 juin 2021.**Convention collective de travail du 12 septembre 2019**

## FLEXIBILITÉ

En exécution de l'article 24 de l'accord national 2019-2020 du 26 juin 2019.

## CHAPITRE I. - CHAMP D'APPLICATION

**Article 1**

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire pour le commerce de métal.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par « ouvriers » : les ouvriers et ouvrières.

## CHAPITRE II. - PORTÉE ET SPHÈRE D'APPLICATION DE LA CONVENTION

**Article 2**

La présente convention collective de travail est conclue en application de l'article 20bis, § 1<sup>er</sup>, de la loi sur le travail du 16 mars 1971 (MB 30 mars 1971), modifiée par l'article 37 du chapitre V du titre III de la loi du 26 juillet 1996 (MB 1<sup>er</sup> août 1996) sur la promotion de l'emploi et la sauvegarde préventive de la compétitivité et l'article 2 de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable (MB 15 mars 2017).

Cela implique que la présente convention collective de travail régit les dérogations en matière de temps de travail pour les entreprises relevant de la compétence de la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal.

**Article 3**

La présente convention collective de travail s'applique aux secteurs ayant des activités :

- de chargement et déchargement de marchandises et transport ;

- de montage, placement, dépannage et réparation des produits et machines ci-après ;
- machines pour travaux publics, génie civil et manutention ;
- tracteurs et machines pour l'agriculture et le jardinage et équipements de fermes ;
- cycles ;
- outillage et équipement pour ateliers, garages et l'industrie.

Cette convention collective de travail s'applique également aux chauffeurs.

### CHAPITRE III. - MODALITÉS D'APPLICATION

#### Section 1 - Conditions de régimes de travail

##### **Article 4**

Les dérogations en matière de durée du travail mentionnées ci-après ne s'appliquent qu'au régime de jour normal.

Les dérogations en matière de durée du travail mentionnées ci-après ne s'appliquent pas en cas de travail en équipes.

#### Section 2 - Limites de durée du travail

##### **Article 5**

Les entreprises peuvent instaurer un régime des horaires flexibles, comme prévu à l'article 20bis de la loi sur le travail du 16 mars 1971, d'après les modalités mentionnées ci-après, à condition qu'elle ne dépasse pas la moyenne de la durée de travail hebdomadaire conventionnelle fixée par la convention collective de travail du 7 mars 1985, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 3 juin 1985, sur une période d'un an.

##### **Article 6**

§ 1. Sur une période d'un an correspondant à l'année civile, le nombre d'heures de travail à prester s'élève à 52 fois la durée de travail hebdomadaire prévue dans le règlement de travail de l'entreprise.

Les jours de repos définis par la loi du 4 janvier 1974 (MB 31 janvier 1974) relative aux jours fériés et les périodes de suspension de l'exécution du contrat de travail, fixées par la loi du 3 juillet 1978 (MB 22 août 1978) sur les contrats de travail valent comme temps de travail pour le calcul de la durée de travail qui doit être respectée sur l'année.

§ 2. Le nombre d'heures qui peuvent être prestées en dessous ou au-dessus de l'horaire journalier normal prévu dans le règlement de travail s'élève à 2 heures maximum par jour. Le nombre maximum d'heures à prester ne peut toutefois jamais dépasser 9 heures par jour.

§ 3. Le nombre d'heures qui peuvent être prestées au-delà de la limite hebdomadaire conventionnelle s'élève à 5 heures maximum par semaine.

### CHAPITRE IV. - EXCEPTION

##### **Article 7**

La présente convention ne s'applique pas aux entreprises dans lesquelles des dérogations au temps de travail ont déjà été fixées par convention collective de travail.

### CHAPITRE V. - VALIDITÉ

##### **Article 8**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2019 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2021.



C.C.T. : 27/01/22 A.R. : M.B. :

Dépôt : 11/03/22  
 Date d'enregistrement : 22/06/22  
 Numéro d'enregistrement : 173647/CO/149.04  
 Publication de l'enregistrement dans le M.B. : 27/06/22

**1. Contenu :**

S'applique uniquement aux secteurs ayant des activités :

- de chargement et déchargement de marchandises et transport ;
- de montage, placement, dépannage et réparation des produits et machines
- machines pour travaux publics, génie civil et manutention ;
- tracteurs et machines pour l'agriculture et le jardinage et équipements de fermes ;
- cycles ;
- outillage et équipement pour ateliers, garages et l'industrie.

Extension du champ d'application aux chauffeurs

Ne s'applique pas en cas de travail en équipes.

Dérogations autorisées en matière de temps de travail :

- 2 heures au-delà de l'horaire journalier (max. 9 heures)
- 5 heures au-delà de la limite hebdomadaire conventionnelle

**2. Prolongation de C.C.T. :**

C.C.T. : 12/09/19 A.R. : 06/03/20 M.B. : 12/05/20

**3. Durée :**

Du 1<sup>er</sup> décembre 2021 jusqu'au 30 juin 2023.

**Convention collective de travail du 27 janvier 2022**

## FLEXIBILITÉ

En exécution de l'article 24 de l'accord national 2021-2022 du 2 décembre 2021.

## CHAPITRE I. - CHAMP D'APPLICATION

**Article 1**

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire pour le commerce de métal.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par « ouvriers » : les ouvriers et ouvrières.

## CHAPITRE II. - PORTÉE ET SPHÈRE D'APPLICATION DE LA CONVENTION

**Article 2**

La présente convention collective de travail est conclue en application de l'article 20bis, § 1<sup>er</sup>, de la loi sur le travail du 16 mars 1971 (MB du 30 mars 1971), modifiée par l'article 37 du chapitre V du titre III de la loi du 26 juillet 1996 (MB du 1<sup>er</sup> août 1996) sur la promotion de l'emploi et la sauvegarde préventive de la compétitivité et l'article 2 de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable (MB du 15 mars 2017).

Cela implique que la présente convention collective de travail régit les dérogations en matière de temps de travail pour les entreprises relevant de la compétence de la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal.

**Article 3**

La présente convention collective de travail s'applique aux secteurs ayant des activités :

- de chargement et déchargement de marchandises et transport ;
- de montage, placement, dépannage et réparation des produits et machines ci-après ;

- machines pour travaux publics, génie civil et manutention ;
- tracteurs et machines pour l'agriculture et le jardinage et équipements de fermes ;
- cycles ;
- outillage et équipement pour ateliers, garages et l'industrie.

Cette convention collective de travail s'applique également aux chauffeurs.

## CHAPITRE III. - MODALITÉS D'APPLICATION

### Section 1. - Conditions de régimes de travail

#### **Article 4**

Les dérogations en matière de durée du travail mentionnées ci-après ne s'appliquent qu'au régime de jour normal.

Les dérogations en matière de durée du travail mentionnées ci-après ne s'appliquent pas en cas de travail en équipes.

### Section 2. - Limites de durée du travail

#### **Article 5**

Les entreprises peuvent instaurer un régime des horaires flexibles, comme prévu à l'article 20bis de la loi sur le travail du 16 mars 1971, d'après les modalités mentionnées ci-après, à condition qu'elle ne dépasse pas la moyenne de la durée de travail hebdomadaire conventionnelle fixée par la convention collective de travail du 7 mars 1985, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 3 juin 1985, sur une période d'un an.

#### **Article 6**

§ 1. Sur une période d'un an correspondant à l'année civile, le nombre d'heures de travail à prester s'élève à 52 fois la durée de travail hebdomadaire prévue dans le règlement de travail de l'entreprise.

Les jours de repos définis par la loi du 4 janvier 1974 (MB du 31 janvier 1974) relative aux jours fériés et les périodes de suspension de l'exécution du contrat de travail, fixées par la loi du 3 juillet 1978 (MB du 22 août 1978) sur les contrats

de travail valent comme temps de travail pour le calcul de la durée de travail qui doit être respectée sur l'année.

§ 2. Le nombre d'heures qui peuvent être prestées en dessous ou au-dessus de l'horaire journalier normal prévu dans le règlement de travail s'élève à 2 heures maximum par jour. Le nombre maximum d'heures à prester ne peut toutefois jamais dépasser 9 heures par jour.

§ 3. Le nombre d'heures qui peuvent être prestées au-delà de la limite hebdomadaire conventionnelle s'élève à 5 heures maximum par semaine.

## CHAPITRE IV. - EXCEPTION

#### **Article 7**

La présente convention ne s'applique pas aux entreprises dans lesquelles des dérogations au temps de travail ont déjà été fixées par convention collective de travail.

## CHAPITRE V. - VALIDITÉ

#### **Article 8**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> décembre 2021 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2023.

#### **Article 9**

Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.

C.C.T. : 19/11/90

A.R. : 15/03/91

M.B. : 18/04/91

**1. Contenu :**

Procédure et dispositions relatives à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises.

**2. Remplacement/prolongation de C.C.T. :****3. Durée :**

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 1990 pour une durée indéterminée.

**Convention collective de travail du 19 novembre 1990**

## INTRODUCTION DE NOUVEAUX RÉGIMES DE TRAVAIL

## CHAPITRE I. - CHAMP DE COMPÉTENCE

**Article 1**

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières des entreprises qui ressortissent à la sous-Commission paritaire pour le commerce du métal.

CHAPITRE II. - PORTÉE ET CHAMP D'APPLICATION  
DE LA CONVENTION**Article 2**

En application de l'article 7 a) et b) de la convention collective de travail n° 42 du 2 juin 1987 (rendue obligatoire par arrêté royal, du 18 juin 1987 - Moniteur belge du 26 juin 1987), les parties décident que vu l'hétérogénéité du secteur, les négociations portant sur le contenu de nouveaux régimes de travail peuvent être menées au niveau de l'entreprise, et ce à partir du 1<sup>er</sup> décembre 1990.

Par nouveaux régimes de travail on entend les régimes précisés par la loi du 17 mars 1987 concernant l'introduction des nouveaux régimes de travail dans l'entreprise, visant à permettre l'extension ou l'adaptation du temps d'exploitation de l'entreprise ou à promouvoir l'emploi.

## CHAPITRE III. - RÉPERCUSSION SUR L'EMPLOI

**Article 3**

L'introduction de nouveaux régimes de travail doit avoir un effet positif sur l'emploi, à savoir l'augmentation du nombre d'ouvriers occupés avec une attention particulière pour l'embauche de personnes appartenant aux «groupes à risques», la réduction du nombre de jours de chômage partiel ou la diminution du nombre de licenciements envisagés dans le cadre de la procédure de licenciement collectif.

## CHAPITRE IV. - INFORMATION PRÉALABLE

### Article 4

Lorsque l'employeur envisage l'introduction de nouveaux régimes de travail, il doit au moins 1 mois avant la négociation au niveau de l'entreprise fournir une information préalable et écrite à la délégation syndicale et, à défaut, aux travailleurs de son entreprise ainsi qu'aux représentants des organisations syndicales et patronales au niveau de la sous-Commission paritaire pour le commerce du métal et ce par lettre recommandée adressée au président de la sous-Commission paritaire pour le commerce du métal.

Cette information doit porter sur le type de système de travail et les facteurs qui justifient son introduction.

## CHAPITRE V. - NÉGOCIATIONS AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE

### Article 5

La négociation au niveau de l'entreprise doit porter au moins sur les éléments suivants :

- le régime d'organisation du travail, en ce compris notamment la durée du travail, les horaires de travail, les pauses et les intervalles de repos ;
- les conditions de travail, avec une attention particulière pour la relation travail-vie familiale ;
- les modalités en matière d'effet positif sur l'emploi ;
- lorsqu'il existe une délégation syndicale, la représentation syndicale compte tenu du régime de travail conformément à l'article 8, 2° et 6° de la convention n°5 du 24 mai 1971 conclue dans le Conseil National du Travail concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises ;
- les modalités relatives à l'évaluation périodique et au contrôle du nouveau régime ;
- les conséquences du nouveau régime de travail pour la sécurité sociale des travailleurs concernés ;
- les modalités de retour individuel ou collectif à l'ancien régime de travail ;

- les modalités concernant la formation et l'apprentissage des travailleurs concernés.

### Article 6

Lorsqu'il existe dans l'entreprise une délégation syndicale pour ouvriers, le nouveau régime de travail ne peut être instauré que moyennant la conclusion entre les employeurs et toutes les organisations représentatives des travailleurs représentées dans la délégation syndicale d'une convention collective de travail conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les Commissions Paritaires.

### Article 7

À défaut de délégation syndicale pour ouvriers dans l'entreprise, le nouveau régime de travail ne peut être instauré que moyennant la conclusion avec les organisations représentatives des travailleurs de la sous-Commission paritaire pour le commerce du métal d'une convention collective de travail conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les Commissions Paritaires.

### Article 8

En dérogation aux articles 11 et 12 de la loi de 1965 instaurant le règlement de travail, les dispositions de la convention collective de travail définies aux articles 6 et 7 de la présente convention collective de travail et modifiant le règlement de travail, sont introduites dans ledit règlement dès que cette convention collective de travail est déposée au Greffe du Ministère de l'Emploi et du Travail.

## CHAPITRE VI. - MODALITÉS D'APPLICATION

### Article 9

Les travailleurs concernés par l'introduction des nouveaux régimes de travail doivent être occupés dans le cadre d'un contrat de travail de durée indéterminée.

### Article 10

L'insertion des travailleurs visés par l'introduction des nouveaux régimes de travail ne peut se faire que sur base volontaire.

**Article 11**

Les travailleurs obtiennent une sécurité d'emploi ce qui veut dire qu'il ne sera pas procédé à des licenciements pour raisons économiques ou motifs de réorganisation.

Si ces raisons devaient cependant être invoquées, l'employeur devra d'abord épuiser tous les autres moyens visant une redistribution du travail, y compris le chômage partiel.

Le cas échéant, il prendra langue avec la délégation syndicale, ou à défaut avec les organisations représentatives des travailleurs, afin de convenir d'autres mesures.

## CHAPITRE VII. - ÉVALUATION SECTORIELLE

**Article 12**

Simultanément à la déposition de la convention collective de travail d'entreprise, comme stipulé aux articles 6, 7 et 8, une copie de la convention collective de travail conclue est transmise au président de la sous-Commission paritaire pour le commerce du métal. Cette information se fera par lettre recommandée.

**Article 13**

Après échéance de la période de 18 mois à compter à partir du 1 décembre 1990, la commission paritaire procédera à l'évaluation des régimes de travail appliqués dans les entreprises conformément à la convention collective de travail n° 42 du 2 juin 1987 et la loi du 17 mars 1987 mentionné dans l'article 2.

Cette évaluation portera tant sur la procédure suivie que sur le contenu et les conséquences des régimes de travail.

Elle peut éventuellement déboucher sur la conclusion d'une convention collective de travail sectorielle complémentaire.

**Article 14**

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par une des parties signataires moyennant un préavis de 6 mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la sous-Commission paritaire pour le commerce du métal.

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1<sup>er</sup> décembre 1990.

C.C.T. : 26/06/19 A.R. : 03/12/19 M.B. : 19/12/19

Dépôt : 10/06/19  
 Date d'enregistrement : 31/07/19  
 Numéro d'enregistrement : 153158/CO/149.04  
 Publication de l'enregistrement dans le M.B. : 09/08/19

**1. Contenu :**

Uniquement pour les techniciens de service

Sous condition qu'une CCT d'entreprise est signée avec tous les organisations syndicales avant le 31 décembre 2019 :

- le nombre d'heures supplémentaires volontaires peut être porté de 120 h à maximum 300 h par année calendrier
- le nombre d'heures supplémentaires qui n'est pas pris en compte pour la limite interne peut être porté à maximum 60 h
- la limite interne peut être portée à maximum 443 h

Et ceci pour une période allant jusqu'au 30 juin 2021 au maximum.

Garanties pour les travailleurs et suivi par les organes consultatifs

**2. Prolongation/ remplacement de C.C.T. :****3. Durée :**

Du 1<sup>er</sup> juillet 2019 jusqu'au 30 juin 2021.

**Convention collective de travail du 26 juin 2019****HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

En exécution de l'article 26 de l'accord national 2019-2020 du 26 juin 2019.

**CHAPITRE I. - CHAMP D'APPLICATION****Article 1**

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Sous-Commission paritaire pour le commerce du métal.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par « ouvriers » : les ouvriers et ouvrières.

Pour l'application de la présente convention, on entend par techniciens de service :

- Les techniciens fournissant un service au client ou à l'utilisateur lui-même ;
- Avec un déplacement important à la clé (du domicile ou de la société vers l'entreprise, le client ou d'un client à l'autre) ;
- Qui disposent d'un degré d'équipement élaboré (équipement, outils de travail personnels, etc.) ;
- Qui disposent d'un degré de formation élevé (programmes de formation spécifiques plusieurs fois par an) ;
- Qui couvrent souvent une région déterminée ;
- Qui sont souvent spécialisés dans certaines machines ;
- Qui sont indispensables dans l'organisation de l'entreprise ;
- Qui ont été repris dans une catégorie de classification séparée.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, les techniciens de service doivent être rémunérés à un salaire horaire supérieur au salaire barémique de la catégorie E ou se trouvent sur une trajectoire de croissance où ils sont payés à un salaire horaire supérieur au salaire barémique de la catégorie E dans un délai de deux ans.

## CHAPITRE II. - PORTÉE ET SPHÈRE D'APPLICATION DE LA CONVENTION

### Article 2

La présente convention collective de travail est conclue en application de l'article 25bis, § 1<sup>er</sup> et l'article 26bis, § 1bis, de la loi sur le travail du 16 mars 1971 (M.B., 30 mars 1971), modifiée par les articles 4 et 5 de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable (M.B., 15 mars 2017) et conformément à la convention collective de travail n° 129 du 23 avril 2019 sur les heures supplémentaires volontaires (M.B., 8 mai 2019).

## CHAPITRE III. - MODALITÉS D'APPLICATION

### Article 3

Au niveau de l'entreprise le nombre d'heures supplémentaires volontaires peut être porté de 120 heures à maximum 300 heures pour les techniciens de service, par année calendrier sous les conditions prévues dans les articles 4, 9 et 10.

### Article 4

L'entreprise qui veut faire usage de la possibilité susmentionnée d'augmenter le nombre d'heures supplémentaires volontaires est tenue de conclure une convention collective de travail à cet effet avant le 31 décembre 2019.

La convention collective de travail sera signée avec tous les secrétaires des organisations syndicales représentées dans la délégation syndicale.

S'il n'y a pas de délégation syndicale dans l'entreprise, la convention collective de travail sera signée avec tous les secrétaires des organisations syndicales représentées dans la sous-commission paritaire.

Le nombre d'heures supplémentaires peut être augmenté pour une période allant jusqu'au 30 juin 2021 au maximum.

### Article 5

Sans préjudice de l'article 3, au niveau de l'entreprise le nombre d'heures supplémentaires qui n'est pas pris en compte pour la limite interne peut être porté de 25 heures à maximum 60 heures pour les techniciens de service, sous les conditions prévues dans les articles 6, 9 et 10.

### Article 6

L'entreprise qui veut faire usage de la possibilité susmentionnée d'augmenter le nombre d'heures supplémentaires volontaires qui n'est pas pris en compte pour la limite interne, est tenue de conclure une convention collective à cet effet avant le 31 décembre 2019.

La convention collective de travail sera signée avec tous les secrétaires des organisations syndicales représentées dans la délégation syndicale.

S'il n'y a pas de délégation syndicale dans l'entreprise, la convention collective de travail sera signée avec tous les secrétaires des organisations syndicales représentées dans la commission paritaire.

Le nombre d'heures supplémentaires qui n'est pas pris en compte pour la limite interne peut être augmenté pour une période allant jusqu'au 30 juin 2021 au maximum.

### Article 7

Sans préjudice des articles 3 et 5, au niveau de l'entreprise la limite interne peut être portée de 143 heures à maximum 383 heures pour les techniciens de service, sous les conditions prévues dans les articles 8, 9 et 10.

### Article 8

L'entreprise qui veut faire usage de la possibilité susmentionnée d'augmenter la limite interne est tenue de conclure une convention collective de travail à cet effet avant le 31 décembre 2019.

La convention collective de travail sera signée avec tous les secrétaires des organisations syndicales représentées dans la délégation syndicale.

S'il n'y a pas de délégation syndicale dans l'entreprise, la convention collective de travail sera signée avec tous les secrétaires des organisations syndicales représentées dans la commission paritaire.

La limite interne peut être augmentée pour une période allant jusqu'au 30 juin 2021 au maximum.

### **Article 9**

§ 1. Les travailleurs ont le droit de se faire assister par un délégué syndical et / ou un secrétaire syndical lors de la conclusion d'un accord individuel selon lequel des heures supplémentaires volontaires sont effectuées en application des articles 3, 5 et 7.

§ 2. Une copie du contrat individuel dans lequel des heures supplémentaires volontaires sont exécutées en application des articles 3, 5 et 7 doit être déposée auprès du comité d'entreprise ou, à défaut, auprès du comité pour la prévention et la protection du travail, ou à défaut auprès de la délégation syndicale.

§ 3. A des fins d'évaluation, le comité d'entreprise ou, à défaut le comité de prévention et de protection du travail, reçoit en cas de réunion, ou à défaut, la délégation syndicale sur une base trimestrielle, un aperçu du nombre total d'heures supplémentaires travaillées et de repos compensatoires.

§ 4. L'ouvrier qui a signé un contrat individuel dans lequel des heures supplémentaires volontaires sont exécutées en application des articles 3, 5 et 7, a le droit de renoncer temporairement ou définitivement à l'exécution effective des heures supplémentaires volontaires. L'ouvrier en informe son employeur dans un délai raisonnable pouvant être déterminé au niveau d'entreprise.

### **Article 10**

La convention collective de travail conclue en application de l'article 4, 6 et 8 est déposée au Greffe de la Direction générale Relations Collectives de travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

Une copie de celle-ci est simultanément transmise au président de la sous-commission paritaire.

### **Article 11**

L'application des articles 3, 5 et 7 au niveau de l'entreprise fera l'objet d'une évaluation au niveau sectoriel avant le 30 novembre 2020.

### **Article 12**

Cette convention ne porte pas atteinte aux dispositions légales et notamment à l'article 25bis, § 2, de la loi sur le travail.

### **Article 13**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2019 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2021.



C.C.T. : 27/01/22

A.R. :

M.B. :

Dépôt : 11/03/2022

Date d'enregistrement : 22/06/2022

Numéro d'enregistrement : 173648/CO/149.04

Publication de l'enregistrement dans le M.B. : 27/06/2022

**1. Contenu :**

Uniquement pour les techniciens de service

Sous condition qu'une CCT d'entreprise est signée avec tous les organisations syndicales avant le 31 décembre 2022 :

- le nombre d'heures supplémentaires volontaires peut être porté de 120 h à maximum 300 h par année calendrier
- le nombre d'heures supplémentaires qui n'est pas pris en compte pour la limite interne peut être porté à maximum 60 h
- la limite interne peut être portée à maximum 383 h

Et ceci pour une période allant du premier janvier 2023 jusqu'au 30 juin 2023 au maximum.

Garanties pour les travailleurs et suivi par les organes consultatifs

**2. Prolongation/ remplacement de C.C.T. :****3. Durée :**Du 1<sup>er</sup> janvier 2023 jusqu'au 30 juin 2023.**Convention collective de travail du 27 janvier 2022**

## HEURES SUPPLÉMENTAIRES

En exécution de l'article 25 de l'accord 2021-2022 du 2 décembre 2021.

## CHAPITRE I. - CHAMP D'APPLICATION

**Article 1**

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Sous-Commission paritaire pour le commerce du métal.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par « ouvriers » : les ouvriers et ouvrières.

Pour l'application de la présente convention, on entend par techniciens de service :

- Les techniciens fournissant un service au client ou à l'utilisateur lui-même ;
- Avec un déplacement important à la clé (du domicile ou de la société vers l'entreprise, le client ou d'un client à l'autre) ;
- Qui disposent d'un degré d'équipement élaboré (équipement, outils de travail personnels, etc.) ;
- Qui disposent d'un degré de formation élevé (programmes de formation spécifiques plusieurs fois par an) ;
- Qui couvrent souvent une région déterminée ;
- Qui sont souvent spécialisés dans certaines machines ;
- Qui sont indispensables dans l'organisation de l'entreprise ;
- Qui ont été repris dans une catégorie de classification séparée.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, les techniciens de service doivent être rémunérés à un salaire horaire supérieur au salaire barémique de la catégorie E ou se trouvés sur une trajectoire de croissance où ils sont payés à un salaire horaire supérieur au salaire barémique de la catégorie E dans un délai de deux ans.

## CHAPITRE II. - PORTÉE ET SPHÈRE D'APPLICATION DE LA CONVENTION

### Article 2

La présente convention collective de travail est conclue en application de l'article 25bis, § 1<sup>er</sup> et l'article 26bis, § 1bis, de la loi sur le travail du 16 mars 1971 (M.B., 30 mars 1971), modifiée par les articles 4 et 5 de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable (M.B., 15 mars 2017) et conformément à la convention collective de travail n° 129 du 23 avril 2019 sur les heures supplémentaires volontaires (M.B., 8 mai 2019).

## CHAPITRE III. - MODALITÉS D'APPLICATION

### Article 3

Au niveau de l'entreprise le nombre d'heures supplémentaires volontaires peut être porté de 120 heures à maximum 300 heures pour les techniciens de service, par année calendrier sous les conditions prévues dans les articles 4, 9 et 10, pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2023 jusqu'au 30 juin 2023 inclus.

### Article 4

L'entreprise qui veut faire usage de la possibilité susmentionnée d'augmenter le nombre d'heures supplémentaires volontaires est tenue de conclure une convention collective de travail à cet effet avant le 31 décembre 2022.

La convention collective de travail sera signée avec tous les secrétaires des organisations syndicales représentées dans la délégation syndicale.

S'il n'y a pas de délégation syndicale dans l'entreprise, la convention collective de travail sera signée avec tous les secrétaires des organisations syndicales représentées dans la sous-commission paritaire.

### Article 5

Sans préjudice de l'article 3, au niveau de l'entreprise le nombre d'heures supplémentaires qui n'est pas pris en compte pour la limite interne peut être porté de 25 heures à maximum 60 heures pour les techniciens de service, sous les conditions prévues dans les articles 6, 9 et 10, pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2023 jusqu'au 30 juin 2023 inclus.

### Article 6

L'entreprise qui veut faire usage de la possibilité susmentionnée d'augmenter le nombre d'heures supplémentaires volontaires qui n'est pas pris en compte pour la limite interne, est tenue de conclure une convention collective à cet effet avant le 31 décembre 2022.

La convention collective de travail sera signée avec tous les secrétaires des organisations syndicales représentées dans la délégation syndicale.

S'il n'y a pas de délégation syndicale dans l'entreprise, la convention collective de travail sera signée avec tous les secrétaires des organisations syndicales représentées dans la commission paritaire.

### Article 7

Sans préjudice des articles 3 et 5, au niveau de l'entreprise la limite interne peut être portée de 143 heures à maximum 383 heures pour les techniciens de service, sous les conditions prévues dans les articles 8, 9 et 10, pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2023 jusqu'au 30 juin 2023 inclus.

### Article 8

L'entreprise qui veut faire usage de la possibilité susmentionnée d'augmenter la limite interne est tenue de conclure une convention collective de travail à cet effet avant le 31 décembre 2022.

La convention collective de travail sera signée avec tous les secrétaires des organisations syndicales représentées dans la délégation syndicale.

S'il n'y a pas de délégation syndicale dans l'entreprise, la convention collective de travail sera signée avec tous les secrétaires des organisations syndicales représentées dans la commission paritaire.

### Article 9

§ 1. Les travailleurs ont le droit de se faire assister par un délégué syndical et / ou un secrétaire syndical lors de la conclusion d'un accord individuel selon lequel des heures supplémentaires volontaires sont effectuées en application des articles 3, 5 et 7.

§ 2. Une copie du contrat individuel dans lequel des heures supplémentaires volontaires sont exécutées en application des articles 3, 5 et 7 doit être déposée

auprès du comité d'entreprise ou, à défaut, auprès du comité pour la prévention et la protection du travail, ou à défaut auprès de la délégation syndicale.

§ 3. A des fins d'évaluation, le comité d'entreprise ou, à défaut le comité de prévention et de protection du travail, reçoit en cas de réunion, ou à défaut, la délégation syndicale sur une base trimestrielle, un aperçu du nombre total d'heures supplémentaires travaillées et de repos compensatoires.

§ 4. L'ouvrier qui a signé un contrat individuel dans lequel des heures supplémentaires volontaires sont exécutées en application des articles 3, 5 et 7, a le droit de renoncer temporairement ou définitivement à l'exécution effective des heures supplémentaires volontaires. L'ouvrier en informe son employeur dans un délai raisonnable pouvant être déterminé au niveau d'entreprise.

#### **Article 10**

La convention collective de travail conclue en application de l'article 4, 6 et 8 est déposée au Greffe de la Direction générale Relations Collectives de travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

Une copie de celle-ci est simultanément transmise au président de la sous-commission paritaire.

#### **Article 11**

Cette convention ne porte pas atteinte aux dispositions légales et notamment à l'article 25bis, § 2, de la loi sur le travail.

### CHAPITRE VI. - VALIDITÉ

#### **Article 12**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2023 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2023.

C.C.T. : 05/10/98

A.R. : 10/11/01

M.B. : 25/01/02

Dépôt : 27/10/98

Date d'enregistrement : 06/11/98

Numéro d'enregistrement : 49416/CO/149.4

Publication d'enregistrement dans le M.B. : 03/02/99

**1. Contenu :**

L'encadrement sectoriel des régimes de travail de nuit.

**2. Remplacement/prolongation de C.C.T. :****3. Durée :**

À partir du 5 octobre 1998 pour une durée indéterminée.

**Convention collective de travail du 5 octobre 1998**L'ENCADREMENT SECTORIEL  
DES RÉGIMES DE TRAVAIL DE NUIT

## CHAPITRE I. - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

**Article 1 - Champ d'application**

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la sous-Commission partiaria pour le commerce du métal.

Pour l'application de la présente convention collective, on entend par «ouvriers»: les ouvriers masculins et féminins.

**Article 2 - Objet**

a) La présente convention collective de travail est conclue en exécution de la loi du 17 février 1997 et de l'arrêté royal du 16 avril 1998 en exécution de la loi précitée et de la convention collective de travail n°46 relative aux mesures d'accompagnement pour le travail en équipes comportant des prestations de nuit ainsi que d'autres formes de travail avec prestations de nuit et la convention collective de travail n°49 sur la garantie d'une indemnité financière spéciale au profit des travailleurs occupés dans le cadre d'un travail en équipes avec prestations de nuit ou d'autres formes de prestations de nuit.

Les parties se basent sur la CCT n° 42 sur l'instauration de nouveaux régimes de travail dans des entreprises et obtiennent ainsi une dérogation à l'interdiction d'effectuer du travail de nuit, comme stipulée à l'article 35 de la loi du travail du 16 mars 1997, en tout cas pour ce qui est des régimes de prestations de nuit, instaurés après le 8 avril 1998.

b) La présente convention collective de travail régit les mesures d'encadrement qui sont d'application :

- lors de l'ouverture des régimes de prestations de nuit, valables pour le personnel ouvrier masculin avant le 8 avril 1998, au personnel ouvrier féminin ;
- lors de l'instauration de régimes avec des prestations de nuit après le 8 avril 1998, aussi bien pour le personnel ouvrier masculin que féminin.

La présente convention collective règle également la procédure à suivre en cas d'instauration de régimes de prestations de nuit.

c) Par prestations de nuit, il est entendu les prestations qui sont normalement effectuées entre 20 heures et 6 heures à l'exclusion :

- des prestations exclusivement effectuées entre 6 et 24 heures
- des prestations qui commencent normalement à partir de 5 heures du matin.

### **Article 3 - Impact positif sur l'emploi**

L'instauration de régimes de travail avec prestations de nuit doit avoir un impact positif sur l'emploi.

Cet impact positif peut notamment résulter d'une augmentation du nombre d'ouvriers occupés, de la réduction du nombre de jours de chômage temporaire ou d'une diminution du nombre de licenciements prévus dans le cadre de la procédure définie pour le licenciement collectif.

## CHAPITRE II. - MESURES D'ENCADREMENT

### **Article 4 - Volontariat**

Tant au moment de l'embauche que lors du passage à un régime de travail avec prestations de nuit, le principe du volontariat reste valable pour les ouvriers.

Conformément aux dispositions reprises à l'article 2 - Objet, les membres du personnel ouvrier ont droit à une période d'essai de trois mois pendant laquelle ils peuvent mettre fin à leur emploi avec prestations de nuit moyennant un préavis de sept jours.

Lors d'un passage vers un régime de travail avec prestations de nuit, il y a le droit de retourner au poste de travail initial.

### **Article 5 - Formes de contrats**

Les ouvriers, concernés par l'introduction de régimes de travail avec prestations de nuit, doivent être occupés dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée.

### **Article 6 - Des ouvrières enceintes**

L'ouvrière enceinte occupée dans un régime de travail avec prestations de nuit a le droit, après avoir introduit une demande écrite accompagnée d'un certificat médical, d'être occupée dans un régime de travail sans prestations de nuit avec au minimum maintien du revenu lié aux prestations de nuit et ce jusqu'à 3 mois après le repos d'accouchement.

### **Article 7 - Droit de retour**

Les ouvriers, occupés dans des régimes de travail avec prestations de nuit ont le droit de retourner temporairement ou définitivement à un régime de travail sans prestations de nuit et ce pour des raisons médicales, familiales ou sociales sérieuses.

Au niveau de l'entreprise doit être faite une convention, précisant la notion «raisons médicales, familiales ou sociales sérieuses».

### **Article 8 - Egalité de traitement**

a) Le principe d'égalité des salaires et de classification des fonctions pour le personnel ouvrier masculin et féminin s'applique aux régimes de travail avec prestations de nuit.

b) Les ouvriers, occupés dans des régimes avec prestations de nuit peuvent à leur demande avoir la priorité pour un emploi vacant avec prestations de jour, pour autant qu'ils répondent aux qualifications requises.

c) L'employeur doit veiller à la sécurité des travailleurs de nuit et assurer la surveillance nécessaire ainsi que l'accessibilité de la personne de confiance en matière de «harcèlement sexuel».

**Article 9 - Information et motivation préalables**

Lorsque l'employeur a l'intention d'introduire le travail de nuit, il doit préalablement informer les ouvriers par écrit sur le type de régime de travail qu'il entend introduire et les facteurs qui justifient cette introduction. Les mesures d'encadrement concrètes prévues au Chapitre II de la présente convention collective de travail ainsi que les horaires sont examinés avec les membres de la délégation syndicale ou, à défaut, avec les ouvriers individuels.

**Article 10 - Procédure dans les entreprises avec délégation syndicale**

Si l'entreprise a une délégation syndicale, un régime de travail avec prestations de nuit peut uniquement être instauré moyennant la conclusion d'une convention collective de travail entre l'employeur et toutes les organisations syndicales, représentées au niveau de la délégation syndicale dans le sens de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les Commissions Paritaires.

**Article 11 - Procédure dans les entreprises sans délégation syndicale**

- a) La sous-Commission paritaire pour le commerce du métal vérifie si les conditions de la présente convention sont bien rencontrées.
- b) Dans les entreprises qui n'ont pas de délégation syndicale, les résultats des discussions avec les ouvriers doivent, comme prévu à l'article 9, être soumis à l'approbation de la sous-Commission paritaire pour le commerce du métal (SCP n°149.4).  
Lors d'un avis unanime de la sous-Commission paritaire concernée, le régime sera automatiquement inscrit dans le règlement de travail.
- c) Le Président de la sous-Commission paritaire pour le commerce du métal en informe l'entreprise.

**Article 12 - Evaluation annuelle**

Les parties signataires évalueront chaque année, et pour la première fois un an après l'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail, l'application de cette convention au niveau de la sous-Commission paritaire.

**Article 13 - Durée**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 5 octobre 1998 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par une des parties signataires moyennant un préavis de six mois, signifié par lettre recommandée, adressée au Président de la sous-Commission paritaire pour le commerce du métal.

La présente convention collective de travail a été déposée au Greffe de l'Administration des Relations collectives du Travail du Ministère de l'Emploi et du Travail.

Pour la présente convention collective de travail, ratification par arrêté royal est demandée.

C.C.T. : 09/10/15

A.R. : 06/11/16

M.B. : 02/12/16

Dépôt : 17/11/15

Date d'enregistrement : 03/03/16

Numéro d'enregistrement : 131928/CO/149.04

Publication d'enregistrement dans le M.B. : 15/03/16

**1. Contenu :**

Heures supplémentaires dans le cadre de :

- surcroît exceptionnel de travail
- activités résultant d'une nécessité imprévue

Des heures supplémentaires ne peuvent être prestées dans ce cadre que moyennant l'accord préalable de la délégation syndicale.

91 premières heures supplémentaires par année calendrier : l'ouvrier a le choix entre la récupération ou le paiement (à l'intérieur du cadre légal).

Introduction tranche supplémentaire (à 143 heures supplémentaires maximum par année calendrier) : peut uniquement être régi par une CCT au niveau de l'entreprise.

Cette CCT détermine si les heures supplémentaires doivent être récupérées ou payées. De plus, la CCT prévoit aussi des règles relatives aux informations à fournir à la délégation syndicale (ou, à défaut, aux secrétaires syndicaux concernés).

**2. Remplacement/prolongation de C.C.T. :**

C.C.T. : 28/03/14

A.R. : 08/01/15

M.B. : 12/02/15

**3. Durée :**

À partir du 1<sup>er</sup> juillet 2015 et ce pour une durée indéterminée.

**Convention collective de travail du 9 octobre 2015**

## ORGANISATION DU TRAVAIL

En exécution de l'article 12 de l'accord national 2015-2016 du 9 octobre 2015.

## CHAPITRE I. - CHAMP D'APPLICATION

**Article 1**

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, aux ouvriers et aux ouvrières des entreprises ressortissant à la Sous-Commission paritaire pour le commerce du métal.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par "ouvriers" : les ouvriers et ouvrières.

## CHAPITRE II. - MODALITÉS D'APPLICATION

**Article 2**

En application de l'article 26 bis § 1 et § 1 bis de la Loi sur le travail du 16 mars 1971, la période de référence est fixée à 1an et la limite interne à 91 heures. Toutefois cette augmentation ne pourra être appliquée que trois mois après le début de la période de référence d'un an.

La possibilité de déroger dans les limites du cadre légal aux 91 heures supplémentaires susmentionnées, est uniquement possible par convention collective de travail au niveau de l'entreprise. Cette convention collective de travail, conclue au niveau de l'entreprise, permet d'étendre la limite interne jusqu'au maximum 143 heures.

**Article 3**

Les ouvriers ont la possibilité, dans le cadre légal, de choisir entre la récupération ou le paiement des premières 91 heures supplémentaires par année calendrier dans le cadre d'un surcroît extraordinaire de travail (article 25 de

la Loi sur le travail du 16 mars 1971) ou de travaux suite à une nécessité imprévue (article 26 § 1,3° de la Loi sur le travail du 16 mars 1971).

#### **Article 4**

La possibilité d'instaurer, dans le cadre légal, une tranche supérieure aux 91 heures supplémentaires par année calendrier dans le cadre d'un surcroît extraordinaire du travail (article 25 de la loi sur le travail du 16 mars 1971) ou de travaux suite à une nécessité imprévue (article 26 § 1,3° de la loi sur le travail du 16 mars 1971), est uniquement possible par convention collective de travail, conclue au niveau de l'entreprise. Cette convention collective, conclue au niveau de l'entreprise, permet d'étendre le nombre d'heures supplémentaires à récupérer ou à payer jusqu'à maximum 143 heures.

#### **Article 5**

Cette convention collective de travail, conclue au niveau de l'entreprise, doit déterminer si (et comment) cette tranche complémentaire sera récupérée ou payée.

Cette convention collective de travail est seulement valable si elle comporte des dispositions sur l'obligation et le mode d'information sur le nombre total d'heures supplémentaires prestées (le nombre total d'heures supplémentaires payées et récupérées) et sur l'utilisation de contrats temporaires (contrats intérimaires, contrats à durée déterminée et sous-traitance) à la délégation syndicale ou, à défaut, aux secrétaires syndicaux concernés.

#### **Article 6**

Conformément à l'article 25 de la Loi sur le travail du 16 mars 1971 (surcroît extraordinaire du travail) et de l'article 26 § 1,3° de la Loi sur le travail du 16 mars 1971 (travaux suite à une nécessité imprévue) des heures supplémentaires dans ce cadre peuvent seulement être prestées moyennant accord préalable de la délégation syndicale de l'entreprise lorsqu'il y a en a une.

### CHAPITRE III. - VALIDITÉ

#### **Article 7**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2015 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par l'une des parties moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Sous-commission Paritaire du commerce de métal.



C.C.T. : 12/09/19      A.R. : 08/07/20      M.B. : 10/08/20

Dépôt : 02/10/19  
Date d'enregistrement : 24/10/19  
Numéro d'enregistrement : 154706/CO/149.04  
Publication de l'enregistrement dans le M.B. : 04/11/19

### 1. Contenu :

Droit à l'absence payée en cas de mariage, naissance, adoption, décès, communion, fête de la "jeunesse laïque" et certaines obligations civiles

Extension du délai pendant lequel les jours peuvent être pris en cas de décès : jusqu'à 30 jours après le jour du décès

### 2. Remplacement de C.C.T. :

C.C.T. : 09/10/15      A.R. : 12/12/16      M.B. : 27/01/17

### 3. Durée :

À partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019 pour une durée indéterminée.

## Convention collective de travail du 12 septembre 2019

### PETIT CHÔMAGE

En exécution de l'article 19 de l'accord national 2019-2020 du 26 juin 2019.

#### CHAPITRE I. - CHAMP D'APPLICATION.

##### Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises relevant de la compétence de la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par "ouvriers" les ouvriers et ouvrières.

#### CHAPITRE II - OBJET.

##### Article 2

La présente convention collective de travail est conclue en exécution de :

1. l'arrêté royal relatif au maintien de la rémunération normale des ouvriers, des travailleurs domestiques, des employés et des travailleurs engagés pour le service des bâtiments de navigation intérieure pour les jours d'absence à l'occasion d'événements familiaux ou en vue de l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles du 28 août 1963 (Moniteur belge du 11 septembre 1963) et toute modification ultérieure ;
2. l'arrêté royal rendant obligatoire la convention collective de travail, conclue au sein du Conseil National du Travail, relatif au maintien de la rémunération normale de travailleurs pour les jours d'absence à l'occasion de certains événements familiaux du 3 décembre 1974 (Moniteur belge du 23 janvier 1975) ;
3. la convention collective de travail, conclue au sein du Conseil National du Travail, du 10 février 1999, relative au maintien de la rémunération normale

des travailleurs pour les jours d'absence à l'occasion du décès d'arrière-grands-parents et d'arrière-petits-enfants ;

4. la convention collective de travail, conclue au Conseil National du Travail, du 17 novembre 1999 relatif au maintien de la rémunération normale des travailleurs cohabitants légaux pour les jours d'absence à l'occasion de certains événements familiaux ;
5. la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie (Moniteur belge du 15 septembre 2001) ;
6. la loi-programme du 9 juillet 2004 (Moniteur belge du 15 juillet 2004) en, en exécution de cette dernière, l'article 30ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ;
7. l'article 133 de la loi-programme du 22 décembre 2008 (Moniteur belge du 29 décembre 2008 4ème éd.) ;
8. la loi du 13 avril 2011 modifiant, en ce qui concerne les coparents, la législation afférente au congé de paternité (Moniteur Belge du 10 mai 2011).

### CHAPITRE III. - MOTIF ET DURÉE DE L'ABSENCE.

#### Article 3

A l'occasion d'événements familiaux ou en vue de l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles énumérés ci-après, les ouvriers visés à l'article 1<sup>er</sup> ont le droit de s'absenter du travail, avec maintien de leur rémunération normale pour une durée fixée comme suit :

1. Mariage de l'ouvrier ainsi que lors de la signature et du dépôt officiel d'un contrat de vie commune : trois jours, à choisir par l'intéressé dans la semaine où l'évènement se produit ou dans la semaine qui suit.
2. Le jour du mariage, pour le mariage :
  - d'un enfant de l'ouvrier ou de son conjoint,
  - d'un enfant régulièrement élevé par l'ouvrier,
  - d'un frère ou d'une sœur,
  - d'un beau-frère ou d'une belle-sœur,
  - du père ou de la mère,
  - d'un grand-père ou d'une grand-mère,

- du beau-père ou de la belle-mère,
- du second mari de la mère, ou de la seconde femme du père,
- d'un petit-enfant de l'ouvrier,
- du beau-frère ou de la belle-sœur du conjoint de l'ouvrier
- de tout autre parent de l'ouvrier. A ce parent s'applique la condition exceptionnelle qu'il vive sous le même toit que l'ouvrier.

3. Le jour de la cérémonie pour l'ordination ou entrée au couvent :
  - d'un enfant de l'ouvrier ou de son conjoint,
  - d'un enfant régulièrement élevé par l'ouvrier,
  - d'un petit-enfant,
  - d'un frère ou d'une sœur,
  - d'un beau-frère ou d'une belle-sœur de l'ouvrier,
  - d'un beau-frère ou d'une belle-sœur du conjoint de l'ouvrier
  - de tout autre parent de l'ouvrier. A ce parent s'applique la condition exceptionnelle qu'il vive sous le même toit que l'ouvrier.
4. Naissance d'un enfant dont la filiation avec l'ouvrier est établie : trois jours à choisir par l'ouvrier dans les quatre mois à partir du jour de l'accouchement. Le même droit revient, sous les conditions et modalités fixées à l'art.30 §2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, à l'ouvrier dont la filiation visée à l'alinéa précédent ne peut être établie mais qui, au moment de la naissance :
  - a) est marié avec la personne à l'égard de laquelle la filiation est établie ;
  - b) cohabite légalement avec la personne à l'égard de laquelle la filiation est établie et chez laquelle l'enfant a sa résidence principale, et qu'ils ne soient pas unis par un lien de parenté entraînant une prohibition de mariage dont ils ne peuvent être dispensés par le Roi ;
  - c) depuis une période ininterrompue de trois ans précédant la naissance, cohabite de manière permanente et affective avec la personne à l'égard de laquelle la filiation est établie et chez laquelle l'enfant a sa résidence principale, et qu'ils ne soient pas unis par un lien de parenté entraînant une prohibition de mariage dont ils ne peuvent être dispensés par le Roi. La preuve de la cohabitation et de la résidence principale est fournie au moyen d'un extrait du registre de la population.
5. Décès du conjoint, d'un enfant de l'ouvrier ou de son conjoint, d'un enfant élevé par l'ouvrier, du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère ou de la seconde femme du père de l'ouvrier : cinq jours à choisir par l'ouvrier dans la période commençant la veille du jour du décès et finissant 30 jours après le jour du décès.

6. Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de l'arrière-grand-père, de la grand-mère, de l'arrière-grand-mère, d'un petit-enfant, d'un arrière-petit-enfant, d'un gendre ou d'une bru habitant chez l'ouvrier : deux jours à choisir par l'ouvrier dans la période commençant la veille du jour du décès et finissant 30 jours après le jour du décès.
7. Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de l'arrière-grand-père, de la grand-mère, de l'arrière-grand-mère, d'un petit-enfant, d'un arrière-petit-enfant, d'un gendre ou d'une bru n'habitant pas chez l'ouvrier : le jour des funérailles.
8. Décès de tout autre parent vivant sous le même toit que celui de l'ouvrier, du tuteur ou de la tutrice de l'ouvrier mineur d'âge ou de l'enfant mineur dont l'ouvrier est tuteur : le jour des funérailles.
9. Communion solennelle d'un enfant légitime, légitimé, adopté ou naturel reconnu de l'ouvrier ou de son conjoint ou d'un enfant régulièrement élevé par l'ouvrier : un jour à choisir par l'ouvrier.
10. Participation d'un enfant légitime, légitimé, adopté ou naturel reconnu de l'ouvrier ou de son conjoint, ou d'un enfant régulièrement élevé par l'ouvrier à la fête de la "jeunesse laïque", là où elle est organisée : un jour à choisir par l'ouvrier.
11. Séjour de l'ouvrier milicien dans un centre de recrutement et de sélection ou dans un hôpital militaire à la suite de son passage dans un centre de recrutement et de sélection : le temps nécessaire avec un maximum de trois jours.
12. Participation à une réunion d'un conseil de famille convoqué officiellement : le temps nécessaire avec un maximum d'un jour.
13. Participation à un jury, convocation comme témoin devant les tribunaux ou comparution personnelle ordonnée par la juridiction du travail : le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours.
14. Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal ou d'un bureau unique de vote, lors des élections législatives, provinciales et communales : le temps nécessaire.

15. Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal de dépouillement lors des élections législatives, provinciales et communales : le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours.
16. Exercice des fonctions d'assesseur d'un des bureaux principaux lors de l'élection du Parlement Européen : le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours.
17. Accueil d'un enfant dans la famille de l'ouvrier dans le cadre d'une adoption : trois jours à choisir dans le mois qui suit l'inscription de l'enfant dans le registre de la population ou dans le registre des étrangers de sa commune de résidence comme faisant partie de son ménage.
18. Séjour du travailleur objecteur de conscience au Service de Santé administratif ou dans un des établissements hospitaliers désignés par le Roi, conformément à la législation portant sur le statut des objecteurs de conscience : le temps nécessaire avec un maximum de trois jours.

#### **Article 4**

§ 1. L'enfant adoptif ou naturel est assimilé à l'enfant légitime ou légitimé pour l'application de l'article 3.2., article 3.3. et article 3.5.

§ 2. Le beau-frère, la belle-sœur, le grand-père de l'arrière-grand-père, la grand-mère, et l'arrière-grand-mère du conjoint de l'ouvrier sont assimilés au beau-frère, à la belle-sœur, au grand-père, l'arrière-grand-père, la grand-mère et l'arrière-grand-mère de l'ouvrier pour l'application de l'article 3.6. et l'article 3.7.

#### **Article 5**

Pour l'application des dispositions de l'article 3 de la présente convention collective de travail, la personne cohabitant avec l'ouvrier et faisant partie de son ménage est assimilée au conjoint ou à la conjointe.

#### **Article 6**

Pour l'application de l'article 3 de la présente convention collective de travail, seules les journées d'activité habituelle pour lesquelles l'ouvrier aurait pu prétendre au salaire s'il ne s'était pas trouvé dans l'impossibilité de travailler pour les motifs prévus au même article 3, sont considérées comme jours d'absence.

Le salaire normal se calcule d'après les arrêtés pris en exécution de l'arrêté royal du 18 avril 1974 déterminant les modalités générales d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés.

### **Article 7**

Pour l'application de l'article 3.4, les ouvriers ont droit, conformément à l'art.30 §2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, de s'absenter du travail pendant dix jours.

Pendant les trois premiers jours d'absence, l'ouvrier bénéficie du maintien de sa rémunération normale.

Ces trois premiers jours d'absence peuvent également être pris sous la forme de demi-journées.

Pendant les sept jours suivants, l'ouvrier bénéficie d'une allocation dont le montant est déterminé par le Roi et qui lui est payée dans le cadre de l'assurance soins de santé et indemnités.

### **Article 8**

§ 1. Pour l'application de l'article 3.17, conformément à la loi-programme du 9 juillet 2004 (Moniteur belge du 15 juillet 2004) et en exécution de cette dernière, l'article 30 ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, les ouvriers ont le droit de s'absenter du travail :

- si l'enfant n'a pas trois ans au début du congé : six semaines sans interruption et au choix de l'ouvrier, débutant dans les deux mois suivant l'inscription dans le registre de la population ou des étrangers de la commune où l'ouvrier a sa résidence, comme faisant partie de sa famille.
- si l'enfant a trois ans ou plus au début du congé : quatre semaines sans interruption et au choix de l'ouvrier, débutant dans les deux mois suivant l'inscription dans le registre de la population ou des étrangers de la commune où l'ouvrier a sa résidence, comme personne faisant partie de sa famille.

§ 2. Les périodes d'absence telles que définies au § 1. du présent article seront doublées pour atteindre respectivement 12 ou 8 semaines, si l'enfant est atteint d'une incapacité corporelle ou mentale d'au moins 66 % ou d'une affection qui donne lieu à l'octroi d'au moins 4 points dans le pilier 1 de l'échelle médico-sociale, au sens de la réglementation relative aux allocations de famille.

§ 3. Les périodes d'absence telles que définies aux § 1. et § 2. du présent article doivent débuter dans les deux mois suivant l'inscription dans le registre de la population ou des étrangers de la commune où l'ouvrier a sa résidence, comme personne faisant partie de sa famille.

## CHAPITRE IV. - DISPOSITIONS FINALES.

### **Article 9**

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 9 octobre 2015, conclue au sein de la Sous-commission paritaire du commerce du métal, enregistrée sous le numéro 131.929/CO/149.04 et rendue obligatoire par arrêté royal du 12 décembre 2016 (Moniteur belge du 27 janvier 2017).

### **Article 10**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2019 et est valable pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par l'une des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste adressée au Président de la Sous-commission paritaire du commerce du métal ainsi qu'à toutes les parties signataires.

C.C.T. : 10/06/99      A.R. : 11/05/01      M.B. : 10/08/01

Dépôt : 19/07/99  
Date d'enregistrement : 08/10/99  
Numéro d'enregistrement : 52514/CO/149.4  
Publication d'enregistrement dans le M.B. : 22/10/99

### 1. Contenu :

Chaque jour de carence sera payé indépendamment de la durée de l'incapacité de travail.

### 2. Remplacement/prolongation de C.C.T. :

C.C.T. : 16/06/97      A.R. : 26/04/99      M.B. : 25/11/99

### 3. Durée :

À partir du 1<sup>er</sup> juillet 1999 pour une durée indéterminée.

## Convention collective de travail du 10 juin 1999

### CARENCE DURANT UNE INCAPACITÉ DE TRAVAIL

En exécution de l'article 4.4. de l'accord national 1999-2000 du 27 avril 1999.

#### CHAPITRE I. - CHAMP D'APPLICATION

##### Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, aux ouvriers et aux ouvrières des entreprises ressortissant à la sous-Commission paritaire pour le commerce du métal.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par «ouvriers» : les ouvriers et les ouvrières.

#### CHAPITRE II. - OBJET

##### Article 2

A partir du 1<sup>er</sup> juillet 1999 l'employeur est tenu de payer tous les jours de carence dont question à l'article 52 de la loi du 3 juillet 1978 et des modifications y apportées par la suite concernant les contrats de travail, indépendamment de la durée de l'incapacité de travail.

#### CHAPITRE III. - VALIDITÉ

##### Article 3

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 16 juin 1997 relative au jour de carence durant incapacité de travail, conclue au sein de la sous-Commission paritaire pour le commerce du métal et enregistrée sous le numéro 45208/CO/149.4 le 23 juillet 1997.

#### **Article 4**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 1999.

Elle est valable pour une durée indéterminée et peut être dénoncée moyennant un préavis de trois mois, signifié par lettre recommandée au Président de la sous-Commission paritaire pour le commerce du métal et aux organisations signataires.

**1. Contenu :**

Pour les contrats de travail à dater du 1<sup>er</sup> janvier 2014, il n'y a plus de distinction dans les délais de préavis entre ouvriers et employés. Le délai de préavis est déterminé par le critère d'ancienneté dans l'entreprise au moment où le préavis prend cours.

Pour les ouvriers travaillant déjà dans l'entreprise avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014, le calcul du préavis se fait en 2 parties qui sont ensuite additionnées.

**Partie 1 :** délai de préavis sur base de l'ancienneté acquise au 31 décembre 2013 et compte tenu des dispositions sectorielles applicables à ce moment-là (AR 02.12.11 - MB 16.12.11, modifié par l'AR du 26.01.12 - MB 13.02.12).

Ancienneté	Employé	Employeur	Prépension
-5 ans	40 jours	14 jours	28 jours
5 – 9 ans	48 jours	14 jours	28 jours
10 – 14 ans	70 jours	21 jours	28 jours
15 – 19 ans	105 jours	21 jours	28 jours
20 – 24 ans	140 jours	28 jours	56 jours
+ 25 ans	154 jours	28 jours	56 jours

**Partie 2 :** délai de préavis sur base de l'ancienneté acquise au 1<sup>er</sup> janvier 2014 selon les nouveaux délais de préavis valables à dater du 1<sup>er</sup> janvier 2014. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, le résultat du calcul est comparé avec l'indemnité de préavis que l'ouvrier aurait obtenu pour une ancienneté constituée entièrement dans le cadre de la nouvelle réglementation. La différence est payée par l'ONEM sous la forme d'une indemnité en compensation du licenciement.

**2. Remplacement/prolongation de C.C.T. :**

A.R. : 10/07/03

M.B. : 24/07/03

**3. Durée :**

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014 pour une durée indéterminée.

**Arrêté royal du 2 décembre 2011**

## ARRÊTÉ ROYAL FIXANT LES DÉLAIS DE PRÉAVIS

**Article 1**

Le présent arrêté s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la sous-commission paritaire pour le commerce du métal.

**Article 2**

Pour l'application du présent arrêté, on entend par ouvriers, les ouvriers et les ouvrières, y compris ceux auxquels s'applique l'article 65/1 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

**Article 3**

§ 1. Par dérogation aux dispositions de l'article 59, alinéas 2 et 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, lorsque le congé est donné par l'employeur, le délai de préavis à respecter pour mettre fin à un contrat de travail d'ouvrier, conclu pour une durée indéterminée, est fixé à :

- quarante jours quand il s'agit d'ouvriers comptant moins de cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- quarante-huit quand il s'agit d'ouvriers comptant entre cinq ans et moins de dix ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- septante jours quand il s'agit d'ouvriers comptant entre dix ans et moins de quinze ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- cent cinq jours quand il s'agit d'ouvriers comptant entre quinze ans et moins de vingt ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- cent quarante jours quand il s'agit d'ouvriers comptant vingt ans et moins de vingt-cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- cent cinquante-quatre jours quand il s'agit d'ouvriers comptant vingt-cinq ans ou plus d'ancienneté dans l'entreprise.

§ 2. Dans le cadre d'un licenciement en vue de la prépension, les délais de préavis applicables sont ceux prévus à l'article 59 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

#### **Article 4**

les préavis notifiés avant l'entrée en vigueur du présent arrêté continuent à sortir tous leurs effets.

#### **Article 5**

L'arrêté royal du 10 juillet 2003 fixant les délais de préavis pour les entreprises ressortissant à la sous-commission paritaire pour le commerce du métal est abrogé.

#### **Article 6**

Le présent arrêté entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2012

#### **Article 7**

Le Ministre qui a l'Emploi dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

### **Arrêté Royal du 26 janvier 2012**

#### ARRÊTÉ ROYAL MODIFIANT L'ARRÊTÉ ROYAL DU 2 DECEMBRE 2011 FIXANT LES DÉLAIS DE PRÉAVIS

#### **Article 1**

Dans l'article 3 de l'arrêté royal du 2 décembre 2011 fixant les délais de préavis pour les entreprises ressortissant à la sous-commission paritaire pour le commerce du métal le paragraphe 1 est remplacé par ce qui suit :

« § 1. Par dérogation aux dispositions de l'article 59, alinéas 2 et 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail le délai de préavis à respecter pour mettre fin à un contrat de travail d'ouvrier, conclu pour une durée indéterminée, est fixé à :

- quarante jours lorsque le congé est donné par l'employeur et à quatorze jours lorsque le congé est donné par le travailleur, quand il s'agit d'ouvriers comptant moins de cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- quarante-huit jours lorsque le congé est donné par l'employeur et à quatorze jours lorsque le congé est donné par le travailleur, quand il s'agit d'ouvriers comptant entre cinq ans et moins de dix ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- septante jours lorsque le congé est donné par l'employeur et à vingt-et un jours lorsque le congé est donné par le travailleur, quand il s'agit d'ouvriers comptant entre dix ans et moins de quinze ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- cent cinq jours lorsque le congé est donné par l'employeur et à vingt-et un jours lorsque le congé est donné par le travailleur, quand il s'agit d'ouvriers comptant entre quinze ans et moins de vingt ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- cent quarante jours lorsque le congé est donné par l'employeur et à vingt-huit jours lorsque le congé est donné par le travailleur, quand il s'agit d'ouvriers comptant vingt ans et moins de vingt-cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise ;



- cent cinquante-quatre jours lorsque le congé est donné par l'employeur et à vingt-huit jours lorsque le congé est donné par le travailleur, quand il s'agit d'ouvriers comptant vingt-cinq ans ou plus d'ancienneté dans l'entreprise.

## **Article 2**

Le présent arrêté entre en vigueur le jour de sa publication au *Moniteur Belge*.

## **Article 3**

Le Ministre qui a l'Emploi dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

C.C.T. : 27/01/22

A.R. :

M.B. :

Dépôt : 11/03/2022

Date d'enregistrement : 22/06/2022

Numéro d'enregistrement : 173646/CO/149.04

Publication de l'enregistrement dans le M.B. : 27/06/2022

**1. Contenu :**

Droit à l'absence non rémunérée en cas de :

- La maladie, accident ou l'hospitalisation des proches spécifiées
- Dommages matériels graves aux biens de l'ouvrier
- L'ordonnance de comparution à une audience lorsque l'ouvrier est parti au procès

Un jour par année est rémunéré en raison de l'incendie de domicile ou d'une catastrophe naturelle

Une extension des événements de commun accord est possible

Obligation d'avertissement au préalable ou si cela s'avère impossible dans les plus brefs délais

**2. Prolongation/ remplacement de C.C.T. :****3. Durée :**Du 1<sup>er</sup> janvier 2022 jusqu'au 30 juin 2023.**Convention collective de travail du 27 janvier 2022**

## CONGÉ POUR RAISONS IMPÉRIEUSES

*Préambule*

*La présente convention collective de travail a été conclue en exécution de l'article 19 de l'accord national 2021-2022 du 2 décembre 2021 et de la convention collective de travail n° 45 du 19 décembre 1989 instaurant un congé pour raisons impérieuses.*

## CHAPITRE I. CHAMP D'APPLICATION

**Article 1**

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers ressortissants à la Sous-Commission paritaire pour le commerce du métal.

Pour l'application de cette convention collective de travail, on entend par "ouvriers" les ouvriers de sexe masculin et féminin.

## CHAPITRE II. RAISONS IMPÉRIEUSES

**Article 2**

§ 1. L'ouvrier a le droit de s'absenter du travail pour raisons impérieuses.

§ 2. Par raison impérieuse, il faut entendre tout événement imprévisible, indépendant du travail, qui requiert l'intervention urgente et indispensable de l'ouvrier, et ce pour autant que l'exécution du contrat de travail rende impossible cette intervention.

§ 3. Sont considérés, en particulier, comme impérieuses au sens et dans les conditions de la convention collective de travail n° 45 :

- a) la maladie, l'accident ou l'hospitalisation :
  - d'une personne habitant avec l'ouvrier sous le même toit telle que :
    - le conjoint ou la personne qui cohabite avec lui ;
    - l'ascendant, le descendant, l'enfant adoptif ou le pupille, la tante ou l'oncle du ouvrier, de son conjoint ou de la personne qui cohabite avec lui ;
  - d'un parent ou d'un allié au premier degré n'habitant pas avec l'ouvrier sous le même toit comme les parents, les beaux-parents, les enfants ou les beaux-enfants du ouvrier ;
- b) les dommages matériels graves aux biens de l'ouvrier, tels que les dégâts causés à l'habitation par un incendie ou une catastrophe naturelle ;
- c) l'ordonnance de comparution en personne à une audience lorsque l'ouvrier est partie au procès.

§ 4. Il est loisible à l'employeur et à l'ouvrier de déterminer d'un commun accord d'autres événements qui doivent être considérés comme raisons impérieuses.

### CHAPITRE III. RÉMUNÉRATION

#### Article 3

§1. Les absences prévues à l'article 2 ne sont pas rémunérées sauf disposition conventionnelle contraire.

§2. Un jour par année calendrier les absences prévues à l'article 2 § 3 b) sont rémunérées en raison de l'incendie de domicile ou d'une catastrophe naturelle.

### CHAPITRE IV. DURÉE DU CONGÉ POUR RAISONS IMPÉRIEUSES

#### Article 4

L'ouvrier est autorisé à s'absenter pendant la durée nécessaire pour faire face aux problèmes résultant des événements visés à l'article 2.

#### Article 5

§ 1 La durée des absences ne peut dépasser 10 jours de travail par année calendrier.

§ 2 Pour l'ouvrier occupé à temps partiel, la durée du congé pour raisons impérieuses fixée au § 1<sup>er</sup> est réduite proportionnellement à la durée de ses prestations de travail.

§ 3 Le façon de prise de congé est convenu d'un commun accord entre l'ouvrier et l'employeur.

### CHAPITRE V. MODALITÉS

#### Article 6

L'ouvrier qui s'absente pour une raison impérieuse est tenu d'avertir préalablement l'employeur. Si cela s'avère impossible, il est tenu d'avertir l'employeur dans les plus brefs délais

#### Article 7

L'ouvrier doit utiliser le congé aux fins pour lesquelles il a été accordé. À la demande de l'employeur, l'ouvrier doit prouver la raison impérieuse par des documents appropriés ou, à défaut, par tout autre moyen de preuve.

Chapitre VI. Dispositions particulières

#### Article 8

Les dispositions de la présente convention collective de travail ne portent pas préjudice aux règles qui régissent les cas de suspension du contrat de travail donnant lieu au paiement d'un salaire garanti, tel qu'il est dû en vertu de dispositions légales ou conventionnelles.

Les dispositions de la présente convention collective de travail sont également sans préjudice aux dispositions plus favorables prévues au niveau de l'entreprise.

#### Article 9

Les jours de congé accordés en vertu de la présente convention ne sont pas considérés comme du temps de travail ; ils considérés comme une absence justifiée pour l'octroi d'avantages concédés pro rata temporis par une convention collective conclue au niveau de la commission paritaire ou de l'entreprise.

L'ouvrier ne peut être contraint de prester à un autre moment les heures au cours desquelles il s'est absenté pour motif impérieux ; cet aménagement des prestations peut par contre être convenu d'un commun accord entre l'ouvrier et l'employeur.

## CHAPITRE VII. DISPOSITIONS FINALES

### **Article 10**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2022 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2023.

### **Article 11**

Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.

C.C.T. : 02/12/21

A.R. : 30/07/22

M.B. :

Dépôt : 08/12/21

Date d'enregistrement : 16/02/21

Numéro d'enregistrement : 170281/CO/149.04

Publication de l'enregistrement dans le M.B. : 28/02/22

**1. Contenu :**

- Les ouvriers âgés de 50 ans peuvent diminuer leurs prestations de 1/5e pour autant qu'ils aient une carrière professionnelle de 28 ans et 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- En exécution de la convention collective de travail nr. 156, l'âge auquel les ouvriers peuvent réduire leurs prestations de travail de 1/5ème dans le cadre d'un emploi de fin de carrière après 35 ans de carrière ou dans un métier lourd, est porté à 55 ans pour la période du premier janvier 2021 jusqu'au 31 décembre 2022
- En exécution de la convention collective de travail nr. 157, l'âge auquel les ouvriers peuvent réduire leurs prestations de travail d'un mi-temps dans le cadre d'un emploi de fin de carrière après 35 ans de carrière ou dans un métier lourd, est porté à 55 ans pour la période du premier janvier 2023 jusqu'au 30 juin 2023
- Attribution des primes d'encouragement de la Région flamande

**2. Prolongation/remplacement de C.C.T. :**

C.C.T. : 26/07/21

A.R. : 17/11/21

**3. Durée :**

- Du 1<sup>er</sup> janvier 2021 pour une durée indéterminée, à l'exception de
- l'article 5, § 2 [jusqu'au 31 décembre 2022]
  - l'article 5, § 3 [jusqu'au 30 juin 2023].

**Convention collective de travail du 2 décembre 2021**DROIT AU CREDIT-TEMPS, DIMINUTION DE CARRIÈRE  
ET EMPLOIS FIN DE CARRIÈRE

En exécution de l'article 18 de l'accord national 2021-2022 du 2 décembre 2021.

## CHAPITRE I. - CHAMP D'APPLICATION

**Article 1**

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et ouvriers des entreprises qui ressortissent à la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par "ouvriers" : les ouvriers et les ouvrières.

## CHAPITRE II. - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

**Article 2**

La présente convention collective de travail est conclue conformément à et en exécution :

- des dispositions de la convention collective de travail nr. 103 du 27 juin 2012, conclue au sein du Conseil national du travail instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emploi de fin de carrière, rendue obligatoire par arrêté royal du 25 août 2012 et publiée au Moniteur belge le 31 août 2012, et modifiée par les conventions collectives de travail nr. 103 bis du 27 avril 2015 et nr. 103 ter du 20 décembre 2016, nr. 103/4 du 29 janvier 2018 et nr. 103/5 du 7 octobre 2020.
- du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie (MB 15 septembre 2001).

- de la Convention collective de travail nr. 156 du Conseil national du travail du 15 juillet 2021 fixant, pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2021 jusqu'au 31 décembre 2022 inclus, le cadre interprofessionnel de l'abaissement de la limite d'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière, pour les travailleurs qui ont une carrière longue, qui exercent un métier lourd ou qui sont occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration.

- de la Convention collective de travail nr. 157 du Conseil national du travail du 15 juillet 2021 fixant, pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2023 jusqu'au 30 juin 2023 inclus, le cadre interprofessionnel de l'abaissement de la limite d'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière, pour les travailleurs qui ont une carrière longue, qui exercent un métier lourd ou qui sont occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration.

### CHAPITRE III. - DROIT AU CRÉDIT-TEMPS AVEC MOTIF

#### Article 3

§ 1. Conformément aux dispositions de l'article 4 § 4 de la convention collective de travail nr. 103, la durée du droit au crédit temps à temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps est portée à 36 mois.

§ 2. Le droit au crédit-temps à mi-temps/à temps plein avec motif soins peut être porté jusqu'à 51 mois moyennant une convention collective de travail d'entreprise, conformément à l'article 4, § 1, a), b) et c) de la convention collective de travail nr. 103 du 27 juin 2012.

### CHAPITRE IV. - DROIT À UNE DIMINUTION DE CARRIÈRE DE 1/5E

#### Article 4.

§ 1. En exécution des articles 6 et 9 de la convention collective de travail nr. 103, les ouvriers qui travaillent en équipes ou par cycles, ont droit à une diminution de carrière de 1/5e.

§ 2. Les règles d'organisation du droit à une diminution de carrière à concurrence de 1/5e sont fixées au niveau de l'entreprise en tenant compte des conditions suivantes :

- l'organisation du travail existante doit pouvoir continuer à être appliquée. On entend par là que l'application des cycles de travail et des systèmes d'équipes doit être garantie ;

- la diminution de carrière doit se prendre au minimum sous forme de jours entiers.

§ 3. Les règles d'organisation convenues sont inscrites dans une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise.

### CHAPITRE V. – EMPLOI DE FIN DE CARRIÈRE

#### Article 5

§ 1. A partir du 1<sup>er</sup> avril 2014, les ouvriers âgés de 50 ans au moins peuvent diminuer leurs prestations d'un jour ou de deux demi-jours par semaine pour autant qu'ils aient :

- une carrière professionnelle de minimum 28 ans ;
- minimum 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

§ 2. En exécution de la convention collective de travail nr. 156 du Conseil national du travail du 15 juillet 2021, l'âge auquel les ouvriers peuvent réduire leurs prestations de travail de 1/5ème ou d'un mi-temps dans le cadre d'un emploi de fin de carrière après 35 ans de carrière ou dans un métier lourd, est porté à 55 ans pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2021 jusqu'au 31 décembre 2022 inclus.

§ 3. En exécution de la convention collective de travail nr. 157 du Conseil national du travail du 15 juillet 2021, l'âge auquel les ouvriers peuvent réduire leurs prestations de travail de 1/5ème ou d'un mi-temps dans le cadre d'un emploi de fin de carrière après 35 ans de carrière ou dans un métier lourd, est porté à 55 ans pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2023 jusqu'au 30 juin 2023 inclus.

§ 4. Les autres modalités pour l'exercice des droits prévues dans § 1, § 2 et § 3 peuvent être fixées dans une convention collective de travail au niveau de l'entreprise.

## CHAPITRE VI. DISPOSITIONS TRANSITOIRES

### Article 6

Le droit au crédit-temps, à la diminution de carrière et à la réduction des prestations de travail à mi-temps tels que définis par la convention collective de travail nr. 77 bis, continue de s'appliquer conformément aux conditions fixées dans les dispositions transitoires prévues à l'article 22 de la convention collective de travail nr. 103 du 27 juin 2012, conclue au sein du Conseil national du travail instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emploi de fin de carrière.

## CHAPITRE VII. - RÈGLES D'ORGANISATION

### Article 7

§ 1. Conformément aux dispositions de la convention collective de travail nr. 103 il existe un droit inconditionnel au crédit-temps et à la diminution de carrière pour les entreprises à partir de 11 travailleurs.

§ 2. Lorsque 5 % des travailleurs veulent exercer ce droit en même temps, des règles de priorité doivent être discutées au niveau de l'entreprise, comme prévu au chapitre IV, section 4 de la convention collective de travail nr. 103.

§ 3. Les ouvriers âgés de 55 ans ou plus qui utilisent leur droit à la diminution de carrière de 1/5e, ne peuvent être inclus dans le calcul du seuil sectoriel de 5 %.

Cela implique que, conformément à l'article 16, § 1, § 3 et § 4 de la convention collective de travail nr. 103, le seuil sectoriel de 5 % est calculé sur le nombre total de travailleurs dans l'entreprise et ce indépendamment du % d'ouvriers âgés de 55 ans ou plus utilisant leur droit au crédit-temps ou à la diminution de carrière.

§ 4. Les entreprises qui, lors de l'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail, appliquent déjà un pourcentage plus favorable, peuvent maintenir ce pourcentage. A cette fin, une convention collective de travail doit être conclue au niveau de l'entreprise.

§ 5. Dans les entreprises de moins de 11 travailleurs, le crédit-temps, la diminution de la carrière de 1/5e temps et les réductions de carrière pour les +50 ans sont autorisés pour autant qu'il y ait un accord individuel entre l'ouvrier et l'employeur.

## CHAPITRE VIII. - FORMES SPÉCIFIQUES D'INTERRUPTION DE CARRIÈRE

### Article 8

Les dispositions spécifiques en matière d'interruption de carrière, à savoir :

- le droit à l'interruption de carrière pour assister ou soigner un membre du ménage ou de la famille gravement malade, inscrit dans l'arrêté royal du 10 août 1998 (MB 8 septembre 1998), modifiée par l'arrêté royal du 10 octobre 2012 (MB 22 octobre 2012) ;
- le droit à un congé parental dans le cadre de l'interruption de carrière, inscrit dans l'arrêté royal du 31 mai 2012 modifiant l'arrêté royal du 15 juillet 2005 ;
- le droit à l'interruption de carrière dans le cadre du congé palliatif, inscrit dans l'arrêté royal du 22 mars 1995 (MB 5 mai 1995).

instaurent un droit séparé à l'interruption de carrière et tombent ainsi entièrement en dehors du droit précisé ci-avant.

Ceci signifie que ces formes d'interruption de carrière ne peuvent pas être prises en compte pour le calcul des 5 %.

## CHAPITRE IX. - PASSAGE VERS UN RÉGIME DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE.

### Article 9

En cas de passage vers un régime de chômage avec complément d'entreprise après une diminution de carrière et après une réduction des prestations de travail à mi-temps, l'indemnité complémentaire d'un régime de chômage avec complément d'entreprise est calculée sur base du régime de travail et sur base de la rémunération dont bénéficiait l'ouvrier avant la réduction de ses prestations.

## CHAPITRE X. - MAINTIEN DE L'ANCIENNETÉ

### Article 10

Lors d'une diminution de carrière et d'une réduction des prestations de travail à mi-temps, l'ancienneté et la catégorie de fonction dans laquelle l'ouvrier se trouvait avant la réduction des prestations, sont maintenues.

## CHAPITRE XI. - DISPOSITIONS FINALES

### Article 11

Sans préjudice des dispositions de l'article 6 ci-dessus, la présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 12 septembre 2019 concernant le droit au crédit-temps, à la diminution de carrière et aux emplois fin de carrière, enregistrée sous le numéro 154.701/CO/149.04 et rendue obligatoire le 31 juillet 2020 (MB du 14 août 2020).

### Article 12

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2021 et est conclue pour une durée indéterminée, à l'exception de

- l'article 5 § 2 qui est conclu pour une durée déterminée et expirera le 31 décembre 2022 ;
- l'article 5 § 3 qui entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2023 et expirera le 30 juin 2023.

Elle peut être dénoncée par une des parties signataires moyennant un préavis de six mois, signifié par lettre recommandée, adressée au président de la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal.

Ce préavis entre en application au plus tôt le 1<sup>er</sup> juillet 2023.



## RECOMMANDATION CONCERNANT LE CRÉDIT-TEMPS ET

## LA DIMINUTION DE CARRIÈRE DU 9 JUIN 2004

Les partenaires sociaux reconnaissent le droit au crédit-temps et à la diminution de carrière,

- conformément à la CCT 77 bis du 19 décembre 2001 (Moniteur belge 5 mars 2002), modifiée par la CCT 77 ter du 10 juillet 2002 (Moniteur belge 5 octobre 2002);
- conformément à la CCT sectorielle sur le crédit-temps et la diminution de carrière du 10 octobre 2001 (Moniteur belge 30 novembre 2001).

Dans les entreprises faisant partie de la sous-Commission paritaire pour le commerce du métal (SCP n°149.04), où des techniciens «service» sont occupés et qui sont confrontées à des demandes d'octroi du droit à une diminution de carrière de 1/5 pour le groupe de ces techniciens, les parties signataires recommandent de mener des discussions au niveau de l'entreprise.

Pour l'application de cette recommandation, nous entendons par groupe de personnel des techniciens «service» :

- des techniciens fournissant un service au client ou à l'utilisateur lui-même ;
- avec un déplacement important à la clé (du domicile/de l'entreprise vers l'entreprise du client ou directement de client à client) ;
- qui disposent d'un degré d'équipement élaboré (outillage, instruments personnels, etc.) ;
- qui disposent d'un degré de formation élevé (programmes de formation spécifiques suivis plusieurs fois par an) ;
- qui couvrent souvent une région déterminée ;
- qui sont souvent spécialisés dans certaines machines ;
- qui sont indispensables dans l'organisation de l'entreprise ;
- qui ont été repris dans une catégorie de classification séparée.

Ces discussions seront menées de préférence au niveau de l'entreprise étant donné la situation spécifique propre à chaque entreprise.

En exécution de la CCT sur le crédit-temps et la diminution de carrière, une « commission crédit-temps »- de composition paritaire - sera constituée.

La tâche de cette commission sera d'émettre un avis et d'intervenir en cas de litiges relatifs à la finalisation de la réduction des prestations d'1/5 pour le groupe des techniciens «service» dans l'entreprise.

Pour traiter un avis ou un litige au sein de cette commission, les informations suivantes doivent être transmises par écrit à la commission (à l'adresse de Federauto) :

- description du contexte de la demande ou du litige
- arguments techniques étayant les points de vue
- aperçu des démarches déjà entreprises par les partenaires concernés dans l'entreprise.

Dans les 2 mois suivant la réception du dossier, cette commission rendra un avis (non contraignant il est vrai) sur la question. Le résultat sera envoyé par écrit aux parties concernées.

Si le contentieux persiste, la partie la plus diligente adressera une demande de conciliation au président de la sous-Commission paritaire pour le commerce du métal.

La partie la plus diligente pourra à tout moment demander de modifier le contenu de cette recommandation via la sous-Commission paritaire.

C.C.T. : 12/09/19

A.R. : 04/02/20

M.B. : 21/02/20

Dépôt : 02/10/19

Date d'enregistrement : 24/10/19

Numéro d'enregistrement : 154709/CO/149.04

Publication de l'enregistrement dans le M.B. : 04/11/19

**1. Contenu :**

- Obligation d'information en utilisant des contrats à durée déterminée ou pour un travail nettement défini, travail intérimaire, sous-traitance et création d'un groupement d'entreprises ou qui y adhèrent
- Application correcte de conditions de salaire et de travail pour les contrats à durée déterminée ou pour un travail nettement défini et travail intérimaire
- Modalités en cas de passage d'un contrat à durée déterminée ou un travail nettement défini et travail intérimaire vers un contrat à durée indéterminée

**2. Remplacement/prolongation de C.C.T. :**

C.C.T. 16/06/11

A.R. : 05/10/11

M.B. : 04/11/11

**3. Durée :**

A partir du 1 juillet 2019 pour une durée indéterminée.

**Convention collective de travail du 12 septembre 2019****OBLIGATION D'INFORMATION CONTRATS ATYPIQUES**

En exécution de l'article 32 de l'accord national 2019-2020 du 26 juin 2019.

**CHAPITRE I. - CHAMP D'APPLICATION****Article 1**

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises relevant de la compétence de la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par "ouvriers" : les ouvriers et ouvrières.

**CHAPITRE II. - DESCRIPTION DE LA NOTION****Article 2**

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

- Contrats à durée déterminée ou pour un travail nettement défini: les contrats de travail prévus aux articles 9, 10, 11 et 11bis de la Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (Moniteur belge du 22 août 1978).
- Travail intérimaire : travail effectué par un travailleur intérimaire comme défini et réglementé dans la Loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire (Moniteur belge du 20 août 1987) et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateur et toutes les conventions collectives de travail en exécution de cette loi.
- Sous-traitance: travail exécuté uniquement en vertu d'un contrat entre le donneur d'ordre et le sous-traitant, par lequel il n'existe pas de lien d'autorité entre le donneur d'ordre et le personnel du sous-traitant au sens de l'article 17, 2°, de la Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

**Article 3**

Sauf dispositions légales ou conventionnelles qui imposent d'autres obligations (par exemple une autorisation préalable), les entreprises qui créent un groupement d'entreprises ou qui y adhèrent, les entreprises embauchant des ouvriers avec un contrat de travail à durée déterminée ou pour un travail nettement défini, faisant appel à des intérimaires ou à la sous-traitance, doivent en informer au préalable le conseil d'entreprise ou, à défaut, la délégation syndicale ou, à défaut, les organisations de travailleurs représentatives.

En cas de création ou adhésion à un groupement d'entreprise, une copie de cette information sera transmise au Président de la Sous-commission paritaire.

## CHAPITRE IV: MODALITÉS

**Article 4**

§ 1. En cas d'occupation d'ouvriers sous un contrat de travail à durée déterminée ou pour un travail nettement défini, les entreprises doivent appliquer intégralement les conventions collectives de travail existantes en matière de conditions de salaire et de travail.

§ 2. En cas de travail intérimaire, les salaires applicables dans l'entreprise à la fonction ou au travail pour lequel l'intérimaire a été engagé doivent être appliqués et ce, sans préjudice des dispositions conventionnelles et légales relatives aux contrats visés.

§ 3. En cas de sous-traitance, l'obligation d'information susmentionnée a trait à : l'identité du sous-traitant, la (sous-)commission paritaire à laquelle l'activité du sous-traitant ressortit, la nature de la mission, la période de sous-traitance prévue, le nombre d'ouvriers du sous-traitant auxquels il a été fait appel.

§ 4. Afin de contrôler le caractère qualitatif du travail dans le secteur, ainsi que pour la garantie d'un accueil adéquat dans l'entreprise et la prévention des accidents du travail, les entreprises du secteur ne peuvent recourir à des contrats journaliers que si c'est absolument nécessaire. Il doit s'agir de travaux dont on sait dès avant le début de la mission qu'il s'agira d'une mission d'une durée inférieure à 5 jours ouvrables consécutifs.

**Article 5**

§ 1. Lorsqu'un ouvrier est embauché sous un contrat à durée indéterminée après avoir effectué un ou plusieurs contrats à durée déterminée ou pour un travail nettement défini ou de travail intérimaire, l'ancienneté constituée à travers ces contrats à durée déterminée ou pour un travail nettement défini ou de travail intérimaire sera prise en compte.

§ 2. Lorsqu'un ouvrier est embauché avec un contrat à durée indéterminée dans le prolongement d'un ou de plusieurs contrats à durée déterminée, contrats pour un travail déterminé ou contrats intérimaires, une période d'essai ne peut être prévue.

## CHAPITRE VI. - VALIDITÉ

**Article 6**

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 16 juin 2011 relative à l'obligation d'information contrats à durée déterminée ou pour un travail nettement défini, travail intérimaire et sous-traitance, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal, enregistrée sous le numéro 104.832/CO/149.04, rendue obligatoire par arrêté Royal du 5 octobre 2011 et publiée au Moniteur Belge du 4 novembre 2011.

**Article 7**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2019 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par l'une des parties signataires moyennant un préavis de trois mois, signifié par lettre recommandée, adressée au président de la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal.

Ce préavis entre en application au plus tôt le 1<sup>er</sup> juillet 2021.

C.C.T. : 12/09/19 A.R. : 06/09/20 M.B. : 16/09/20

Dépôt : 26/09/19  
 Date d'enregistrement : 17/10/19  
 Numéro d'enregistrement : 154509/CO/149.04  
 Publication de l'enregistrement dans le M.B. : 04/11/19

**1. Contenu :**

- Groupes à risques
- Droit collectif à la formation de quatre heures par trimestre par ouvrier
- Droit individuel à la formation d'un jour par année calendrier
- Crédit-formation et crédit-formation pour formation au tutorat et formation gratuite travail faisable et flux entrant de travailleurs
- Plans de formation
- Formation obligatoire d'1 jour par ouvrier par période de 2 ans dans le cadre du droit collectif à la formation
- Missions d'Educam
- Pas de clause d'écolage pour les formations gratuites d'Educam, formations pour lesquelles l'employeur a touché une prime et les formations légalement obligatoires ou réglementaires

**2. Remplacement de C.C.T. :**

C.C.T. 11/12/17 A.R. : 02/09/18 M.B. : 13/09/18

**3. Durée :**

À partir du 1<sup>er</sup> septembre 2019 pour une durée indéterminée, à l'exception des dispositions relatives à la formation au tutorat et formation gratuite travail faisable et flux entrant de travailleurs (jusqu'au 30 juin 2021) et la clause d'écolage (jusqu'au 31 août 2021).

**Convention collective de travail du 12 septembre 2019**

## FORMATION

En exécution du chapitre IV de l'accord national 2019-2020 du 26 juin 2019.

## CHAPITRE I. – CHAMP D'APPLICATION

**Article 1**

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et ouvriers des entreprises relevant de la compétence de la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par « ouvriers » : les ouvriers et ouvrières.

## CHAPITRE II. – GROUPES À RISQUES

**Article 2 – Cotisation pour les groupes à risques**

Conformément à la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses, publiée au Moniteur belge le 28 décembre 2006, titre XIII, chapitre VIII, section 1<sup>ère</sup>, et de l'arrêté du 19 février 2013 d'exécution de l'article 189, alinéa 4 de cette même loi, publié au Moniteur belge le 8 avril 2013, la perception de 0,15 % des salaires bruts des ouvriers à 108 %, prévue pour une durée indéterminée, est confirmée.

Vu cet effort, les parties demandent au Ministre de l'Emploi d'exempter les entreprises du secteur de la cotisation de 0,10 % prévue à l'article 191 § 1 de la loi précitée, destinée au Fonds pour l'emploi.

**Article 3 – Définition des groupes à risque**

Compte tenu des dispositions de l'arrêté royal susmentionné, cette perception de 0,15 % est utilisée pour soutenir les initiatives de formation de personnes appartenant aux groupes à risque suivants :

- Les demandeurs d'emploi de longue durée ;
- Les demandeurs d'emploi peu qualifiés ;
- Les demandeurs d'emploi de 45 ans et plus ;
- Les personnes qui entrent à nouveau dans la vie active ;
- Les bénéficiaires du revenu d'intégration ;
- Les personnes présentant un handicap pour le travail ;
- Les personnes n'ayant pas la nationalité d'un Etat membre de l'Union européenne ou dont au moins un parent ne possède pas la nationalité d'un Etat membre de l'UE ou ne la possédait pas au moment de son décès, ou dont minimum deux grands-parents ne la possèdent pas ou ne la possédaient pas lors de leur décès ;
- Les demandeurs d'emploi en statut de réinsertion ;
- Les jeunes en formation (en alternance) ;
- Les ouvriers peu qualifiés ;
- Les ouvriers qui sont confrontés à un licenciement multiple, à une restructuration ou à l'introduction de nouvelles technologies ;
- Les ouvriers de 45 ans et plus ;
- Les groupes à risque prévus dans l'arrêté royal du 19 février 2013, d'exécution de l'article 189, alinéa 4, de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (Moniteur Belge du 8 avril 2013), spécifiés dans l'article 3bis de cette convention collective de travail.

### Article 3bis

Au moins 0,05 % de la masse salariale doit être réservé en faveur d'un ou plusieurs des groupes à risque suivants :

1. Les travailleurs âgés d'au moins 45 ans qui travaillent dans le secteur ;
2. Les travailleurs âgés d'au moins 40 ans qui travaillent dans le secteur et qui sont menacés par un licenciement, tel que détaillé à l'article 1<sup>er</sup>, 2<sup>o</sup> de l'arrêté royal précité ;
3. Les personnes inoccupées et les personnes qui travaillent depuis moins d'un an et qui étaient inoccupées au moment de leur entrée en service, tel que détaillé à l'article 1<sup>er</sup>, 3<sup>o</sup> de l'arrêté royal précité ;
4. Les personnes avec une aptitude au travail réduite, tel que détaillé à l'article 1<sup>er</sup>, 4<sup>o</sup> de l'arrêté royal précité ;

5. Les jeunes qui n'ont pas encore 26 ans et qui suivent une formation, soit dans un système de formation en alternance, soit dans le cadre d'une formation professionnelle individuelle en entreprise telle que visée par l'article 27, 6<sup>o</sup>, de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant la réglementation du chômage, soit dans le cadre d'un stage de transition visé à l'article 36quater du même arrêté royal du 25 novembre 1991.

Pour la première catégorie il est en outre recommandé de contacter préalablement la délégation syndicale ou, à défaut, l'une des organisations de travailleurs représentées à la sous-commission paritaire avant de procéder au licenciement d'un ouvrier de 45 ans ou plus, afin d'examiner les possibilités alternatives en matière de formation ou de réadaptation professionnelle en vertu des arrangements dans le cadre de la cellule sectorielle pour l'emploi et de l'article 2 de la convention collective de travail relative à la sécurité d'emploi signée au sein de la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal en date du 9 octobre 2015.

Des cas individuels peuvent être transmis au Fonds social, qui présentera des mesures d'accompagnement en concertation avec la cellule sectorielle pour l'emploi au sein d'EDUCAM.

### Article 3ter

L'effort visé à l'article 3bis doit au moins pour moitié (0,025 %) être destiné à des initiatives en faveur d'un ou plusieurs groupes suivants :

- a. Les jeunes visés à l'article 3bis, 5 ;
- b. Les personnes visées à l'article 3bis, 3 et 4, qui n'ont pas encore atteint l'âge de 26 ans.

Afin d'encourager l'insération des jeunes de moins de 26 ans, la cotisation pour ce groupe à risque a été portée à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015 à minimum 0,05 % de la masse salariale, afin d'offrir des chances d'emploi dans le secteur aux jeunes par le biais d'un emploi-tremplin.

L'emploi-tremplin combine une formation pratique et une expérience professionnelle sur le lieu de travail.

Chaque jeune qui n'a pas encore 26 ans peut entrer en ligne de compte pour un emploi-tremplin, peu importe la nature de la convention (IBO, formation en alternance, contrat de travail d'une durée déterminée ou indéterminée, ... ).

Les actions complémentaires et de soutien développées dans ce cadre et suite à l'accord national 2015-16 sont suivies par EDUCAM.

Dans ce cadre, EDUCAM a pour mission spécifique d'élaborer la promotion des programmes de formation élaborés pour les travailleurs chargés, lors d'un trajet de parrainage et de tutorat, d'accompagner et de coacher des jeunes occupés dans un emploi-tremplin. Il faut donner à ces travailleurs le temps nécessaire, d'une part pour suivre cette formation et d'autre part pour accompagner et coacher le jeune travailleur dans son nouvel emploi.

### **Article 3quater – Mission EDUCAM**

EDUCAM a la tâche de :

- rédiger le rapport d'évaluation et l'aperçu financier groupes à risque ;
- présenter des mesures d'accompagnement dans des cas individuels dans le cadre des groupes à risque comme prévu à l'art. 3bis dernière alinea ;
- faire rapport aux partenaires sociaux des actions supplémentaires et de soutien dans le cadre des groupes à risque ;
- de promouvoir des formations de parrainage et de tutorat.

## CHAPITRE III. – EMPLOI

### **Article 4 – Cellule sectorielle pour l'emploi**

Dans le cadre de l'accord national 2001-2002 du 3 mai 2001, une cellule sectorielle pour l'emploi a été créée au sein de la structure existante d'EDUCAM qui se destine premièrement à faire correspondre l'offre et la demande dans notre secteur (e.a. via une base de données des emplois vacants) et, deuxièmement, le maintien de l'emploi dans le secteur grâce à un accompagnement à la réinsertion des salariés menacés de licenciement.

Dans le cadre de l'accord national 2007-2008, la cellule sectorielle pour l'emploi s'est inscrite depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2007 plus spécifiquement dans les accords pris dans le pacte de solidarité entre les générations et dans les réglementations nationales et régionales.

La cellule sectorielle d'EDUCAM joue de manière proactive son rôle dans les cellules pour l'emploi en entreprise ou communes, et comme prévu par la réglementation nationale et régionale, afin d'accompagner les ouvriers vers un nouvel emploi, dans le secteur si possible, de la façon la plus efficace

possible et en usant des instruments déjà en place tels que la formation, l'outplacement et l'accompagnement de carrière.

Par ailleurs, EDUCAM orientera spécifiquement ses travaux sur les ouvriers menacés de licenciement ou licenciés.

Elle est responsable de l'accompagnement collectif ou individuel en vue de la remise au travail de travailleurs menacés de licenciement ou licenciés - y compris les formations complémentaires et l'accompagnement lors du trajet de sollicitation - afin d'assurer le maintien de l'emploi dans le secteur. L'accompagnement individuel en vue de la remise au travail n'est possible que dans les limites des moyens financiers disponibles et nécessite l'approbation des instances d'EDUCAM.

La cellule sectorielle pour l'emploi prendra en compte la base de données emplois vacants existante (e.a. Mobility Jobs, ...) pour l'adéquation entre l'offre et la demande.

### **Article 4bis – Mission EDUCAM**

EDUCAM a la tâche :

- au sein de ses instances, d'établir un cadre d'accord sur l'accompagnement individuel en vue de la remise au travail, tel que prévu à l'article 4, qui sera publié sur le site web d'EDUCAM ;
- l'exécution des mesures d'emploi des accords nationaux 2001-2002 et 2007-2008 ainsi que l'accompagnement en vue de la remise au travail comme prévu à l'article 4.

## CHAPITRE IV. – ENSEIGNEMENT

### **Article 5 – Adéquation enseignement-marché de l'emploi**

Les parties signataires poursuivent une augmentation des entrées dans les formations et institutions d'enseignement qui mènent vers le secteur et l'accroissement de la qualité et du nombre d'arrivants sur le marché de l'emploi, en collaboration avec plusieurs partenaires de formation et d'enseignement. A cet effet les profils de métier élaborés paritairement ainsi que les compétences professionnelles correspondantes constituent les référentiels de base. EDUCAM se charge de la conclusion de conventions de collaboration distinctes avec les réseaux d'enseignement ainsi qu'avec des institutions de formation et d'enseignement individuels.

Les parties signataires feront également la promotion des métiers des secteurs et réaliseront une meilleure perception auprès des élèves, écoles, ensei-

gnants, jeunes, apprenants, demandeurs d'emploi, travailleurs, parents, ... des métiers, défis, opportunités et perspectives de carrière qui se présentent dans le secteur. EDUCAM a pour mission de mettre cette promotion en pratique.

### **Article 5bis – Formation en alternance**

Dans le cadre de la formation des jeunes en scolarité alternée, et des systèmes de travail et apprentissage institués par les régions et/ou les communautés, les parties signataires s'engagent dans le développement et le suivi d'un système de formation en alternance de qualité, géré paritairement. A cette fin, EDUCAM engagera une collaboration appropriée avec les autorités compétentes ainsi que les institutions de formation et d'enseignement concernées.

### **Article 5ter – Parrainage et tutorat**

EDUCAM a pour mission spécifique la promotion des programmes de formation élaborés pour les travailleurs chargés, lors d'un trajet de parrainage et tutorat, d'accompagner et de coacher des jeunes et des ouvriers. Il faut donner à ces travailleurs le temps nécessaire, d'une part pour suivre cette formation et d'autre part pour accompagner et coacher les jeunes et les ouvriers.

### **Article 5quater – Mission EDUCAM**

EDUCAM a la tâche de :

- améliorer l'adéquation marché du travail-enseignement en concluant des accords cadre et individuels avec les établissements d'enseignement et de les promouvoir ;
- fixer le contenu et les modalités d'exécution ainsi que le suivi des conventions mentionnées ci-dessous par ses instances ;
- promouvoir les professions du secteur ;
- conclure des accords de collaboration avec les établissements d'enseignement dans le cadre des systèmes de travail et apprentissage institués par les régions et/ou les communautés ;
- promouvoir des programmes de formation prévus à l'article 5ter.

## CHAPITRE V. – DROIT A LA FORMATION PERMANENTE

### **Article 6 – Définition**

On entend par « formation permanente » la formation qui améliore le savoir-faire de l'ouvrier, renforce sa position sur le marché de l'emploi et répond aux besoins des entreprises et du secteur.

### **Article 7 – Cotisations pour la formation permanente**

Les efforts en matière de formation permanente des travailleurs et des employeurs continuent à être soutenus par la perception de 0,55 % sur les salaires bruts des ouvriers à 108 %, prévue pour une durée indéterminée.

### **Article 8 – Mission EDUCAM**

#### 1) Mission de base

La mission de base d'EDUCAM consiste à appuyer une politique de formation sectorielle, en particulier :

- examiner les besoins de qualification et de formation ;
- développer des trajets de formation en fonction de l'afflux et de la formation permanente ;
- assurer la surveillance de la qualité et la certification des efforts de formation destinés au secteur ;
- mener une politique de promotion dans le cadre des produits et des services Educam, en premier lieu à l'égard des entreprises relevant du champ d'application de la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal et à l'égard des acteurs de la formation. Cette politique de promotion doit contribuer à améliorer la renommée d'EDUCAM et son rôle dans la réalisation d'une politique de formation paritaire, ainsi que l'image du secteur en général ;
- intensifier la collaboration entre EDUCAM et le secteur des employés, afin d'appuyer de façon optimale les initiatives de formation développées au niveau des entreprises pour les ouvriers et les employés ;
- tendre vers une augmentation des plans de formation d'entreprise (voir aussi article 10 de la présente convention collective de travail)
- assister les chefs d'entreprise et les délégués syndicaux dans l'élaboration du plan de formation et la gestion de compétences dans les entreprises ;
- assister et conseiller les employeurs et les ouvriers en cas de problèmes éventuels survenant au niveau de l'entreprise lors de la rédaction et de l'élaboration de plans de formation pour les ouvriers qui n'utilisent pas leur droit à la formation permanente ;
- autres initiatives de formation à définir par le secteur.



## 2) Banque de données EDUCAM

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2012, une banque de données a été créée au sein d'EDUCAM afin d'enregistrer toute formation suivie par chaque ouvrier.

Les modalités d'exécution ont été déterminées au sein des instances d'EDUCAM par les partenaires sociaux.

### Article 8bis – Efforts de formation

Conformément à l'article 12, 1<sup>o</sup> de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable, publiée au Moniteur belge le 15 mars 2017 ainsi que l'accord national 2017-2018 (n<sup>o</sup> d'enregistrement 140749/CO/149.04), les ouvriers ont au-delà du droit collectif à la formation à raison de quatre heures par trimestre par ouvrier un droit individuel à la formation d'un jour par année calendrier.

Le nombre de jours consacrés en moyenne à la formation par équivalent à temps plein est égal à trois jours.

Les employeurs exécuteront cet engagement via une consolidation et un renforcement du temps de formation, tant individuel que collectif, visés dans cette article.

Les formations formelles et informelles prévues à l'article 9, a) et b) de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable ainsi que les formations informelles sur le lieu de travail, sont prises en compte pour déterminer les efforts de formation.

Les partenaires sociaux élaboreront une trajectoire de croissance appropriée, eu égard à l'objectif interprofessionnel de cinq jours en moyenne prévu par la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable.

La réalisation du trajet de croissance se fera pour 2019-2020 comme suit :

- Mieux faire connaître l'offre de formation EDUCAM et en faire la promotion auprès des employeurs et des travailleurs ;
- Elargir l'offre de formation EDUCAM ;
- Entreprendre des actions via EDUCAM pour augmenter le taux de participation aux formations ;
- Encourager les employeurs à enregistrer scrupuleusement tous les efforts de formation, tant formelles qu'informelles via le CV formation ;
- Développer davantage les mesures visant l'entrée de nouveaux travailleurs.

### Article 9 – Crédit-formation

Ce crédit-formation est, pour l'entreprise, l'objectif fixé par convention collective de travail pour assurer la formation permanente des ouvriers.

Le crédit-formation s'exprime en heures et est égal à quatre heures par trimestre par ouvrier par entreprise. La base de calcul du crédit-formation est le nombre d'ouvriers connus de la Banque-Carrefour de la Sécurité Sociale, au 30 juin et les efforts de formation convenus au sein du secteur. Les ouvriers ont au-delà du droit collectif à la formation de quatre heures par trimestre par ouvrier, un droit individuel à la formation de deux heures par trimestre par ouvrier par année calendrier.

Exemple : une entreprise, pour laquelle les données BCSS renseignent 10 ouvriers, dispose pour une année complète d'un crédit-formation collectif de 4 heures x 4 (trimestres) x 10 (ouvriers) = 160 heures et le crédit-formation individuel de 2 heures x 4 x 10 = 80 heures, soit 8 heures par ouvrier.

Chaque année, au cours du quatrième trimestre, EDUCAM communique le crédit-formation collectif ainsi qu'individuel aux entreprises qui relèvent de la compétence de la sous-commission paritaire. Ce crédit-formation détermine alors pour l'entreprise l'objectif collectif et individuel à réaliser durant l'année calendrier à venir en matière d'heures de formation pour les ouvriers. Les instances d'EDUCAM fixent les modalités d'exécution de l'objectif collectif et individuel (e.a. l'information des ouvriers du droit de formation collectif et individuel ainsi que son exercice), qui sont ensuite publiées sur le site EDUCAM. Ce crédit-formation ne peut pas être transféré d'une année à l'autre.

Le crédit-formation diminue à raison du nombre d'heures de formation suivies par le/les ouvriers. Seules les formations agréées par EDUCAM sont prises en compte. EDUCAM gère le crédit-formation.

La diminution du crédit-formation pour les entreprises de 15 travailleurs ou plus (ouvriers et employés confondus) est liée au plan de formation de l'entreprise dont question à l'article 10 et doit être répartie au maximum sur toutes les catégories d'ouvriers de l'entreprise en concertation avec la délégation syndicale ou, à défaut, avec les ouvriers.

Chaque heure de formation ouvre le droit à un soutien sectoriel pour les formations agréées par EDUCAM et est lié au respect des obligations définies par la présente convention collective de travail.

## **Article 9bis – Crédit-formation pour formation au tutorat et formation gratuite travail faisable et flux entrant de travailleurs**

§1. Dans le cadre de la formation au tutorat telle que prévue à l'article 4 §2 de la convention collective de travail du 12 septembre 2019 relative au travail faisable et à l'afflux, le tuteur / parrain a droit à une (demi-)journée de remise à niveau.

À partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019 et jusqu'au 30 juin 2021, l'employeur bénéficie pour cette journée de suivi d'une aide sectorielle à la formation de 100 euros pour 8 heures de formation, et de 50 euros pour une formation de 4 heures.

§2. L'employeur qui, entre le 1<sup>er</sup> juillet 2019 et le 30 juin 2021, engage un nouveau travailleur dans le secteur avec un contrat à durée indéterminée, a droit, comme prévu à l'article 5 de la convention collective de travail du 12 septembre 2019 relative au travail faisable et à l'afflux, à quatre journées de formation pour cet ouvrier et pendant cette période, à choisir dans l'offre d'EDUCAM. Après six mois d'ancienneté, cet ouvrier a droit à une journée de formation à choisir dans l'offre d'EDUCAM.

La formation susmentionnée donne droit à une aide sectorielle à la formation de 100 euros par journée de formation.

§ 3. Le droit au crédit-formation tel que mentionné à l'article 9bis n'est pas déduit du crédit-formation tel que prévu à l'article 9 de la présente CCT.

Article 10. – Plan de formation

§ 1. Le plan de formation donne un aperçu des activités de formation prévues annuellement dans l'entreprise et offre une réponse aux besoins de formation chez les travailleurs et entreprises. Les entreprises avec 15 travailleurs ou plus (ouvriers et employés confondus) créent un plan de formation axé sur les caractéristiques de l'entreprise et les entreprises de moins de 15 travailleurs peuvent élaborer un plan de formation axé sur les caractéristiques de l'entreprise ou peuvent indiquer par fonction leurs intentions de formation dans le plan de formation supplétif.

Afin de garantir une concertation de qualité dans les entreprises concernant le plan de formation d'entreprise, les discussions au niveau de l'entreprise doivent être entamées avant le 15 novembre et le plan de formation d'entreprise avec 15 travailleurs ou plus sera transmis à EDUCAM avant le 15 février de l'année calendrier considérée.

Au niveau de l'entreprise, et en concertation avec l'ouvrier concerné, il faut déterminer quelle formation sera suivie par chaque ouvrier. La détermination du type de formation doit se faire en étroite collaboration entre l'entreprise, le conseil d'entreprise ou, à défaut, avec la délégation syndicale ou avec les ouvriers et EDUCAM et fait partie intégrante du plan de formation d'entreprise.

En vue d'une certification sectorielle de l'ouvrier et de l'agrément sectoriel de la formation, d'une utilisation optimale du crédit-formation et de la réglementation sur le Vlaams Opleidingsverlof/congé-éducation payé, l'exécution de ce plan se fera en collaboration avec EDUCAM.

§ 2. Chaque entreprise avec 15 travailleurs ou plus (ouvriers et employés confondus) élaborera un plan de formation chaque année. Ce plan de formation d'entreprise sera soumis à l'approbation du conseil d'entreprise ou, à défaut, de la délégation syndicale aux ouvriers.

Après réception des plans de formation d'entreprise transmis, les interlocuteurs sociaux présents au sein d'EDUCAM disposent d'un délai de 20 jours ouvrables pour marquer leur approbation ou non. Toutes les organisations syndicales présentes dans l'entreprise doivent approuver le plan de formation d'entreprise transmis à EDUCAM pour que les crédits-formation soient libérés.

Passé ce délai, et en l'absence de réaction, les crédits-formation pourront être libérés par EDUCAM selon les modalités définies à l'article 9 de la présente convention collective de travail.

Chaque modification au plan de formation d'entreprise approuvé préalablement dans l'entreprise, doit de nouveau être soumise pour accord au conseil d'entreprise ou, à défaut, à la délégation syndicale ou aux ouvriers.

Le suivi de l'exécution de ce plan se fera en commun et une évaluation aura lieu chaque année. L'évaluation annuelle sera faite au conseil d'entreprise ou, à défaut, en concertation avec la délégation syndicale ou par la sous commission paritaire.

EDUCAM a pour tâche la reconnaissance de formations ainsi que le suivi de la certification pour les travailleurs.

§ 3. Les entreprises de moins de 15 travailleurs peuvent, dans le cadre de la convention collective de travail relative à la fonction représentative signée au sein de la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal en date du 9 octobre 2015, établir leur plan de formation d'entreprise.

Les entreprises qui ne mettent pas en place un plan de formation d'entreprise peuvent indiquer leurs intentions de formation dans le plan de formation supplétif sectoriel.

Educam peut être invité à la demande des représentants du personnel pour être présent au moins une fois tous les quatre ans au conseil d'entreprise ou au CPPT.

#### **Article 11 – Certificat sectoriel HEV « sécurité »**

Pour garantir la sécurité des travailleurs et prévenir les risques, les entreprises s'organisent afin que leurs travailleurs obtiennent ou disposent d'un certificat sectoriel HEV « sécurité » valide dont le niveau correspond au minimum aux activités du travailleur les véhicules hybrides (HEV/PHEV) ou électriques (BEV) ou des véhicules alimentés par des piles à combustible au sein de l'entreprise. Ainsi, l'employeur applique la gestion dynamique des risques et respecte les obligations de la loi du 4 août 1996 en matière de bien-être au travail et ses arrêtés d'exécution.

#### **Article 12 – Mission EDUCAM**

EDUCAM a pour tâche :

- l'agrément des formations ;
- la certification des ouvriers ;
- la gestion du crédit formation ;
- l'enregistrement des plans de formation ;
- la rédaction d'un plan de formation supplétif ;
- l'optimisation des instruments existants devant aider les entreprises à élaborer un plan de formation pour maximiser la qualité ainsi que soutenir les initiatives de formation au niveau des entreprises.

Les modalités d'exécution relatives au crédit-formation et du soutien à la formation sont fixées au sein des instances d'EDUCAM et sont publiées sur le site EDUCAM.

L'amélioration de la procédure pour l'agrément des formations, la mise à jour des critères pour la reconnaissance (e.a. la durée minimale de certains cours) ainsi que l'information sur la procédure existante de la certification des ouvriers sont déterminées au sein des instances d'EDUCAM et seront publiés sur le site EDUCAM.

Les instances d'EDUCAM fixent les modalités d'exécution de l'objectif collectif et individuel (e.a. l'information des ouvriers du droit de formation collectif et individuel ainsi que son exercice), qui sont ensuite publiées sur le site EDUCAM.

## CHAPITRE VI. – CLAUSE D'ECOLAGE

#### **Article 13**

En exécution de l'article 22bis, §1, second paragraphe, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, les formations gratuites organisées par Educam, aux formations pour lesquelles l'employeur a touché une prime et les formations légalement obligatoires ou réglementaires, sont exclues de l'application de la clause d'écologie.

## CHAPITRE VII. – VALIDITÉ

#### **Article 14**

La présente convention collective de travail remplace celle du 11 décembre 2017, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal, relative à la formation, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 2 septembre 2018 (Moniteur belge du 13 septembre 2018) enregistrée sous le numéro 144.692/CO/149.04.

## CHAPITRE VIII. – DUREE

#### **Article 15**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2019 et est conclue pour une durée indéterminée, à l'exception de l'article 9bis qui cesse d'être en vigueur le 30 juin 2021 et de l'article 13 qui cesse d'être en vigueur le 31 août 2021.

Elle pourra être dénoncée par chaque organisation signataire moyennant un préavis de trois mois signifiée par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal et aux organisations représentées au sein de ladite sous commission paritaire.

Ce préavis ne pourra prendre effet qu'à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2021 au plus tôt.

C.C.T. : 27/01/22

A.R. :

M.B. :

Dépôt : 11/03/22

Date d'enregistrement : 27/06/22

Numéro d'enregistrement : 173750/CO/149.04

Publication de l'enregistrement dans le M.B. : 20/07/22

**1. Contenu :**

- Groupes à risques
- Droit collectif à la formation de 5 jours par deux ans par ouvrier
- Droit individuel à la formation d'un jour par année calendrier
- Crédit-formation et crédit-formation pour formation au tutorat et formation gratuite travail faisable et flux entrant de travailleurs
- Plans de formation
- Formation obligatoire d'1 jour par ouvrier par période de 2 ans dans le cadre du droit collectif à la formation
- Missions d'Educam
- Pas de clause d'écolage pour les formations gratuites d'Educam, formations pour lesquelles l'employeur a touché une prime et les formations légalement obligatoires ou réglementaires

**2. Remplacement de C.C.T. :**

C.C.T. : 12/09/19

A.R. : 06/09/20

M.B. 16/09/20

**3. Durée :**

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022 et conclue pour une durée indéterminée, à l'exception de l'article 9bis qui entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2021 et qui cesse d'être en vigueur le 30 juin 2023 et de l'article 16 qui entre en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2021 pour une durée déterminée jusqu'au 31 août 2023 inclus.

**Convention collective de travail du 27 janvier 2022**

## FORMATION

En exécution du chapitre IV de l'accord national 2021-2022 du 2 décembre 2021.

## CHAPITRE I. – CHAMP D'APPLICATION

**Article 1**

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et ouvriers des entreprises relevant de la compétence de la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par « ouvriers » : les ouvriers et ouvrières.

## CHAPITRE II. – GROUPES À RISQUES

**Article 2 – Cotisation pour les groupes à risques**

Conformément à la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses, publiée au Moniteur belge le 28 décembre 2006, titre XIII, chapitre VIII, section 1<sup>ère</sup>, et de l'arrêté du 19 février 2013 d'exécution de l'article 189, alinéa 4 de cette même loi, publié au Moniteur belge le 8 avril 2013, la perception de 0,15 % des salaires bruts des ouvriers à 108 %, prévue pour une durée indéterminée, est confirmée.

Vu cet effort, les parties demandent au Ministre de l'Emploi d'exempter les entreprises du secteur de la cotisation de 0,10 % prévue à l'article 191 § 1 de la loi précitée, destinée au Fonds pour l'emploi.

### Article 3 – Définition des groupes à risque

Compte tenu des dispositions de l'arrêté royal susmentionné, cette perception de 0,15 % est utilisée pour soutenir les initiatives de formation de personnes appartenant aux groupes à risque suivants :

- Les demandeurs d'emploi de longue durée ;
- Les demandeurs d'emploi peu qualifiés ;
- Les demandeurs d'emploi de 45 ans et plus ;
- Les personnes qui entrent à nouveau dans la vie active ;
- Les bénéficiaires du revenu d'intégration ;
- Les personnes présentant un handicap pour le travail ;
- Les personnes n'ayant pas la nationalité d'un Etat membre de l'Union européenne ou dont au moins un parent ne possède pas la nationalité d'un Etat membre de l'UE ou ne la possédait pas au moment de son décès, ou dont minimum deux grands-parents ne la possèdent pas ou ne la possédaient pas lors de leur décès ;
- Les demandeurs d'emploi en statut de réinsertion ;
- Les jeunes en formation (en alternance) ;
- Les ouvriers peu qualifiés ;
- Les ouvriers qui sont confrontés à un licenciement multiple, à une restructuration ou à l'introduction de nouvelles technologies ;
- Les ouvriers de 45 ans et plus ;
- Les groupes à risque prévus dans l'arrêté royal du 19 février 2013, d'exécution de l'article 189, alinéa 4, de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (Moniteur Belge du 8 avril 2013), spécifiés dans l'article 3bis de cette convention collective de travail.

### Article 3bis

Au moins 0,05 % de la masse salariale doit être réservé en faveur d'un ou plusieurs des groupes à risque suivants :

1. Les travailleurs âgés d'au moins 45 ans qui travaillent dans le secteur ;
2. Les travailleurs âgés d'au moins 40 ans qui travaillent dans le secteur et qui sont menacés par un licenciement, tel que détaillé à l'article 1<sup>er</sup>, 2<sup>o</sup> de l'arrêté royal précité ;
3. Les personnes inoccupées et les personnes qui travaillent depuis moins d'un an et qui étaient inoccupées au moment de leur entrée en service, tel que détaillé à l'article 1<sup>er</sup>, 3<sup>o</sup> de l'arrêté royal précité ;
4. Les personnes avec une aptitude au travail réduite, tel que détaillé à l'article 1<sup>er</sup>, 4<sup>o</sup> de l'arrêté royal précité ;

5. Les jeunes qui n'ont pas encore 26 ans et qui suivent une formation, soit dans un système de formation en alternance, soit dans le cadre d'une formation professionnelle individuelle en entreprise telle que visée par l'article 27, 6<sup>o</sup>, de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant la réglementation du chômage, soit dans le cadre d'un stage de transition visé à l'article 36quater du même arrêté royal du 25 novembre 1991.

Pour la première catégorie il est en outre recommandé de contacter préalablement la délégation syndicale ou, à défaut, l'une des organisations de travailleurs représentées à la sous-commission paritaire avant de procéder au licenciement d'un ouvrier de 45 ans ou plus, afin d'examiner les possibilités alternatives en matière de formation ou de réadaptation professionnelle en vertu des arrangements dans le cadre de la cellule sectorielle pour l'emploi et de l'article 2 de la convention collective de travail relative à la sécurité d'emploi signée au sein de la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal en date du 9 octobre 2015.

Des cas individuels peuvent être transmis au Fonds social, qui présentera des mesures d'accompagnement en concertation avec la cellule sectorielle pour l'emploi au sein d'EDUCAM.

### Article 3ter

L'effort visé à l'article 3bis doit au moins pour moitié (0,025 %) être destiné à des initiatives en faveur d'un ou plusieurs groupes suivants :

- a. Les jeunes visés à l'article 3bis, 5 ;
- b. Les personnes visées à l'article 3bis, 3 et 4, qui n'ont pas encore atteint l'âge de 26 ans.

Afin d'encourager l'insertion des jeunes de moins de 26 ans, la cotisation pour ce groupe à risque a été portée à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015 à minimum 0,05 % de la masse salariale, afin d'offrir des chances d'emploi dans le secteur aux jeunes par le biais d'un emploi-tremplin.

L'emploi-tremplin combine une formation pratique et une expérience professionnelle sur le lieu de travail.

Chaque jeune qui n'a pas encore 26 ans peut entrer en ligne de compte pour un emploi-tremplin, peu importe la nature de la convention (FPIE, formation en alternance, contrat de travail d'une durée déterminée ou indéterminée, ...).

Les actions complémentaires et de soutien développées dans ce cadre et suite à l'accord national 2015-16 sont suivies par EDUCAM.

Dans ce cadre, EDUCAM a pour mission spécifique d'élaborer la promotion des programmes de formation élaborés pour les travailleurs chargés, lors d'un trajet de parrainage et de tutorat, d'accompagner et de coacher des jeunes occupés dans un emploi-tremplin. Il faut donner à ces travailleurs le temps nécessaire, d'une part pour suivre cette formation et d'autre part pour accompagner et coacher le jeune travailleur dans son nouvel emploi.

### **Article 3quater – Mission EDUCAM**

EDUCAM a la tâche de :

- rédiger le rapport d'évaluation et l'aperçu financier groupes à risque ;
- présenter des mesures d'accompagnement dans des cas individuels dans le cadre des groupes à risque comme prévu à l'art. 3bis dernière alinea ;
- faire rapport aux partenaires sociaux des actions supplémentaires et de soutien dans le cadre des groupes à risque ;
- de promouvoir des formations de parrainage et de tutorat.

## CHAPITRE III. – EMPLOI

### **Article 4 – Cellule sectorielle pour l'emploi**

Dans le cadre de l'accord national 2001-2002 du 3 mai 2001, une cellule sectorielle pour l'emploi a été créée au sein de la structure existante d'EDUCAM qui se destine premièrement à faire correspondre l'offre et la demande dans notre secteur (e.a. via une base de données des emplois vacants) et, deuxièmement, le maintien de l'emploi dans le secteur grâce à un accompagnement à la réinsertion des salariés menacés de licenciement.

Dans le cadre de l'accord national 2007-2008, la cellule sectorielle pour l'emploi s'est inscrite depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2007 plus spécifiquement dans les accords pris dans le pacte de solidarité entre les générations et dans les réglementations nationales et régionales.

La cellule sectorielle d'EDUCAM joue de manière proactive son rôle dans les cellules pour l'emploi en entreprise ou communes, et comme prévu par la réglementation nationale et régionale, afin d'accompagner les ouvriers vers un nouvel emploi, dans le secteur si possible, de la façon la plus efficace possible et en usant des instruments déjà en place tels que la formation, l'outplacement et l'accompagnement de carrière.

Par ailleurs, EDUCAM orientera spécifiquement ses travaux sur les ouvriers menacés de licenciement ou licenciés.

Elle est responsable de l'accompagnement collectif ou individuel en vue de la remise au travail de travailleurs menacés de licenciement ou licenciés - y compris les formations complémentaires et l'accompagnement lors du trajet de sollicitation - afin d'assurer le maintien de l'emploi dans le secteur. L'accompagnement individuel en vue de la remise au travail n'est possible que dans les limites des moyens financiers disponibles et nécessite l'approbation des instances d'EDUCAM.

La cellule sectorielle pour l'emploi prendra en compte la base de données emplois vacants existante (e.a. Mobility Jobs, ...) pour l'adéquation entre l'offre et la demande.

### **Article 4bis – Mission EDUCAM**

EDUCAM a la tâche :

- au sein de ses instances, d'établir un cadre d'accord sur l'accompagnement individuel en vue de la remise au travail, tel que prévu à l'article 4, qui sera publié sur le site web d'EDUCAM ;
- l'exécution des mesures d'emploi des accords nationaux 2001-2002 et 2007-2008 ainsi que l'accompagnement en vue de la remise au travail comme prévu à l'article 4.

## CHAPITRE IV. – ENSEIGNEMENT

### **Article 5 – Adéquation enseignement-marché de l'emploi**

Les parties signataires poursuivent une augmentation des entrées dans les formations et institutions d'enseignement qui mènent vers le secteur et l'accroissement de la qualité et du nombre d'arrivants sur le marché de l'emploi, en collaboration avec plusieurs partenaires de formation et d'enseignement. A cet effet les profils de métier élaborés paritairement ainsi que les compétences professionnelles correspondantes constituent les référentiels de base. EDUCAM se charge de la conclusion de conventions de collaboration distinctes avec les réseaux d'enseignement ainsi qu'avec des institutions de formation et d'enseignement individuels.

Les parties signataires feront également la promotion des métiers des secteurs et réaliseront une meilleure perception auprès des élèves, écoles, enseignants, jeunes, apprenants, demandeurs d'emploi, travailleurs, parents, ... des

métiers, défis, opportunités et perspectives de carrière qui se présentent dans le secteur. EDUCAM a pour mission de mettre cette promotion en pratique.

### **Article 5bis – Formation en alternance**

Dans le cadre de la formation des jeunes en scolarité alternée, et des systèmes de travail et apprentissage institués par les régions et/ou les communautés, les parties signataires s'engagent dans le développement et le suivi d'un système de formation en alternance de qualité, géré paritairement. A cette fin, EDUCAM engagera une collaboration appropriée avec les autorités compétentes ainsi que les institutions de formation et d'enseignement concernées.

### **Article 5ter – Parrainage et tutorat**

EDUCAM a pour mission spécifique la promotion des programmes de formation élaborés pour les travailleurs chargés, lors d'un trajet de parrainage et tutorat, d'accompagner et de coacher des jeunes et des ouvriers. Il faut donner à ces travailleurs le temps nécessaire, d'une part pour suivre cette formation et d'autre part pour accompagner et coacher les jeunes et les ouvriers.

### **Article 5quater – Mission EDUCAM**

EDUCAM a la tâche de :

- améliorer l'adéquation marché du travail-enseignement en concluant des accords cadre et individuels avec les établissements d'enseignement et de les promouvoir ;
- fixer le contenu et les modalités d'exécution ainsi que le suivi des conventions mentionnées ci-dessous par ses instances ;
- promouvoir les professions du secteur ;
- conclure des accords de collaboration avec les établissements d'enseignement dans le cadre des systèmes de travail et apprentissage institués par les régions et/ou les communautés ;
- promouvoir des programmes de formation prévus à l'article 5ter.

## CHAPITRE V. – DROIT A LA FORMATION PERMANENTE

### **Article 6 – Définition**

On entend par « formation permanente » la formation qui améliore le savoir-faire de l'ouvrier, renforce sa position sur le marché de l'emploi et répond aux besoins des entreprises et du secteur.

### **Article 7 – Cotisations pour la formation permanente**

Les efforts en matière de formation permanente des travailleurs et des employeurs continuent à être soutenus par la perception de 0,55 % sur les salaires bruts des ouvriers à 108 %, prévue pour une durée indéterminée.

### **Article 8 – Mission EDUCAM**

#### 1) Mission de base

La mission de base d'EDUCAM consiste à appuyer une politique de formation sectorielle, en particulier :

- examiner les besoins de qualification et de formation ;
- développer des trajets de formation en fonction de l'afflux et de la formation permanente ;
- assurer la surveillance de la qualité et la certification des efforts de formation destinés au secteur ;
- mener une politique de promotion dans le cadre des produits et des services Educam, en premier lieu à l'égard des entreprises relevant du champ d'application de la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal et à l'égard des acteurs de la formation. Cette politique de promotion doit contribuer à améliorer la renommée d'EDUCAM et son rôle dans la réalisation d'une politique de formation paritaire, ainsi que l'image du secteur en général ;
- intensifier la collaboration entre EDUCAM et le secteur des employés, afin d'appuyer de façon optimale les initiatives de formation développées au niveau des entreprises pour les ouvriers et les employés ;
- tendre vers une augmentation des plans de formation d'entreprise (voir aussi article 10 de la présente convention collective de travail)
- assister les chefs d'entreprise et les délégués syndicaux dans l'élaboration du plan de formation et la gestion de compétences dans les entreprises ;
- assister et conseiller les employeurs et les ouvriers en cas de problèmes éventuels survenant au niveau de l'entreprise lors de la rédaction et de l'élaboration de plans de formation pour les ouvriers qui n'utilisent pas leur droit à la formation permanente ;
- autres initiatives de formation à définir par le secteur.

#### 2) Banque de données EDUCAM

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2012, une banque de données a été créée au sein d'EDUCAM afin d'enregistrer toute formation suivie par chaque ouvrier.

Les modalités d'exécution ont été déterminées au sein des instances d'EDUCAM par les partenaires sociaux.

### Article 8bis – Efforts de formation

Conformément à l'article 12, 1° de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable, publiée au Moniteur belge le 15 mars 2017 ainsi que l'accord national 2021-2022 les ouvriers ont un droit collectif à la formation à raison de cinq jours par ouvrier sur une période de deux ans à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022.

En plus du droit collectif à la formation, tel que mentionné à l'alinéa précédent chaque ouvrier a un droit individuel à la formation d'un jour par année calendrier.

Les employeurs exécuteront cet engagement via une consolidation et un renforcement du temps de formation, tant individuel que collectif, visés dans cet article.

Les formations formelles et informelles prévues à l'article 9, a) et b) de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable ainsi que les formations informelles sur le lieu de travail, sont prises en compte pour déterminer les efforts de formation.

Les partenaires sociaux élaboreront une trajectoire de croissance appropriée, eu égard à l'objectif interprofessionnel de cinq jours en moyenne prévu par la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable.

La réalisation du trajet de croissance se fera aussi comme suit :

- Mieux faire connaître l'offre de formation EDUCAM et en faire la promotion auprès des employeurs et des travailleurs ;
- Elargir l'offre de formation EDUCAM ;
- Entreprendre des actions via EDUCAM pour augmenter le taux de participation aux formations ;
- Encourager les employeurs à enregistrer scrupuleusement tous les efforts de formation, tant formelles qu'informelles via le CV formation ;
- Développer davantage les mesures visant l'entrée de nouveaux travailleurs.

### Article 9 – Crédit-formation

Ce crédit-formation est, pour l'entreprise, l'objectif fixé par convention collective de travail pour assurer la formation permanente des ouvriers.

Le crédit-formation s'exprime en heures et est égal à quatre heures par trimestre par ouvrier par entreprise. La base de calcul du crédit-formation est le nombre d'ouvriers connus de la Banque-Carrefour de la Sécurité Sociale, au

30 juin et les efforts de formation convenus au sein du secteur. Les ouvriers ont au-delà du droit collectif à la formation de quatre heures par trimestre par ouvrier, un droit individuel à la formation de deux heures par trimestre par ouvrier par année calendrier.

Exemple: une entreprise, pour laquelle les données BCSS renseignent 10 ouvriers, dispose pour une année complète d'un crédit-formation collectif de 4 heures x 4 (trimestres) x 10 (ouvriers) = 160 heures et le crédit-formation individuel de 2 heures x 4 x 10 = 80 heures, soit 8 heures par ouvrier.

Chaque année, au cours du quatrième trimestre, EDUCAM communique le crédit-formation collectif ainsi qu'individuel aux entreprises qui relèvent de la compétence de la sous-commission paritaire. Ce crédit-formation détermine alors pour l'entreprise l'objectif collectif et individuel à réaliser durant l'année calendrier à venir en matière d'heures de formation pour les ouvriers. Les instances d'EDUCAM fixent les modalités d'exécution de l'objectif collectif et individuel (e.a. l'information des ouvriers du droit de formation collectif et individuel ainsi que son exercice), qui sont ensuite publiées sur le site EDUCAM. Ce crédit-formation ne peut pas être transféré d'une année à l'autre.

Le crédit-formation diminue à raison du nombre d'heures de formation suivies par le/les ouvriers. Seules les formations agréées par EDUCAM sont prises en compte. EDUCAM gère le crédit-formation.

La diminution du crédit-formation pour les entreprises de 15 travailleurs ou plus (ouvriers et employés confondus) est liée au plan de formation de l'entreprise dont question à l'article 10 et doit être répartie au maximum sur toutes les catégories d'ouvriers de l'entreprise en concertation avec la délégation syndicale ou, à défaut, avec les ouvriers.

Chaque heure de formation ouvre le droit à un soutien sectoriel pour les formations agréées par EDUCAM et est lié au respect des obligations définies par la présente convention collective de travail.

### Article 9bis – Crédit-formation pour formation au tutorat et formation gratuite travail faisable et flux entrant de travailleurs

§1. Dans le cadre de la formation au tutorat telle que prévue à l'article 4 §2 de la convention collective de travail du 27 janvier 2022 relative au travail faisable et à l'afflux, le tuteur / parrain a droit à une (demi-)journée de remise à niveau.



Du 1<sup>er</sup> juillet 2021 et jusqu'au 30 juin 2023, l'employeur bénéficie pour cette journée de suivi d'une aide sectorielle à la formation de 100 euros pour 8 heures de formation, et de 50 euros pour une formation de 4 heures.

§2. L'employeur qui, entre le 1<sup>er</sup> juillet 2021 et le 30 juin 2023, engage un nouveau travailleur dans le secteur avec un contrat à durée indéterminée, a droit, comme prévu à l'article 5 de la convention collective de travail du 27 janvier 2022 relative au travail faisable et à l'afflux, à quatre journées de formation pour cet ouvrier et pendant cette période, à choisir dans l'offre d'EDUCAM.

Après six mois d'ancienneté, cet ouvrier a droit à une journée de formation à choisir dans l'offre d'EDUCAM.

La formation susmentionnée donne droit à une aide sectorielle à la formation de 100 euros par journée de formation.

§ 3. Le droit au crédit-formation tel que mentionné à l'article 9bis n'est pas déduit du crédit-formation tel que prévu à l'article 9 de la présente CCT.

### **Article 10 – Plan de formation**

§ 1. Le plan de formation donne un aperçu des activités de formation prévues annuellement dans l'entreprise et offre une réponse aux besoins de formation chez les travailleurs et entreprises. Les entreprises avec 15 travailleurs ou plus (ouvriers et employés confondus) créent un plan de formation axé sur les caractéristiques de l'entreprise et les entreprises de moins de 15 travailleurs peuvent élaborer un plan de formation axé sur les caractéristiques de l'entreprise ou peuvent indiquer par fonction leurs intentions de formation dans le plan de formation supplétif.

Afin de garantir une concertation de qualité dans les entreprises concernant le plan de formation d'entreprise, les discussions au niveau de l'entreprise doivent être entamées avant le 15 novembre et le plan de formation d'entreprise avec 15 travailleurs ou plus sera transmis à EDUCAM avant le 15 février de l'année calendrier considérée.

Dans le rapport du conseil d'entreprise, il doit être mentionner que le plan de formation a été discuté au sein du conseil d'entreprise.

Au niveau de l'entreprise, et en concertation avec l'ouvrier concerné, il faut déterminer quelle formation sera suivie par chaque ouvrier. La détermination du type de formation doit se faire en étroite collaboration entre l'entreprise,

le conseil d'entreprise ou, à défaut, avec la délégation syndicale ou avec les ouvriers et EDUCAM et fait partie intégrante du plan de formation d'entreprise.

En vue d'une certification sectorielle de l'ouvrier et de l'agrément sectoriel de la formation, d'une utilisation optimale du crédit-formation et de la réglementation sur le Vlaams Opleidingsverlof/congé-éducation payé, l'exécution de ce plan se fera en collaboration avec EDUCAM.

§ 2. Chaque entreprise avec 15 travailleurs ou plus (ouvriers et employés confondus) élaborera un plan de formation chaque année. Ce plan de formation d'entreprise sera soumis à l'approbation du conseil d'entreprise ou, à défaut, de la délégation syndicale aux ouvriers.

Après réception des plans de formation d'entreprise transmis, les interlocuteurs sociaux présents au sein d'EDUCAM disposent d'un délai de 20 jours ouvrables pour marquer leur approbation ou non. Toutes les organisations syndicales présentes dans l'entreprise doivent approuver le plan de formation d'entreprise transmis à EDUCAM pour que les crédits-formation soient libérés.

Passé ce délai, et en l'absence de réaction, les crédits-formation pourront être libérés par EDUCAM selon les modalités définies à l'article 9 de la présente convention collective de travail.

Chaque modification au plan de formation d'entreprise approuvé préalablement dans l'entreprise, doit de nouveau être soumise pour accord au conseil d'entreprise ou, à défaut, à la délégation syndicale ou aux ouvriers.

Le suivi de l'exécution de ce plan se fera en commun et une évaluation aura lieu chaque année. L'évaluation annuelle sera faite au conseil d'entreprise ou, à défaut, en concertation avec la délégation syndicale ou par la sous commission paritaire.

EDUCAM a pour tâche la reconnaissance de formations ainsi que le suivi de la certification pour les travailleurs.

§ 3. Les entreprises de moins de 15 travailleurs peuvent, dans le cadre de la convention collective de travail relative à la fonction représentative signée au sein de la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal en date du 9 octobre 2015, établir leur plan de formation d'entreprise.

Les entreprises qui ne mettent pas en place un plan de formation d'entreprise peuvent indiquer leurs intentions de formation dans le plan de formation supplétif sectoriel.

Educam peut être invité à la demande des représentants du personnel pour être présent au moins une fois tous les quatre ans au conseil d'entreprise ou au CPPT.

### **Article 11 – Certificat sectoriel « sécurité » HEV et H2**

Pour garantir la sécurité des travailleurs et prévenir les risques, les entreprises s'organisent afin que leurs travailleurs obtiennent ou disposent d'un certificat sectoriel « sécurité » HEV et/ou H2 valide émis par et sur base du cahier des charges établi par EDUCAM. Le niveau de ce certificat obtenu correspond au minimum aux activités du travailleur sur les véhicules hybrides (HEV/PHEV) ou électriques (BEV) ou les véhicules propulsés à l'hydrogène (FCEV/HICEV) au sein de l'entreprise. Ainsi, l'employeur applique la gestion dynamique des risques et respecte les obligations de la loi du 4 août 1996 en matière de bien-être au travail et ses arrêtés d'exécution.

### **Article 12 – Mission EDUCAM**

EDUCAM a pour tâche :

- l'agrément des formations ;
- la certification des ouvriers ;
- la gestion du crédit formation ;
- l'enregistrement des plans de formation ;
- la rédaction d'un plan de formation supplétif ;
- l'optimisation des instruments existants devant aider les entreprises à élaborer un plan de formation pour maximiser la qualité ainsi que soutenir les initiatives de formation au niveau des entreprises.

Les modalités d'exécution relatives au crédit-formation et du soutien à la formation sont fixées au sein des instances d'EDUCAM et sont publiées sur le site EDUCAM.

L'amélioration de la procédure pour l'agrément des formations, la mise à jour des critères pour la reconnaissance (e.a. la durée minimale de certains cours) ainsi que l'information sur la procédure existante de la certification des ouvriers sont déterminées au sein des instances d'EDUCAM et seront publiés sur le site EDUCAM.

Les instances d'EDUCAM fixent les modalités d'exécution de l'objectif collectif et individuel (e.a. l'information des ouvriers du droit de formation collectif et individuel ainsi que son exercice), qui sont ensuite publiées sur le site EDUCAM.

### **Article 13 - Centre de validation d'expérience et cartographie par EDUCAM, à la demande du travailleur, des compétences nécessaires pour le futur**

Educam tentera de se faire reconnaître comme centre de validation de compétences acquises (fournisseur EVC). L'objectif est qu'Educam puisse délivrer un certificat de validation des compétences qui permettrait aux travailleurs qui ne remplissent pas les conditions de diplôme mais qui disposent des connaissances ou de l'expérience professionnelle nécessaires, d'entrer en considération pour une fonction ou un emploi donnés au sein du secteur.

En outre, Educam élaborera des outils permettant aux travailleurs de vérifier (à leur initiative et pendant les heures de travail) s'ils disposent ou non des compétences nécessaires à l'exécution de leur fonction de manière compétente dans un avenir proche.

Les deux initiatives seront élaborées par le comité de suivi d'Educam et seront déployées à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2022 au plus tard.

### **Article 14 – Offre de formation pour les travailleurs logistiques**

Au sein d'EDUCAM une offre de formation sera élaborée pour les collaborateurs logistiques.

### **Article 15 – Formation pendant les heures de travail**

Les formations ainsi que la préparation des formations doivent impérativement avoir lieu pendant les heures de travail.

## CHAPITRE VI. – CLAUSE D'ECOLAGE

### **Article 16**

En exécution de l'article 22bis, §1, second paragraphe, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, les formations gratuites organisées par Educam, aux formations pour lesquelles l'employeur a touché une prime et les formations légalement obligatoires ou réglementaires, sont exclues de l'application de la clause d'écolage.

## CHAPITRE VII. – VALIDITÉ

### **Article 17**

La présente convention collective de travail remplace celle du 12 décembre 2019, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal, relative à la formation, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 16 juin 2020 (Moniteur belge du 16 septembre 2020) enregistrée sous le numéro 154.509/CO/149.04.

### **Article 18**

Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.

## CHAPITRE VIII. – DUREE

### **Article 19**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2022 et est conclue pour une durée indéterminée, à l'exception de l'article 9bis qui entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2021 et qui cesse d'être en vigueur le 30 juin 2023 et de l'article 16 qui entre en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2021 pour une durée déterminée jusqu'au 31 août 2023 inclus.

Elle pourra être dénoncée par chaque organisation signataire moyennant un préavis de trois mois signifiée par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal et aux organisations représentées au sein de ladite sous commission paritaire.

Ce préavis ne pourra prendre effet qu'à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2023 au plus tôt.

C.C.T. 11/12/17

A.R. 17/08/18

M.B. 13/09/18

Dépôt : 21/12/17

Date d'enregistrement : 22/02/18

Numéro d'enregistrement : 144.693//CO/149.04

Publication de l'enregistrement dans le M.B. : 05/03/18

**1. Contenu :**

Modèle de CV Formation, se composant de 3 parties.

Depuis la date de son entrée en service, chaque employeur consigne les fonctions exercées et les formations professionnelles suivies par chaque ouvrier au sein de l'entreprise.

En plus, l'employeur consigne aussi, si l'ouvrier en fait la demande, les formations professionnelles qui ont été suivies à la propre initiative de l'ouvrier depuis son entrée en service.

L'obligation de remettre une copie à l'ouvrier chaque année (ainsi qu'au départ de l'ouvrier).

Dans la partie 2, l'ouvrier peut compléter lui-même les fonctions exercées ainsi que les formations scolaires et les formations professionnelles suivies tant avant qu'après son entrée en service. La partie 2 est complétée et tenue à jour par l'ouvrier.

Le CV formation doit être considéré comme un document personnel, et à ce titre il ne peut être transmis à des tiers, sauf à l'initiative de l'ouvrier.

**2. Remplacement de C.C.T :**

C.C.T. 29/09/11

A.R. 20/02/13

M.B. 11/06/13

**3. Durée :**

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018 pour une durée indéterminée.

**Convention collective de travail du 11 décembre 2017**

## CV FORMATION

En exécution de l'article 11 de l'accord national 2017-18 du 27 juin 2017.

## CHAPITRE I – CHAMP D'APPLICATION

**Article 1**

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et ouvriers des entreprises qui ressortissent à la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par « ouvriers » : les ouvriers et ouvrières.

## CHAPITRE II – OBJET

**Article 2**

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 29 septembre 2011, enregistrée sous le numéro 106.731/CO/149.04 qui a été conclue en exécution de l'article 15 de l'accord national 2011-12 du 19 mai 2011, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal, enregistrée sous le numéro 104537/CO/149.04 le 27 mai 2011 (Moniteur belge du 17 juin 2011).

## CHAPITRE III – MODELE DE CV FORMATION

**Article 3**

Le modèle de CV formation se compose de trois parties :

- un guide;
- une partie 1;
- une partie 2.

Le modèle de CV formation figure en annexe à la présente convention collective de travail et en fait partie intégrante.

#### CHAPITRE IV – PARTIE 1 DU MODELE DE CV FORMATION

##### **Article 4**

Dans la partie 1, chaque employeur consigne pour chaque ouvrier les fonctions exercées et les formations formelles et informelles prévus à l'article 9, a) et b) de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable ainsi que les formations informelles sur le lieu de travail professionnelles suivies par chaque ouvrier au sein de l'entreprise à partir de son entrée en service, ainsi que, si l'ouvrier en fait la demande, les formations professionnelles qui ont été suivies à sa propre initiative depuis son entrée en service.

Si les fonctions n'ont pas un nom suffisamment explicite, il faut donner une brève description de leur contenu.

Au sein des instances d'EDUCAM les modalités d'exécution sont fixées et publiés sur le site EDUCAM.

##### **Article 5**

La partie 1 est complétée et tenue à jour par l'employeur.

L'ouvrier a le droit de faire apporter des corrections au CV formation ou de le faire compléter. Pour les formations suivies à l'initiative de l'ouvrier, l'employeur peut demander un justificatif afin de les reprendre dans la partie 1.

##### **Article 6**

Une copie de la partie 1 est remise à l'ouvrier chaque année à une période définie en accord avec la délégation syndicale, ou à défaut convenue avec les ouvriers (p.ex., en même temps que la fiche fiscale ou le relevé annuel) ainsi qu'au départ de l'ouvrier.

Les attestations et certificats originaux en possession de l'employeur seront joints au CV formation et lorsque le travailleur quitte l'entreprise, tous ces documents devront lui être remis.

##### **Article 7**

L'employeur conservera une version papier ou électronique de la partie 1 du CV formation.

##### **Article 8**

Un modèle différent peut être développé au niveau de l'entreprise. Toutefois, son contenu doit au moins correspondre à celui du modèle CV formation figurant en annexe à la présente convention collective de travail. La délégation syndicale est habilitée à vérifier cette conformité avec le modèle sectoriel. Pour les entreprises sans délégation syndicale, la conformité peut être vérifiée par la Sous-commission paritaire, si l'une des parties le demande.

#### CHAPITRE V. - PARTIE 2 DU MODELE CV FORMATION

##### **Article 9**

Dans la partie 2, l'ouvrier peut compléter lui-même les fonctions exercées ainsi que les formations scolaires et les formations professionnelles suivies tant avant qu'après son entrée en service (tant les formations formelles que les formations informelles, les formations sur le terrain, les formations complémentaires, les formations suivies à sa propre initiative, ...).

##### **Article 10**

La partie 2 est complétée et tenue à jour par l'ouvrier.

La partie 2 est remise, vierge, une seule fois par l'employeur à l'ouvrier lors de l'entrée en service de ce dernier.

#### CHAPITRE VI. - MODALITES CV FORMATION

##### **Article 11**

L'employeur informe chaque nouveau ouvrier de l'existence du CV formation et du guide complémentaire.

Le guide et son CV formation peuvent à tout moment être consultés par l'ouvrier à sa demande ou téléchargé via l'extranet d'EDUCAM. Il peut se faire assister par un délégué syndical ou, à défaut, par le secrétaire syndical.

#### CHAPITRE VII. - DISPOSITIONS FINALES

##### **Article 12**

Le CV formation doit être considéré comme un document personnel, et à ce titre il ne peut être transmis à des tiers, sauf à l'initiative de l'ouvrier.

### Article 13

Les données sont utilisées et intégrées dans la base de données dont question à l'article 8.2 de la convention collective de travail du 11 décembre 2017 relative à la formation conformément aux dispositions de l'article 15 al. 3 de l'accord national 2011-12 du 19 mai 2011, sans préjudice des dispositions de l'article 12 de la présente convention collective de travail et conformément à la procédure déterminée par les instances d'EDUCAM.

### Article 14

Cette convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2018 et est valable pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties, au plus tôt à partir du 1<sup>er</sup> avril 2019, moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal.

## GUIDE UTILISATION DU CV FORMATION DANS LA SCP 149.04 (COMMERCE DU METAL)

### 1. OBJECTIF ET ORIGINE

L'accord sectoriel 2009-10 pour la SCP 149.04 (commerce du métal) prévoit que chaque entreprise doit remplir et tenir à jour un CV formation pour chaque ouvrier depuis le 1<sup>er</sup> avril 2010. Il s'agit d'un inventaire des fonctions exercées et des formations suivies durant son occupation dans l'entreprise concernée.

### 2. PARTIES

L'inventaire (CV formation « entreprise » - partie 1) doit être rempli et tenu à jour par l'employeur pour chaque ouvrier (à durée indéterminée ou déterminée) ressortissant de la SCP 149.04 (commerce du métal). Il peut également être rempli pour les ouvriers intérimaires, les apprentis ou les étudiants. L'employeur réalise cet inventaire à l'aide du CV formation « entreprise » - partie 1. Si une entreprise souhaite utiliser son propre document, c'est possible mais ce dernier doit reprendre au moins le contenu figurant sur cette même partie. La conformité de ce contenu minimum est contrôlée par la délégation syndicale. S'il n'y a pas de délégation syndicale, le contrôle peut être effectué par la Sous-commission paritaire à la demande d'un de ses membres.

Un inventaire (CV formation « travailleur » - partie 2) peut être rempli par l'ouvrier, à titre personnel.

### 3. FORMATIONS ET FONCTIONS CONCERNÉES POUR LA PARTIE 1

Il s'agit de toutes les formations qu'un ouvrier a suivi aussi bien à l'initiative de l'employeur qu'à celle de l'ouvrier, tant en dehors des heures de travail normales que durant celles-ci, aussi bien les formations formelles que les formations "on the job". Toutefois, il doit s'agir de formations de nature professionnelle. Pour les formations suivies à l'initiative de l'ouvrier, l'employeur peut demander un justificatif afin de les reprendre sur le CV formation « entreprise » - partie 1.

A cela viennent s'ajouter, les fonctions exercées par l'ouvrier travailleur au sein de l'entreprise. Si la dénomination de la fonction n'est pas évocatrice, une brève description en est donnée. Le CV formation concerne les formations suivies et les fonctions exercées depuis l'entrée en service et ceci à partir du 1<sup>er</sup> avril 2010.

#### 4. MODE DE CONSERVATION

Le CV formation « entreprise » — partie 1 est complété et conservé par l'entreprise. Il peut être conservé sur support électronique ou sur papier. Il doit être complété en permanence, chaque fois que c'est nécessaire. Il n'existe qu'un seul document par ouvrier pour toute la période pendant laquelle il est occupé. L'ouvrier aura donc autant de CV formation qu'il a eu d'employeurs dans le secteur.

Le CV formation « ouvrier » - partie 2 est remis vierge à l'ouvrier, à son usage propre.

#### 5. CV FORMATION « ENTREPRISE » - PARTIE 1

Chaque année, l'ouvrier doit recevoir automatiquement (par exemple lors de la remise du relevé récapitulatif des rémunérations ou de sa fiche fiscale) une copie de son CV formation « entreprise » - partie 1. Il peut s'agir d'une copie papier, d'un document transmis par voie électronique ou d'une copie téléchargée par l'ouvrier sur l'intranet du personnel de l'entreprise si cette dernière en possède. A cette occasion, l'ouvrier a la possibilité de faire apporter, dans les trois mois, des corrections relatives à la période écoulée. Si l'ouvrier quitte l'entreprise, pour quelques raisons que ce soit, il doit aussi recevoir une copie.

#### 6. CV FORMATION "OUVRIER" - PARTIE 2

Le CV formation personnel de l'ouvrier est à utiliser par l'ouvrier s'il le souhaite. L'ouvrier peut y indiquer et conserver lui-même et sans l'intervention de son employeur les formations qu'il a suivies et les fonctions qu'il a exercées antérieures (éventuellement chez un autre employeur) ou sa formation scolaire. Ce document est remis un fois à l'entrée en service de tout nouveau travailleur ou à la demande de l'ouvrier.

#### 7. RESPECT DE LA VIE PRIVÉE

Le CV formation est un document personnel. Seul l'employeur et l'ouvrier peuvent le consulter. Il n'est pas transmis à des tiers (sauf éventuellement par le travailleur lui-même). Il précise les formations qui ont fait l'objet de l'obtention d'un certificat ou d'un agrément officiel attestant le passage d'une épreuve ou l'autorisation d'exercer certaines activités (ex. HEV, LPG, Airco, agrément en soudure etc.).

#### ANNEXE 2

#### CV FORMATION "ENTREPRISE" - PARTIE 1 SCP 149.04 (COMMERCE DU METAL)

##### Données de l'entreprise

Nom	
Adresse	
Personne de contact	
N° Entreprise	

##### Données du collobarateur

Nom	
Prénom	
Date d'entrée en service	
N° du registre national (facultatif)	

Fonctions exercées depuis le 01/04/2010 ou depuis entrée en service à partir de cette date

Fonction (+ éventuellement brève description)	Service	Du	Au

Formations professionnelles depuis le 01/04/2010 ou depuis entrée en service à partir de cette date

Titre ou description de la formation	Opérateur de formation	Date	Durée

Certificats ou agréments obtenus depuis le 01/04/2010 (\*)

Titre ou description de la formation	Opérateur de formation	Date	Durée

Cachet de l'entreprise et signature du responsable de l'entreprise

CV FORMATION "ENTREPRISE" - PARTIE 2  
 SCP 149.04 (COMMERCE DU METAL)

Données personnelles

Nom	
Adresse	
Entreprise	
Date d'entrée en service	
N° du registre national (facultatif)	

Fonctions exercées avant le 01/04/2010 ou avant entrée en service à partir de cette date

Fonction (+ éventuellement brève description)	Service	Du	Au

Formations professionnelles depuis le 01/04/2010 ou depuis entrée en service à partir de cette date

Titre ou description de la formation	Opérateur de formation	Date	Durée

Certificats ou agréments obtenus depuis le 01/04/2010 (\*)

Titre ou description de la formation	Opérateur de formation	Date	Durée



C.C.T. : 12/09/19

A.R. : 17/11/21

M.B. : 04/01/22

Dépôt : 02/10/19

Date d'enregistrement : 10/12/19

Numéro d'enregistrement : 155834/CO/149.04

Publication de l'enregistrement dans le M.B. : 08/01/20

## 1. Contenu :

Modèle sectoriel du travail faisable

- consultation au niveau d'entreprise sur le stress et épuisement professionnel ; l'ergonomie ; la politique de compétence et développement des talents ; les opportunités de formation pour les travailleurs et les employeurs ; l'augmentation de l'emploi des travailleurs âgés ; la promotion de l'afflux des travailleurs
- développement d'outils pratiques par EDUCAM

L'afflux et emploi

- tutorat : formation au tutorat dans le cadre de VOV/BEV ; une remise à niveau avec crédit-formation
- 4 + 1 jours de formation pour les travailleurs nouveaux dans le secteur
- le remboursement des frais de formation des travailleurs dans des métiers en pénurie et des techniciens de service
- entretien de carrière et remboursement des frais de l'accompagnement de carrière
- emplois fins de carrière adoucis
- indemnité complémentaire pour malade âgés
- employer branding
- mesures d'accompagnement
- collaboration avec l'enseignement
- remboursement des frais de garde d'enfants

## 2. Remplacement/prolongation de C.C.T. :

### 3. Durée :

Du 1<sup>er</sup> juillet 2019 au 30 juin 2021, à l'exception du 5<sup>e</sup> jour de formation et du remboursement de la garde d'enfants qui sont valables jusqu'au 31 décembre 2021, ainsi que les emplois fins de carrière adoucis qui sont valables jusqu'au 30 juin 2022.

L'entretien de carrière, l'accompagnement de carrière et indemnité complémentaire pour malade âgés sont valables pour une durée indéterminée.

# 430 a Travail faisable et afflux

## Convention collective de travail du 12 décembre 2019

### TRAVAIL FAISABLE ET AFFLUX

#### Préambule

*La présente convention collective de travail a été conclue en exécution des articles 8 §2 et §4, 15 et 16 de l'accord national 2019-2020 du 26 juin 2019.*

*Les partenaires sociaux signataires attachent une grande importance aux relations de travail durables en accordant une attention particulière au travail faisable, qui prend de l'importance à la lumière de la pénurie croissante sur le marché du travail sectoriel et l'allongement général de la carrière professionnelle.*

*La politique des partenaires sociaux vise le secteur qui doit maintenant et à l'avenir disposer d'ouvriers suffisamment formés et qualifiés, capables de travailler dans des conditions qualitatives. Cette politique est concrétisée par :*

- l'amélioration de l'afflux par la mise à disposition ou le soutien de concepts de formation adaptés, entre autres la formation triale et en mettant l'accent sur de bonnes pratiques pour l'employeur ;
- la prévention des sorties (anticipées) par des mesures de faisabilité ;
- l'accompagnement des sorties.

*Les initiatives sectorielles énumérées ci-dessous pour l'amélioration de l'afflux et la qualité du travail vont par conséquent de pair.*

## CHAPITRE I – CHAMP D'APPLICATION

### Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et ouvriers des entreprises qui ressortissent à la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par « ouvriers » : les ouvriers et ouvrières.

### Article 2

§ 1. Les entreprises examinent quelle(s) mesure(s) peut/peuvent être prise(s) pour accroître la faisabilité du travail au sein de l'entreprise et tiennent notamment compte des thèmes ci-dessous :

- Stress et épuisement professionnel ;
- Ergonomie ;
- Politique de compétence et développement des talents ;
- Opportunités de formation pour les travailleurs et les employeurs ;
- Accroître l'emploi des ouvriers âgés ;
- Favoriser l'afflux des ouvriers.

§ 2. Dans les entreprises avec une délégation syndicale, cette recherche se fait en consultation avec les organes de concertation compétents de l'entreprise. Les entreprises qui n'ont pas de délégation syndicale procéderont à cette recherche en concertation avec le secrétaire syndical régional ou les ouvriers.

§ 3. L'implémentation de la/des mesure(s) mentionnée(s) dans l'art. 2, § 1, se fait dans les entreprises avec délégation syndicale, par une convention collective de travail. Une copie de cette convention collective de travail est transmise au président de la sous-commission paritaire pour le commerce du métal. Le président transmet la copie aux partenaires sociaux.

Dans les entreprises sans délégation syndicale, l'implémentation se fait après la notification de la/des mesure(s) au président de la sous-commission paritaire pour le commerce du métal. Le président transmet une copie de cette notification aux partenaires sociaux.

§ 4. L'implémentation d'une autre(s) mesure(s) que celle(s) reprise(s) dans l'art. 2, § 1 peut se faire par une convention collective de travail ou via une modification du règlement du travail.

### Article 3

§ 1. EDUCAM est chargé de mettre à jour annuellement et de compléter si nécessaire la gamme d'outils pratiques (toolbox) existante reliée aux thèmes ci-dessus de sorte que les entreprises puissent disposer d'une gamme d'outils pratiques reliée à chacun de ces thèmes énumérés ci-dessus et qu'elles puissent utiliser à court terme.

§ 2. Afin de continuer à mieux soutenir le travail faisable au niveau de l'entreprise, EDUCAM sera tenu de :

- approfondir son offre de formation et outils d'information travail faisable pour les travailleurs et les employeurs ;
- développer davantage, au niveau de l'entreprise, son offre d'orientation pour les employeurs.

§ 3. EDUCAM sera également tenu de collecter et diffuser de façon permanente des "bonnes pratiques" liées au travail faisable.

## CHAPITRE III – AFFLUX ET EMPLOI

### Article 4 - Tutorat

§1. Du 1<sup>er</sup> juillet 2019 jusqu'au 30 juin 2021 inclus, toute entreprise bénéficie d'un programme de tutorat organisé par EDUCAM, qui pour les ouvriers relèvera le 1<sup>er</sup> janvier 2020 au plus tard du Vlaams Opleidingsverlof/congé-éducation payé.

Au cours de la même période, l'entreprise qui s'occupe de l'accompagnement des ouvriers visés à l'article 6 de la présente convention collective de travail, bénéficie d'un droit supplémentaire de deux programmes de tutorats, organisés par EDUCAM.

L'employeur qui est en charge du tutorat dispose d'un programme de organisé par EDUCAM.

Aux fins de ce qui précède, l'entreprise est l'entité juridique.

La formation mentionnée ci-dessus ne donne pas lieu à un crédit de formation tel que prévu aux articles 9 et l'article 9bis de la convention collective de travail du 12 septembre 2019 concernant la formation.

§2. Dans le cadre du programme de tutorat, le parrain a également droit à une remise à niveau. Du 1<sup>er</sup> juillet 2019 au 30 juin 2021, un crédit-formation de € 100 pour une remise à niveau de 8h et de € 50 (pour une remise à niveau de 4h, tel que prévu à l'article 9bis de la convention collective de travail du 12 septembre 2019 concernant la formation, est accordé à l'employeur.

Si l'employeur est en charge du tutorat, il n'y a pas de droit à un crédit de formation pour une remise à niveau telle que prévue aux articles 9 et 9bis de la convention collective de travail du 12 septembre 2019 concernant la formation.

### **Article 5 - Offre de formation**

L'employeur qui, du 1<sup>er</sup> juillet 2019 jusqu'au 30 juin 2021 inclus, engage un ouvrier nouveau dans le secteur avec un contrat de travail à durée indéterminée, a pendant cette période, droit à quatre jours de formation pour ce même ouvrier parmi l'offre d'EDUCAM.

Après six mois d'ancienneté, cet ouvrier a droit à un jour de formation qu'il ou elle sélectionne parmi l'offre d'EDUCAM.

Pour les jours de formation mentionnés ci-dessus, un crédit de formation de 100 euros par jour de formation sera accordé à l'employeur, tel que prévu à l'article 9bis de la convention collective de travail du 12 septembre 2019 concernant la formation.

### **Article 6 – Offre de formation métiers en pénurie**

§ 1. L'employeur qui, du 1<sup>er</sup> juillet 2019 jusqu'au 30 juin 2021 inclus, engage un ouvrier avec un contrat de travail à durée indéterminée dans un métier en pénurie, peut, pour cette période, être remboursé par EDUCAM des frais de formation relatif à cet ouvrier à raison de 1.000 €.

Pour être prise en considération, la fonction doit être reprise sur une des listes des métiers en pénurie du Forem, VDAB, Actiris, ADG et, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020 sur la liste d'EDUCAM.

La liste des métiers en pénurie sera mise à jour par l'observatoire professionnel d'Educam. Les mesures d'afflux pour les métiers en pénuries seront appliquées sur base de cette liste actualisée.

§ 2. Quand l'employeur peut prouver que le recrutement mentionné au paragraphe premier concerne une fonction qui répond à la définition de technicien de service, les frais de formation sont pendant cette période remboursés à raison de 3.000 €.

Pour l'application de l'article présent, on entend par "techniciens de service" :

- Des techniciens fournissant un service au client à l'utilisateur lui-même ;
- Avec un déplacement important à la clé ;
- Qui disposent d'un degré d'équipement élaboré ;
- Qui disposent d'un degré de formation élevé ;
- Qui couvrent souvent une région déterminée ;
- Qui sont souvent spécialisés dans certaines machines ;
- Qui sont indispensables dans l'organisation de l'entreprise ;
- Qui ont été repris dans une catégorie de classification séparée.

Lors de l'évaluation d'un dossier portant sur le remboursement des frais de formation d'un technicien de service, comme prévu dans le présent article, la définition de technicien de service est considérée dans sa globalité.

§ 3. Les montants de 1.000 ou 3.000 € respectivement, précités dans les § 1 et 2, sont mis à disposition par EDUCAM. L'employeur qui embauche un ouvrier dans le cadre d'un emploi en pénurie, aura un droit s'élevant à 1.000 € pour faire suivre à l'ouvrier concerné une formation organisée par EDUCAM. Quand l'entreprise organise sa propre formation pour cet ouvrier et que cette formation est agréée par EDUCAM, l'employeur aura un droit de remboursement des frais de formation s'élevant à 1.000 €. Le montant de 1.000 € est augmenté jusqu'à 3.000 € en cas de recrutement d'un technicien de service dans le cadre d'un emploi en pénurie.

Les montants respectifs de 1.000 € et 3.000 € ne sont pas cumulables et s'ajoutent au crédit formation de la CCT du 12 septembre 2019 relative à la formation dans le secteur.

Lorsqu'un ouvrier, recruté dans un métier en pénurie, devient technicien de service au cours de la période allouée du 1<sup>er</sup> juillet 2019 au 30 juin 2021 inclus, l'employeur aura droit pour cette période au montant majoré de 3.000 €, duquel seront déduits les remboursements déjà effectués jusqu'à un montant maximal de 1.000 €.

§ 4. Les modalités pratiques d'exercice de ce droit au remboursement des frais de formation, sont fixées en concertation entre les instances du Fonds Social du commerce de métal et celles d'EDUCAM.

### **Article 7 – Accompagnement de carrière**

Chaque ouvrier a le droit d'avoir un entretien de carrière avec son employeur au moins une fois par cinq années d'ancienneté.

L'ouvrier qui demande un accompagnement de carrière, suite à l'entretien de carrière ou à sa propre initiative, peut en solliciter le remboursement par le Fonds social du Commerce du métal.

Ce remboursement correspond au coût du/des chèque(s)-carrière que l'ouvrier a commandé auprès du VDAB. Pour les ouvriers n'ayant pas droit à des chèques-carrière, l'intervention s'élèvera à 80 euros maximum par période de six ans.

Le Fonds social du Commerce du métal est chargé de l'élaboration pratique de la procédure de demande et des modalités de paiement.

### **Article 8 – Emplois fins de carrière adoucis**

§ 1. Cet article est conclu dans le cadre de la mise en œuvre de la convention collective de travail n°104 du 27 juin 2012 concernant la création d'un plan pour l'emploi des travailleurs âgés dans l'entreprise, et de l'arrêté royal du 9 janvier 2018 portant modification de l'article 19 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs (MB du 25 janvier 2018).

§ 2. Avec l'accord de l'employeur et sur base volontaire, les ouvriers âgés d'au moins 58 ans peuvent aménager leur carrière dans le cadre de la planification de la fin de carrière.

L'aménagement de carrière peut prendre les formes suivantes :

- l'affectation à une fonction alternative ;
  - la désignation en tant que parrain dans le cadre d'un parcours de parrainage ;
  - le passage d'un régime de travail en équipes ou de nuit à un régime de jour ;
  - le passage d'une occupation à temps plein à un régime à 4/5ème.
- Cette modification des conditions de travail doit être constatée par écrit et doit commencer le 1<sup>er</sup> jour du mois. Cet aménagement de carrière peut être convenu pour une durée tant indéterminée que déterminée.

§ 3. Au début de l'aménagement de carrière, l'ouvrier aura atteint l'âge de 58 ans au moins. Cette condition d'âge est de 60 ans au moins pour l'ouvrier qui passe d'une occupation à temps plein à un régime de travail 4/5ème.

Antérieurement à l'aménagement de carrière, l'ouvrier doit avoir une ancienneté d'au moins 24 mois auprès de son employeur dans la fonction précédente, dans un régime de travail en équipes ou de nuit, ou dans une occupation à temps plein. La condition d'ancienneté de 24 mois peut être réduite au niveau de l'entreprise ou par voie d'accord entre l'employeur et l'ouvrier.

L'aménagement de carrière doit entraîner une réduction du revenu de l'ouvrier et les prestations de ce dernier devront correspondre à une fraction d'occupation effective de minimum 4/5ème.

§ 4. L'ouvrier qui répond aux conditions prévues dans les § 2 et 3, a droit à une indemnité mensuelle brute compensant la différence entre le salaire brut après l'aménagement de carrière et le salaire brut pour les prestations normales du mois précédant l'aménagement de carrière, avec un maximum de 160 euros brut par mois.

L'attribution de l'indemnité ne doit pas entraîner d'augmentation du salaire net de l'ouvrier par rapport au salaire qu'il percevait avant l'aménagement de carrière. Le cas échéant, l'indemnité sera plafonnée.

L'indemnité sera indexée chaque année, conformément aux dispositions de la convention collective de travail du 18 juin 2009 relative à la détermination du salaire et aux dispositions légales en vigueur.

§ 5. L'indemnité n'est pas cumulable avec une allocation d'interruption, octroyée dans le cadre d'un crédit-temps, d'une diminution de carrière, d'emplois de fin de carrière ou dans le cadre de congés thématiques. L'indemnité n'est pas cumulable avec les indemnités octroyées en vertu de l'article 16 de la convention collective du 12 septembre 2019 portant modification et coordination des statuts du fonds social. Les indemnités pour les différentes formes de modification de carrière ne sont pas cumulables.

Le droit à l'indemnité expire immédiatement dès la cessation du contrat de travail ou dès que l'aménagement de carrière prend fin.

§ 6. L'indemnité est à charge du Fonds social du Commerce du métal. Le Fonds social du Commerce du métal est chargé de l'élaboration pratique de la procédure de demande et des modalités de paiement.

Remarque :

La convention collective de travail du 28 juin 2018 portant modification et coordination des statuts du fonds social, est adaptée en conséquence à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019 pour une durée déterminée jusqu'au 30 juin 2021 inclus. Toutefois, les ouvriers qui entrent dans un emploi de fin de carrière adouci au plus tard le 30 juin 2021, maintiennent leur droit à une indemnité au cours de toute la durée de l'aménagement de carrière.

### **Article 9 – Augmentation de l’indemnité complémentaire pour malade âgés**

A partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019, l’indemnité complémentaire pour malades âgés, visée par l’article 12 de la convention collective de travail du 11 septembre 2017 portant modification et coordination des statuts du fonds social, sera portée à 8.33 euros par allocation complète de maladie et 4.16 euros par demi-allocation de maladie.

Remarque :

La convention collective de travail du 28 juin 2018 portant modification et coordination des statuts du fonds social, est adaptée en conséquence à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019 pour une durée indéterminée.

### **Article 10 – Employer branding**

EDUCAM est chargé de développer des initiatives de soutien sectoriel dans le cadre de l’employer branding (p. ex., développer, promouvoir et offrir la formation des ambassadeurs, offrir un soutien à la participation à des foires d’emploi et de formation, journées portes ouvertes, etc.).

### **Article 11 – Mesures d’accompagnement**

EDUCAM est chargé d’optimiser davantage l’offre existante de formation par ou de l’enseignement et les opérateurs de formation pour les techniciens de service et dans le cadre des métiers en pénurie.

Si l’offre actuelle de formation nécessite un renforcement par l’achat et la fourniture de matériel didactique ceci doit se faire avant le début de l’année scolaire 2019-20.

### **Article 12 – Collaboration avec l’enseignement**

EDUCAM a également la tâche de :

- poursuivre la collaboration avec tous les acteurs de l’enseignement et de la formation afin d’obtenir une offre d’enseignement et de formation appropriée et qu’à terme un nombre plus important de travailleurs formés puissent accéder à l’emploi dans les entreprises ;
- rapporter de façon périodique aux instances compétentes au sein d’EDUCAM sur l’évolution de cette collaboration et de faire des propositions au cas où les collaborations poursuivies avec les acteurs concernés n’aboutissent pas à des résultats satisfaisants.

### **Article 13 – Remboursement des frais de garde d’enfant**

§ 1. A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019 et jusqu’au 31 décembre 2021, les ouvriers peuvent solliciter le remboursement des frais de garde d’enfants.

Le Fonds social pour le commerce du métal rembourse les frais de garde d’enfants intervenant en 2019 et 2020 à condition que l’ouvrier, au moment de la demande de remboursement, relève de la compétence de la sous-commission paritaire du commerce du métal.

§ 2. Ce remboursement est valable pour la garde d’enfants jusqu’à l’âge de 3 ans dans un lieu d’accueil agréé par l’Office de la Naissance et de l’Enfance ou Kind & Gezin et s’élève à € 3 par jour/par enfant, avec un maximum de € 300 par an/par enfant.

Ce remboursement est effectué sur base de l’attestation fiscale avec les frais de garde d’enfants pour lesquels les jours de garde sont indiqués pour l’année précédant de celle au cours de laquelle le certificat a été délivré.

Remarque :

La convention collective de travail du 28 juin 2018 portant modification et coordination des statuts du fonds social, a été adaptée en conséquence à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019 pour une durée déterminée jusqu’au 31 décembre 2021 inclus.

## CHAPITRE IV – MODALITES D’EXECUTION

### **Article 14**

En cas de mise à jour de l’offre visée à l’article 3, § 1, l’offre actualisée sera publiée sur le site internet d’EDUCAM.

Les modalités de mise en œuvre des articles 4, 5 et 6 et modalités d’attribution des formations dans le cadre du tutorat et de l’afflux et emploi sont déterminées par les instances au sein d’EDUCAM et seront publiées sur le site internet d’EDUCAM.

EDUCAM communiquera aux entreprises leur crédit-formation, visé à l’article 9bis de la convention collective de travail du 12 septembre 2019 en matière de formation.

Les modalités de mise en œuvre seront publiées sur le site Internet d’EDUCAM.

EDUCAM est chargé d'élaborer et de faire connaître, pour le 1<sup>er</sup> janvier 2020 au plus tard, une formation de tutorat dans le cadre du congé éducation payé/Vlaams Opleidingsverlof.

### **Article 15**

La présente convention collective de travail fera l'objet d'une évaluation au niveau du secteur en janvier 2021.

## CHAPITRE V - DUREE

### **Article 16**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2019 et est conclue pour une durée déterminée jusqu'au 30 juin 2021 inclus, à l'exception de :

- l'article 5, second paragraphe et l'article 13 qui cessent d'être en vigueur le 31 décembre 2021 ;
- l'article 8 qui cesse d'être en vigueur le 30 juin 2022 ;
- articles 7 et 9 qui sont conclus pour une durée indéterminée.

Les articles 7 et 9 peuvent être dénoncés par l'une des parties, moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal et aux organisations signataires.

C.C.T. : 26/07/21

A.R. : 17/11/21

M.B. :

Dépôt : 23/09/21

Date d'enregistrement : 13/10/21

Numéro d'enregistrement : 167263/CO/149.04

Publication de l'enregistrement dans le M.B. : 20/10/21

### 1. Contenu :

Modèle sectoriel du travail faisable

- consultation au niveau d'entreprise sur le stress et épuisement professionnel ; l'ergonomie ; la politique de compétence et développement des talents ; les opportunités de formation pour les travailleurs et les employeurs ; l'augmentation de l'emploi des travailleurs âgés ; la promotion de l'afflux des travailleurs
- développement d'outils pratiques par EDUCAM

L'afflux et emploi

- tutorat : formation au tutorat dans le cadre de VOV/BEV ; une remise à niveau avec crédit-formation
- 4 + 1 jours de formation pour les travailleurs nouveaux dans le secteur
- le remboursement des frais de formation des travailleurs dans des métiers en pénurie et des techniciens de service
- entretien de carrière et remboursement des frais de l'accompagnement de carrière
- emplois fins de carrière adoucis
- indemnité complémentaire pour malade âgés
- employer branding
- mesures d'accompagnement
- collaboration avec l'enseignement
- remboursement des frais de garde d'enfants

### 2. Remplacement/prolongation de C.C.T. :

CCT : 12/09/19

A.R. : 20/12/20

MB : 03/02/21

### 3. Durée :

Durée du 1<sup>er</sup> juillet 2019 et pour durée indéterminée, à l'exception de :

- les articles 2, 3, 4, 5, première alinéa, 6, 7, 10, 11, 12 et 14 qui cessent d'être en vigueur le 30 novembre 2021 ;
- l'article 5, second alinéa, qui cesse d'être en vigueur le 31 mai 2022 ;
- l'article 8 qui cesse d'être en vigueur le 30 juin 2022 ;
- l'article 13 qui cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2021.

# 430 b Travail faisable et afflux

## Convention collective de travail du 26 juillet 2021

### TRAVAIL FAISABLE ET AFFLUX

#### Préambule

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 12 septembre 2019 travail faisable et afflux, enregistrée sous le numéro 155834/CO/149.04 et rendue obligatoire par arrêté royal du 20 décembre 2020 (M.B., du 3 février 2021) qui a été conclue en exécution des articles 7, 12 et 13 de l'accord national 2019-2020 du 26 juin 2019.

Les partenaires sociaux signataires attachent une grande importance aux relations de travail durables en accordant une attention particulière au travail faisable, qui prend de l'importance à la lumière de la pénurie croissante sur le marché du travail sectoriel et l'allongement général de la carrière professionnelle.

La politique des partenaires sociaux vise le secteur qui doit maintenant et à l'avenir disposer d'ouvriers suffisamment formés et qualifiés, capables de travailler dans des conditions qualitatives. Cette politique est concrétisée par :

- l'amélioration de l'afflux par la mise à disposition ou le soutien de concepts de formation adaptés, entre autres la formation triale et en mettant l'accent sur de bonnes pratiques pour l'employeur ;
- la prévention des sorties (anticipées) par des mesures de faisabilité ;
- l'accompagnement des sorties.

Les initiatives sectorielles énumérées ci-dessous pour l'amélioration de l'afflux et de la qualité du travail vont par conséquent de pair.

### CHAPITRE I – CHAMP D'APPLICATION

#### Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et ouvriers des entreprises qui ressortissent à la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par « ouvriers » : les ouvriers et ouvrières.

## CHAPITRE II – MODÈLE SECTORIEL DU TRAVAIL FAISABLE

### Article 2

§ 1. Les entreprises examinent quelle(s) mesure(s) peut/peuvent être prise(s) pour accroître la faisabilité du travail au sein de l'entreprise et tiennent notamment compte des thèmes ci-dessous :

- Stress et épuisement professionnel ;
- Ergonomie ;
- Politique de compétence et développement des talents ;
- Opportunités de formation pour les travailleurs et les employeurs ;
- Accroître l'emploi des ouvriers âgés ;
- Favoriser l'afflux des ouvriers.

§ 2. Dans les entreprises avec une délégation syndicale, cette recherche se fait en concertation avec les organes de concertation compétents de l'entreprise. Les entreprises qui n'ont pas de délégation syndicale procéderont à cette recherche en concertation avec le secrétaire syndical régional ou les ouvriers.

§ 3. L'implémentation de la/des mesure(s) mentionnée(s) dans l'art. 2, § 1, se fait dans les entreprises avec délégation syndicale, par une convention collective de travail. Une copie de cette convention collective de travail est transmise au président de la sous-commission paritaire pour le commerce du métal. Le président transmet la copie aux partenaires sociaux.

Dans les entreprises sans délégation syndicale, l'implémentation se fait après la notification de la/des mesure(s) au président de la sous-commission paritaire pour le commerce du métal. Le président transmet une copie de cette notification aux partenaires sociaux.

§ 4. L'implémentation d'(une) autre(s) mesure(s) que celle(s) reprise(s) dans l'art. 2, § 1 peut se faire par une convention collective de travail ou via une modification du règlement du travail.

### Article 3

§ 1. EDUCAM est chargé de mettre à jour annuellement et de compléter si nécessaire la gamme d'outils pratiques (toolbox) existante reliée aux thèmes

ci-dessus de sorte que les entreprises puissent disposer d'une gamme d'outils pratiques reliée à chacun de ces thèmes énumérés ci-dessus et qu'elles puissent utiliser à court terme.

§ 2. Afin de continuer à mieux soutenir le travail faisable au niveau de l'entreprise, EDUCAM sera tenu de :

- approfondir son offre de formation et ses outils d'information travail faisable pour les travailleurs et les employeurs ;
- développer davantage, au niveau de l'entreprise, son offre d'orientation pour les employeurs.

§ 3. EDUCAM sera également tenu de collecter et diffuser de façon permanente des "bonnes pratiques" liées au travail faisable.

## CHAPITRE III – AFFLUX ET EMPLOI

### Article 4

§1. Du 1<sup>er</sup> juillet 2019 jusqu'au 30 novembre 2021 inclus, toute entreprise bénéficie d'un programme de tutorat organisé par EDUCAM, qui pour les ouvriers relèvera le 1<sup>er</sup> janvier 2020 au plus tard du Vlaams Opleidingsverlof/ congé-éducation payé.

Au cours de la même période, l'entreprise qui s'occupe de l'accompagnement des ouvriers visés à l'article 6 de la présente convention collective de travail, bénéficie d'un droit supplémentaire de deux programmes de tutorats, organisés par EDUCAM.

L'employeur qui est en charge du tutorat dispose d'un programme de organisé par EDUCAM.

Aux fins de ce qui précède, l'entreprise est l'entité juridique.

La formation mentionnée ci-dessus ne donne pas lieu à un crédit de formation tel que prévu aux articles 9 et 9bis de la convention collective de travail du 12 septembre 2019 concernant la formation.

§2. Dans le cadre du programme de tutorat, le parrain a également droit à une remise à niveau. Du 1<sup>er</sup> juillet 2019 au 30 novembre 2021, un crédit-formation de € 100 pour une remise à niveau de 8h et de € 50 pour une remise à niveau



de 4h, tel que prévu à l'article 9bis de la convention collective de travail du 12 septembre 2019 concernant la formation, est accordé à l'employeur.

Si l'employeur est en charge du tutorat, il n'y a pas de droit à un crédit-formation pour une remise à niveau telle que prévue aux articles 9 et 9bis de la convention collective de travail du 12 septembre 2019 concernant la formation.

### **Article 5 - Offre de formation**

L'employeur qui, du 1<sup>er</sup> juillet 2019 jusqu'au 30 novembre 2021 inclus, engage un ouvrier nouveau dans le secteur avec un contrat de travail à durée indéterminée, a pendant cette période, droit à quatre jours de formation pour ce même ouvrier parmi l'offre d'EDUCAM.

Après six mois d'ancienneté, cet ouvrier a droit à un jour de formation qu'il ou elle sélectionne parmi l'offre d'EDUCAM.

Pour les jours de formation mentionnés ci-dessus, un crédit de formation de 100 euros par jour de formation sera accordé à l'employeur, tel que prévu à l'article 9bis de la convention collective de travail du 12 septembre 2019 concernant la formation.

### **Article 6 - Offre de formation métiers en pénurie**

§ 1. L'employeur qui, du 1<sup>er</sup> juillet 2019 jusqu'au 30 novembre 2021 inclus, engage un ouvrier avec un contrat de travail à durée indéterminée dans un métier en pénurie, peut, pour cette période, être remboursé par EDUCAM des frais de formation relatif à cet ouvrier à raison de 1.000 €.

Pour être prise en considération, la fonction doit être reprise sur une des listes des métiers en pénurie du VDAB, Forem, Actiris ou ADG et, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020 sur la liste des métiers en pénurie de l'observatoire professionnel d'EDUCAM.

La liste des métiers en pénurie sera mise à jour par l'observatoire professionnel d'EDUCAM. Les mesures d'afflux pour les métiers en pénuries seront appliquées sur la base de cette liste actualisée.

§ 2. Quand l'employeur peut prouver que le recrutement mentionné au paragraphe premier concerne une fonction qui répond à la définition de technicien de service, les frais de formation sont pendant cette période remboursés à raison de 3.000 €.

Pour l'application du présent article, on entend par "techniciens de service" :

- Des techniciens fournissant un service au client ou à l'utilisateur lui-même ;
- Avec un déplacement important à la clé ;
- Qui disposent d'un degré d'équipement élaboré ;
- Qui disposent d'un degré de formation élevé ;
- Qui couvrent souvent une région déterminée ;
- Qui sont souvent spécialisés dans certaines machines ;
- Qui sont indispensables dans l'organisation de l'entreprise ;
- Qui ont été repris dans une catégorie de classification séparée.

Lors de l'évaluation d'un dossier portant sur le remboursement des frais de formation d'un technicien de service, comme prévu dans le présent article, la définition de technicien de service est considérée dans sa globalité.

§ 3. Les montants de 1.000 ou 3.000 € respectivement, précités dans les § 1 et § 2, sont mis à disposition par EDUCAM. L'employeur qui embauche un ouvrier dans le cadre d'un emploi en pénurie, aura un droit s'élevant à 1.000 € pour faire suivre à l'ouvrier concerné une formation organisée par EDUCAM. Quand l'entreprise organise sa propre formation pour cet ouvrier et que cette formation est agréée par EDUCAM, l'employeur aura un droit de remboursement des frais de formation s'élevant à 1.000 €. Le montant de 1.000 € est augmenté jusqu'à 3.000 € en cas de recrutement d'un technicien de service dans le cadre d'un emploi en pénurie.

Les montants respectifs de 1.000 € et 3.000 € ne sont pas cumulables et s'ajoutent au crédit-formation de la convention collective de travail du 12 septembre 2019 relative à la formation dans le secteur.

Lorsqu'un ouvrier, recruté dans un métier en pénurie, devient technicien de service au cours de la période allouée du 1<sup>er</sup> juillet 2019 au 30 novembre 2021 inclus, l'employeur aura droit pour cette période au montant majoré de 3.000 €, duquel seront déduits les remboursements déjà effectués jusqu'à un montant maximal de 1.000 €.

§ 4. Les modalités pratiques d'exercice de ce droit au remboursement des frais de formation, sont fixées en concertation entre les instances du Fonds Social pour le commerce du métal et celles d'EDUCAM.

## Article 7 – Accompagnement de carrière

Chaque ouvrier a le droit d'avoir un entretien de carrière avec son employeur au moins une fois par cinq années d'emploi.

L'ouvrier qui demande un accompagnement de carrière, suite à l'entretien de carrière ou à sa propre initiative, peut en solliciter le remboursement par le Fonds social du Commerce du métal.

Ce remboursement correspond au coût du/des chèque(s)-carrière que l'ouvrier a commandé(s) auprès du VDAB. Pour les ouvriers n'ayant pas droit à des chèques-carrière, l'intervention s'élèvera à 80 euros maximum par période de six ans.

Le Fonds social pour le commerce du métal est chargé de l'élaboration pratique de la procédure de demande et des modalités de paiement.

## Article 8 – Emplois fins de carrière adoucis

§ 1. Cet article est conclu dans le cadre de la mise en œuvre de la convention collective de travail n°104 du 27 juin 2012 concernant la création d'un plan pour l'emploi des travailleurs âgés dans l'entreprise et de l'arrêté royal du 9 janvier 2018 portant modification de l'article 19 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs (MB du 25 janvier 2018).

§ 2. Avec l'accord de l'employeur et sur base volontaire, les ouvriers âgés d'au moins 58 ans peuvent aménager leur carrière dans le cadre de la planification de la fin de carrière.

L'aménagement de carrière peut prendre les formes suivantes :

- l'affectation à une fonction alternative ;
- la désignation en tant que parrain dans le cadre d'un parcours de parrainage ;
- le passage d'un régime de travail en équipes ou de nuit à un régime de jour ;
- le passage d'une occupation à temps plein à un régime à 4/5 èmes.

Cette modification des conditions de travail doit être constatée par écrit et doit commencer le 1<sup>er</sup> jour du mois. Cet aménagement de carrière peut être convenu pour une durée tant indéterminée que déterminée.

§ 3. Au début de l'aménagement de carrière, l'ouvrier aura atteint l'âge de 58 ans au moins. Cette condition d'âge est de 60 ans au moins pour l'ouvrier qui passe d'une occupation à temps plein à un régime de travail 4/5èmes.

Antérieurement à l'aménagement de carrière, l'ouvrier doit avoir une ancienneté d'au moins 24 mois auprès de son employeur dans la fonction précédente, dans un régime de travail en équipes ou de nuit, ou dans une occupation à temps plein. La condition d'ancienneté de 24 mois peut être réduite au niveau de l'entreprise ou par voie d'accord entre l'employeur et l'ouvrier.

L'aménagement de carrière doit entraîner une réduction du revenu de l'ouvrier et les prestations de ce dernier devront correspondre à une fraction d'occupation effective de minimum 4/5èmes.

§ 4. L'ouvrier qui répond aux conditions prévues dans les §§ 2 et 3, a droit à une indemnité mensuelle brute compensant la différence entre le salaire brut après l'aménagement de carrière et le salaire brut pour les prestations normales du mois précédant l'aménagement de carrière, avec un maximum de 160 euros brut par mois (montant au 1<sup>er</sup> juillet 2019).

L'attribution de l'indemnité ne doit pas entraîner d'augmentation du salaire net de l'ouvrier par rapport au salaire qu'il percevait avant l'aménagement de carrière. Le cas échéant, l'indemnité sera plafonnée.

L'indemnité sera indexée chaque année, conformément aux dispositions de la convention collective de travail du 18 juin 2009 relative à la détermination du salaire et aux dispositions légales en vigueur.

§ 5. L'indemnité n'est pas cumulable avec une allocation d'interruption, octroyée dans le cadre d'un crédit-temps, d'une diminution de carrière, d'emplois de fin de carrière ou dans le cadre de congés thématiques. L'indemnité n'est pas cumulable avec les indemnités octroyées en vertu de l'article 16 de la convention collective du 12 septembre 2019 portant modification et coordination des statuts du fonds social. Les indemnités pour les différentes formes de modification de carrière ne sont pas cumulables.

Le droit à l'indemnité expire immédiatement dès la cessation du contrat de travail ou dès que l'aménagement de carrière prend fin.

§ 6. L'indemnité est à charge du Fonds social pour le commerce du métal. Le Fonds social pour le commerce du métal est chargé de l'élaboration pratique de la procédure de demande et des modalités de paiement.

#### Remarque

La convention collective de travail du 28 juin 2018 ayant été remplacé par la convention collective de travail du 12 septembre 2019 portant le numéro d'enregistrement 154708/CO/149.04 portant modification et coordination des statuts du fonds social, est adaptée en conséquence à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019 et ce pour une durée déterminée jusqu'au 30 juin 2022 inclus. Toutefois, les ouvriers qui entrent dans un emploi de fin de carrière adouci au plus tard le 30 juin 2022, maintiennent leur droit à une indemnité au cours de toute la durée de l'aménagement de carrière.

#### **Article 9 – Augmentation de l'indemnité complémentaire pour malade âgés**

A partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019, l'indemnité complémentaire pour malades âgés, visée par l'article 12 de la convention collective de travail du 11 septembre 2017 portant modification et coordination des statuts du fonds social, sera portée à 8,33 euros par allocation complète de maladie et 4,16 euros par demi-allocation de maladie.

#### Remarque

La convention collective de travail du 28 juin 2018 ayant été remplacé par la convention collective de travail du 12 septembre 2019 portant le numéro d'enregistrement 154708/CO/149.04 portant modification et coordination des statuts du fonds social, est adaptée en conséquence à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019 et ce pour une durée indéterminée.

#### **Article 10 – Employer branding**

EDUCAM est chargé de développer des initiatives de soutien sectoriel dans le cadre de l'employer branding (p. ex., développer, promouvoir et offrir la formation des ambassadeurs, offrir un soutien à la participation à des foires d'emploi et de formation, journées portes ouvertes, etc.).

#### **Article 11 – Mesures d'accompagnement**

EDUCAM est chargé d'optimiser davantage l'offre existante de formation par ou de l'enseignement et les opérateurs de formation pour les techniciens de service et dans le cadre des métiers en pénurie.

Si l'offre actuelle de formation nécessite un renforcement par l'achat et la fourniture de matériel didactique ceci doit se faire avant le début de l'année scolaire 2019-2020.

#### **Article 12 – Collaboration avec l'enseignement**

EDUCAM a également la tâche de :

- poursuivre la collaboration avec tous les acteurs de l'enseignement et de la formation afin d'obtenir une offre d'enseignement et de formation appropriée et qu'à terme un nombre plus important de travailleurs formés puissent accéder à l'emploi dans les entreprises ;
- rapporter de façon périodique aux instances compétentes au sein d'EDUCAM sur l'évolution de cette collaboration et de faire des propositions au cas où les collaborations poursuivies avec les acteurs concernés n'aboutissent pas à des résultats satisfaisants.

#### **Article 13 – Remboursement des frais de garde d'enfant**

§ 1. A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019 et jusqu'au 31 décembre 2021, les ouvriers peuvent solliciter le remboursement des frais de garde d'enfants.

Le Fonds social pour le commerce du métal rembourse les frais de garde d'enfants intervenant en 2019 et 2020 à condition que l'ouvrier, au moment de la demande de remboursement, relève de la compétence de la sous-commission paritaire pour le commerce du métal.

§ 2. Ce remboursement est valable pour la garde d'enfants jusqu'à l'âge de 3 ans dans un lieu d'accueil agréé par l'Office de la Naissance et de l'Enfance ou Kind & Gezin et s'élève à € 3 par jour/par enfant, avec un maximum de € 300 par an/par enfant.

Ce remboursement est effectué sur la base de l'attestation fiscale avec les frais de garde d'enfants pour lesquels les jours de garde sont indiqués pour l'année précédant celle au cours de laquelle le certificat a été délivré.

#### Remarque :

La convention collective de travail du 28 juin 2018 ayant été remplacé par la convention collective de travail du 12 septembre 2019 portant le numéro d'enregistrement 154708/CO/149.04 portant modification et coordination des statuts du fonds social, a été adaptée en conséquence à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019 pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2021 inclus.

## CHAPITRE IV – MODALITES D'EXECUTION

### Article 14

En cas de mise à jour de l'offre visée à l'article 3, § 1, l'offre actualisée sera publiée sur le site internet d'EDUCAM.

Les modalités de mise en œuvre des articles 4, 5 et 6 et modalités d'attribution des formations dans le cadre du tutorat et de l'afflux et emploi sont déterminées par les instances au sein d'EDUCAM et seront publiées sur le site internet d'EDUCAM.

EDUCAM communiquera aux entreprises leur crédit-formation, visé à l'article 9bis de la convention collective de travail du 12 septembre 2019 en matière de formation.

Les modalités de mise en œuvre seront publiées sur le site Internet d'EDUCAM.

EDUCAM est chargé d'élaborer et de faire connaître, pour le 1<sup>er</sup> janvier 2020 au plus tard, une formation de tutorat comme prévu lors de l'article 4 dans le cadre du Vlaams Opleidingsverlof/congé-éducation payé.

## CHAPITRE V – DURÉE DE VALIDITÉ

### Article 15

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2019 et est conclue pour une durée indéterminée, à l'exception de :

- les articles 2, 3, 4, 5, première alinéa, 6, 7, 10, 11, 12 et 14 qui cessent d'être en vigueur le 30 novembre 2021 ;
- l'article 5, second alinéa, qui cesse d'être en vigueur le 31 mai 2022 ;
- l'article 8 qui cesse d'être en vigueur le 30 juin 2022 ;
- l'article 13 qui cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2021.

Elle peut être dénoncée par l'une des parties, moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal et aux organisations signataires.

### Article 16

Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective de travail, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.

C.C.T. : 27/01/22

A.R. :

M.B. :

Dépôt : 11/03/22

Date d'enregistrement : 22/06/22

Numéro d'enregistrement : 173650/CO/149.04

Publication de l'enregistrement dans le M.B. : 27/06/22

### 1. Contenu :

Modèle sectoriel du travail faisable

- consultation au niveau d'entreprise sur le stress et épuisement professionnel ; l'ergonomie ; la politique de compétence et développement des talents ; les opportunités de formation pour les travailleurs et les employeurs ; l'augmentation de l'emploi des travailleurs âgés ; la promotion de l'afflux des travailleurs
- développement d'outils pratiques par EDUCAM

L'afflux et emploi

- tutorat : formation au tutorat dans le cadre de VOV/BEV ; une remise à niveau avec crédit-formation
- 4 + 1 jours de formation pour les travailleurs nouveaux dans le secteur
- le remboursement des frais de formation des travailleurs dans des métiers en pénurie et des techniciens de service
- entretien de carrière et remboursement des frais de l'accompagnement de carrière
- emplois fins de carrière adoucis
- indemnité complémentaire pour malade âgés
- employer branding
- mesures d'accompagnement
- collaboration avec l'enseignement
- remboursement des frais de garde d'enfants

### 2. Remplacement/prolongation de C.C.T. :

CCT : 26/07/21

A.R. : 17/11/21

### 3. Durée :

Du 1<sup>er</sup> décembre 2021 pour une durée indéterminée, à l'exception de :

- les articles 2, 3, 4, 5, première alinéa, 6, 10, 11, 12 et 14 qui cessent d'être en vigueur le 30 juin 2023 ;
- l'article 5, second alinéa, qui cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2023 ;
- l'article 8 qui cesse d'être en vigueur le 30 juin 2024 ;
- l'article 13 qui cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2024

# 430 C

## Travail faisable et afflux

### Convention collective de travail du 27 janvier 2022

#### TRAVAIL FAISABLE ET AFFLUX

*Préambule*

*La présente convention collective de travail est conclue en exécution des articles 9 et 18 de l'accord national 2021-2022 du 2 décembre 2021.*

*Les partenaires sociaux signataires attachent une grande importance aux relations de travail durables en accordant une attention particulière au travail faisable, qui prend de l'importance à la lumière de la pénurie croissante sur le marché du travail sectoriel et l'allongement général de la carrière professionnelle.*

*La politique des partenaires sociaux vise le secteur qui doit maintenant et à l'avenir disposer d'ouvriers suffisamment formés et qualifiés, capables de travailler dans des conditions qualitatives. Cette politique est concrétisée par :*

- l'amélioration de l'afflux par la mise à disposition ou le soutien de concepts de formation adaptés, entre autres la formation triale et en mettant l'accent sur de bonnes pratiques pour l'employeur ;
- la prévention des sorties (anticipées) par des mesures de faisabilité ;
- l'accompagnement des sorties.

*Les initiatives sectorielles énumérées ci-dessous pour l'amélioration de l'afflux et de la qualité du travail vont par conséquent de pair.*

#### CHAPITRE I – CHAMP D'APPLICATION

##### Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et ouvriers des entreprises qui ressortissent à la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par « ouvriers » : les ouvriers et ouvrières.

## CHAPITRE II – MODÈLE SECTORIEL DU TRAVAIL FAISABLE

### Article 2

§ 1. Les entreprises examinent quelle(s) mesure(s) peut/peuvent être prise(s) pour accroître la faisabilité du travail au sein de l'entreprise et tiennent notamment compte des thèmes ci-dessous :

- Stress et épuisement professionnel ;
- Ergonomie ;
- Politique de compétence et développement des talents ;
- Opportunités de formation pour les travailleurs et les employeurs ;
- Accroître l'emploi des ouvriers âgés ;
- Favoriser l'afflux des ouvriers.

§ 2. Dans les entreprises avec une délégation syndicale, cette recherche se fait en concertation avec les organes de concertation compétents de l'entreprise. Les entreprises qui n'ont pas de délégation syndicale procéderont à cette recherche en concertation avec le secrétaire syndical régional ou les ouvriers.

§ 3. L'implémentation de la/des mesure(s) mentionnée(s) dans l'art. 2, § 1, se fait dans les entreprises avec délégation syndicale, par une convention collective de travail. Une copie de cette convention collective de travail est transmise au président de la sous-commission paritaire pour le commerce du métal. Le président transmet la copie aux partenaires sociaux.

Dans les entreprises sans délégation syndicale, l'implémentation se fait après la notification de la/des mesure(s) au président de la sous-commission paritaire pour le commerce du métal. Le président transmet une copie de cette notification aux partenaires sociaux.

§ 4. L'implémentation d'une autre(s) mesure(s) que celle(s) reprise(s) dans l'art. 2, § 1 peut se faire par une convention collective de travail ou via une modification du règlement du travail.

### Article 3

§ 1. EDUCAM est chargé de mettre à jour annuellement et de compléter si nécessaire la gamme d'outils pratiques (toolbox) existante reliée aux thèmes ci-dessus de sorte que les entreprises puissent disposer d'une gamme d'outils pratiques reliée à chacun de ces thèmes énumérés ci-dessus et qu'elles puissent utiliser à court terme.

§ 2. Afin de continuer à mieux soutenir le travail faisable au niveau de l'entreprise, EDUCAM sera tenu de :

- approfondir son offre de formation et ses outils d'information travail faisable pour les travailleurs et les employeurs ;
- développer davantage, au niveau de l'entreprise, son offre d'orientation pour les employeurs.

§ 3. EDUCAM sera également tenu de collecter et diffuser de façon permanente des "bonnes pratiques" liées au travail faisable.

## CHAPITRE III – AFFLUX ET EMPLOI

### Article 4 - Tutorat

§1. Du 1<sup>er</sup> juillet 2021 jusqu'au 30 juin 2023 inclus, toute entreprise bénéficie d'un programme de tutorat organisé par EDUCAM, qui pour les ouvriers relèvera le 1<sup>er</sup> janvier 2023 au plus tard du Vlaams Opleidingsverlof/congé-éducation payé.

Au cours de la même période, l'entreprise qui s'occupe de l'accompagnement des ouvriers visés à l'article 6 de la présente convention collective de travail, bénéficie d'un droit supplémentaire de deux programmes de tutorats, organisés par EDUCAM.

L'employeur qui est en charge du tutorat dispose d'un programme de organisé par EDUCAM.

Aux fins de ce qui précède, l'entreprise est l'entité juridique.

La formation mentionnée ci-dessus ne donne pas lieu à un crédit de formation tel que prévu aux articles 9 et 9bis de la convention collective de travail du 27 janvier 2022 concernant la formation.

§2. Dans le cadre du programme de tutorat, le parrain a également droit à une remise à niveau. Du 1<sup>er</sup> juillet 2021 au 30 juin 2023, un crédit-formation de € 100 pour une remise à niveau de 8h et de € 50 pour une remise à niveau de 4h, tel que prévu à l'article 9bis de la convention collective de travail du 27 janvier 2022 concernant la formation, est accordé à l'employeur.

Si l'employeur est en charge du tutorat, il n'y a pas de droit à un crédit-formation pour une remise à niveau telle que prévue aux articles 9 et 9bis de la convention collective de travail du 27 janvier 2022 concernant la formation.

### **Article 5 - Offre de formation**

L'employeur qui, du 1<sup>er</sup> juillet 2021 jusqu'au 30 juin 2023 inclus, engage un ouvrier nouveau dans le secteur avec un contrat de travail à durée indéterminée, a pendant cette période, droit à quatre jours de formation pour ce même ouvrier parmi l'offre d'EDUCAM.

Après six mois d'ancienneté, cet ouvrier a droit à un jour de formation qu'il ou elle sélectionne parmi l'offre d'EDUCAM.

Pour les jours de formation mentionnés ci-dessus, un crédit de formation de 100 euros par jour de formation sera accordé à l'employeur, tel que prévu à l'article 9bis de la convention collective de travail du 27 janvier 2022 concernant la formation.

### **Article 6 – Offre de formation métiers en pénurie**

§ 1. L'employeur qui, du 1<sup>er</sup> juillet 2021 jusqu'au 30 juin 2023 inclus, engage un ouvrier avec un contrat de travail à durée indéterminée dans un métier en pénurie, peut, pour cette période, être remboursé par EDUCAM des frais de formation relatif à cet ouvrier à raison de 1.000 €.

Pour être prise en considération, la fonction doit être reprise sur la liste des métiers en pénurie de l'observatoire professionnel d'EDUCAM.

§ 2. Quand l'employeur peut prouver que le recrutement mentionné au paragraphe premier concerne une fonction qui répond à la définition de technicien de service, les frais de formation sont pendant cette période remboursés à raison de 3.000 €.

Pour l'application du présent article, on entend par "techniciens de service" :

- Des techniciens fournissant un service au client ou à l'utilisateur lui-même ;
- Avec un déplacement important à la clé ;
- Qui disposent d'un degré d'équipement élaboré ;
- Qui disposent d'un degré de formation élevé ;
- Qui couvrent souvent une région déterminée ;
- Qui sont souvent spécialisés dans certaines machines ;
- Qui sont indispensables dans l'organisation de l'entreprise ;
- Qui ont été repris dans une catégorie de classification séparée.

Lors de l'évaluation d'un dossier portant sur le remboursement des frais de formation d'un technicien de service, comme prévu dans le présent article, la définition de technicien de service est considérée dans sa globalité.

§ 3. Les montants de 1.000 ou 3.000 € respectivement, précités dans les § 1 et § 2, sont mis à disposition par EDUCAM. L'employeur qui embauche un ouvrier dans le cadre d'un emploi en pénurie, aura un droit s'élevant à 1.000 € pour faire suivre à l'ouvrier concerné une formation organisée par EDUCAM. Quand l'entreprise organise sa propre formation pour cet ouvrier et que cette formation est agréée par EDUCAM, l'employeur aura un droit de remboursement des frais de formation s'élevant à 1.000 €. Le montant de 1.000 € est augmenté jusqu'à 3.000 € en cas de recrutement d'un technicien de service dans le cadre d'un emploi en pénurie.

Les montants respectifs de 1.000 € et 3.000 € ne sont pas cumulables et s'ajoutent au crédit-formation de la convention collective de travail du 27 janvier 2022 relative à la formation dans le secteur.

Lorsqu'un ouvrier, recruté dans un métier en pénurie, devient technicien de service au cours de la période allouée du 1<sup>er</sup> janvier 2021 au 30 juin 2023 inclus, l'employeur aura droit pour cette période au montant majoré de 3.000 €, duquel seront déduits les remboursements déjà effectués jusqu'à un montant maximal de 1.000 €.

§ 4. Les modalités pratiques d'exercice de ce droit au remboursement des frais de formation, sont fixées en concertation entre les instances du Fonds Social pour le commerce du métal et celles d'EDUCAM.

### **Article 7 – Accompagnement de carrière**

Chaque ouvrier a le droit d'avoir un entretien de carrière avec son employeur au moins une fois par cinq années d'emploi.

L'ouvrier qui demande un accompagnement de carrière, suite à l'entretien de carrière ou à sa propre initiative, peut en solliciter le remboursement par le Fonds social du Commerce du métal.

Ce remboursement correspond au coût du/des chèque(s)-carrière que l'ouvrier a commandé(s) auprès du VDAB. Pour les ouvriers n'ayant pas droit à des chèques-carrière, l'intervention s'élèvera à 80 euros maximum par période de six ans.

Le Fonds social pour le commerce du métal est chargé de l'élaboration pratique de la procédure de demande et des modalités de paiement.

## Article 8 – Emplois fins de carrière adoucis

§ 1. Cet article est conclu dans le cadre de la mise en œuvre de la convention collective de travail n°104 du 27 juin 2012 concernant la création d'un plan pour l'emploi des travailleurs âgés dans l'entreprise et de l'arrêté royal du 9 janvier 2018 portant modification de l'article 19 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs (MB du 25 janvier 2018).

§ 2. Avec l'accord de l'employeur et sur base volontaire, les ouvriers âgés d'au moins 58 ans peuvent aménager leur carrière dans le cadre de la planification de la fin de carrière.

L'aménagement de carrière peut prendre les formes suivantes :

- l'affectation à une fonction alternative ;
- la désignation en tant que parrain dans le cadre d'un parcours de parrainage ;
- le passage d'un régime de travail en équipes ou de nuit à un régime de jour ;
- le passage d'une occupation à temps plein à un régime à 4/5èmes.

Cette modification des conditions de travail doit être constatée par écrit et doit commencer le 1<sup>er</sup> jour du mois. Cet aménagement de carrière peut être convenu pour une durée tant indéterminée que déterminée.

§ 3. Au début de l'aménagement de carrière, l'ouvrier aura atteint l'âge de 58 ans au moins. Cette condition d'âge est de 60 ans au moins pour l'ouvrier qui passe d'une occupation à temps plein à un régime de travail 4/5èmes.

Antérieurement à l'aménagement de carrière, l'ouvrier doit avoir une ancienneté d'au moins 24 mois auprès de son employeur dans la fonction précédente, dans un régime de travail en équipes ou de nuit, ou dans une occupation à temps plein. La condition d'ancienneté de 24 mois peut être réduite au niveau de l'entreprise ou par voie d'accord entre l'employeur et l'ouvrier.

L'aménagement de carrière doit entraîner une réduction du revenu de l'ouvrier et les prestations de ce dernier devront correspondre à une fraction d'occupation effective de minimum 4/5èmes.

§ 4. L'ouvrier qui répond aux conditions prévues dans les §§ 2 et 3, a droit à une indemnité mensuelle brute compensant la différence entre le salaire brut après l'aménagement de carrière et le salaire brut pour les prestations normales du mois précédant l'aménagement de carrière, avec un maximum de 162,43 euros brut par mois (montant au 1<sup>er</sup> décembre 2021).

L'attribution de l'indemnité ne doit pas entraîner d'augmentation du salaire net de l'ouvrier par rapport au salaire qu'il percevait avant l'aménagement de carrière. Le cas échéant, l'indemnité sera plafonnée.

L'indemnité sera indexée chaque année, conformément aux dispositions de la convention collective de travail du 18 juin 2009 relative à la détermination du salaire et aux dispositions légales en vigueur.

§ 5. L'indemnité n'est pas cumulable avec une allocation d'interruption, octroyée dans le cadre d'un crédit-temps, d'une diminution de carrière, d'emplois de fin de carrière ou dans le cadre de congés thématiques. L'indemnité n'est pas cumulable avec les indemnités octroyées en vertu de l'article 16 de la convention collective du 2 décembre 2021 portant modification et coordination des statuts du fonds social. Les indemnités pour les différentes formes de modification de carrière ne sont pas cumulables.

Le droit à l'indemnité expire immédiatement dès la cessation du contrat de travail ou dès que l'aménagement de carrière prend fin.

§ 6. L'indemnité est à charge du Fonds social pour le commerce du métal. Le Fonds social pour le commerce du métal est chargé de l'élaboration pratique de la procédure de demande et des modalités de paiement.

### Remarque

La convention collective de travail du 26 juillet 2021 portant le numéro d'enregistrement 167007/CO/149.04 portant modification et coordination des statuts du fonds social, est adaptée en conséquence à partir du 1<sup>er</sup> décembre 2021 et ce pour une durée déterminée jusqu'au 30 juin 2023 inclus. Toutefois, les ouvriers qui entrent dans un emploi de fin de carrière adouci au plus tard le 30 juin 2024, maintiennent leur droit à une indemnité au cours de toute la durée de l'aménagement de carrière.

## Article 9 – Augmentation de l'indemnité complémentaire pour malade âgés

A partir du 1<sup>er</sup> décembre 2021, l'indemnité complémentaire pour malades âgés, visée par l'article 12 de la convention collective de travail du 2 décembre 2021 portant modification et coordination des statuts du fonds social, sera portée à 8,46 euros par allocation complète de maladie et 4,22 euros par demi-allocation de maladie.



Remarque

La convention collective de travail du 2 décembre 2021 portant le numéro d'enregistrement X/CO/149.04 portant modification et coordination des statuts du fonds social, est adaptée en conséquence à partir du 1<sup>er</sup> décembre 2021 et ce pour une durée indéterminée.

### **Article 10 – Employer branding**

EDUCAM est chargé de développer des initiatives de soutien sectoriel dans le cadre de l'employer branding (p. ex., développer, promouvoir et offrir la formation des ambassadeurs, offrir un soutien à la participation à des foires d'emploi et de formation, journées portes ouvertes, etc.).

### **Article 11 – Mesures d'accompagnement**

EDUCAM est chargé d'optimiser davantage l'offre existante de formation par ou de l'enseignement et les opérateurs de formation pour les techniciens de service et dans le cadre des métiers en pénurie.

### **Article 12 – Collaboration avec l'enseignement**

EDUCAM a également la tâche de :

- poursuivre la collaboration avec tous les acteurs de l'enseignement et de la formation afin d'obtenir une offre d'enseignement et de formation appropriée et qu'à terme un nombre plus important de travailleurs formés puissent accéder à l'emploi dans les entreprises ;
- rapporter de façon périodique aux instances compétentes au sein d'EDUCAM sur l'évolution de cette collaboration et de faire des propositions au cas où les collaborations poursuivies avec les acteurs concernés n'aboutissent pas à des résultats satisfaisants.

### **Article 13 – Remboursement des frais de garde d'enfant**

§ 1. A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019 et jusqu'au 31 décembre 2021, les ouvriers peuvent solliciter le remboursement des frais de garde d'enfants.

Ce remboursement s'élève à € 3 par jour/par enfant, avec un maximum de € 300 par an/par enfant.

§ 2. A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022 et jusqu'au 31 décembre 2024 les ouvriers peuvent solliciter le remboursement des frais de garde d'enfants encourus en 2022 et 2023.

Ce remboursement s'élève à € 4 par jour/par enfant, avec un maximum de € 400 par an/par enfant.

§ 3. Ce remboursement est valable pour la garde d'enfants jusqu'à l'âge de 3 ans dans un lieu d'accueil agréé par l'Office de la Naissance et de l'Enfance ou Kind & Gezin.

§ 4. Le Fonds social pour le commerce du métal rembourse les frais de garde d'enfants à condition que l'ouvrier, au moment de la demande de remboursement, relève de la compétence de la sous-commission paritaire pour le commerce du métal.

§ 5. Ce remboursement est effectué sur la base de l'attestation fiscale avec les frais de garde d'enfants pour lesquels les jours de garde sont indiqués pour l'année précédant celle au cours de laquelle le certificat a été délivré.

Remarque :

La convention collective de travail du 2 décembre 2021 portant le numéro d'enregistrement X/CO/149.04 portant modification et coordination des statuts du fonds social, a été adaptée en conséquence à partir du 1<sup>er</sup> décembre 2021 pour une durée déterminée jusqu'au 30 juin 2023 inclus.

## CHAPITRE IV – MODALITES D'EXECUTION

### **Article 14**

En cas de mise à jour de l'offre visée à l'article 3, § 1, l'offre actualisée sera publiée sur le site internet d'EDUCAM.

Les modalités de mise en œuvre des articles 4, 5 et 6 et modalités d'attribution des formations dans le cadre du tutorat et de l'afflux et emploi sont déterminées par les instances au sein d'EDUCAM et seront publiées sur le site internet d'EDUCAM.

EDUCAM communiquera aux entreprises leur crédit-formation, visé à l'article 9bis de la convention collective de travail du 27 janvier 2022 en matière de formation.

Les modalités de mise en œuvre seront publiées sur le site Internet d'EDUCAM.

### **Article 15**

Cette convention collective remplace la convention collective de travail du 26 juillet 2021 travail faisable et afflux, enregistrée sous le numéro 167.263/CO/149.04 et rendue obligatoire par arrêté royal du 17 novembre 2021.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> décembre 2021 et est conclue pour une durée indéterminée, à l'exception de :

- les articles 2, 3, 4, 5, première alinéa, 6, 10, 11, 12 et 14 qui cessent d'être en vigueur le 30 juin 2023 ;
- l'article 5, second alinéa, qui cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2023 ;
- l'article 8 qui cesse d'être en vigueur le 30 juin 2024 ;
- l'article 13 qui cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2024.

Elle peut être dénoncée par l'une des parties, moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal et aux organisations signataires.

### **Article 16**

Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective de travail, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.

C.C.T. : 12/09/19      A.R. : 06/03/20      M.B. : 14/04/20

Dépôt : 02/10/19  
Date d'enregistrement : 24/10/19  
Numéro d'enregistrement : 155541/CO/149.04  
Publication de l'enregistrement dans le M.B. : 09/12/19

### 1. Contenu :

Clause de non-discrimination à respecter par toute entreprise du secteur du commerce des métaux

Interdiction de la discrimination, du racisme et du sexisme, de la stigmatisation et de l'humiliation des gays, lesbiennes et transgenres

### 2. Remplacement/prolongation de C.C.T. :

L'annexe du C.C.T. : 11/12/17      A.R. : 02/09/18      M.B. : 13/12/18

### 3. Durée :

À partir du 1<sup>er</sup> octobre 2019 pour une durée indéterminée.

## Convention collective de travail du 12 septembre 2019

### NON-DISCRIMINATION

En exécution de l'article 21 de l'accord national 2019-2020 du 26 juin 2019.

#### CHAPITRE I. – CHAMP D'APPLICATION

##### Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers ressortissant à la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal.

Pour l'application de cette convention collective de travail, on entend par "ouvriers" les ouvriers de sexe masculin et féminin.

#### CHAPITRE II. – PRINCIPES GÉNÉRAUX

##### Article 2

Toute entreprise relevant de la compétence de la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal respectera, avec effet au 1<sup>er</sup> octobre 2019, la clause de non-discrimination suivante :

*"Les travailleurs et les employeurs sont tenus de respecter toutes les règles de bienséance, de bonnes mœurs et de politesse, y compris à l'égard de visiteurs. Cela implique également l'abstention de toute forme de racisme et de discrimination et le traitement de chaque personne avec le respect humain nécessaire pour la dignité, les sentiments et les convictions de chacun.*

*Toute forme de racisme et sexisme verbal est par conséquent interdite, ainsi que la diffusion d'écrits et de tracts racistes et sexistes. De même, il n'y a aucune place dans l'entreprise pour la stigmatisation et l'humiliation des LGBTI.*

*Est également interdite toute forme de discrimination basée sur l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la croyance ou la philosophie*

*de vie, les convictions politiques, l'affiliation syndicale, la langue, l'état de santé actuel ou futur, le handicap, les propriétés physiques ou génétiques et l'origine sociale, le sexe, la nationalité, la race, la couleur de peau, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique”.*

### CHAPITRE III. – VALIDITÉ

#### **Article 3**

La présente convention collective de travail remplace l'annexe à la convention collective de travail du 11 décembre 2017 relative à la formation, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal, enregistrée le 22 février 2018 sous le numéro 144.692/CO/149.04 et rendue obligatoire par arrêté royal du 2 septembre 2018 (MB 13 septembre 2018).

#### **Article 4**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2019 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal.

Ce préavis ne peut prendre cours qu'à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2021.

C.C.T. : 12/09/19

A.R. : 20/12/20

M.B. : 03/02/21

Dépôt : 02/10/19

Date d'enregistrement : 10/12/19

Numéro d'enregistrement : 155833/CO/149.04

Publication de l'enregistrement dans le M.B. : 08/01/20

**1. Contenu :**

Intervention dans les frais de reclassement professionnel à charge du fonds social pour le commerce du métal  
 Non applicable en cas de préavis de plus de 30 semaines, de résiliation pour cause de force majeure ou licenciement pour faute grave  
 Contrôle de la qualité par Educam

**2. Remplacement/prolongation de C.C.T. :****3. Durée :**

A partir du 1 octobre 2019 jusqu'au 30 septembre 2021.

**Convention collective de travail du 12 septembre 2019**

## RECLASSEMENT PROFESSIONNEL

*Préambule*

*Les partenaires sociaux signataires s'engagent à pouvoir offrir un reclassement professionnel de qualité aux ouvriers du secteur. Le reclassement professionnel dans cette convention collective de travail peut donc être modifié ou étendu à l'avenir.*

## CHAPITRE I. – CHAMP D'APPLICATION

**Article 1**

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises relevant de la Commission paritaire des entreprises de garage, à l'exception :

- des ouvriers dont le contrat de travail a été résilié par l'employeur moyennant une indemnité calculée sur la base de la rémunération en cours correspondant soit à la durée d'un délai de préavis d'au moins 30 semaines, soit à la partie de ce délai restant à courir, et
- des ouvriers dont le contrat de travail prend fin du fait que l'employeur ou l'ouvrier invoque la force majeure au sens de l'article 34, alinéa 1<sup>er</sup>, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, et
- l'ouvrier licencié pour faute grave.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, l'on entend par « procédure de reclassement professionnel » : « un ensemble de services et de conseils de guidance fournis individuellement ou en groupe par un tiers, dénommé ci-après « prestataire de services », pour le compte d'un employeur, afin de permettre à un ouvrier de retrouver lui-même et le plus rapidement possible un emploi auprès d'un nouvel employeur ou de développer une activité professionnelle en tant qu'indépendant ».

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par « ouvriers », les ouvriers et les ouvrières.

## CHAPITRE II. – CADRE

### Article 2

La présente convention collective de travail est conclue en exécution du Chapitre V, section 1<sup>ère</sup> et 2<sup>ème</sup> de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, la convention collective de travail n° 82 du 10 juillet 2002 relative au reclassement professionnel pour les travailleurs de 45 ans et plus qui sont licenciés, modifiée par la cct n° 82bis du 17 juillet 2007 et l'article 30 de l'accord national 2019-2020 du 26 juin 2019 enregistrée sous le numéro 153356/CO/149.04.

## CHAPITRE III. – INTERVENTION DU FONDS SOCIAL

### Article 3

§ 1. L'employeur qui, moyennant un délai de préavis ou une indemnité, a résilié le contrat de travail individuel de l'ouvrier entrant dans le champ d'application de l'article 1 de la présente convention collective de travail, a droit à une intervention dans les frais de procédure de reclassement professionnel à charge du fonds social pour le commerce du métal pour un montant de 1.300 euros maximum par ouvrier ; 500 euros reste à la charge de l'entreprise.

§ 2. Le fonds social pour le commerce du métal intervient dans le coût du reclassement professionnel d'un ouvrier concerné par une restructuration, une fermeture d'entreprise ou une faillite et entrant dans le champ d'application de l'article 1<sup>er</sup> de la présente convention collective de travail.

§ 3. Le montant de l'intervention dans le coût du reclassement professionnel visés au § 1 ne pourra jamais être supérieur au solde du prix hors TVA facturé par le prestataire de services (prix hors TVA – 500 euros).

Le montant de l'intervention dans le coût du reclassement professionnel visé au § 2, est déterminé par le bureau du fonds social pour le commerce du métal et ne peut pas dépasser 1.300 euros par ouvrier ; 500 euros reste à la charge de l'entreprise.

§ 4. Le Fonds interviendra dans les coûts encourus pendant la période allant du 1<sup>er</sup> octobre 2019 au 30 septembre 2021 inclus. La demande d'octroi de l'intervention visée au § 1 et § 2 doit être adressée au fonds social des entreprises de garage qui met un formulaire à la disposition des employeurs à cette fin. Pour être recevable, la demande doit être accompagnée d'une copie

du contrat modèle reclassement professionnel conclu entre l'entreprise et le prestataire de services et de la facture.

## CHAPITRE IV. – EMPLOI DANS LE SECTEUR

### Article 4

Pour les ouvriers qui souhaitent rester dans le secteur, le prestataire de services doit disposer, via EDUCAM et sous réserve de l'autorisation du travailleur concerné, du CV de formation, de l'historique des certificats sectoriels ou juridiques obtenus pour lesquels EDUCAM est reconnu. Ces données sont transmises à l'ouvrier concerné qui décide lui-même de l'utiliser ou non. Le prestataire de services établit ensuite un profil professionnel de la personne concernée sur la base des compétences, du savoir-faire et des connaissances sectoriels. Le prestataire de services peut envoyer une demande motivée à EDUCAM pour recevoir une assistance / un conseil pour la préparation de ce profil. Si cette demande est jugée pertinente et appropriée par EDUCAM, un expert sectoriel peut être déployé pour cartographier les éléments sectoriels susmentionnés de la personne concernée. Le fournisseur de services élabore ensuite un plan de carrière et de formation. En ce qui concerne le plan de formation, EDUCAM peut donner des conseils sur la formation et la certification, ainsi que sur les fournisseurs potentiels pouvant offrir ces services.

### Article 5

Le prestataire de services informe l'ouvrier qu'il peut publier son CV sur les sites d'emplois sectoriels (y compris [mobilityjobs.be](http://mobilityjobs.be)).

## CHAPITRE V. – CONTRÔLE DE LA QUALITÉ

### Article 6

§ 1<sup>er</sup>. Le contrôle de la qualité du reclassement visé à l'article 1<sup>er</sup> se fait par EDUCAM. Cela implique que le prestataire de services qui se voyant confier la mission de reclassement professionnel doit s'engager, lors de la signature du modèle de contrat sectoriel à se conformer aux normes de qualité sectorielles et que EDUCAM peut demander un rapportage de l'exécution du prestataire de services.

§ 2. Le prestataire de services doit respecter les normes de qualité sectorielles suivantes :

- son ou ses consultant (s) concerné(s) a ou ont de l'expérience en matière d'accompagnement des ouvriers relevant du champ d'application de l'article 1<sup>er</sup> ou d'accompagnement des ouvriers ayant un profil similaire ;
- son ou ses consultant (s) concerné(s) a ou ont de l'expérience de l'accompagnement des employeurs ;
- disposent de suffisamment d'emplacements en Belgique ou veillent à ce que les ouvriers relevant au champ d'application de l'article 1<sup>er</sup> puissent suivre les sessions dans un lieu situé à moins de 30 km de leur domicile et choisissent un lieu qui est accessible avec les transports en commun, de sorte que les lieux d'accompagnement soient facilement accessibles. Le secteur préfère la mobilité des accompagnateurs au profit de celle des ouvriers accompagnés ;
- le prestataire de services s'engage à respecter les articles 4 et 5 de la présente convention collective de travail et à transmettre à EDUCAM le rapport visé au § 1<sup>er</sup> dans un délai de deux semaines à compter de la demande.

§ 3. Le rapport visé au § 1<sup>er</sup> concerne :

- une liste des entreprises pour lesquelles des ouvriers relevant du champ d'application de l'article 1<sup>er</sup> ou des ouvriers ayant un profil similaire ont été accompagnés ;
- une description de l'accompagnement de l'employeur concerné ;
- l'accessibilité de l'emplacement pour l'ouvrier concerné ;
- la description du contenu du reclassement professionnel suivi par l'ouvrier concerné et le suivi par le prestataire de services ;
- l'envoi à EDUCAM d'un éventuel plan de carrière et de formation conformément à l'article 4 et son suivi par le prestataire de services.

## CHAPITRE VI. – MODALITÉS D'EXÉCUTION

### Article 7

Le formulaire de demande visé à l'article 3, § 4, est rédigé par le fonds social pour le commerce du métal. Le modèle de contrat sectoriel et rapport visé à l'article 6 sont élaborés par les autorités d'EDUCAM.

Les modalités pratiques et la publication des documents mentionnés ci-dessus sont fixées d'un commun accord entre les instances du fonds social pour le commerce du métal et EDUCAM.

## CHAPITRE VII. – EVALUATION

### Article 8

Cette convention collective de travail fera l'objet d'une évaluation sectorielle en janvier 2021.

## CHAPITRE VIII. – DURÉE

### Article 9

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2019 et cesse d'être en vigueur le 30 septembre 2021.

C.C.T. 27/01/21

A.R.

M.B.

Dépôt :

Date d'enregistrement :

Numéro d'enregistrement : /CO/149.04

Publication de l'enregistrement dans le M.B. : //

**1. Contenu :**

Intervention dans les frais de reclassement professionnel à charge du fonds social pour le commerce du métal

Non applicable en cas de préavis de plus de 30 semaines, de résiliation pour cause de force majeure ou licenciement pour faute grave

Contrôle de la qualité par Educam

**2. Remplacement/prolongation de C.C.T. :****3. Durée :**

A partir du 1<sup>er</sup> octobre 2021 jusqu'au 30 juin 2023.

**Convention collective de travail du 27 janvier 2022**

## RECLASSEMENT PROFESSIONNEL

*Préambule*

*Les partenaires sociaux signataires s'engagent à pouvoir offrir un reclassement professionnel de qualité aux ouvriers du secteur. Le reclassement professionnel dans cette convention collective de travail peut donc être modifié ou étendu à l'avenir.*

## CHAPITRE I. – CHAMP D'APPLICATION

**Article 1**

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises relevant de la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal, à l'exception :

- des ouvriers dont le contrat de travail a été résilié par l'employeur moyennant une indemnité calculée sur la base de la rémunération en cours correspondant soit à la durée d'un délai de préavis d'au moins 30 semaines, soit à la partie de ce délai restant à courir, et
- des ouvriers dont le contrat de travail prend fin du fait que l'employeur ou l'ouvrier invoque la force majeure au sens de l'article 34, alinéa 1<sup>er</sup>, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, et
- l'ouvrier licencié pour faute grave.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, l'on entend par « procédure de reclassement professionnel » : « un ensemble de services et de conseils de guidance fournis individuellement ou en groupe par un tiers, dénommé ci-après « prestataire de services », pour le compte d'un employeur, afin de permettre à un ouvrier de retrouver lui-même et le plus rapidement possible un emploi auprès d'un nouvel employeur ou de développer une activité professionnelle en tant qu'indépendant ».

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par « ouvriers », les ouvriers et les ouvrières.



## CHAPITRE II. – CADRE

### Article 2

La présente convention collective de travail est conclue en exécution du Chapitre V, section 1ère et 2ème de la loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, la convention collective de travail n° 82 du 10 juillet 2002 relative au reclassement professionnel pour les travailleurs de 45 ans et plus qui sont licenciés, modifiée par la cct n° 82bis du 17 juillet 2007 et l'article 26 de l'accord national 2021-2022 du 2 décembre 2021.

## CHAPITRE III. – INTERVENTION DU FONDS SOCIAL

### Article 3

§ 1. L'employeur qui, moyennant un délai de préavis ou une indemnité, a résilié le contrat de travail individuel de l'ouvrier entrant dans le champ d'application de l'article 1 de la présente convention collective de travail, a droit à une intervention dans les frais de procédure de reclassement professionnel à charge du fonds social pour le commerce du métal pour un montant de 1.300 euros maximum par ouvrier ; 500 euros reste à la charge de l'entreprise.

§ 2. Le fonds social pour le commerce du métal intervient dans le coût du reclassement professionnel d'un ouvrier concerné par une restructuration, une fermeture d'entreprise ou une faillite et entrant dans le champ d'application de l'article 1<sup>er</sup> de la présente convention collective de travail.

§ 3. Le montant de l'intervention dans le coût du reclassement professionnel visés au § 1 ne pourra jamais être supérieur au solde du prix hors TVA facturé par le prestataire de services (prix hors TVA – 500 euros).

Le montant de l'intervention dans le coût du reclassement professionnel visé au § 2, est déterminé par le bureau du fonds social pour le commerce du métal et ne peut pas dépasser 1.300 euros par ouvrier ; 500 euros restent à la charge de l'entreprise.

§ 4. Le Fonds interviendra dans les coûts encourus pendant la période allant du 1<sup>er</sup> octobre 2021 au 30 juin 2023 inclus. La demande d'octroi de l'intervention visée au § 1 et § 2 doit être adressée au fonds social des entreprises de garage qui met un formulaire à la disposition des employeurs à cette fin. Pour être recevable, la demande doit être accompagnée d'une copie du contrat

modèle reclassement professionnel conclu entre l'entreprise et le prestataire de services et de la facture.

## CHAPITRE IV. – EMPLOI DANS LE SECTEUR

### Article 4

Pour les ouvriers qui souhaitent rester dans le secteur, le prestataire de services doit disposer, via EDUCAM et sous réserve de l'autorisation du travailleur concerné, du CV de formation, de l'historique des certificats sectoriels ou juridiques obtenus pour lesquels EDUCAM est reconnu. Ces données sont transmises à l'ouvrier concerné qui décide lui-même de l'utiliser ou non. Le prestataire de services établit ensuite un profil professionnel de la personne concernée sur la base des compétences, du savoir-faire et des connaissances sectoriels. Le prestataire de services peut envoyer une demande motivée à EDUCAM pour recevoir une assistance / un conseil pour la préparation de ce profil. Si cette demande est jugée pertinente et appropriée par EDUCAM, un expert sectoriel peut être déployé pour cartographier les éléments sectoriels susmentionnés de la personne concernée. Le fournisseur de services élabore ensuite un plan de carrière et de formation. En ce qui concerne le plan de formation, EDUCAM peut donner des conseils sur la formation et la certification, ainsi que sur les fournisseurs potentiels pouvant offrir ces services.

### Article 5

Le prestataire de services informe l'ouvrier qu'il peut publier son CV sur les sites d'emplois sectoriels (y compris [mobilityjobs.be](https://mobilityjobs.be)).

## CHAPITRE V. – CONTRÔLE DE LA QUALITÉ

### Article 6

§ 1. Le contrôle de la qualité du reclassement visé à l'article 1<sup>er</sup> se fait par EDUCAM. Cela implique que le prestataire de services qui se voyant confier la mission de reclassement professionnel doit s'engager, lors de la signature du modèle de contrat sectoriel à se conformer aux normes de qualité sectorielles et que EDUCAM peut demander un rapportage de l'exécution du prestataire de services.

§ 2. Le prestataire de services doit respecter les normes de qualité sectorielles suivantes :

- son ou ses consultant (s) concerné(s) a ou ont de l'expérience en matière d'accompagnement des ouvriers relevant du champ d'application de l'article 1<sup>er</sup> ou d'accompagnement des ouvriers ayant un profil similaire ;
- son ou ses consultant (s) concerné(s) a ou ont de l'expérience de l'accompagnement des employeurs ;
- disposent de suffisamment d'emplacements en Belgique ou veillent à ce que les ouvriers relevant au champ d'application de l'article 1<sup>er</sup> puissent suivre les sessions dans un lieu situé à moins de 30 km de leur domicile et choisissent un lieu qui est accessible avec les transports en commun, de sorte que les lieux d'accompagnement soient facilement accessibles. Le secteur préfère la mobilité des accompagnateurs au profit de celle des ouvriers accompagnés ;
- le prestataire de services s'engage à respecter les articles 4 et 5 de la présente convention collective de travail et à transmettre à EDUCAM le rapport visé au § 1<sup>er</sup> dans un délai de deux semaines à compter de la demande.

§ 3. Le rapport visé au § 1<sup>er</sup> concerne :

- une liste des entreprises pour lesquelles des ouvriers relevant du champ d'application de l'article 1<sup>er</sup> ou des ouvriers ayant un profil similaire ont été accompagnés ;
- une description de l'accompagnement de l'employeur concerné ;
- l'accessibilité de l'emplacement pour l'ouvrier concerné ;
- la description du contenu du reclassement professionnel suivi par l'ouvrier concerné et le suivi par le prestataire de services ;
- l'envoi à EDUCAM d'un éventuel plan de carrière et de formation conformément à l'article 4 et son suivi par le prestataire de services.

## CHAPITRE VI. – MODALITÉS D'EXÉCUTION

### Article 7

Le formulaire de demande visé à l'article 3, § 4, est rédigé par le fonds social pour le commerce du métal. Le modèle de contrat sectoriel et rapport visé à l'article 6 sont élaborés par les autorités d'EDUCAM.

Les modalités pratiques et la publication des documents mentionnés ci-dessus sont fixées d'un commun accord entre les instances du fonds social pour le commerce du métal et EDUCAM.

## CHAPITRE VII. – DURÉE

### Article 8

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2021 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2023.

### Article 9

Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.

C.C.T. : 12/09/19      A.R. : 31/07/20      M.B. : 03/09/20

Dépôt : 02/10/19

Date d'enregistrement : 24/10/19

Numéro d'enregistrement : 154703/CO/149.04

Publication de l'enregistrement dans le M.B. : 04/11/19

### 1. Contenu :

Statut des délégations syndicales

Procédure modifiée d'installation d'une délégation syndicale

Nombre de délégués :

- 15 à 30 ouvriers inclus : 2 effectifs
- 31 à 50 ouvriers inclus : 3 effectifs
- 51 à 150 ouvriers inclus : 4 effectifs + 4 suppléants
- 151 à 200 ouvriers inclus : 5 effectifs + 5 suppléants
- 1 délégué effectif et suppléant supplémentaire par tranche entamée de 50 ouvriers pour les entreprises où plus de 200 ouvriers sont occupés

Calcul du nombre de travailleurs au 1<sup>er</sup> octobre de l'année au cours (jusqu'au 31 décembre 2019) ou de l'année précédente (à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020)

- Compétences des délégations syndicales
- Protection contre le licenciement
- Communication
- Commission paritaire «concertation»

### 2. Prolongation/ remplacement de C.C.T. :

C.C.T. : 29/04/14      A.R. : 10/04/15      M.B. : 17/06/15

Modifiée par C.T.T. : 29/08/14      A.R. : 10/04/15      M.B. : 17/06/15

### 3. Durée :

A partir du 1 octobre 2019 pour une durée indéterminée.

## Convention collective de travail du 12 septembre 2019

### STATUT DES DELEGATIONS SYNDICALES

En exécution de l'article 31 de l'accord national 2019 2020 du 26 juin 2019.

#### CHAPITRE I. - CHAMP D'APPLICATION

##### Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Sous-Commission paritaire du commerce de métal.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par "ouvriers", les ouvriers et ouvrières.

#### CHAPITRE II. - PRINCIPES GENERAUX

##### Article 2

La présente convention collective de travail, conclue en exécution et conformément aux conventions collectives de travail relatif au statut des délégations syndicales du personnel des entreprises conclues les 24 mai et 30 juin 1971 au sein du Conseil National du Travail, règle l'institution et le statut de la délégation syndicale du personnel ouvrier.

##### Article 3

Les employeurs reconnaissent que leur personnel ouvrier syndiqué sont représentés auprès d'eux par une délégation syndicale dont les membres sont désignés ou élus parmi le personnel ouvrier syndiqué de l'entreprise.

Par « personnel ouvrier syndiqués », on entend les ouvriers affiliés à une des organisations interprofessionnelles de travailleurs signataires des conventions précitées.

#### Article 4

Les employeurs s'engagent à n'exercer aucune pression sur le personnel pour l'empêcher de se syndiquer et à ne pas consentir aux ouvriers non syndiqués d'autres prérogatives qu'aux ouvriers syndiqués.

Les délégations syndicales s'engagent à observer dans les entreprises les pratiques de relations conformes à l'esprit de la présente convention.

#### Article 5

Les employeurs et les délégations syndicales :

- 1) témoignent en toutes circonstances de l'esprit de justice, d'équité et de conciliation qui conditionne les bonnes relations sociales dans l'entreprise ;
- 2) respectent la législation sociale, les conventions collectives de travail et le règlement de travail et conjuguent leurs efforts en vue d'en assurer le respect.

### CHAPITRE III. - INSTITUTION ET COMPOSITION DE LA DELEGATION SYNDICALE

#### Article 6

**1.1.** A la demande écrite d'une ou plusieurs organisations de travailleurs signataires de la cct n° 5 conclue au sein du Conseil National du Travail le 24 mai 1971, une délégation syndicale du personnel ouvrier est instituée dans les entreprises visées à l'article 1<sup>er</sup>, dont le nombre de délégués effectifs et délégués suppléants est fixé sur la base du nombre d'ouvriers occupés dans l'entreprise.

Si, au moment de la composition, la procédure en vue d'élections sociales dans l'entreprise n'a pas encore été amorcée, 25 % au moins des ouvriers doivent en faire la demande selon la procédure visée au point 1.2 ci-dessous.

Le nombre de délégués est fixé comme suit :

- 15 à 30 ouvriers inclus : 2 délégués effectifs.
- 31 à 50 ouvriers inclus : 3 délégués effectifs.
- 51 à 150 ouvriers inclus : 4 délégués effectifs + 4 délégués suppléants.
- 151 à 200 ouvriers inclus : 5 délégués effectifs + 5 délégués suppléants.

Pour les entreprises où plus de 200 ouvriers sont occupés, il est désigné un délégué effectif et suppléant supplémentaire par tranche entamée de 50 ouvriers.

La détermination du nombre de travailleurs occupés dans l'entreprise s'effectue, jusqu'au 31 décembre 2019 inclus, sur base de l'inscription dans le registre du personnel au 1<sup>er</sup> octobre de l'année au cours de laquelle une demande d'instauration d'une délégation syndicale est demandée.

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020, la détermination du nombre de travailleurs occupés dans l'entreprise s'effectue sur base de l'inscription dans le registre du personnel au 1<sup>er</sup> octobre de l'année précédant l'année au cours de laquelle une demande d'instauration d'une délégation syndicale est demandée.

**1.2.** Lorsqu'une organisation de travailleurs signataire de la cct n° 5 conclue au sein du Conseil National du Travail le 24 mai 1971 désire instaurer une délégation syndicale dans une entreprise de 15 ouvriers minimum et de moins de 50 ouvriers, elle doit suivre la procédure suivante :

- Elle envoie au Président de la Sous-commission paritaire une lettre recommandée mentionnant qu'elle est en condition d'instaurer une délégation dans l'entreprise dont elle doit préciser les nom et adresse ;
- Dès cet instant le(s) candidat(s) délégué(s) potentiel(s) bénéficie(nt) de la protection prévue par l'article 13 de la présente convention collective de travail et ce jusqu'à l'officialisation, par le Président de la Sous-commission paritaire, de la désignation du ou des délégué(s) ;
- Dans un délai de maximum 30 jours, le Président de la Sous-commission paritaire se rend à l'entreprise où il rencontre l'employeur ;
- A cette occasion, il constate, au moyen d'un vote secret et anonyme (en récupérant l'ensemble des bulletins remis aux travailleurs), que la demande est bien justifiée par la volonté de 25 % au moins des ouvriers.
- Dès qu'il aura constaté la validité de la demande, le Président de la Sous-commission paritaire :
  - informe toutes les organisations de travailleurs signataires de la cct n° 5 conclue au sein du Conseil National du Travail le 24 mai 1971 et leur communique le nombre de mandats disponibles en application de l'article 6.1.1. de la présente convention collective de travail ;
  - les invite à justifier de leur représentativité à la date de la demande d'institution de la délégation syndicale et à communiquer l'identité de leur(s) éventuel(s) candidat(s) délégué(s).

Les organisations syndicales répondent au Président de la Sous-commission paritaire par courrier recommandé et dans un délai de maximum 15 jours.

- Le Président de la sous-commission paritaire officialise ensuite la désignation du ou des délégué(s) en adressant un courrier recommandé à l'employeur ainsi qu'à l'ensemble des membres de la Sous-commission paritaire. La protection visée à l'article 13 prend cours dès cet instant.

Avant cette officialisation, le nom du(des) candidat(s) délégué(s) syndical(aux) n'est révélé à aucun moment de la procédure ni à la suite de celle-ci lorsqu'elle n'aboutirait pas à la désignation de l'un ou l'autre des candidat(s) visé(s).

2. Les délégués suppléants n'assistent aux réunions de la délégation et aux audiences qu'en cas d'absence ou d'empêchement des délégués effectifs et dans la même proportion.

### Article 7

Pour pouvoir exercer le mandat de délégué, les membres des ouvriers, affiliés à une des organisations de travailleurs visées à l'article 3, doivent remplir les conditions suivantes :

1. être âgé de 18 ans au moment de la désignation ;
2. être occupé depuis au moins six mois dans l'entreprise.

En tout état de cause le mandat prend fin à la requête écrite de l'organisation de travailleurs qui a présenté la candidature du délégué.

Si le mandat d'un délégué syndical prend fin au cours de l'exercice du mandat, pour quelque raison que ce soit, l'organisation de travailleur à laquelle ce délégué appartient a le droit de désigner la personne qui achèvera le mandat.

### Article 8

1. Les délégués désignés ou élus sont choisis sur la base de l'autorité dont ils doivent disposer dans l'exercice de leurs délicates fonctions et de leurs compétences, qui comporte une bonne connaissance de l'entreprise et de la branche d'industrie. La durée des mandats est fixée à quatre ans. Ils peuvent être renouvelés.

2. Les délégués syndicaux sont désignés par les organisations de travailleurs représentées à la sous-commission paritaire, soit sur la base du nombre de

leurs affiliés, soit sur la base des résultats du vote des élections pour le conseil d'entreprise et/ou le comité pour la prévention et la protection au travail. Des accords mutuels régionaux entre les organisations de travailleurs resteront intégralement d'application.

Les mandats sont renouvelés à l'occasion des élections pour les conseils d'entreprise et les comités pour la prévention et la protection au travail. Les organisations de travailleurs disposent, après ces élections, d'une période de six mois pour procéder au renouvellement. Pendant cette période de six mois, les candidats-délégués syndicaux bénéficient de la protection décrite à l'article 13 de la présente convention.

Lors du renouvellement des mandats des délégués visé à l'alinéa précédent, le nombre de mandats disponibles est déterminé sur base du nombre d'ouvriers inscrits dans le registre du personnel de l'entreprise à la date du 1<sup>er</sup> janvier de l'année au cours de laquelle des élections pour les comités pour la prévention et la protection au travail et/ou conseil d'entreprise sont susceptibles d'être organisées.

3. Les organisations de travailleurs peuvent convenir que, pour les entreprises où sont organisées des élections pour les comités pour la prévention et la protection au travail, la désignation des délégués soit remplacée par des élections.

Dans ces cas, des élections sont organisées dans les entreprises, en même temps que celles pour les comités pour la prévention et la protection au travail, étant bien entendu que toutes les dispositions doivent être prises pour assurer la liberté et le secret du vote.

La procédure électorale et la répartition des mandats sont réglées conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 12 août 1994 concernant la désignation des délégués du personnel des comités pour la prévention et la protection au travail, publié au Moniteur belge du 2 septembre 1994.

### Article 9

Sont électeurs, tous les ouvriers de l'entreprise, à condition :

1. d'avoir atteints l'âge de 16 ans ;
2. d'avoir été occupés au moins trois mois dans l'entreprise.

**Article 10**

La délégation syndicale est reçue par l'employeur aussitôt que possible compte tenu des circonstances à l'occasion de :

1. toute demande concernant :
  - les relations de travail ;
  - les négociations en vue de la conclusion de conventions ou accords collectifs au sein de l'entreprise, sans préjudice aux conditions collectives ou accords conclus à d'autres niveaux ;
  - l'application dans l'entreprise de la législation sociale, des conventions collectives de travail, du règlement de travail et des contrats individuels de travail ;
  - l'application des barèmes de salaires et des règles de classification ;
  - le respect des principes généraux précisés dans la présente convention collective de travail.
2. tout litige ou différend de caractère collectif survenant dans l'entreprise ou en cas de menace de pareils litiges ou différends ;
3. tout litige individuel ou tout différend individuel qui n'a pu être résolu après avoir été présenté en suivant la voie hiérarchique habituelle par l'ouvrier intéressé assisté à sa demande par son délégué syndical.
4. chaque décision à même d'impliquer des changements drastiques pour l'organisation du travail ou pour les conventions collectives de travail.

En plus, la délégation syndicale au sein d'entreprises occupant moins de 50 salariés est également habilitée à prendre en charge l'explication annuelle des informations économiques et financières, comme déterminé à l'article 19 bis de la convention collective de travail n° 9 ter relative aux conseils d'entreprise, conclue au sein du Conseil national du travail du 27 février 2008 [arrêté royal du 5 juin 2008 et publiée dans le Moniteur belge du 18 juin 2008].

**Article 11**

Le mandat de délégué syndical ne peut entraîner un préjudice quelconque pour celui qui l'exerce. Cela signifie que les délégués jouissent des promotions et avancements normaux de la catégorie d'ouvriers à laquelle ils appartiennent.

**Article 12 – Facilités**

Les membres de la délégation syndicale peuvent disposer pendant l'horaire normal de travail, des temps et des facilités nécessaires pour l'exercice collectif ou individuel des missions et activités syndicales prévues par la présente convention collective de travail.

Les heures nécessaires pour l'exécution de leur mission sont fixées de commun accord sur le plan de l'entreprise avec un minimum de 2 heures par semaine par délégué. Ces heures sont rétribuées au salaire moyen normal de chaque intéressé.

L'entreprise met à la disposition des délégués syndicaux un local afin de leur permettre de remplir adéquatement leur mission.

**Article 13 – Protection contre le licenciement**

§ 1. Les candidats-délégués syndicaux :

Les candidats-délégués syndicaux ne peuvent être licenciés au fait de leur candidature.

Conformément aux dispositions de l'article 6.1.2 de la présente convention collective de travail, la protection des candidats délégués débute à la date d'envoi de la lettre recommandée au président de la Sous-commission paritaire et prend fin lors de l'officialisation de la désignation par le Président de la Sous-commission paritaire.

§ 2. Membres effectifs et suppléants

Les membres effectifs et suppléants de la délégation syndicale ne peuvent être licenciés pour des motifs inhérents à l'exercice de leur mandat.

L'employeur qui envisage de licencier un délégué syndical effectif ou suppléant, pour quelque motif que ce soit, sauf pour motifs graves, en informe préalablement la délégation syndicale ainsi que l'organisation syndicale qui a présenté la candidature de ce délégué. Cette information se fait par lettre recommandée sortant ses effets le troisième jour suivant la date de son expédition.

L'organisation syndicale intéressée dispose d'un délai de sept jours pour notifier son refus d'admettre la validité du licenciement envisagé. Cette notification se fait par lettre recommandée; la période de sept jours débute le jour où la lettre envoyée par l'employeur sort ses effets.

L'absence de réaction de l'organisation syndicale est à considérer comme une acceptation de la validité du licenciement envisagé.

Si l'organisation syndicale refuse de admettre la validité du licenciement envisagé, la partie la plus diligente soumet le cas au bureau de conciliation de la Sous-commission paritaire. Pendant cette période, la mesure de licenciement ne peut être exécutée.

Si le bureau de conciliation n'a pu arriver à une décision unanime dans les trente jours de la demande d'intervention ou s'il n'a pas été saisi du différend, le litige concernant la validité des motifs invoqués par l'employeur pour justifier le licenciement est soumis au tribunal du travail.

### § 3. Motifs graves

En cas de licenciement d'un délégué syndical effectif ou suppléant pour motifs graves, la délégation syndicale doit en être informée immédiatement.

### § 4. Indemnité forfaitaire

Une indemnité forfaitaire est due par l'employeur dans les cas suivants :

- 1° S'il licencie un candidat délégué syndical, un délégué syndical effectif ou suppléant sans respecter la procédure prévue à l'article 13. § 2.
- 2° Si, au terme de cette procédure, la validité des motifs du licenciement, au regard de la disposition de l'article 13. § 2. n'est pas reconnue par le bureau de conciliation ou par le tribunal du travail ;

3° Si l'employeur a licencié le candidat délégué syndical, le délégué effectif ou suppléant pour motifs graves et que le tribunal du travail a déclaré le licenciement non fondé ;

4° Si le contrat de travail a pris fin en raison d'une faute grave de l'employeur, qui constitue pour le candidat délégué syndical, le délégué effectif ou suppléant un motif de résiliation immédiate du contrat.

L'indemnité forfaitaire est égale à la rémunération brute d'un an, sans préjudice de l'application des articles 39 et 40 de la loi du 31 juillet 1978 sur le contrat de travail.

### **Article 14 – Communication interne et externe**

La délégation syndicale peut, sans que cela puisse perturber l'organisation du travail, procéder oralement ou par écrit à toutes communications utiles au personnel. Ces communications doivent avoir un caractère professionnel ou syndical.

Des réunions d'information du personnel de l'entreprise peuvent être organisées par la délégation syndicale sur les lieux du travail et pendant les heures de travail. Elle ne peuvent avoir lieu que moyennant accord de l'employeur. Celui-ci ne peut cependant pas refuser arbitrairement cet accord.

### **Article 15 – Facilités de communication**

Dans les entreprises et à la lumière des nouvelles évolutions technologiques, des facilités de fonctionnement (par exemple ordinateur, fax, Internet) seront mises à la disposition des représentants des travailleurs élus en Conseil d'entreprise (CE) et au Comité pour la prévention et la protection du travail (CPPT) et des délégués syndicaux, aux conditions suivantes :

- Les organisations syndicales garantissent à l'employeur un droit de contrôle sur l'utilisation et l'abus de ces moyens.
- Les facilités doivent déjà être présentes dans l'entreprise. La disposition reprise dans le présent article ne peut entraîner d'investissement exceptionnel pour l'entreprise.
- Les droits et obligations relatifs à l'utilisation de ces facilités sont les mêmes que pour les autres utilisateurs dans l'entreprise.
- Les conventions collective de travail sectorielles et d'entreprise en matière de statut de la délégation syndicale et la législation sur les Conseils d'entreprise et les Comités pour la prévention et la protection du travail restent

intégralement applicables. Ceci suppose entre autres que les communications adressées au personnel par voie électronique, doivent préalablement être soumises à la direction.

- Les règles d'utilisation seront également définies au préalable au niveau de l'entreprise via une concertation paritaire.

S'il s'avère que la réglementation reprise ci-avant entraîne des abus, la partie la plus diligente pourra aborder le problème au niveau de la Sous-commission paritaire.

#### **Article 16**

Les délégués permanents des organisations syndicales peuvent, moyennant accord de l'employeur, assister aux réunions que les délégués tiennent entre eux dans l'enceinte de l'entreprise et aux réunions qui y sont organisées par les délégués.

#### **Article 17**

En cas de besoin reconnu par la délégation syndicale ou le chef d'entreprise, l'autre partie ayant été préalablement informée, les parties font appel aux délégués permanents de leurs organisations respectives. En cas de désaccord persistant, elles adressent également un recours d'urgence au bureau de conciliation de la Sous-commission paritaire du commerce de métal.

### CHAPITRE VI. – COMMISSION PARITAIRE 'CONCERTATION'

#### **Article 18**

En cas de litige dans l'entreprise sur l'installation et/ou le fonctionnement de la délégation syndicale, soit l'employeur, soit les représentants des travailleurs pourront faire appel à la commission paritaire 'concertation'. Elle est composée de techniciens des partenaires sociaux, associés à la Sous-commission paritaire du Commerce du Métal.

Cette commission examinera le problème sur les lieux et formulera une proposition adressée aux deux parties, afin de trouver une solution dans les meilleurs délais.

### CHAPITRE VII. - REMPLACEMENT DE CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

#### **Article 19**

Cette convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 29 avril 2014 relative au statut des délégations syndicales, enregistrée sous le numéro 122.700/CO/149.04 et rendue obligatoire par arrêté royal du 10 avril 2015 (MB 17 juin 2015), telle que modifiée par la convention collective de travail du 29 août 2014, enregistrée sous le numéro 123.577/CO/149.04 et rendue obligatoire par arrêté royal du 10 avril 2015 (MB 17 juin 2015).

### CHAPITRE VIII. - DISPOSITIONS FINALES

#### **Article 20**

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1<sup>er</sup> octobre 2019 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par l'une des parties moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Sous-commission paritaire du commerce de métal.

Ce préavis ne pourra prendre cours qu'à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2021 au plus tôt.

La partie qui prend l'initiative de la dénonciation s'engage à en indiquer les motifs et à déposer en même temps des propositions d'amendements qui sont discutées au sein de la sous-commission paritaire endéans un délai d'un mois à dater de leur réception.

#### **Article 21**

Pendant la durée de la présente convention collective de travail, y incluse la durée de préavis de dénonciation, les organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs s'engagent à ne pas recourir à la grève ou au lock-out sans qu'il y ait eu une conciliation préalable à leur intervention et, en cas de besoin, par un recours d'urgence à la sous-commission paritaire ou à son bureau de conciliation.

#### **Article 22**

Les cas spéciaux ou non prévus par la présente convention collective de travail sont examinés par la sous-commission paritaire compétente.



C.C.T. : 09/10/15      A.R. : 16/08/16      M.B. : 19/09/16

Dépôt : 06/11/15  
Date d'enregistrement : 15/12/15  
Numéro d'enregistrement : 130573/CO/149.04  
Publication d'enregistrement dans le M.B. : 25/01/16

### 1. Contenu :

Reconnaissance de la fonction représentative des organisations des travailleurs par les employeurs ayant moins de 15 travailleurs.  
Définition et recommandation en cas de rupture du contrat de travail d'un « ouvrier en difficulté ».

### 2. Remplacement/prolongation de C.C.T. :

C.C.T. : 04/07/01      A.R. : 10/12/02      M.B. : 21/05/03

### 3. Durée :

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016 et ce pour une durée indéterminée.

## Convention collective de travail du 9 octobre 2015

### RECONNAISSANCE DE LA FONCTION REPRESENTATIVE

#### Article 1 - Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et ouvriers des entreprises relevant de la compétence de la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal.

Pour l'application du présent accord, on entend par "ouvriers" : les ouvriers et ouvrières.

#### Article 2 - Objet

Les employeurs avec des entreprises de moins de 15 travailleurs qui relèvent de la compétence de la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal, reconnaissent la fonction représentative des organisations des travailleurs qui font partie de la sous-commission paritaire.

Le décompte du nombre de travailleurs se fait sur base de la déclaration de l'Office national de sécurité social (ONSS) du 30 juin de l'année calendrier précédente.

#### Article 3 - Modalité

§ 1. Chaque année, les agendas de poche officiels des organisations syndicales représentatives seront officiellement remis à la sous-commission paritaire et mis à la disposition de l'organisation patronale. Seuls les responsables régionaux inscrits dans cet agenda ont une fonction représentative dans les entreprises relevant du champ d'application.

§ 2. Un responsable régional peut prendre contact avec les employeurs des entreprises relevant du champ d'application.

Dans les 10 jours suivant le premier contact, celui-ci sera annoncé par écrit à l'organisation patronale en précisant l'identité de l'entreprise, le lieu, la date et l'ordre du jour du contact.

Lors du contact, l'employeur concerné peut se faire assister par un représentant de l'organisation patronale.

§ 3. L'objet du contact avec le responsable régional peut avoir trait :

- aux relations et aux conditions de travail ;
- à l'application de la législation sociale, des conventions collectives et individuelles de travail et du règlement de travail dans l'entreprise ;
- à la transmission d'informations aux travailleurs ;
- à l'élaboration de plans de formation d'entreprise dans le cadre de la formation.

La nature des contacts est en premier lieu préventive en vue d'empêcher des conflits.

§ 4. En cas de litige, il peut être fait appel, à la demande de la partie la plus diligente, au bureau de conciliation.

#### **Article 4 - Dispositions supplémentaires**

Cette procédure ne peut pas remplacer la désignation et les compétences des délégations syndicales, prévues par la convention collective de travail statut des délégations syndicales du 29 avril 2014, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal, enregistrée le 29 juillet 2014 sous le numéro 122.700/CO/149.04 (Moniteur belge du 13 août 2014), rendue obligatoire par arrêté royal du 10 avril 2015 (Moniteur belge du 17 juin 2015), modifiée par la convention collective de travail du 29 août 2014, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal, enregistrée le 25 septembre 2014 sous le numéro 123.577/CO/149.04 (Moniteur belge du 3 octobre 2014), rendue obligatoire par arrêté royal du 10 avril 2015 (Moniteur belge du 17 juin 2015).

#### **Article 5 - Dispositions spécifiques**

§ 1. Définition 'ouvrier en difficulté'

Pour l'application du présent article, un ouvrier en difficulté est un ouvrier dont le contrat de travail est rompu pour force majeure médicale, ou un ouvrier qui subit un licenciement individuel à partir de l'âge de 55 ans.

§ 2. En cas de rupture du contrat de travail d'un ouvrier en difficulté, les parties recommandent à l'employeur de signaler, dès le début de la procédure, à l'ouvrier concerné qu'il peut se faire assister d'un délégué syndical et/ou d'un secrétaire syndical.

#### **Article 6**

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 4 juillet 2001 relative à la reconnaissance de la fonction représentative, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal, enregistrée le 28 septembre 2001 sous le numéro 58.994/CO/149.04 (Moniteur belge du 11 octobre 2001), rendue obligatoire par arrêté royal du 10 décembre 2002 (Moniteur belge du 2 avril 2003).

#### **Article 7 - Validité**

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1<sup>er</sup> janvier 2016 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 Sous-commission paritaire pour le commerce du métal ainsi qu'à toutes les parties signataires.

C.C.T. : 12/09/19      A.R. : 09/04/20      M.B. : 27/05/20

Dépôt : 02/10/19  
Date d'enregistrement : 24/10/19  
Numéro d'enregistrement : 154707/CO/149.04  
Publication de l'enregistrement dans le M.B. : 04/11/19

### 1. Contenu :

Formation syndicale

- 12 jours de formation par mandat effectif, à utiliser par les membres effectifs et suppléants
- Au sein du Fonds social pour le commerce du métal, des arrangements sont faits concernant l'application de l'augmentation pour la période de mandat en cours
- Demande d'autorisation d'absence à introduire deux semaines en avance

### 2. Remplacement de C.C.T. :

C.C.T. : 11/09/17      A.R. : 15/04/18      M.B. : 29/05/18

### 3. Durée :

À partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019 pour une durée indéterminée.

## Convention collective de travail du 12 septembre 2019

### FORMATION SYNDICALE

En exécution de l'article 33 de l'accord national 2019-2020 du 26 juin 2019.

#### CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

##### Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises relevant de la compétence de la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal.

##### Article 2

Pour l'application de la présente convention collective de travail on entend par "ouvriers", les ouvriers et ouvrières.

#### CHAPITRE II - FORMATION SYNDICALE

##### Article 3

Les dispositions du présent chapitre règlent la mise en application du point 7 de l'accord interprofessionnel du 15 juin 1971, relatif à la formation syndicale.

#### 1. Principes généraux

##### Article 4

4.1. Compte tenu du rôle assumé par les représentants des ouvriers dans les entreprises, il leur est accordé, dans les limites précisées ci-après, des facilités pour suivre des cours de formation nécessaires à l'accomplissement de leurs tâches dans les meilleures conditions.

4.2. A cet effet, les représentants des ouvriers sont autorisés à participer, sans perte de rémunération, à des cours et séminaires :

4.2.1. organisés par les confédérations syndicales nationales ou régionales ou par leurs centrales professionnelles, y compris leurs sections régionales ;

4.2.2. visant au perfectionnement de leurs connaissances d'ordre économique, social, technique et syndical dans le cadre de leur rôle de représentants des ouvriers.

## **2. Modalités d'octroi**

### **Article 5**

5.1. A partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019, la durée d'absence pour la participation aux cours et séminaires visés à l'article 4, est fixée à 12 jours par mandat effectif et par période de mandat de quatre ans. Les mandats suppléants ne sont pas pris en compte pour déterminer cette durée.

Au sein du Fonds social pour le commerce du métal, des arrangements sont pris concernant l'application de l'augmentation pour la période de mandat en cours.

5.2. Le nombre global de jours de formations déterminé conformément au point 5.1 sont à utiliser soit par les membres effectifs soit par les membres suppléants, élus ou désignés, des conseils d'entreprise, comités pour la prévention et protection au travail et délégations syndicales.

Toutefois, dans certaines circonstances exceptionnelles déterminées cas par cas de commun accord entre le chef d'entreprise et la délégation syndicale, un ou plusieurs mandataires visés à l'alinéa précédent peuvent être remplacés par d'autres responsables syndicaux désignés nominativement par les organisations les plus représentatives des travailleurs.

5.3. Le nombre global de jours d'absence autorisée définis à l'article 5.1., est réparti entre les organisations les plus représentatives de travailleurs en fonction du nombre de mandats que celles-ci détiennent dans les trois organes de représentation au sein de chaque entreprise.

5.4. Le salaire normal se calcule d'après les arrêtés pris en exécution de l'arrêté royal du 18 avril 1974, déterminant les modalités générales d'exécution de la loi du 4 janvier 1974, relative aux jours fériés. Le salaire est payé par l'employeur aux bénéficiaires des congés de formation pour les jours d'absence autorisée en vertu de la présente convention collective de travail.

5.5. Les organisations les plus représentatives de travailleurs introduisent auprès des employeurs intéressés, deux semaines à l'avance, leur demande écrite d'autorisation d'absence pour suivre des cours de formation syndicale.

Cette demande comporte :

- la liste nominative des mandataires syndicaux pour lesquels une autorisation d'absence est sollicitée, ainsi que la durée de cette absence ;
- la date et la durée des cours organisés ;
- les thèmes qui seront enseignés et étudiés.

5.6. Afin d'éviter que l'absence d'un ou plusieurs ouvriers ne perturbe l'organisation du travail, le chef d'entreprise et la délégation syndicale se mettent d'accord dans chaque cas sur le nombre maximum et la période d'absence à autoriser.

## **3. Procédure**

### **Article 6**

Tous les différends pouvant surgir à l'occasion de l'application de la présente convention collective de travail peuvent être examinés dans le cadre de la procédure normale de conciliation.

### **Article 7**

Les cas qui ne sont pas prévus par la présente convention collective de travail, sont examinés par la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal.

## CHAPITRE III - REMPLACEMENT DE CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

### **Article 8**

Cette convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 11 septembre 2017 relative la formation syndicale, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal, enregistrée

sous le numéro 141.941/CO/149.04 et rendue obligatoire par arrêté royal du 15 avril 2018 ( Moniteur Belge du 29 mai 2018).

#### CHAPITRE IV: DURÉE ET DÉNONCIATION

##### **Article 9**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2019 et est valable pour une durée indéterminée.

##### **Article 10**

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 Sous-commission paritaire pour le commerce du métal.

C.C.T. : 09/10/15      A.R. : 14/09/16      M.B. : 30/09/16

Dépôt : 06/11/15  
Date d'enregistrement : 15/12/15  
Numéro d'enregistrement : 130572/CO/149.04  
Publication de l'enregistrement dans le M.B. : 25/01/16

### 1. Contenu :

Sécurité d'emploi :

Une entreprise qui se trouve dans des circonstances économiques et/ou financières imprévisibles est tenue de suivre une procédure de concertation.

En cas de non-respect de la procédure une indemnité sera payée.

### 2. Remplacement/prolongation de C.C.T. :

C.C.T. : 16/06/11      A.R. : 05/03/12      M.B. : 13/08/12

### 3. Durée :

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016 et ce pour une durée indéterminée.

## Convention collective de travail du 9 octobre 2015

### SÉCURITÉ D'EMPLOI

En exécution de l'article 19 de l'accord national 2015-2016 du 9 octobre 2015.

#### CHAPITRE I. - CHAMP D'APPLICATION

##### Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, ouvriers et ouvrières des entreprises relevant de la compétence de la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par "ouvriers" : les ouvriers et ouvrières.

#### CHAPITRE II. - OBJET

##### Section 1 - Principe

##### Article 2

Pendant la durée de la présente convention collective de travail, aucune entreprise ne procédera à des licenciements multiples avant d'avoir épuisé toutes les autres mesures de maintien de l'emploi - y compris le chômage temporaire - et examiné la possibilité de formation professionnelle pour les ouvriers touchés. Pour les ouvriers de plus de 45 ans, on cherchera par priorité des mesures visant à sauvegarder l'emploi.

##### Section 2 - Définition

##### Article 3

Par "licenciement", il faut entendre ce qui suit : tout licenciement pour raisons économiques, financières, structurelles, techniques et toute autre raison indépendante de la volonté des ouvriers, à l'exception du licenciement pour motif grave.

#### **Article 4**

Par licenciement "multiple", il faut entendre tout licenciement d'au moins :

- 2 ouvriers dans les entreprises de 8 ouvriers ou moins
- 3 ouvriers dans les entreprises de 9 à 17 ouvriers ;
- 4 ouvriers dans les entreprises de 18 à 22 ouvriers ;
- 5 ouvriers dans les entreprises de 23 à 28 ouvriers ;
- 6 ouvriers dans les entreprises à partir de 29 ouvriers ;

et ce, dans un délai de soixante jours calendrier.

Pour l'application de l'alinéa précédent, l'entreprise doit être considérée comme étant :

"l'ensemble des ouvriers faisant partie de la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal au sein de la même entreprise".

La définition d'entreprise mentionnée à l'alinéa précédent est uniquement destinée à l'application de la présente convention collective de travail et plus particulièrement à son article 4.

#### **Section 3 - Procédure**

##### **Article 5**

Si une entreprise se trouve dans des circonstances économiques et/ou financières imprévisibles et imprévues, rendant par exemple le chômage temporaire ou d'autres mesures équivalentes intenable sur le plan socio-économique, l'employeur est tenu de respecter la procédure de concertation sectorielle ci-après. Il ne peut procéder à aucun licenciement durant cette procédure de licenciement.

1. La communication de l'intention de licenciement multiple est faite préalablement par l'employeur au conseil d'entreprise ou, à défaut, à la délégation syndicale. En plus, il informe préalablement le Président de la Sous-commission paritaire, qui informe à son tour les organisations patronales et syndicales représentées au sein de la Sous-commission paritaire.
2. Dans les 15 jours calendrier suivant la communication, comme mentionné ci-dessus, la concertation sur les mesures alternatives démarre. Cette concertation est toujours menée avec la délégation syndicale, assistée des secrétaires syndicaux des organisations de travailleurs représentées dans la délégation syndicale. Dans les entreprises sans délégation syndicale, la convention collective de travail relative à la fonction représentative est d'application.

3. La concertation doit être étalée sur 3 réunions de concertation au moins avec procès-verbal et moyennant une pause intermédiaire d'1 semaine au moins chaque fois, sauf si les parties en conviennent autrement de façon explicite.

4. Ce n'est qu'après – et donc pas dans la période où les réunions de concertation ont lieu – qu'on peut procéder au licenciement.

Cette procédure est également applicable en cas de faillite.

#### **Section 4 - Sanction**

##### **Article 6**

En cas de non-respect de la procédure fixée à l'article 5, l'employeur en défaut est tenu de payer une indemnité aux travailleurs concernés, outre le délai de préavis normal. Cette indemnité est égale au salaire dû pour le délai de préavis précité. En cas de litige, il sera fait appel au bureau de conciliation à la demande de la partie la plus diligente.

L'absence d'un employeur à la réunion du bureau de conciliation, prévue par la présente procédure, est considérée comme un non-respect de ladite procédure. L'employeur peut se faire représenter par un délégué compétent appartenant à son entreprise.

Si la procédure de concertation n'a pas été suivie, la sanction est également d'application en cas de faillite.

Cette sanction s'applique également à l'employeur qui ne respecte pas l'avis unanime du bureau de conciliation.

#### CHAPITRE III. - VALIDITÉ

##### **Article 7**

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 16 juin 2011 relative à la Sécurité d'Emploi, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal, enregistrée le 18 juillet 2011 sous le numéro 104.836/CO/149.04 (Moniteur belge du 9 août 2011) et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 5 mars 2012 (Moniteur belge du 13 août 2012).

**Article 8**

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1<sup>er</sup> janvier 2016 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par l'une des parties moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la poste adressée au président de la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal.

Ce préavis ne peut prendre cours qu'à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018.



C.C.T. 27/01/22 A.R. M.B. :

Dépôt : 10/03/22  
Date d'enregistrement : 20/06/22  
Numéro d'enregistrement : 173502/CO/149.04  
Publication de l'enregistrement dans le M.B. : 27/06/22

### 1. Contenu :

Prime syndicale pour 2021  
Montant : € 120

### 2. Prolongation/ remplacement de C.C.T. :

### 3. Durée :

Du 1<sup>er</sup> janvier 2021 jusqu'au 31 décembre 2021.

## Convention collective de travail du 27 janvier 2022

### PRIME SYNDICALE 2021

#### CHAPITRE I. CHAMP D'APPLICATION

##### Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises qui ressortissent à la Sous-Commission paritaire pour le commerce du métal.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par "ouvriers" : les ouvriers et ouvrières.

#### CHAPITRE II. MODALITÉS D'OCTROI

##### Article 2

En exécution des dispositions de l'article 17 de la convention collective de travail concernant la modification et coordination des statuts du fonds social conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal du 2 décembre 2022, enregistrée sous le numéro 170275 /CO/149.04, il est accordé pour l'année 2021, aux ouvriers visés à l'article 1<sup>er</sup>, membres de l'une des organisations interprofessionnelles représentatives de travailleurs, qui sont fédérées sur le plan national, une prime syndicale.

##### Article 3

Cette prime syndicale est d'un montant de :

- 120 EUR à tous les membres payant une cotisation mensuelle d'au moins 15,90 EUR ;
- 60 EUR à tous les membres payant une cotisation mensuelle entre 9,50 EUR et 15,90 EUR ;
- 0 EUR à tous les membres payant une cotisation mensuelle de moins de 9,50 EUR.

### CHAPITRE III. VALIDITÉ

#### **Article 4**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2021 pour les allocations afférentes à l'exercice 2021 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2021.

C.C.T. : 12/09/19

A.R. : 20/12/20

M.B. : 03/02/21

Dépôt : 02/10/19

Date d'enregistrement : 24/10/19

Numéro d'enregistrement : 154708/CO/149.04

Publication de l'enregistrement dans le M.B. : 04/11/19

## 1. Contenu :

Statuts du "Fonds social des entreprises du commerce du métal".

### 1. Indemnités complémentaires (à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019)

#### 1.1 Chômage partiel

- Raisons économiques, fermeture vacances annuelles, force majeur, accident technique, intempéries
- € 12,70/jour payés en 6 j./semaine (€ 6,35 mi-temps)
- Aussi lors des vacances jeunes et seniors

#### 1.2 Chômage complet

- Dans des cas spécifiques
- 5 ans d'ancienneté dans les secteurs de la métallurgie
- Délai d'atteinte de 15 jours
- € 6,54/jour (€ 3,27 mi-temps)
- 200 jours (payé en 6 j./semaine) pour les moins de 45 ans au premier jour de chômage
- 300 jours (payé en 6 j./semaine) pour les âgés de 45 ans au premier jour de chômage

#### 1.3 Maladie

Pour les incapacités de travail qui ont commencé avant le 1<sup>er</sup> juillet 2019

Après 60 j.	€ 97,30	454 j.	€ 126,69
120 j.	€ 97,30	635 j.	€ 126,69
180 j.	€ 126,69	725 j.	€ 126,69
240 j.	€ 126,69	815 j.	€ 126,69
300 j.	€ 126,69	905 j.	€ 126,69
365 j.	€ 126,69	995 j.	€ 126,69
455 j.	€ 126,69		

Pour les incapacités de travail débutants à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019

Après au moins 30 jours d'incapacité de travail ininterrompue :

- € 2,44 par allocation complète de maladie payé
- € 1,22 par demi-allocation de maladie payé

#### 1.4 Chômeurs âgés

- Dans des cas spécifiques
- 20 ans de carrière (dont 5 ans dans le secteur commerce du métal)
- Au moins 55 ans au moment du premier jour de chômage
- € 6,54 jusque l'âge de la pension (€ 3,27 mi-temps)

#### 1.5 Malades âgés

- Au moins 55 ans au moment du premier jour d'incapacité de travail
- Délai d'attente de 30 jours
- 20 ans de carrière (dont 5 ans dans le secteur commerce du métal)
- € 8,33 jusque l'âge de la pension (€ 4,16 mi-temps)

#### 1.6 Fermeture d'entreprise

- Au moins 45 ans au moment de la fermeture d'entreprise
- Au moins 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- € 323,91 + € 16,32 par année d'ancienneté supplémentaire – max. € 1068,36
- Dans les 30 jours calendrier pas de nouvelle contrat de travail

#### 1.7 Régime de chômage avec complément d'entreprise

- 1/2 de la différence entre le salaire net de référence et l'allocation de chômage au moment de la mise en RCC
- Au moins 5 ans d'ancienneté dans le secteur commerce du métal
- Poursuite du paiement en cas de réemploi ou de travail indépendant
- Montant minimum de l'indemnité complémentaire : € 6,54

#### 1.8 Interruption de carrière à mi-temps

- À partir de 53 ans
- Toucher une indemnité de l'ONEM
- € 80,97/mois
- Pendant 60 mois

**1.9** Emploi fin de carrière 1/2e et 1/5e

- Au moins 60 ans ou 55/57 ans dans les conditions de la CCT n° 137
- € 80,97/mois pour 1/2e et € 32,38/mois pour 1/5e
- Entrer dans le système avant le 30 juin 2021

**1.10** Emploi fin de carrière adouci

- Au moins 58 ans ou 60 ans pour un 1/5e
- Maximum de 160 euros brut par mois
- Entrer dans le système avant le 30 juin 2022

**1.11** Accompagnement de carrière

- Remboursement du coût des chèques-carrière de la VDAB ou
- Maximum 80 euro par période de 6 ans

**1.12** Garde d'enfants

- Pour des enfants jusqu'à 3 ans dans un lieu d'accueil agréé par l'ONE ou K&G
- Sur base de l'attestation fiscale
- € 3 par jour/par enfant, avec un maximum de € 300 par an/par enfant

**2. Formation syndicale**

- L'employeur paie le salaire
- Le Fonds rembourse l'employer

**3. Promotion formation**

Via l'asbl Educam

**2. Prolongation/ remplacement de C.C.T. :**

C.C.T. : 28/06/18

A.R. : 04/11/18

M.B. : 22/11/18

**3. Durée :**

À partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019 une durée indéterminée.

**Convention collective de travail du 12 septembre 2019**

MODIFICATION ET COORDINATION  
DES STATUTS DU FONDS SOCIAL

En exécution de l'article 8, 28 et 29 de l'accord national 2019-2020 du 26 juni 2019.

**Article 1**

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire du commerce du métal.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par "ouvriers" : les ouvriers et ouvrières.

**Article 2**

Les statuts du "Fonds social pour le commerce du métal" sont joints en annexe de la présente.

**Article 3**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2019 et est conclue pour une durée indéterminée.

La convention collective de travail peut être dénoncée par une des parties signataires moyennant un préavis de 6 mois, notifié par lettre recommandée à la poste adressée au Président de la Sous-commission paritaire du commerce du métal.

Ce préavis ne peut prendre cours qu'à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2022.

**Article 4**

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 28 juin 2018 concernant la modification et coordination des statuts du fonds social, enregistrée le 23 juillet 2018 sous le numéro 146.835/

CO/149.04 et rendue obligatoire par arrêté royal du 4 novembre 2018 (MB 22 novembre 2018).

## STATUTS DU FONDS

### CHAPITRE I. - DÉNOMINATION, SIÈGE, MISSIONS, DURÉE

#### 1. Dénomination

##### **Article 1**

Il est institué un fonds de sécurité d'existence, dénommé "Fonds social de la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal", en abrégé: "Fonds social pour le commerce du métal", et appelé ci-après "le Fonds".

Ce Fonds est mis en place par convention collective de travail du 28 mai 1970, rendue obligatoire par arrêté royal du 11 août 1978 (MB 19 novembre 1978).

Par "Fonds", on entend dans les présents statuts "Fonds social pour le commerce du métal".

#### 2. Siège

##### **Article 2**

Le siège social du Fonds est établi à 1140 Bruxelles, avenue Jules Bordet 164. Il peut être transféré par décision de la Sous-commission paritaire du commerce du métal à tout autre endroit en Belgique.

#### 3. Missions

##### **Article 3**

Le Fonds a pour mission :

- 3.1. de régler et d'assurer la perception et le recouvrement des cotisations à charge des employeurs visés à l'article 5;
- 3.2. de régler et d'assurer l'octroi et le versement d'avantages complémentaires;

- 3.3. de favoriser la formation syndicale des ouvriers;
- 3.4. de stimuler la formation et l'information des employeurs;
- 3.5. de financer, une partie du fonctionnement et certaines initiatives de l'asbl "Educam";
- 3.6. de prendre en charge des cotisations spéciales;
- 3.7. la perception de la cotisation prévue pour le financement et la mise en place d'un fonds de pension sectoriel.

#### 4. Durée

##### **Article 4**

Le Fonds est institué pour une durée indéterminée.

### CHAPITRE II. - CHAMP D'APPLICATION

##### **Article 5**

Les présents statuts s'appliquent aux employeurs et aux, ouvriers des entreprises qui ressortissent à la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal.

Par "ouvriers", on entend les ouvriers et ouvrières.

### CHAPITRE III. - MISSIONS STATUTAIRES DU FONDS

#### 1. Perception et recouvrement des cotisations

##### **Article 6**

Le Fonds est chargé de régler et d'assurer la perception et le recouvrement des cotisations à charge des employeurs visés à l'article 5.

#### 2. Octroi et versement des indemnités complémentaires

- 2.1. Indemnité complémentaire en cas de chômage temporaire

## Article 7

§ 1. Les ouvriers visés à l'article 5 ont droit, à charge du Fonds, pour chaque indemnité ou demi- indemnité de chômage reconnue par l'Office National de l'Emploi et prévue à

- l'article 26 1° - chômage temporaire pour raison de force majeure;
- l'article 28, § 1 - chômage temporaire suite à la fermeture de l'entreprise pendant les vacances annuelles;
- l'article 49 - chômage temporaire pour raison d'accident technique;
- l'article 50 - chômage temporaire pour raison d'intempéries;
- l'article 51- chômage temporaire pour des raisons économiques

de la Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail à l'indemnité prévue à l'article 7 § 2 des présents statuts, pour autant qu'ils remplissent les conditions suivantes :

- bénéficié des indemnités de chômage en application de la réglementation sur l'assurance - chômage;
- être au service de l'employeur au moment du chômage.

§ 2. Le montant de l'indemnité complémentaire en cas de chômage temporaire a été indexée de 4,11% à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019 et est fixé à :

- € 12,70 par indemnité de chômage payée en application de la réglementation sur l'assurance-chômage;
- € 6,35 par demi-indemnité payée en application de la réglementation sur l'assurance-chômage.

## Article 8

L'indemnité en cas de chômage temporaire doit être payée lors des vacances jeunes et seniors.

## 2.2. Indemnité complémentaire en cas de chômage complet

### Article 9

§ 1. Les ouvriers visés à l'article 5 ont droit, à charge du Fonds, pour chaque indemnité de chômage, à l'indemnité prévue à l'article 9 § 2, pour un maximum de respectivement 200 jours et 300 jours par cas, selon qu'ils sont, au premier jour du chômage, âgés de moins de 45 ans ou de 45 ans et plus, et dans la mesure où ils remplissent les conditions suivantes :

1. bénéficié des indemnités de chômage complet en application de la législation sur l'assurance-chômage;
2. avoir été licencié par un employeur visé à l'article 5;
3. au moment du licenciement, avoir été occupé pendant au moins cinq ans dans une ou plusieurs entreprises ressortissant à une des commissions paritaires suivantes :
  - de l'industrie de l'acier (Commission Paritaire 104);
  - des métaux non-ferreux (Commission paritaire 105);
  - des constructions métalliques, mécanique et électrique (Commission paritaire 111);
  - des secteurs connexes aux constructions métalliques, mécanique et électrique (Sous-commissions paritaires 149.1, 149.2, 149.3 et 149.4);
  - des entreprises de garage (Commission paritaire 112);
  - de la récupération de métaux (Sous-Commission Paritaire 142.1).
4. avoir épuisé une période de carence de quinze jours calendrier.

Pour le calcul de la période d'attente, les journées de chômage et de maladie sont, le cas échéant, assimilées.

§ 2. Le montant de l'indemnité complémentaire de chômage a été indexée de 4,11% à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019 et est fixé à :

- € 6,54 par indemnité de chômage complet, payée en application de la réglementation sur l'assurance-chômage ;
- € 3,27 par demi-indemnité, payée en application de la réglementation sur l'assurance-chômage.

§ 3. L'indemnité complémentaire en cas de chômage complet est versée dans les cas suivants :

- la cessation du contrat de travail n'est pas la conséquence d'une rupture unilatérale du contrat par l'employeur (par exemple fin d'un contrat à durée déterminée ou pour un travail défini, en cas de force majeure médicale, ...);
- aux ouvriers qui sont licenciés après le 1<sup>er</sup> janvier 2014 dans le cadre de licenciements collectifs jusqu'au 31 décembre 2013 ;
- aux ouvriers percevant déjà des indemnités complémentaires en tant que chômeurs complets au 30 juin 2015 et pouvant encore épuiser leur solde.

### 2.3. Indemnité complémentaire de maladie

#### **Article 10**

Pour les incapacités de travail qui ont commencé avant le 1<sup>er</sup> juillet 2019.

§ 1. Les ouvriers visés à l'article 5. ont droit, à charge du Fonds, après au moins soixante jours d'incapacité de travail ininterrompue pour cause de maladie ou d'accident, à l'exclusion de l'incapacité de travail pour cause de maladie professionnelle ou d'accident de travail, à une indemnité complémentaire aux indemnités de l'assurance maladie-invalidité pour autant qu'ils remplissent les conditions suivantes :

- bénéficiaire des indemnités d'incapacité de travail de l'assurance maladie-invalidité en application de la législation en la matière ;
- au moment du début de l'incapacité, être au service d'un employeur visé à l'article 5.

§ 2. Le montant forfaitaire de l'indemnité visée à l'article 10 § 1 est fixé à :

- € 95,72 après les 60 premiers jours d'incapacité ininterrompue ;

- € 95,72 en plus après les 120 premiers jours d'incapacité ininterrompue ;
- € 124,63 en plus après les 180 premiers jours d'incapacité ininterrompue ;
- € 124,63 en plus après les 240 premiers jours d'incapacité ininterrompue ;
- € 124,63 en plus après les 300 premiers jours d'incapacité ininterrompue ;
- € 124,63 en plus après les 365 premiers jours d'incapacité ininterrompue ;
- € 124,63 en plus après les 455 premiers jours d'incapacité ininterrompue ;
- € 124,63 en plus après les 545 premiers jours d'incapacité ininterrompue ;
- € 124,63 en plus après les 635 premiers jours d'incapacité ininterrompue ;
- € 124,63 en plus après les 725 premiers jours d'incapacité ininterrompue ;
- € 124,63 en plus après les 815 premiers jours d'incapacité ininterrompue ;
- € 124,63 en plus après les 905 premiers jours d'incapacité ininterrompue ;
- € 124,63 en plus après les 995 premiers jours d'incapacité ininterrompue.

§ 3. Quelle que soit sa durée, une incapacité de travail peut seulement donner lieu à l'octroi d'une seule série d'indemnités ; la rechute lors d'une même maladie est considérée comme faisant partie intégrante de l'incapacité précédente lorsqu'elle survient dans les quatorze premiers jours suivant la fin de cette période d'incapacité de travail.

§ 4. Un ouvrier qui pendant la période de maladie reprend partiellement le travail et perçoit encore des allocations de l'assurance maladie-invalidité, a droit à une indemnité de maladie complémentaire au pro rata.

Pour les incapacités de travail débutants à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019

§ 1. Les ouvriers visés à l'article 5 ont droit, à charge du Fonds, après au moins 30 jours d'incapacité de travail ininterrompue pour cause de maladie ou d'accident, à l'exclusion de l'incapacité de travail pour cause de maladie professionnelle ou d'accident de travail, à une indemnité complémentaire aux

indemnités de l'assurance maladie-invalidité avec un maximum de 36 mois pour autant qu'ils remplissent les conditions suivantes :

- bénéficiaire des indemnités d'incapacité de travail de l'assurance maladie-invalidité en application de la législation en la matière ;
- au moment du début de l'incapacité, être au service d'un employeur visé à l'article 5.

§ 2. Le montant de l'indemnité complémentaire visée à l'article 10 § 1 est fixé à :

- € 2,44 par allocation complète de maladie payé en application de la réglementation de l'assurance maladie ;
- € 1,22 par demi-allocation de maladie payé en application de la réglementation de l'assurance maladie.

§ 3. Quelle que soit sa durée, une incapacité de travail peut seulement donner lieu à l'octroi d'une seule série d'indemnités ; la rechute lors d'une même maladie est considérée comme faisant partie intégrante de l'incapacité précédente lorsqu'elle survient dans les quatorze premiers jours suivant la fin de cette période d'incapacité de travail.

§ 4. Un ouvrier qui pendant la période de maladie reprend partiellement le travail et perçoit encore des allocations de l'assurance maladie-invalidité, a droit à une indemnité de maladie complémentaire au pro rata.

#### **2.4. Indemnité complémentaire pour chômeurs âgés**

##### **Article 11**

§ 1. Les ouvriers visés à l'article 5, mis en chômage complet, ont droit pour chaque jour de chômage à une indemnité complémentaire prévue à l'article 11 § 2, aux conditions suivantes :

- être âgés de 55 ans au moins au moment du premier jour de chômage ;
- bénéficiaire des indemnités de chômage complet ;
- justifier un passé professionnel de 20 ans dont 5 ans dans le secteur du Commerce du Métal (SCP 149.04).

§ 2. Le montant de l'indemnité de chômage complémentaire a été indexé de 4,11% à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019 et est fixé à :

- € 6,54 par allocation complète de chômage payé en application de la réglementation sur l'assurance chômage ;
- € 3,27 par demi-allocation de chômage payé en application de la réglementation sur l'assurance chômage.

§ 3. Les ouvriers qui sont licenciés et qui reçoivent une indemnité complémentaire conformément aux dispositions de l'article 11 § 1 et 2, conservent leur droit à l'indemnité complémentaire :

- lorsqu'ils reprennent le travail en tant que salarié chez un employeur autre que celui qui les a licenciés, et qui n'appartient pas à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés ;
- au cas où une activité indépendante est pratiquée à titre d'activité principale, à condition que cette activité ne soit pas exercée pour le compte de l'employeur qui les a licenciés ou pour le compte d'un employeur appartenant à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés.

§ 4. L'indemnité complémentaire pour chômeurs âgés est versée dans les cas suivants :

- la cessation du contrat de travail n'est pas la conséquence d'une rupture unilatérale du contrat par l'employeur (par exemple fin d'un contrat à durée déterminée ou pour un travail défini, en cas de force majeure médicale, ...);
- aux ouvriers qui sont licenciés après le 1<sup>er</sup> janvier 2014 dans le cadre de licenciements collectifs jusqu'au 31 décembre 2013 ;
- aux ouvriers percevant déjà des indemnités complémentaires en tant que chômeurs complets au 30 juin 2015 et pouvant encore épuiser leur solde.



## 2.5. Indemnité complémentaire pour malades âgés

### **Article 12**

§ 1. Les ouvriers visés à l'article 5 qui se trouvent en état d'incapacité permanente de travail pour cause de maladie ou d'accident, à l'exclusion de l'incapacité de travail pour cause de maladie professionnelle ou d'accident de travail, ont droit pour chaque allocation de maladie à l'indemnité prévue à l'article 12 § 2, aux conditions suivantes :

- être âgés de 55 ans au moins au moment du premier jour d'incapacité de travail ;
- bénéficier des indemnités de l'assurance maladie-invalidité ;
- avoir accompli une période de carence de trente jours calendrier débutant le premier jour de l'incapacité ;
- justifier un passé professionnel de 20 ans dont 5 ans dans le secteur du Commerce du métal (SCP 149.04).

§ 2. Le montant de l'indemnité de maladie complémentaire a été indexé de 4,11% à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019 et est fixé à :

- € 8,33 par allocation complète de maladie payé en application de la réglementation de l'assurance maladie ;
- € 4,16 par demi-allocation de maladie payé en application de la réglementation de l'assurance maladie.

§ 3. Un ouvrier qui pendant la période de maladie reprend partiellement le travail et perçoit encore des allocations de l'assurance maladie-invalidité, a droit à une indemnité de maladie complémentaire au pro rata.

### **Article 13**

Les ouvriers qui bénéficient de l'indemnité visée aux articles 11 et 12 n'ont pas droit aux indemnités prévues aux articles 9, 10 et 15.

## 2.6. Indemnité complémentaire en cas de fermeture d'entreprise

### **Article 14**

§ 1. Les ouvriers visés à l'article 5 ont droit à une indemnité complémentaire en cas de fermeture d'entreprise, aux conditions fixées ci-après :

1. au moment de la fermeture de l'entreprise, avoir au moins 45 ans ;
2. avoir au moment de la fermeture de l'entreprise, une ancienneté de minimum cinq ans dans l'entreprise ;
3. apporter la preuve de ne pas être réengagé aux termes d'un contrat de travail dans un délai de 30 jours calendrier à dater du jour du licenciement.

§ 2. Par 'fermeture d'entreprise' au sens de l'alinéa 1<sup>er</sup> du présent article, on entend la cessation totale et définitive des activités de l'entreprise ou de la division commerce du métal, faisant partie d'une plus grande entité relevant d'une autre commission paritaire.

§ 3. Le montant de l'indemnité complémentaire a été indexé de 4,11% à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019 et est fixé à 323,91 €.

Ce montant est majoré de € 16,32 par année d'ancienneté, avec un maximum de € 1068,36.

## 2.7. Indemnité complémentaire en cas de régime de chômage avec complément d'entreprise

### **Article 15**

§ 1. En application et conformément à :

- la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974, conclue au sein du Conseil National du Travail, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement, rendue obligatoire par arrêté royal du 16 janvier 1975 (Moniteur belge du 31 janvier 1975) ;
- les conventions collectives de travail existantes relatives aux régimes de chômage avec complément d'entreprise, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal ;

- la convention collective de travail du 5 octobre 1998 relative au mode de calcul de l'indemnité complémentaire prépension, conclue au sein de la Sous-commission paritaire du commerce du métal.

le Fonds prend à charge la moitié de la différence entre le salaire net de référence et l'indemnité de chômage.

Cette indemnité complémentaire est calculée au moment où le régime de chômage avec complément d'entreprise prend cours et reste inchangée, sous réserve de la liaison à l'évolution de l'indice des prix à la consommation suivant les modalités applicables aux allocations de chômage conformément aux dispositions de la loi du 2 août 1971.

En outre, le montant de cette indemnité complémentaire est révisé chaque année au 1<sup>er</sup> janvier par le Conseil National du Travail, en fonction de l'évolution conventionnelle des salaires.

§ 2. L'indemnité complémentaire de chômage prévue à l'article 9 des présents statuts est prise en considération pour le calcul de l'indemnité complémentaire visée à l'article 15 § 1<sup>er</sup>.

§ 3. Pour pouvoir bénéficier du régime de chômage avec complément d'entreprise en application des paragraphes qui précèdent, les intéressés doivent, à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2003, prouver qu'ils ont travaillé en qualité d'ouvriers pendant 5 ans au moins dans une ou plusieurs entreprises qui ressortissent à la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal.

Lorsqu'un ouvrier a acquis une ancienneté dans une entreprise qui, à un moment donné, ne ressortissait pas à la Sous-commission paritaire du commerce du métal ou qui est scindée en différentes entités techniques relevant de différentes commissions paritaires. Cette ancienneté sera considérée comme un ensemble.

§ 4. Sous les conditions et selon les modalités définies dans la convention collective de travail n° 17, les ouvriers licenciés en vue de leur régime de chômage avec complément d'entreprise dans le cadre de ces conventions collectives de travail ou dans le cadre d'une convention collective de travail en matière de régime de chômage avec complément d'entreprise conclue au niveau de l'entreprise, gardent le droit à l'indemnité complémentaire :

- lorsqu'ils reprennent le travail en tant que salarié chez un employeur autre que celui qui les a licenciés, et qui n'appartient pas à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés ;

- au cas où une activité indépendante est pratiquée à titre d'activité principale, à condition que cette activité ne soit pas exercée pour le compte de l'employeur qui les a licenciés ou pour le compte d'un employeur appartenant à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés.

§ 5. Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2003 le Fonds prend à sa charge l'application de la convention collective de travail du 19 décembre 1974 précitée si un accord d'entreprise prévoit l'élargissement de ces avantages aux ouvriers d'un âge inférieur à celui défini dans les conventions collectives de travail relatives au régime de chômage avec complément d'entreprise dans le secteur.

Le Fonds prend cet avantage à sa charge à partir du premier jour du mois qui suit celui au cours duquel l'ouvrier a atteint l'âge de 60 ans à condition que l'employeur, au moment de la conclusion de l'accord d'entreprise, en ait fait parvenir copie au Fonds, et qu'il ait acquitté la cotisation forfaitaire visée à l'article 35.

§ 6. Si dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise, un ouvrier a verrouillé ses droits auprès de l'Office National de l'Emploi, le paiement de l'indemnité complémentaire dans le cadre du fonds social sera également verrouillé.

## **2.8. Indemnité complémentaire en cas de diminution des prestations de travail, emploi fin de carrière et emploi fin de carrière adouci**

### **Article 16**

§ 1. Le Fonds paie une indemnité complémentaire de € 80,97 pendant 60 mois aux ouvriers de 53 ans et plus qui réduisent leurs prestations de travail jusqu'à un emploi à mi-temps conformément aux conventions collective de travail n° 77bis du 19 décembre 2001 et n° 103 du 27 juin 2012 et les modifications y apportées, et qui perçoivent dans ce cadre une indemnité de l'Office national de l'emploi.

§ 2. Une indemnité complémentaire emploi fin de carrière sera attribuée aux travailleurs âgés qui, au cours de la période du 1<sup>er</sup> juillet 2019 au 30 juin 2021, réduisent leurs prestations d'1/5e ou de moitié dans le cadre de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012.

L'indemnité complémentaire est attribuée à partir de 60 ans et, dans les conditions de la CCT n° 137 du 23 avril 2019, à partir de 55 ans pour une diminution de carrière d'1/5e et à partir de 57 ans pour une diminution de carrière à mi-temps, et ce jusqu'à l'âge légal de la pension de retraite.

A partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019, le montant de l'indemnité complémentaire a été indexé de 4,11 % et fixé à :

- € 80,97 par mois pour une réduction de prestations à mi-temps ;
- € 32,38 pour une réduction de prestations d'1/5e.

#### **Article 16bis**

§ 1. Cet article est conclu dans le cadre de la mise en œuvre de la convention collective de travail n°104 du 27 juin 2012 concernant la création d'un plan pour l'emploi des travailleurs âgés dans l'entreprise, et de l'arrêté royal du 9 janvier 2018 portant modification de l'article 19 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs (MB du 25 janvier 2018).

§ 2. Les ouvriers qui, au cours de la période du 1<sup>er</sup> juillet 2019 jusqu'au 30 juin 2022 inclus, entrent dans un emploi fin de carrière adouci, conformément à l'article 8 de la convention collective de travail du 12 septembre 2019 concernant travail faisable et afflux, ont droit, à charge du Fonds, à une indemnité complémentaire.

§ 3. L'indemnité correspond à la différence entre le salaire brut après l'aménagement de la carrière et le salaire brut pour les prestations normales du mois précédant l'aménagement de carrière, avec un maximum de 160 euros brut par mois.

§ 4. L'attribution de l'indemnité ne doit pas entraîner d'augmentation du salaire net de l'ouvrier par rapport au salaire qu'il percevait avant l'aménagement de carrière. Le cas échéant, l'indemnité sera plafonnée.

§ 5. L'indemnité sera indexée chaque année, conformément aux dispositions de la convention collective de travail du 18 juin 2009 relative à la formation du salaire et aux dispositions légales en vigueur.

§ 6. L'indemnité n'est pas cumulable avec une allocation d'interruption, octroyée dans le cadre d'un crédit-temps, d'une diminution de carrière, emplois de fin de carrière ou dans le cadre de congés thématiques. L'indemnité n'est pas cumulable avec les indemnités octroyées en vertu de l'article 16 de la présente convention collective de travail. Les indemnités pour les différentes formes de modification de carrière ne sont pas cumulables.

§ 7. Le droit à l'indemnité expire immédiatement dès la cessation du contrat de travail ou dès que l'aménagement de carrière prend fin.

§ 8. Le Fonds est chargé de l'élaboration pratique de la procédure de demande et des modalités de paiement. Le Fonds met à cet effet les consignes nécessaires à disposition des ouvriers et employeurs.

#### **2.9. Remboursement de l'accompagnement de carrière**

##### **Article 16ter**

§ 1. L'ouvrier qui demande un accompagnement de carrière, suite à l'entretien de carrière ou à sa propre initiative, peut en solliciter le remboursement par le Fonds. Ce remboursement correspond au coût du/des chèque(s)-carrière que l'ouvrier a commandé auprès du VDAB. Pour les ouvriers n'ayant pas droit à des chèques-carrière, l'intervention s'élèvera à 80 euro maximum par période de 6 ans.

§ 2. Le Fonds est chargé de l'élaboration pratique de la procédure de demande et des modalités de paiement. Le Fonds met à cet effet les consignes nécessaires à disposition des ouvriers.

#### **2.10 Remboursement des frais de garde d'enfants**

##### **Article 16quater**

§ 1. A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019 et jusqu'au 31 décembre 2021, les ouvriers peuvent solliciter le remboursement des frais de garde d'enfants. Le Fonds social pour le commerce du métal rembourse les frais de garde d'enfants intervenant en 2019 et 2020 à condition que l'ouvrier, au moment de la demande de remboursement, relève de la compétence de la sous-commission paritaire du commerce du métal.

§ 2. Ce remboursement est valable pour la garde d'enfants jusqu'à l'âge de 3 ans dans un lieu d'accueil agréé par l'Office de la Naissance et de l'Enfance ou Kind & Gezin et s'élève à € 3 par jour/par enfant, avec un maximum de € 300 par an/par enfant.

Le remboursement doit être demandé avant le 31 décembre 2021.

Ce remboursement est effectué sur base de l'attestation fiscale avec les frais de garde d'enfants pour lesquels les jours de garde sont indiqués pour l'année précédant de celle au cours de laquelle le certificat a été délivré.

§ 3. Le Fonds est chargé de l'élaboration pratique de la procédure de demande et des modalités de paiement. Le Fonds met à cet effet les consignes nécessaires à disposition des ouvriers.

### **2.11. Prime syndicale**

#### **Article 17**

§ 1. Les ouvriers visés à l'article 5 qui, depuis au moins un an sont membres d'une des organisations interprofessionnelles représentatives des travailleurs qui sont fédérées sur le plan national, ont droit, à charge du Fonds, à une prime syndicale pour autant qu'ils soient inscrits au registre du personnel des entreprises visées au même article 5, au 1<sup>er</sup> octobre de l'année en cours.

§ 2. Le montant de la prime syndicale visée à l'article 17 § 1<sup>er</sup>, est fixé, sur proposition du Conseil d'administration du Fonds, dans une convention collective de travail ratifiée.

### **2.12. Modalités de paiement des indemnités complémentaires susmentionnées**

#### **Article 18**

§ 1. Les indemnités visées aux articles 7 et 8 (indemnité complémentaire de chômage en cas de chômage temporaire), 9 (indemnité complémentaire de chômage en cas de chômage complet), 10 (indemnité complémentaire de maladie), 11 (indemnité complémentaire pour chômeurs âgés), 12 (indemnité complémentaire pour malades âgés) 14 (indemnité de fermeture d'entreprise), 15 (indemnité complémentaire de régime de chômage avec complément d'entreprise), 16 et 16bis (indemnité complémentaire en cas de diminution des prestations de travail, emploi fin de carrière et emploi fin de carrière

adouci), 16ter (remboursement de l'accompagnement de carrière) et 16quater (remboursement de frais de garde d'enfants) sont payées directement par le Fonds aux ouvriers concernés, pour autant qu'ils fassent la preuve de leur droit aux indemnités prévues par lesdits articles suivant les modalités fixées par le conseil d'administration.

§ 2. L'indemnité visée à l'article 17 est payée par les organisations interprofessionnelles de travailleurs qui sont fédérées sur le plan national.

#### **Article 19**

Le conseil d'administration détermine la date et les modalités de paiement des indemnités accordées par le Fonds. En aucun cas, le paiement des indemnités ne peut dépendre des versements des cotisations dues par l'employeur assujetti au Fonds.

### **3. Promotion de la formation syndicale**

#### **Article 20**

Le Fonds rembourse aux employeurs qui en ont fait l'avance, et à leur demande, les salaires payés (majorés des charges patronales) aux ouvriers qui se sont absentés en application de la convention collective de travail du 12 septembre 2019 concernant la formation syndicale, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal.

#### **Article 21**

Le montant affecté à l'organisation de cette formation syndicale est fixé annuellement par le conseil d'administration du Fonds.

### **4. Stimuler la formation et l'information des employeurs**

#### **Article 22**

Le Fonds octroie aux organisations d'employeurs, représentées au sein de la Sous-commission paritaire du commerce du métal, une intervention dans les frais d'information et de formation des employeurs. Elle est perçue selon les modalités fixées par le Conseil d'Administration.

## **5. Financement du fonctionnement et des initiatives de l'asbl "Educam"**

### **Article 23**

§ 1. En exécution des articles 2 et 7 de la convention collective de travail relative à la formation, le Fonds finance une partie du fonctionnement et certaines des initiatives de l'asbl Educam. Ce financement est inclus dans la cotisation de base, comme décrit dans cet article 33 §1 et §2, et s'élève à 0,55 point de pourcentage pour la formation permanente d'un côté et à 0,15 point de pourcentage pour les groupes à risques de l'autre côté.

§ 2. L'asbl Educam organise pour le secteur du commerce du métal l'enseignement de la formation professionnelle des ouvriers, comme décrit dans les statuts de l'asbl Educam.

## **6. Prise en charge de cotisations spéciales**

### **Article 24**

§ 1. Lorsque le Fonds est seul débiteur de l'indemnité complémentaire, il est redevable de la cotisation patronale spéciale visée à l'article 117 de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I) 1 (MB 28 décembre 2006), de la cotisation patronale spéciale compensatoire visée à l'article 121 de la même loi, ainsi que de la retenue relative au régime de chômage avec complément d'entreprise prévue à l'article 126 § 1 de la loi.

Lorsque le Fonds et un ou plusieurs autres débiteurs paient chacun une indemnité complémentaire ou une partie de l'indemnité complémentaire, chaque débiteur est redevable de la cotisation patronale spéciale et de la cotisation patronale spéciale compensatoire sur l'indemnité ou la partie d'indemnité qu'il paie.

La retenue de sécurité sociale sur l'indemnité complémentaire doit être payée intégralement par le débiteur de l'indemnité complémentaire la plus importante.

§ 2. Les cotisations patronales spéciales visées sont prises en charge pour les ouvriers qui reçoivent une indemnité complémentaire en application de l'article 15 de la présente convention et pour autant que le régime de chômage avec complément d'entreprise ait débuté entre le 1<sup>er</sup> janvier 1991 et le 31 décembre 2020.

Les cotisations spéciales sont prises en charge aux conditions précitées et jusqu'à la mise en pension des ouvriers.

### **Article 24bis**

§ 1. Les cotisations spéciales du régime de chômage avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés (RCIC), visée dans l'arrêté royal du 22 mars 2006 introduisant une cotisation spéciale patronale de sécurité sociale sur certaines indemnités complémentaires en exécution du pacte de solidarité entre les générations et fixant les mesures d'exécution de l'article 50 de la loi du 30 mars 1994 portant des dispositions sociales, sont dues par le Fonds.

L'octroi, le calcul et la déclaration visés dans l'arrêté royal du 22 mars 2006 mentionné ci-dessus sont également à charge du Fonds.

§ 2. Les cotisations spéciales visés sont prises en charge pour les ouvriers qui reçoivent une indemnité complémentaire en application de l'article 16 de la présente convention et qui réduisent leurs prestations de travail jusqu'à un emploi à mi-temps.

### **Article 25**

Le conseil d'administration du Fonds détermine les modalités d'application des articles 24 et 24bis des présents statuts.

### **Article 26**

Les conditions d'octroi des indemnités accordées par le Fonds, ainsi que le montant de celles-ci, peuvent être modifiées sur proposition du conseil d'administration par décision de la Sous-commission paritaire du commerce du Métal rendue obligatoire par arrêté royal.

## CHAPITRE IV. - GESTION DU FONDS

### **Article 27**

Le Fonds est géré par un conseil d'administration composé paritairement de représentants des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs.

Le conseil d'administration est composé de seize membres, soit huit représentants des employeurs et huit représentants des travailleurs.

Les membres du conseil d'administration sont nommés par la Sous-commission paritaire du commerce du métal.

### **Article 28**

La présidence est assurée par les représentants des employeurs. Le 1<sup>er</sup> et le 3<sup>ème</sup> vice-présidents appartiennent au groupe des travailleurs et sont désignés chaque année par le conseil d'administration. Le 2<sup>ème</sup> vice-président fait partie du groupe des employeurs et est désigné chaque année par le conseil d'administration.

### **Article 29**

§ 1. Le conseil d'administration se réunit sur convocation de son président. Le président est tenu de convoquer le conseil au moins une fois chaque semestre et à la demande d'au moins deux membres du conseil.

§ 2. L'ordre du jour est précisé sur la convocation

Les procès-verbaux sont établis par le directeur désigné par le conseil d'administration.

Les extraits desdits procès-verbaux sont signés par le président ou deux administrateurs.

§ 3. Lorsqu'il y a lieu de procéder à un vote, un nombre égal de membres de chaque délégation doit prendre part au vote. Si le nombre est inégal, le ou les membres les moins âgés s'abstient/s'abstiennent.

§ 4. Le conseil ne peut décider valablement que sur les points inscrits à l'ordre du jour en présence d'au moins la moitié des membres appartenant à la délégation des travailleurs et d'au moins la moitié des membres appartenant à la délégation des employeurs. Les décisions sont prises à la majorité des deux tiers des votants.

### **Article 30**

§ 1. Le conseil d'administration a pour mission de gérer le Fonds et de prendre toutes les mesures nécessaires pour son bon fonctionnement. Il dispose des pouvoirs les plus étendus pour la gestion et la direction du Fonds.

§ 2. Le conseil d'administration approuve les comptes et le budget, agit en justice au nom du Fonds, à la poursuite et la diligence du président ou d'un administrateur délégué à cette fin.

§ 3. Le conseil d'administration peut déléguer des pouvoirs spéciaux à un ou plusieurs de ses membres ou même à des tiers.

Pour tous les actes autres que ceux pour lesquels le conseil a donné des délégations spéciales, les signatures conjointes de deux administrateurs (un du côté des travailleurs et un du côté des employeurs) suffisent.

§ 4. La responsabilité des administrateurs se limite à l'exécution de leur mandat et ils ne contractent aucune obligation personnelle relative à leur gestion vis-à-vis des engagements du Fonds.

§ 5. Le membre qui est empêché d'assister à une réunion du conseil d'administration, peut, par lettre ou par fax, donner procuration à un de ses collègues appartenant au même groupe (groupe des travailleurs ou des employeurs) pour le remplacer. Aucun membre ne peut toutefois représenter plus d'un autre administrateur.

### **Article 31**

§ 1. Le Conseil d'administration érige en son sein un Bureau composé paritairement du président et de 7 administrateurs.

§ 2. Le Bureau est responsable des décisions politiques du Fonds et travaille en fonction des décisions ou directives du conseil d'administration. Le bureau peut également se faire assister par des tiers ou des experts.

§ 3. C'est le président qui convoque le bureau. Le président est tenu de convoquer le bureau au moins une fois par semestre et chaque fois qu'au moins deux membres du bureau le demandent.

§ 4. L'ordre du jour est mentionné dans l'invitation.

§ 5. Le procès-verbal est établi par le directeur désigné par le bureau. Les extraits des procès-verbaux sont signés par le président ou par deux administrateurs.

§ 6. Une décision du bureau n'est valable que si elle porte sur une question inscrite à l'ordre du jour et pour autant que soient présents au moins la moitié des membres des délégués des travailleurs et la moitié des membres des délégués des employeurs.

§ 7. Les décisions se prennent à l'unanimité.

§ 8. Le Bureau fait rapport au conseil d'administration de ses activités et décisions.

## CHAPITRE V. - FINANCEMENT DU FONDS

### Article 32

Pour assurer le financement des indemnités et interventions financières prévues aux articles 7 à 25, le Fonds dispose des cotisations dues par les employeurs visés à l'article 5.

### Article 33

§ 1. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015 la cotisation des employeurs est fixée à 4,15 % des salaires bruts des ouvriers et dont 1,8 % est réservé au financement du régime de pension sectoriel social.

§ 2. A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016 la technique d'encaissement différenciée de l'ONSS est utilisée par laquelle la cotisation de pension pour le régime de pension complémentaire sectoriel social sera séparée de la cotisation de base destinée au fonds de sécurité d'existence.

- La cotisation de base est fixée dans une convention collective de travail séparée qui sera rendue obligatoire par un arrêté royal.
- La cotisation de pension est fixée dans une convention collective de travail séparée qui sera rendue obligatoire par un arrêté royal.

§ 3. Une cotisation exceptionnelle peut être fixée par le conseil d'administration du Fonds, qui détermine également les modalités de perception et de répartition. Cette cotisation exceptionnelle doit faire l'objet d'une convention collective de travail séparée, rendue obligatoire par arrêté royal.

### Article 34

§ 1. La perception et le recouvrement des cotisations sont assurés par l'Office National de Sécurité Sociale, en application de l'article 7 de la loi du 7 janvier 1958 concernant les Fonds de sécurité d'existence.

§ 2. De la somme ainsi versée par l'Office National de Sécurité Sociale au Fonds, sont préalablement déduits les frais fixés par le conseil d'administration.

§ 3. Le conseil d'administration du Fonds détermine la répartition prévue aux articles 7 à 25.

### Article 35

§ 1. Une cotisation de base, comme prévue dans une convention collective séparée relative à la cotisation de base au Fonds, et basée sur la dernière rémunération brute à 108 % gagnée par les ouvriers visés à l'article 15 § 5, est directement versée par l'employeur au Fonds. Elle est calculée à partir du début de la mise en régime de chômage avec complément d'entreprise par l'entreprise jusqu'à l'âge sectoriel du régime de chômage avec complément d'entreprise

§ 2. La cotisation visée au §1 est payée par l'employeur avant la date de départ en régime de chômage avec complément d'entreprise des ouvriers. Elle est calculée forfaitairement et payée suivant les modalités fixées par le conseil d'administration du Fonds

## CHAPITRE VI. - BUDGET ET COMPTES DU FONDS

### Article 36

L'exercice prend cours le 1<sup>er</sup> janvier et se clôture le 31 décembre.

### Article 37

Les comptes de l'année sont clôturés le 31 décembre.

Le conseil d'administration ainsi que le réviseur ou expert-comptable désignés par la Sous-commission paritaire du commerce du Métal, rédigent annuellement un rapport écrit concernant l'accomplissement de leur mission pendant l'année révolue. Le bilan, conjointement avec les rapports annuels écrits visés

ci-dessus, doivent être soumis pour approbation à la Sous-commission paritaire du commerce du Métal pendant le mois de juillet au plus tard.

## CHAPITRE VII. - DISSOLUTION ET LIQUIDATION DU FONDS

### Article 38

Le Fonds ne peut être dissous que par décision unanime de la Sous-commission paritaire du commerce du métal. Celle-ci devra nommer en même temps les liquidateurs, déterminer leurs pouvoirs et leur rémunération et définir la destination de l'actif net du Fonds.

### Convention collective de travail du 14 janvier 2020

#### MODIFICATION DE LA CONVENTION DU 12 SEPTEMBRE 2019 CONCERNANT LA MODIFICATION ET COORDINATION DES STATUTS DU FONDS SOCIAL

En exécution de l'article 8 § 5 de l'accord national 2019-2020 du 26 juin 2019.

### Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire du commerce du métal.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par "ouvriers" : les ouvriers et ouvrières.

### Article 2

Dans l'article 10 § 2 des statuts du fonds social, les montants forfaitaires de l'indemnité complémentaire de maladie sont adaptés comme suit : € 95,72 deviennent € 97,30 et € 124,63 deviennent € 126,69.

### Article 3

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2019 et est conclue pour une durée indéterminée.

La convention collective de travail peut être dénoncée par une des parties signataires moyennant un préavis de 6 mois, notifié par lettre recommandée à la poste adressée au Président de la Sous-commission paritaire du commerce du métal.

Ce préavis ne peut prendre cours qu'à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2022.



C.C.T. : 26/07/21

A.R. : 17/11/21

M.B. 28/12/21

Dépôt : 11/08/21

Date d'enregistrement : 10/09/21

Numéro d'enregistrement : 167007/CO/149.04

Publication de l'enregistrement dans le M.B. : 14/01/22

## 1. Contenu :

Statuts du "Fonds social des entreprises du commerce du métal".

### 1. Indemnités complémentaires (à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2021)

#### 1.1 Chômage partiel

- Raisons économiques, fermeture vacances annuelles, force majeure, accident technique, intempéries
- € 12,70/jour payés en 6 j./semaine (€ 6,35 mi-temps)
- Aussi lors des vacances jeunes et seniors

#### 1.2 Chômage complet

- Dans des cas spécifiques
- 5 ans d'ancienneté dans les secteurs de la métallurgie
- Délai d'atteinte de 15 jours
- € 6,54/jour (€ 3,27mi-temps)
- 200 jours (payé en 6 j./semaine) pour les moins de 45 ans au premier jour de chômage
- 300 jours (payé en 6 j./semaine) pour les âgés de 45 ans au premier jour de chômage

#### 1.3 Maladie

Pour les incapacités de travail qui ont commencé avant le 1<sup>er</sup> juillet 2019

Après 60 j.	€ 97,30	545 j.	€ 126,69
120 j.	€ 97,30	635 j.	€ 126,69
180 j.	€ 126,69	725 j.	€ 126,69
240 j.	€ 126,69	815 j.	€ 126,69
300 j.	€ 126,69	905 j.	€ 126,69
365 j.	€ 126,69	995 j.	€ 126,69
455 d.	€ 126,69		

Pour les incapacités de travail débutants à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019  
Après au moins 30 jours d'incapacité de travail ininterrompue :

- € 2,44 par allocation complète de maladie payé
- € 1,22 par demi-allocation de maladie payé

#### 1.4 Chômeurs âgés

- Dans des cas spécifiques
- 20 ans de carrière (dont 5 ans dans le secteur commerce du métal)
- Au moins 55 ans au moment du premier jour de chômage
- € 6,54 jusque l'âge de la pension (€ 3,27mi-temps)

#### 1.5 Malades âgés

- Au moins 55 ans au moment du premier jour d'incapacité de travail
- Délai d'attente de 30 jours
- 20 ans de carrière (dont 5 ans dans le secteur commerce du métal)
- € 8,33 jusque l'âge de la pension (€ 4,16 mi-temps)

#### 1.6 Fermeture d'entreprise

- Au moins 45 ans au moment de la fermeture d'entreprise
- Au moins 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- € 323,91 + € 16,32 par année d'ancienneté supplémentaire – max. € 1068,36
- Dans les 30 jours calendrier pas de nouvelle contrat de travail

#### 1.7 Régime de chômage avec complément d'entreprise

- 1/2 de la différence entre le salaire net de référence et l'allocation de chômage au moment de la mise en RCC
- Au moins 5 ans d'ancienneté dans le secteur commerce du métal
- Poursuite du paiement en cas de réemploi ou de travail indépendant
- Montant minimum de l'indemnité complémentaire : € 6,54

#### 1.8 Interruption de carrière à mi-temps

- À partir de 53 ans
- Toucher une indemnité de l'ONEM
- € 80,97/mois
- Pendant 60 mois

**1.9** Emploi fin de carrière 1/2e et 1/5e

- Au moins 60 ans ou 55 ans dans les conditions de la CCT n° 156/157
- € 80,97/mois pour 1/2e et € 32,32/mois pour 1/5e
- Entrer dans le système avant le 30 juin 2024

**1.10** Emploi fin de carrière adouci

- Au moins 58 ans ou 60 ans pour un 1/5e
- Maximum de 160 euros brut par mois
- Entrer dans le système avant le 30 juin 2024

**1.11** Accompagnement de carrière

- Remboursement du coût des chèques-carrière de la VDAB ou
- Maximum 80 euro par période de 6 ans

**1.12** Garde d'enfants

- Pour des enfants jusqu'à 3 ans dans un lieu d'accueil agréé par l'ONE ou K&G
- Sur base de l'attestation fiscale
- € 3 par jour/par enfant, avec un maximum de € 400 par an/par enfant pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2019 jusqu'au 31 décembre 2020

**2. Formation syndicale**

- L'employeur paie le salaire
- Le Fonds rembourse l'employer

**3. Promotion formation**

Via l'asbl Educam

**2. Prolongation/ remplacement de C.C.T. :**

C.C.T. : 12/09/19

A.R. : 06/09/20

M.B. : 23/09/20

**3. Durée :**

À partir du 1<sup>er</sup> juillet 2021 pour une durée indéterminée à l'exception de :

Art. 16 quater §1 qui entre en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2021 et cesse d'être en vigueur au 31 décembre 2020

**Convention collective de travail du 26 juillet 2021**

MODIFICATION ET COORDINATION DES STATUTS  
DU FONDS SOCIAL

En exécution de l'article 8, 28 et 29 de l'accord national 2019-2020 du 26 juin 2019 et le remplacement de la convention collective de travail : travail faisable et afflux du 12 septembre 2019.

**Article 1**

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire du commerce du métal.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par "ouvriers" : les ouvriers et ouvrières.

**Article 2**

Les statuts du "Fonds social pour le commerce du métal" sont joints en annexe de la présente.

**Article 3**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2021, à l'exception de l'article 16, § 2 des statuts qui entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2021 et est conclue pour une durée indéterminée.

La convention collective de travail peut être dénoncée par une des parties signataires moyennant un préavis de 6 mois, notifié par lettre recommandée à la poste adressée au Président de la Sous-commission paritaire du commerce du métal.

Ce préavis ne peut prendre cours qu'à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2022.

**Article 4**

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 12 septembre 2019 concernant la modification et coordination des statuts du fonds social, enregistrée sous le numéro 154708/CO/149.04

et rendue obligatoire par arrêté royal du 6 septembre 2020 (M.B., du 23 septembre 2020) et modifiée par la convention collective de travail du 14 janvier 2020 concernant la modification et coordination des statuts du fonds social, enregistrée sous le numéro 157449/CO/149.04 et rendue obligatoire par arrêté royal du 24 novembre 2020 (M.B., du 18 janvier 2021).

### **Article 5**

Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.

## CHAPITRE I. - DÉNOMINATION, SIÈGE, MISSIONS, DURÉE

### **1. Dénomination**

#### **Article 1**

Il est institué un fonds de sécurité d'existence, dénommé "Fonds social de la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal", en abrégé: "Fonds social pour le commerce du métal", et appelé ci-après "le Fonds".

Ce Fonds est mis en place par convention collective de travail du 28 mai 1970, rendue obligatoire par arrêté royal du 11 août 1978 (MB 19 novembre 1978).

Par "Fonds", on entend dans les présents statuts "Fonds social pour le commerce du métal".

### **2. Siège**

#### **Article 2**

Le siège social du Fonds est établi à 1140 Bruxelles, avenue Jules Bordet 164. Il peut être transféré par décision de la Sous-commission paritaire du commerce du métal à tout autre endroit en Belgique.

### **3. Missions**

#### **Article 3**

Le Fonds a pour mission :

- 3.1. de régler et d'assurer la perception et le recouvrement des cotisations à charge des employeurs visés à l'article 5 ;
- 3.2. de régler et d'assurer l'octroi et le versement d'avantages complémentaires ;
- 3.3. de favoriser la formation syndicale des ouvriers ;
- 3.4. de stimuler la formation et l'information des employeurs ;

- 3.5. de financer, une partie du fonctionnement et certaines initiatives de l'asbl "EDUCAM";
- 3.6. de prendre en charge des cotisations spéciales;
- 3.7. la perception de la cotisation prévue pour le financement et la mise en place d'un fonds de pension sectoriel.

#### **4. Durée**

##### **Article 4**

Le Fonds est institué pour une durée indéterminée.

### CHAPITRE II. - CHAMP D'APPLICATION

##### **Article 5**

Les présents statuts s'appliquent aux employeurs et aux, ouvriers des entreprises qui ressortissent à la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal.

Par "ouvriers", on entend les ouvriers et ouvrières.

### CHAPITRE III. - MISSIONS STATUTAIRES DU FONDS

#### **1. Perception et recouvrement des cotisations**

##### **Article 6**

Le Fonds est chargé de régler et d'assurer la perception et le recouvrement des cotisations à charge des employeurs visés à l'article 5.

#### **2. Octroi et versement des indemnités complémentaires**

2.1. Indemnité complémentaire en cas de chômage temporaire

##### **Article 7**

§ 1. Les ouvriers visés à l'article 5 ont droit, à charge du Fonds, pour chaque indemnité ou demi- indemnité de chômage reconnue par l'Office National de l'Emploi et prévue à

- l'article 26 1° - chômage temporaire pour raison de force majeur;
- l'article 28, § 1 - chômage temporaire suite à la fermeture de l'entreprise pendant les vacances annuelles;
- l'article 49 - chômage temporaire pour raison d'accident technique;
- l'article 50 - chômage temporaire pour raison d'intempéries;
- l'article 51- chômage temporaire pour des raisons économiques

de la Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail à l'indemnité prévue à l'article 7 § 2 des présents statuts, pour autant qu'ils remplissent les conditions suivantes :

- bénéficiaire des indemnités de chômage en application de la réglementation sur l'assurance - chômage;
- être au service de l'employeur au moment du chômage.

§ 2. Le montant de l'indemnité complémentaire en cas de chômage temporaire a été indexée de 4,11% à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019 et est fixé à :

- € 12,70 par indemnité de chômage payée en application de la réglementation sur l'assurance-chômage;
- € 6,35 par demi-indemnité payée en application de la réglementation sur l'assurance-chômage.

##### **Article 8**

L'indemnité en cas de chômage temporaire doit être payée lors des vacances jeunes et seniors.

#### **2.2. Indemnité complémentaire en cas de chômage complet**

##### **Article 9**

§ 1. Les ouvriers visés à l'article 5 ont droit, à charge du Fonds, pour chaque indemnité de chômage, à l'indemnité prévue à l'article 9 § 2, pour un maximum de respectivement 200 jours et 300 jours par cas, selon qu'ils sont, au

premier jour du chômage, âgés de moins de 45 ans ou de 45 ans et plus, et dans la mesure où ils remplissent les conditions suivantes :

1. bénéficiaire des indemnités de chômage complet en application de la législation sur l'assurance-chômage ;
2. avoir été licencié par un employeur visé à l'article 5 ;
3. au moment du licenciement, avoir été occupé pendant au moins cinq ans dans une ou plusieurs entreprises ressortissant à une des commissions paritaires suivantes :
  - de l'industrie de l'acier (Commission Paritaire 104) ;
  - des métaux non-ferreux (Commission paritaire 105) ;
  - des constructions métalliques, mécanique et électrique (Commission paritaire 111) ;
  - des secteurs connexes aux constructions métalliques, mécanique et électrique (Sous-commissions paritaires 149.01, 149.02, 149.03 et 149.04) ;
  - des entreprises de garage (Commission paritaire 112) ;
  - de la récupération de métaux (Sous-Commission Paritaire 142.1).
4. avoir épuisé une période de carence de quinze jours calendrier.

Pour le calcul de la période d'attente, les journées de chômage et de maladie sont, le cas échéant, assimilées.

§ 2. Le montant de l'indemnité complémentaire de chômage a été indexée de 4,11% à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019 et est fixé à :

- € 6,54 par indemnité de chômage complet, payée en application de la réglementation sur l'assurance-chômage ;
- € 3,27 par demi-indemnité, payée en application de la réglementation sur l'assurance-chômage.

§ 3. L'indemnité complémentaire en cas de chômage complet est versée dans les cas suivants :

- la cessation du contrat de travail n'est pas la conséquence d'une rupture unilatérale du contrat par l'employeur (par exemple fin d'un contrat à durée déterminée ou pour un travail défini, en cas de force majeure médicale, ...);
- aux ouvriers qui sont licenciés après le 1<sup>er</sup> janvier 2014 dans le cadre de licenciements collectifs jusqu'au 31 décembre 2013 ;
- aux ouvriers percevant déjà des indemnités complémentaires en tant que chômeurs complets au 30 juin 2015 et pouvant encore épuiser leur solde.

### **2.3. Indemnité complémentaire de maladie**

#### **Article 10**

*Pour les incapacités de travail qui ont commencé avant le 1<sup>er</sup> juillet 2019*

§ 1. Les ouvriers visés à l'article 5. ont droit, à charge du Fonds, après au moins soixante jours d'incapacité de travail ininterrompue pour cause de maladie ou d'accident, à l'exclusion de l'incapacité de travail pour cause de maladie professionnelle ou d'accident de travail, à une indemnité complémentaire aux indemnités de l'assurance maladie-invalidité pour autant qu'ils remplissent les conditions suivantes :

- bénéficiaire des indemnités d'incapacité de travail de l'assurance maladie-invalidité en application de la législation en la matière ;
- au moment du début de l'incapacité, être au service d'un employeur visé à l'article 5.

§ 2. Le montant forfaitaire de l'indemnité visée à l'article 10 § 1 est fixé à :

- € 97,30 après les 60 premiers jours d'incapacité ininterrompue ;
- € 97,30 en plus après les 120 premiers jours d'incapacité ininterrompue ;

- € 126,69 en plus après les 180 premiers jours d'incapacité ininterrompue ;
- € 126,69 en plus après les 240 premiers jours d'incapacité ininterrompue ;
- € 126,69 en plus après les 300 premiers jours d'incapacité ininterrompue ;
- € 126,69 en plus après les 365 premiers jours d'incapacité ininterrompue ;
- € 126,69 en plus après les 455 premiers jours d'incapacité ininterrompue ;
- € 126,69 en plus après les 545 premiers jours d'incapacité ininterrompue ;
- € 126,69 en plus après les 635 premiers jours d'incapacité ininterrompue ;
- € 126,69 en plus après les 725 premiers jours d'incapacité ininterrompue ;
- € 126,69 en plus après les 815 premiers jours d'incapacité ininterrompue ;
- € 126,69 en plus après les 905 premiers jours d'incapacité ininterrompue ;
- € 126,69 en plus après les 995 premiers jours d'incapacité ininterrompue.

§ 3. Quelle que soit sa durée, une incapacité de travail peut seulement donner lieu à l'octroi d'une seule série d'indemnités ; la rechute lors d'une même maladie est considérée comme faisant partie intégrante de l'incapacité précédente lorsqu'elle survient dans les quatorze premiers jours suivant la fin de cette période d'incapacité de travail.

§ 4. Un ouvrier qui pendant la période de maladie reprend partiellement le travail et perçoit encore des allocations de l'assurance maladie-invalidité, a droit à une indemnité de maladie complémentaire au pro rata.

#### **Article 10bis**

Pour les incapacités de travail débutants à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019

§ 1. Les ouvriers visés à l'article 5 ont droit, à charge du Fonds, après au moins 30 jours d'incapacité de travail ininterrompue pour cause de maladie ou d'accident, à l'exclusion de l'incapacité de travail pour cause de maladie professionnelle ou d'accident de travail, à une indemnité complémentaire aux indemnités de l'assurance maladie-invalidité avec un maximum de 36 mois pour autant qu'ils remplissent les conditions suivantes :

- bénéficiaire des indemnités d'incapacité de travail de l'assurance maladie-invalidité en application de la législation en la matière ;
- au moment du début de l'incapacité, être au service d'un employeur visé à l'article 5.

§ 2. Le montant de l'indemnité complémentaire visée à l'article 10bis § 1 est fixé à :

- € 2,44 par allocation complète de maladie payé en application de la réglementation de l'assurance maladie ;
- € 1,22 par demi-allocation de maladie payé en application de la réglementation de l'assurance maladie.

§ 3. Quelle que soit sa durée, une incapacité de travail peut seulement donner lieu à l'octroi d'une seule série d'indemnités ; la rechute d'une même maladie est considérée comme faisant partie intégrante de l'incapacité précédente lorsqu'elle survient dans les quatorze premiers jours suivant la fin de cette période d'incapacité de travail.

§ 4. Un ouvrier qui pendant la période de maladie reprend partiellement le travail et perçoit encore des allocations de l'assurance maladie-invalidité, a droit à une indemnité de maladie complémentaire au pro rata.

#### **2.4. Indemnité complémentaire pour chômeurs âgés**

##### **Article 11**

§ 1. Les ouvriers visés à l'article 5, mis en chômage complet, ont droit pour chaque jour de chômage à une indemnité complémentaire prévue à l'article 11 § 2, aux conditions suivantes :

- être âgés de 55 ans au moins au moment du premier jour de chômage ;
- bénéficiaire des indemnités de chômage complet ;
- justifier un passé professionnel de 20 ans dont 5 ans dans le secteur du Commerce du Métal (SCP 149.04).

§ 2. Le montant de l'indemnité de chômage complémentaire a été indexé de 4,11% à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019 et est fixé à :

- € 6,54 par allocation complète de chômage payé en application de la réglementation sur l'assurance chômage ;
- € 3,27 par demi-allocation de chômage payé en application de la réglementation sur l'assurance chômage.

§ 3. Les ouvriers qui sont licenciés et qui reçoivent une indemnité complémentaire conformément aux dispositions de l'article 11 § 1 et 2, conservent leur droit à l'indemnité complémentaire :

- lorsqu'ils reprennent le travail en tant que salarié chez un employeur autre que celui qui les a licenciés, et qui n'appartient pas à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés ;
- au cas où une activité indépendante est pratiquée à titre d'activité principale, à condition que cette activité ne soit pas exercée pour le compte de l'employeur qui les a licenciés ou pour le compte d'un employeur appartenant à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés.

§ 4. L'indemnité complémentaire pour chômeurs âgés est versée dans les cas suivants :

- la cessation du contrat de travail n'est pas la conséquence d'une rupture unilatérale du contrat par l'employeur (par exemple fin d'un contrat à durée déterminée ou pour un travail défini, en cas de force majeure médicale, ...);
- aux ouvriers qui sont licenciés après le 1<sup>er</sup> janvier 2014 dans le cadre de licenciements collectifs jusqu'au 31 décembre 2013 ;
- aux ouvriers percevant déjà des indemnités complémentaires en tant que chômeurs complets au 30 juin 2015 et pouvant encore épuiser leur solde.

## **2.5. Indemnité complémentaire pour malades âgés**

### **Article 12**

§ 1. Les ouvriers visés à l'article 5 qui se trouvent en état d'incapacité permanente de travail pour cause de maladie ou d'accident, à l'exclusion de l'incapacité de travail pour cause de maladie professionnelle ou d'accident de travail, ont droit pour chaque allocation de maladie à l'indemnité prévue à l'article 12 § 2, aux conditions suivantes :

- être âgés de 55 ans au moins au moment du premier jour d'incapacité de travail ;
- bénéficier des indemnités de l'assurance maladie-invalidité ;
- avoir accompli une période de carence de trente jours calendrier débutant le premier jour de l'incapacité ;
- justifier un passé professionnel de 20 ans dont 5 ans dans le secteur du Commerce du métal (SCP 149.04).

§ 2. Le montant de l'indemnité de maladie complémentaire a été indexé de 4,11% à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019 et est fixé à :

- € 8,33 par allocation complète de maladie payé en application de la réglementation de l'assurance maladie ;
- € 4,16 par demi-allocation de maladie payé en application de la réglementation de l'assurance maladie.

§ 3. Un ouvrier qui pendant la période de maladie reprend partiellement le travail et perçoit encore des allocations de l'assurance maladie-invalidité, a droit à une indemnité de maladie complémentaire au pro rata.

### **Article 13**

Les ouvriers qui bénéficient de l'indemnité visée aux articles 11 et 12 n'ont pas droit aux indemnités prévues aux articles 9, 10 et 15.

## 2.6. Indemnité complémentaire en cas de fermeture d'entreprise

### **Article 14**

§ 1. Les ouvriers visés à l'article 5 ont droit à une indemnité complémentaire en cas de fermeture d'entreprise, aux conditions fixées ci-après :

1. au moment de la fermeture de l'entreprise, avoir au moins 45 ans ;
2. avoir au moment de la fermeture de l'entreprise, une ancienneté de minimum cinq ans dans l'entreprise ;
3. apporter la preuve de ne pas être réengagé aux termes d'un contrat de travail dans un délai de 30 jours calendrier à dater du jour du licenciement.

§ 2. Par 'fermeture d'entreprise' au sens de l'alinéa 1<sup>er</sup> du présent article, on entend la cessation totale et définitive des activités de l'entreprise ou de la division commerce du métal, faisant partie d'une plus grande entité relevant d'une autre commission paritaire.

§ 3. Le montant de l'indemnité complémentaire a été indexé de 4,11% à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019 et est fixé à 323,91 €.

Ce montant est majoré de € 16,32 par année d'ancienneté, avec un maximum de € 1068,36.

## 2.7. Indemnité complémentaire en cas de régime de chômage avec complément d'entreprise

### **Article 15**

§ 1. En application et conformément à :

-la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974, conclue au sein du Conseil National du Travail, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement, rendue obligatoire par arrêté royal du 16 janvier 1975 (M.B., du 31 janvier 1975) ;

-les conventions collectives de travail existantes relatives aux régimes de chômage avec complément d'entreprise, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal ;

-la convention collective de travail du 5 octobre 1998 relative au mode de calcul de l'indemnité complémentaire prépension, conclue au sein de la Sous-commission paritaire du commerce du métal.

le Fonds prend à charge la moitié de la différence entre le salaire net de référence et l'indemnité de chômage.

Cette indemnité complémentaire est calculée au moment où le régime de chômage avec complément d'entreprise prend cours et reste inchangée, sous réserve de la liaison à l'évolution de l'indice des prix à la consommation suivant les modalités applicables aux allocations de chômage conformément aux dispositions de la loi du 2 août 1971.

En outre, le montant de cette indemnité complémentaire est révisé chaque année au 1<sup>er</sup> janvier par le Conseil National du Travail, en fonction de l'évolution conventionnelle des salaires.

§ 2. L'indemnité complémentaire de chômage prévue à l'article 9 des présents statuts est prise en considération pour le calcul de l'indemnité complémentaire visée à l'article 15 § 1<sup>er</sup>.

§ 3. Pour pouvoir bénéficier du régime de chômage avec complément d'entreprise en application des paragraphes qui précèdent, les intéressés doivent, à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2003, prouver qu'ils ont travaillé en qualité d'ouvriers pendant 5 ans au moins dans une ou plusieurs entreprises qui ressortissent à la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal.

Lorsqu'un ouvrier a acquis une ancienneté dans une entreprise qui, à un moment donné, ne ressortissait pas à la Sous-commission paritaire du commerce du métal ou qui est scindée en différentes entités techniques relevant de différentes commissions paritaires. Cette ancienneté sera considérée comme un ensemble.

§ 4. Sous les conditions et selon les modalités définies dans la convention collective de travail n° 17, les ouvriers licenciés en vue de leur régime de chômage avec complément d'entreprise dans le cadre de ces conventions collectives de travail ou dans le cadre d'une convention collective de travail en matière de régime de chômage avec complément d'entreprise conclue au niveau de l'entreprise, gardent le droit à l'indemnité complémentaire :



- lorsqu'ils reprennent le travail en tant que salarié chez un employeur autre que celui qui les a licenciés, et qui n'appartient pas à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés ;
- au cas où une activité indépendante est pratiquée à titre d'activité principale, à condition que cette activité ne soit pas exercée pour le compte de l'employeur qui les a licenciés ou pour le compte d'un employeur appartenant à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés.

§ 5. Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2003 le Fonds prend à sa charge l'application de la convention collective de travail du 19 décembre 1974 précitée si un accord d'entreprise prévoit l'élargissement de ces avantages aux ouvriers d'un âge inférieur à celui défini dans les conventions collectives de travail relatives au régime de chômage avec complément d'entreprise dans le secteur.

Le Fonds prend cet avantage à sa charge à partir du premier jour du mois qui suit celui au cours duquel l'ouvrier a atteint l'âge de 60 ans à condition que l'employeur, au moment de la conclusion de l'accord d'entreprise, en ait fait parvenir copie au Fonds, et qu'il ait acquitté la cotisation forfaitaire visée à l'article 35.

§ 6. Si dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise, un ouvrier a verrouillé ses droits auprès de l'Office National de l'Emploi, le paiement de l'indemnité complémentaire dans le cadre du Fonds sera également verrouillé.

## **2.8. Indemnité complémentaire en cas de diminution des prestations de travail, emploi fin de carrière et emploi fin de carrière adouci**

### **Article 16**

§ 1. Le Fonds paie une indemnité complémentaire de € 80,97 pendant 60 mois aux ouvriers de 53 ans et plus qui réduisent leurs prestations de travail jusqu'à un emploi à mi-temps conformément aux conventions collective de travail n° 77bis du 19 décembre 2001 et n° 103 du 27 juin 2012 et les modifications y apportées, et qui perçoivent dans ce cadre une indemnité de l'Office national de l'emploi.

§ 2. Une indemnité complémentaire emploi fin de carrière sera attribuée aux travailleurs âgés qui, au plus tard le 30 novembre 2021, réduisent leurs

prestations d'1/5e ou de moitié dans le cadre de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012.

L'indemnité complémentaire est attribuée à partir de 60 ans et, dans les conditions de la CCT n° 156 du 15 juillet 2021, à partir de 55 ans pour une diminution de carrière d'1/5e et mi-temps, et ce jusqu'à l'âge légal de la pension de retraite.

A partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019, le montant de l'indemnité complémentaire a été indexé de 4,11 % et fixé à :

- € 80,97 par mois pour une réduction de prestations à mi-temps ;
- € 32,38 pour une réduction de prestations d'1/5e.

### **Article 16bis**

§ 1. Cet article est conclu dans le cadre de la mise en œuvre de la convention collective de travail n°104 du 27 juin 2012 concernant la création d'un plan pour l'emploi des travailleurs âgés dans l'entreprise, et de l'arrêté royal du 9 janvier 2018 portant modification de l'article 19 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs (M.B., du 25 janvier 2018).

§ 2. Les ouvriers qui, au cours de la période du 1<sup>er</sup> juillet 2019 jusqu'au 30 juin 2022 inclus, entrent dans un emploi fin de carrière adouci, conformément à l'article 8 de la convention collective de travail du 26 juillet 2021 concernant travail faisable et afflux, ont droit, à charge du Fonds, à une indemnité complémentaire.

§ 3. L'indemnité correspond à la différence entre le salaire brut après l'aménagement de la carrière et le salaire brut pour les prestations normales du mois précédant l'aménagement de carrière, avec un maximum de 160 euros brut par mois (montant au 1<sup>er</sup> juillet 2019).

§ 4. L'attribution de l'indemnité ne doit pas entraîner d'augmentation du salaire net de l'ouvrier par rapport au salaire qu'il percevait avant l'aménagement de carrière. Le cas échéant, l'indemnité sera plafonnée.

§ 5. L'indemnité sera indexée chaque année, conformément aux dispositions de la convention collective de travail du 18 juin 2009 relative à la formation du salaire et aux dispositions légales en vigueur.

§ 6. L'indemnité n'est pas cumulable avec une allocation d'interruption, octroyée dans le cadre d'un crédit-temps, d'une diminution de carrière, emplois de fin de carrière ou dans le cadre de congés thématiques. L'indemnité n'est pas cumulable avec les indemnités octroyées en vertu de l'article 16 de la présente convention collective de travail. Les indemnités pour les différentes formes de modification de carrière ne sont pas cumulables.

§ 7. Le droit à l'indemnité expire immédiatement dès la cessation du contrat de travail ou dès que l'aménagement de carrière prend fin.

§ 8. Le Fonds est chargé de l'élaboration pratique de la procédure de demande et des modalités de paiement. Le Fonds met à cet effet les consignes nécessaires à disposition des ouvriers et employeurs.

## **2.9. Remboursement de l'accompagnement de carrière**

### **Article 16ter**

§ 1. L'ouvrier qui demande un accompagnement de carrière, suite à l'entretien de carrière ou à sa propre initiative, peut en solliciter le remboursement par le Fonds. Ce remboursement correspond au coût du/des chèque(s)-carrière que l'ouvrier a commandé auprès du VDAB. Pour les ouvriers n'ayant pas droit à des chèques-carrière, l'intervention s'élèvera à 80 euros maximum par période de 6 ans.

§ 2. Le Fonds est chargé de l'élaboration pratique de la procédure de demande et des modalités de paiement. Le Fonds met à cet effet les consignes nécessaires à disposition des ouvriers.

## **2.10 Remboursement des frais de garde d'enfants**

### **Article 16quater**

§ 1. Le Fonds social pour le commerce du métal rembourse les frais de garde d'enfants à l'ouvrier qui, au moment de la demande de remboursement, relève de la compétence de la sous-commission paritaire du commerce du métal, dans les conditions suivantes :

1° Le remboursement est valable pour la garde d'enfants jusqu'à l'âge de 3 ans intervenant dans la période du 1<sup>er</sup> janvier 2019 jusqu'au

31 décembre 2020 inclus dans un lieu d'accueil agréé par l'Office de la Naissance et de l'Enfance ou Kind & Gezin.

2° Le remboursement s'élève à € 3 par jour/par enfant, avec un maximum de € 300 par an/par enfant et est effectué sur base de l'attestation fiscale délivrée par le lieu d'accueil, sur laquelle sont indiqués le montant journalier et le nombre de jours d'accueil pour l'année précédant de celle au cours de laquelle le certificat a été délivré.

3° Le remboursement doit être demandé avant le 31 décembre 2021.

§ 3. Le Fonds est chargé de l'élaboration pratique de la procédure de demande et des modalités de paiement. Le Fonds met à cet effet les consignes nécessaires à disposition des ouvriers.

## **2.11. Prime syndicale**

### **Article 17**

§ 1. Les ouvriers visés à l'article 5 qui, depuis au moins un an sont membres d'une des organisations interprofessionnelles représentatives des travailleurs qui sont fédérées sur le plan national, ont droit, à charge du Fonds, à une prime syndicale pour autant qu'ils soient inscrits au registre du personnel des entreprises visées au même article 5, au 1<sup>er</sup> octobre de l'année en cours.

§ 2. Le montant de la prime syndicale visée à l'article 17 § 1<sup>er</sup>, est fixé, sur proposition du Conseil d'administration du Fonds, dans une convention collective de travail ratifiée.

## **2.12. Modalités de paiement des indemnités complémentaires susmentionnées**

### **Article 18**

§ 1. Les indemnités visées aux articles 7 et 8 (indemnité complémentaire de chômage en cas de chômage temporaire), 9 (indemnité complémentaire de chômage en cas de chômage complet), 10 (indemnité complémentaire de maladie), 11 (indemnité complémentaire pour chômeurs âgés), 12 (indemnité complémentaire pour malades âgés) 14 (indemnité de fermeture d'entreprise), 15 (indemnité complémentaire de régime de chômage avec complément d'entreprise), 16 et 16bis (indemnité complémentaire en cas de diminution des prestations de travail, emploi fin de carrière et emploi fin de carrière

adouci), 16ter (remboursement de l'accompagnement de carrière) et 16quater (remboursement de frais de garde d'enfants) sont payées directement par le Fonds aux ouvriers concernés, pour autant qu'ils fassent la preuve de leur droit aux indemnités prévues par lesdits articles suivant les modalités fixées par le conseil d'administration.

§ 2. L'indemnité visée à l'article 17 est payée par les organisations interprofessionnelles de travailleurs qui sont fédérées sur le plan national.

#### **Article 19**

Le conseil d'administration détermine la date et les modalités de paiement des indemnités accordées par le Fonds. En aucun cas, le paiement des indemnités ne peut dépendre des versements des cotisations dues par l'employeur assujetti au Fonds.

### **3. Promotion de la formation syndicale**

#### **Article 20**

Le Fonds rembourse aux employeurs qui en ont fait l'avance, et à leur demande, les salaires payés (majorés des charges patronales) aux ouvriers qui se sont absentés en application de la convention collective de travail du 12 septembre 2019 concernant la formation syndicale, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal.

#### **Article 21**

Le montant affecté à l'organisation de cette formation syndicale est fixé annuellement par le conseil d'administration du Fonds.

### **4. Stimuler la formation et l'information des employeurs**

#### **Article 22**

Le Fonds octroie aux organisations d'employeurs, représentées au sein de la Sous-commission paritaire du commerce du métal, une intervention dans les frais d'information et de formation des employeurs. Elle est perçue selon les modalités fixées par le Conseil d'Administration.

### **5. Financement du fonctionnement et des initiatives de l'asbl «EDUCAM»**

#### **Article 23**

§ 1. En exécution des articles 2 et 7 de la convention collective de travail relative à la formation, le Fonds finance une partie du fonctionnement et certaines des initiatives de l'asbl EDUCAM. Ce financement est inclus dans la cotisation de base, comme décrit dans cet article 35 § 1 et § 2, et s'élève à 0,55 point de pourcentage pour la formation permanente d'un côté et à 0,15 point de pourcentage pour les groupes à risques de l'autre côté.

§ 2. L'asbl EDUCAM organise pour le secteur du commerce du métal l'enseignement de la formation professionnelle des ouvriers, comme décrit dans les statuts de l'asbl EDUCAM.

### **6. Prise en charge de cotisations spéciales**

#### **Article 24**

§ 1. Lorsque le Fonds est seul débiteur de l'indemnité complémentaire, il est redevable de la cotisation patronale spéciale visée à l'article 117 de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I) 1 (M.B., 28 décembre 2006), de la cotisation patronale spéciale compensatoire visée à l'article 121 de la même loi, ainsi que de la retenue relative au régime de chômage avec complément d'entreprise prévue à l'article 126 § 1 de la loi.

Lorsque le Fonds et un ou plusieurs autres débiteurs paient chacun une indemnité complémentaire ou une partie de l'indemnité complémentaire, chaque débiteur est redevable de la cotisation patronale spéciale et de la cotisation patronale spéciale compensatoire sur l'indemnité ou la partie d'indemnité qu'il paie.

La retenue de sécurité sociale sur l'indemnité complémentaire doit être payée intégralement par le débiteur de l'indemnité complémentaire la plus importante.

§ 2. Les cotisations patronales spéciales visées sont prises en charge pour les ouvriers qui reçoivent une indemnité complémentaire en application de l'article 15 de la présente convention et pour autant que le régime de chômage avec complément d'entreprise ait débuté entre le 1<sup>er</sup> janvier 1991 et le 31 décembre 2020.

Les cotisations spéciales sont prises en charge aux conditions précitées et jusqu'à la mise en pension des ouvriers.

#### **Article 24bis**

§ 1. Les cotisations spéciales du régime de chômage avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés (RCIC), visée dans l'arrêté royal du 22 mars 2006 introduisant une cotisation spéciale patronale de sécurité sociale sur certaines indemnités complémentaires en exécution du pacte de solidarité entre les générations et fixant les mesures d'exécution de l'article 50 de la loi du 30 mars 1994 portant des dispositions sociales, sont dues par le Fonds.

L'octroi, le calcul et la déclaration visés dans l'arrêté royal du 22 mars 2006 mentionné ci-dessus sont également à charge du Fonds.

§ 2. Les cotisations spéciales visés sont prises en charge pour les ouvriers qui reçoivent une indemnité complémentaire en application de l'article 16 de la présente convention et qui réduisent leurs prestations de travail jusqu'à un emploi à mi-temps.

#### **Article 25**

Le conseil d'administration du Fonds détermine les modalités d'application des articles 24 et 24bis des présents statuts.

#### **Article 26**

Les conditions d'octroi des indemnités accordées par le Fonds, ainsi que le montant de celles-ci, peuvent être modifiées sur proposition du conseil d'administration par décision de la Sous-commission paritaire du commerce du Métal rendue obligatoire par arrêté royal.

### CHAPITRE IV. - GESTION DU FONDS

#### **Article 27**

Le Fonds est géré par un conseil d'administration composé paritairement de représentants des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs.

Le conseil d'administration est composé de seize membres, soit huit représentants des employeurs et huit représentants des travailleurs.

Les membres du conseil d'administration sont nommés par la Sous-commission paritaire du commerce du métal.

#### **Article 28**

La présidence est assurée par les représentants des employeurs. Le 1<sup>er</sup> et le 3<sup>ème</sup> vice-présidents appartiennent au groupe des travailleurs et sont désignés chaque année par le conseil d'administration. Le 2<sup>ème</sup> vice-président fait partie du groupe des employeurs et est désigné chaque année par le conseil d'administration.

#### **Article 29**

§ 1. Le conseil d'administration se réunit sur convocation de son président. Le président est tenu de convoquer le conseil au moins une fois chaque semestre et à la demande d'au moins deux membres du conseil.

§ 2. L'ordre du jour est précisé sur la convocation

Les procès-verbaux sont établis par le directeur désigné par le conseil d'administration.

Les extraits desdits procès-verbaux sont signés par le président ou deux administrateurs.

§ 3. Lorsqu'il y a lieu de procéder à un vote, un nombre égal de membres de chaque délégation doit prendre part au vote. Si le nombre est inégal, le ou les membres les moins âgés s'abstient/s'abstiennent.

§ 4. Le conseil ne peut décider valablement que sur les points inscrits à l'ordre du jour en présence d'au moins la moitié des membres appartenant à la délégation des travailleurs et d'au moins la moitié des membres appartenant à la délégation des employeurs. Les décisions sont prises à la majorité des deux tiers des votants.

#### **Article 30**

§ 1. Le conseil d'administration a pour mission de gérer le Fonds et de prendre toutes les mesures nécessaires pour son bon fonctionnement. Il dispose des pouvoirs les plus étendus pour la gestion et la direction du Fonds.

§ 2. Le conseil d'administration approuve les comptes et le budget, agit en justice au nom du Fonds, à la poursuite et la diligence du président ou d'un administrateur délégué à cette fin.

§ 3. Le conseil d'administration peut déléguer des pouvoirs spéciaux à un ou plusieurs de ses membres ou même à des tiers.

Pour tous les actes autres que ceux pour lesquels le conseil a donné des délégations spéciales, les signatures conjointes de deux administrateurs (un du côté des travailleurs et un du côté des employeurs) suffisent.

§ 4. La responsabilité des administrateurs se limite à l'exécution de leur mandat et ils ne contractent aucune obligation personnelle relative à leur gestion vis-à-vis des engagements du Fonds.

§ 5. Le membre qui est empêché d'assister à une réunion du conseil d'administration, peut, par lettre ou par fax, donner procuration à un de ses collègues appartenant au même groupe (groupe des travailleurs ou des employeurs) pour le remplacer. Aucun membre ne peut toutefois représenter plus d'un autre administrateur.

#### **Article 31**

§ 1. Le Conseil d'administration érige en son sein un Bureau composé paritairement du président et de 7 administrateurs.

§ 2. Le Bureau est responsable des décisions politiques du Fonds et travaille en fonction des décisions ou directives du conseil d'administration. Le bureau peut également se faire assister par des tiers ou des experts.

§ 3. C'est le président qui convoque le bureau. Le président est tenu de convoquer le bureau au moins une fois par semestre et chaque fois qu'au moins deux membres du bureau le demandent.

§ 4. L'ordre du jour est mentionné dans l'invitation.

§ 5. Le procès-verbal est établi par le directeur désigné par le bureau. Les extraits des procès-verbaux sont signés par le président ou par deux administrateurs.

§ 6. Une décision du bureau n'est valable que si elle porte sur une question inscrite à l'ordre du jour et pour autant que soient présents au moins la moitié des membres des délégués des travailleurs et la moitié des membres des délégués des employeurs.

§ 7. Les décisions se prennent à l'unanimité.

§ 8. Le Bureau fait rapport au conseil d'administration de ses activités et décisions.

## CHAPITRE V. - FINANCEMENT DU FONDS

#### **Article 32**

Pour assurer le financement des indemnités et interventions financières prévues aux articles 7 à 25, le Fonds dispose des cotisations dues par les employeurs visés à l'article 5.

#### **Article 33**

§ 1. Depuis le 1 janvier 2015 la cotisation des employeurs est fixée à 4,15 % des salaires bruts des ouvriers et dont 1,8 % est réservé au financement du régime de pension sectoriel social.

§ 2. A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016 la technique d'encaissement différenciée de l'ONSS est utilisée par laquelle la cotisation de pension pour le régime de pension complémentaire sectoriel social sera séparée de la cotisation de base destinée au fonds de sécurité d'existence.

- La cotisation de base est fixée dans une convention collective de travail séparée qui sera rendue obligatoire par un arrêté royal.
- La cotisation de pension est fixée dans une convention collective de travail séparée qui sera rendue obligatoire par un arrêté royal.

§ 3. Une cotisation exceptionnelle peut être fixée par le conseil d'administration du Fonds, qui détermine également les modalités de perception et de répartition. Cette cotisation exceptionnelle doit faire l'objet d'une convention collective de travail séparée, rendue obligatoire par arrêté royal.

#### **Article 34**

§ 1. La perception et le recouvrement des cotisations sont assurés par l'Office National de Sécurité Sociale, en application de l'article 7 de la loi du 7 janvier 1958 concernant les Fonds de sécurité d'existence.

§ 2. De la somme ainsi versée par l'Office National de Sécurité Sociale au Fonds, sont préalablement déduits les frais fixés par le conseil d'administration.

§ 3. Le conseil d'administration du Fonds détermine la répartition prévue aux articles 7 à 25.

### **Article 35**

§ 1. Une cotisation de base, comme prévue dans une convention collective séparée relative à la cotisation de base au Fonds, et basée sur la dernière rémunération brute à 108 % gagnée par les ouvriers visés à l'article 15 § 5, est directement versée par l'employeur au Fonds. Elle est calculée à partir du début de la mise en régime de chômage avec complément d'entreprise par l'entreprise jusqu'à l'âge sectoriel du régime de chômage avec complément d'entreprise.

§ 2. La cotisation visée au §1 est payée par l'employeur avant la date de départ en régime de chômage avec complément d'entreprise des ouvriers. Elle est calculée forfaitairement et payée suivant les modalités fixées par le conseil d'administration du Fonds.

## CHAPITRE VI. - BUDGET ET COMPTES DU FONDS

### **Article 36**

L'exercice prend cours le 1<sup>er</sup> janvier et se clôture le 31 décembre.

### **Article 37**

Les comptes de l'année sont clôturés le 31 décembre.

Le conseil d'administration ainsi que le réviseur ou expert-comptable désignés par la Sous-commission paritaire du commerce du Métal, rédigent annuellement un rapport écrit concernant l'accomplissement de leur mission pendant l'année révolue. Le bilan, conjointement avec les rapports annuels écrits visés ci-dessus, doivent être soumis pour approbation à la Sous-commission paritaire du commerce du Métal pendant le mois de juillet au plus tard.

## CHAPITRE VII. - DISSOLUTION ET LIQUIDATION DU FONDS

### **Article 38**

Le Fonds ne peut être dissous que par décision unanime de la Sous-commission paritaire du commerce du métal. Celle-ci devra nommer en même temps les liquidateurs, déterminer leurs pouvoirs et leur rémunération et définir la destination de l'actif net du Fonds.

C.C.T. : 02/12/21

A.R. : 20/07/22

M.B. :

Dépôt : 08/12/21

Date d'enregistrement : 16/02/21

Numéro d'enregistrement : 170278/CO/149.04

Publication de l'enregistrement dans le M.B. : 28/02/22

## 1. Contenu :

Statuts du "Fonds social des entreprises du commerce du métal".

### 1. Indemnités complémentaires (à partir du 1<sup>er</sup> décembre 2021)

#### 1.1 Chômage partiel

- Raisons économiques, fermeture vacances annuelles, force majeur, accident technique, intempéries
- € 12,89/jour payés en 6 j./semaine (€ 6,45 mi-temps)
- Aussi lors des vacances jeunes et seniors

#### 1.2 Chômage complet

- Dans des cas spécifiques
- 5 ans d'ancienneté dans les secteurs de la métallurgie
- Délai d'atteinte de 15 jours
- € 6,64/jour (€ 3,32 mi-temps)
- 200 jours (payé en 6 j./semaine) pour les moins de 45 ans au premier jour de chômage
- 300 jours (payé en 6 j./semaine) pour les âgés de 45 ans au premier jour de chômage

#### 1.3 Maladie

Pour les incapacités de travail qui ont commencé avant le 1<sup>er</sup> juillet 2019

Après 60 j.	€ 98,78	545 j.	€ 128,62
120 j.	€ 98,78	635 j.	€ 128,62
180 j.	€ 128,62	725 j.	€ 128,62
240 j.	€ 128,62	815 j.	€ 128,62
300 j.	€ 128,62	905 j.	€ 128,62
365 j.	€ 128,62	995 j.	€ 128,62
455 j.	€ 128,62		

Pour les incapacités de travail débutants à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019

Après au moins 30 jours d'incapacité de travail ininterrompue :

- € 2,48 par allocation complète de maladie payé
- € 1,24 par demi-allocation de maladie payé

#### 1.4 Chômeurs âgés

- Dans des cas spécifiques
- 20 ans de carrière (dont 5 ans dans le secteur commerce du métal)
- Au moins 55 ans au moment du premier jour de chômage
- € 6,64 jusque l'âge de la pension (€ 3,32 mi-temps)

#### 1.5 Malades âgés

- Au moins 55 ans au moment du premier jour d'incapacité de travail
- Délai d'attente de 30 jours
- 20 ans de carrière (dont 5 ans dans le secteur commerce du métal)
- € 8,46 jusque l'âge de la pension (€ 4,23 mi-temps)

#### 1.6 Fermeture d'entreprise

- Au moins 45 ans au moment de la fermeture d'entreprise
- Au moins 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- € 328,83 + € 16,57 par année d'ancienneté supplémentaire – max. € 1084,60
- Dans les 30 jours calendrier pas de nouvelle contrat de travail

#### 1.7 Régime de chômage avec complément d'entreprise

- 1/2 de la différence entre le salaire net de référence et l'allocation de chômage au moment de la mise en RCC
- Au moins 5 ans d'ancienneté dans le secteur commerce du métal
- Poursuite du paiement en cas de réemploi ou de travail indépendant
- Montant minimum de l'indemnité complémentaire : € 6,64

#### 1.8 Interruption de carrière à mi-temps

- À partir de 53 ans
- Toucher une indemnité de l'ONEM
- € 82,20/mois
- Pendant 60 mois

#### 1.9 Emploi fin de carrière 1/2e et 1/5e

- Au moins 60 ans ou 55 ans dans les conditions de la CCT n° 156/157
- € 82,20/mois pour 1/2e et € 32,87/mois pour 1/5e
- Entrer dans le système avant le 30 juin 2024

#### 1.10 Emploi fin de carrière adouci

- Au moins 58 ans ou 60 ans pour un 1/5e
- Maximum de 162,43 euros brut par mois
- Entrer dans le système avant le 30 juin 2024

### 1.11 Accompagnement de carrière

- Remboursement du coût des chèques-carrière de la VDAB ou
- Maximum 80 euro par période de 6 ans

### 1.12 Garde d'enfants

- Pour des enfants jusqu'à 3 ans dans un lieu d'accueil agréé par l'ONE ou K&G
- Sur base de l'attestation fiscale
- € 3 par jour/par enfant, avec un maximum de € 400 par an/par enfant pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2019 jusqu'au 31 décembre 2021
- € 4 par jour/par enfant, avec un maximum de € 300 par an/par enfant pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2022 jusqu'au 31 décembre 2023

### 2. Formation syndicale

- L'employeur paie le salaire
- Le Fonds rembourse l'employé

### 3. Promotion formation

Via l'asbl Educam

### 2. Prolongation/ remplacement de C.C.T. :

C.C.T. : 26/07/21

A.R. : 17/11/21

M.B. : 28/12/21

### 3. Durée :

À partir du 1<sup>er</sup> décembre 2021 pour une durée indéterminée à l'exception de :

- Art. 16 quater §1 qui entre en vigueur au premier janvier 2021 et cesse d'être en vigueur au 31 décembre 2021
- Art. 16 quater §2 qui entre en vigueur au premier janvier 2022 et cesse d'être en vigueur au 31 décembre 2024

### Convention collective de travail du 2 décembre 2021

#### MODIFICATION ET COORDINATION DES STATUTS DU FONDS SOCIAL

En exécution des articles 9 et 21 de l'accord national 2021-2022 du 2 décembre 2021 et remplaçant la convention collective de travail « Modification et coordination des statuts du fonds social » du 26 juillet 2021.

#### Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par "ouvriers" : les ouvriers et ouvrières.

#### Article 2

Les statuts du "Fonds social pour le commerce du métal" sont joints en annexe de la présente.

#### Article 3

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> décembre 2021, à l'exception de l'article 16, § 2 des statuts qui entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2021 et l'article 16quater qui entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2019 et est conclue pour une durée indéterminée.

La convention collective de travail peut être dénoncée par une des parties signataires moyennant un préavis de 6 mois, notifié par lettre recommandée à la poste adressée au Président de la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal.

Ce préavis ne peut prendre cours qu'à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2023.



#### **Article 4**

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 26 juillet 2021 concernant la modification et coordination des statuts du fonds social, enregistrée sous le numéro 167007/CO/149.04.

#### **Article 5**

Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective de travail, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.

### CHAPITRE I. - DÉNOMINATION, SIÈGE, MISSIONS ET DURÉE

#### **1. Dénomination**

##### **Article 1**

Il est institué un fonds de sécurité d'existence, dénommé "Fonds social de la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal", en abrégé: "Fonds social pour le commerce du métal", et appelé ci-après "le Fonds".

Ce Fonds est institué par convention collective de travail du 28 mai 1970, rendue obligatoire par arrêté royal du 11 août 1978 (MB du 19 novembre 1978).

Par "Fonds", on entend dans les présents statuts "Fonds social pour le commerce du métal".

#### **2. Siège**

##### **Article 2**

Le siège social du Fonds est établi à 1140 Bruxelles, avenue Jules Bordet 164. Il peut être transféré par décision de la Sous-commission paritaire du commerce du métal à tout autre endroit en Belgique.

#### **3. Missions**

##### **Article 3**

Le Fonds a pour mission :

- 3.1. de régler et d'assurer la perception et le recouvrement des cotisations à charge des employeurs visés à l'article 5 ;
- 3.2. de régler et d'assurer l'octroi et le versement d'avantages complémentaires ;
- 3.3. de favoriser la formation syndicale des ouvriers ;

- 3.4. de stimuler la formation et l'information des employeurs ;
- 3.5. de financer une partie du fonctionnement et certaines initiatives de l'asbl "EDUCAM" ;
- 3.6. de prendre en charge des cotisations spéciales ;
- 3.7. la perception de la cotisation prévue pour le financement et la mise en place d'un fonds de pension sectoriel.

#### **4. Durée**

##### **Article 4**

Le Fonds est institué pour une durée indéterminée.

### CHAPITRE II. - CHAMP D'APPLICATION

##### **Article 5**

Les présents statuts s'appliquent aux employeurs et aux ouvriers des entreprises qui ressortissent à la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal.

Par "ouvriers", on entend les ouvriers et ouvrières.

### CHAPITRE III. - MISSIONS STATUTAIRES DU FONDS

#### **1. Perception et recouvrement des cotisations**

##### **Article 6**

Le Fonds est chargé de régler et d'assurer la perception et le recouvrement des cotisations à charge des employeurs visés à l'article 5.

#### **2. Octroi et versement des indemnités complémentaires**

2.1. Indemnité complémentaire en cas de chômage temporaire

##### **Article 7**

§ 1. Les ouvriers visés à l'article 5 ont droit, à charge du Fonds, pour chaque indemnité ou demi- indemnité de chômage reconnue par l'Office National de l'Emploi et prévue à

- l'article 26, 1<sup>o</sup> - chômage temporaire pour raison de force majeure ;
- l'article 28, § 1 - chômage temporaire suite à la fermeture de l'entreprise pendant les vacances annuelles ;
- l'article 49 - chômage temporaire pour raison d'accident technique ;
- l'article 50 - chômage temporaire pour raison d'intempéries ;
- l'article 51 - chômage temporaire pour des raisons économiques

de la Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail à l'indemnité prévue à l'article 7, § 2 des présents statuts, pour autant qu'ils remplissent les conditions suivantes :

- bénéficié des indemnités de chômage en application de la réglementation sur l'assurance-chômage ;
- être au service de l'employeur au moment du chômage.

§ 2. Le montant de l'indemnité complémentaire en cas de chômage temporaire a été indexée de 4,11% à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019 et est fixé à :

- € 12,70 par indemnité de chômage payée en application de la réglementation sur l'assurance-chômage ;
- € 6,35 par demi-indemnité payée en application de la réglementation sur l'assurance-chômage.

A partir du 1<sup>er</sup> décembre 2021, le montant de l'indemnité complémentaire est indexé de 1,52 % et fixé à :

- € 12,89 par indemnité de chômage payée en application de la réglementation sur l'assurance-chômage
- € 6,45 par demi-indemnité payée en application de la réglementation sur l'assurance-chômage.

## Article 8

L'indemnité en cas de chômage temporaire doit être payée lors des vacances jeunes et seniors.

### 2.2. Indemnité complémentaire en cas de chômage complet

## Article 9

§ 1. Les ouvriers visés à l'article 5 ont droit, à charge du Fonds, pour chaque indemnité de chômage, à l'indemnité prévue à l'article 9, § 2, pour un maximum de respectivement 200 jours et 300 jours par cas, selon qu'ils sont, au premier jour du chômage, âgés de moins de 45 ans ou de 45 ans et plus, et dans la mesure où ils remplissent les conditions suivantes :

1. bénéficiaire des indemnités de chômage complet en application de la législation sur l'assurance-chômage ;
2. avoir été licencié par un employeur visé à l'article 5 ;
3. au moment du licenciement, avoir été occupé pendant au moins cinq ans dans une ou plusieurs entreprises ressortissant à une des commissions paritaires suivantes :
  - de l'industrie de l'acier (Commission Paritaire 104) ;
  - des métaux non-ferreux (Commission paritaire 105) ;
  - des constructions métallique, mécanique et électrique (Commission paritaire 111) ;
  - des secteurs connexes aux constructions métallique, mécanique et électrique (Sous-commissions paritaires 149.01, 149.02, 149.03 et 149.04) ;
  - des entreprises de garage (Commission paritaire 112) ;
  - de la récupération de métaux (Sous-Commission Paritaire 142.01).
4. avoir épuisé une période de carence de quinze jours calendrier.

Pour le calcul de la période d'attente, les journées de chômage et de maladie sont, le cas échéant, assimilées.

§ 2. Le montant de l'indemnité complémentaire de chômage a été indexée de 4,11% à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019 et est fixé à :

- € 6,54 par indemnité de chômage complet, payée en application de la réglementation sur l'assurance-chômage ;
- € 3,27 par demi-indemnité de chômage, payée en application de la réglementation sur l'assurance-chômage.

A partir du 1<sup>er</sup> décembre 2021, le montant de l'indemnité complémentaire est indexé de 1,52 % et fixé à :

- € 6,64 par indemnité de chômage payée en application de la réglementation sur l'assurance-chômage ;
- € 3,32 par demi-indemnité payée en application de la réglementation sur l'assurance-chômage.

§ 3. L'indemnité complémentaire en cas de chômage complet est versée dans les cas suivants :

- la cessation du contrat de travail n'est pas la conséquence d'une rupture unilatérale du contrat par l'employeur (par exemple fin d'un contrat à durée déterminée ou pour un travail nettement défini, en cas de force majeure médicale, ...);
- aux ouvriers qui sont licenciés après le 1<sup>er</sup> janvier 2014 dans le cadre de licenciements collectifs jusqu'au 31 décembre 2013 ;
- aux ouvriers percevant déjà des indemnités complémentaires en tant que chômeurs complets au 30 juin 2015 et pouvant encore épuiser leur solde.

### 2.3. Indemnité complémentaire de maladie

## Article 10

*Pour les incapacités de travail qui ont commencé avant le 1<sup>er</sup> juillet 2019*

§ 1. Les ouvriers visés à l'article 5 ont droit, à charge du Fonds, après au moins soixante jours d'incapacité de travail ininterrompue pour cause de maladie

ou d'accident, à l'exclusion de l'incapacité de travail pour cause de maladie professionnelle ou d'accident de travail, à une indemnité complémentaire aux indemnités de l'assurance maladie-invalidité pour autant qu'ils remplissent les conditions suivantes :

- bénéficiaire des indemnités d'incapacité de travail de l'assurance maladie-invalidité en application de la législation en la matière ;
- au moment du début de l'incapacité, être au service d'un employeur visé à l'article 5.

§ 2. Le montant forfaitaire de l'indemnité visée à l'article 10, §1 est fixé à :

- € 97,30 après les 60 premiers jours d'incapacité ininterrompue ;
- € 97,30 en plus après les 120 premiers jours d'incapacité ininterrompue ;
- € 126,69 en plus après les 180 premiers jours d'incapacité ininterrompue ;
- € 126,69 en plus après les 240 premiers jours d'incapacité ininterrompue ;
- € 126,69 en plus après les 300 premiers jours d'incapacité ininterrompue ;
- € 126,69 en plus après les 365 premiers jours d'incapacité ininterrompue ;
- € 126,69 en plus après les 455 premiers jours d'incapacité ininterrompue ;
- € 126,69 en plus après les 545 premiers jours d'incapacité ininterrompue ;
- € 126,69 en plus après les 635 premiers jours d'incapacité ininterrompue ;
- € 126,69 en plus après les 725 premiers jours d'incapacité ininterrompue ;
- € 126,69 en plus après les 815 premiers jours d'incapacité ininterrompue ;
- € 126,69 en plus après les 905 premiers jours d'incapacité ininterrompue ;
- € 126,69 en plus après les 995 premiers jours d'incapacité ininterrompue.

§ 3. Quelle que soit sa durée, une incapacité de travail peut seulement donner lieu à l'octroi d'une seule série d'indemnités ; la rechute lors d'une même

maladie est considérée comme faisant partie intégrante de l'incapacité précédente lorsqu'elle survient dans les quatorze premiers jours suivant la fin de cette période d'incapacité de travail.

§ 4. Un ouvrier qui pendant la période de maladie reprend partiellement le travail et perçoit encore des allocations de l'assurance maladie-invalidité, a droit à une indemnité de maladie complémentaire au prorata.

A partir du 1<sup>er</sup> décembre 2021, les montants forfaitaires susmentionnés de € 97,30 après 60 et 120 jours et € 126,69 après une période de maladie plus longue sont indexés de 1,52 % et fixés à € 98,78 et € 128,62.

### **Article 10bis**

*Pour les incapacités de travail débutant à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019*

§ 1. Les ouvriers visés à l'article 5 ont droit, à charge du Fonds, après au moins 30 jours d'incapacité de travail ininterrompue pour cause de maladie ou d'accident, à l'exclusion de l'incapacité de travail pour cause de maladie professionnelle ou d'accident de travail, à une indemnité complémentaire aux indemnités de l'assurance maladie-invalidité avec un maximum de 36 mois pour autant qu'ils remplissent les conditions suivantes :

- bénéficiaire des indemnités d'incapacité de travail de l'assurance maladie-invalidité en application de la législation en la matière ;
- au moment du début de l'incapacité, être au service d'un employeur visé à l'article 5.

§ 2. Le montant de l'indemnité complémentaire visée à l'article 10bis, § 1 est fixé à :

- € 2,44 par allocation complète de maladie payée en application de la réglementation de l'assurance maladie ;
- € 1,22 par demi-allocation de maladie payée en application de la réglementation de l'assurance maladie.

A partir du 1<sup>er</sup> décembre 2021, le montant de l'indemnité complémentaire visée à l'article 10bis § 1 est indexé de 1,52 % et fixé à :

- € 2,48 par allocation complète de maladie payée en application de la réglementation de l'assurance maladie ;

- € 1,24 par demi-allocation de maladie payée en application de la réglementation de l'assurance maladie.

§ 3. Quelle que soit sa durée, une incapacité de travail peut seulement donner lieu à l'octroi d'une seule série d'indemnités ; la rechute d'une même maladie est considérée comme faisant partie intégrante de l'incapacité précédente lorsqu'elle survient dans les quatorze premiers jours suivant la fin de cette période d'incapacité de travail.

§ 4. Un ouvrier qui pendant la période de maladie reprend partiellement le travail et perçoit encore des allocations de l'assurance maladie-invalidité, a droit à une indemnité de maladie complémentaire au prorata.

#### **2.4. Indemnité complémentaire pour chômeurs âgés**

##### **Article 11**

§ 1. Les ouvriers visés à l'article 5, mis en chômage complet, ont droit pour chaque jour de chômage à une indemnité complémentaire prévue à l'article 11, § 2, aux conditions suivantes :

- être âgés de 55 ans au moins au moment du premier jour de chômage ;
- bénéficier des indemnités de chômage complet ;
- justifier un passé professionnel de 20 ans dont 5 ans dans le secteur du Commerce du Métal (SCP 149.04).

§ 2. Le montant de l'indemnité complémentaire de chômage a été indexé de 4,11% à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019 et est fixé à :

- € 6,54 par allocation complète de chômage payée en application de la réglementation sur l'assurance chômage ;
- € 3,27 par demi-allocation de chômage payée en application de la réglementation sur l'assurance chômage.

A partir du 1<sup>er</sup> décembre 2021, le montant de l'indemnité complémentaire de chômage est indexé de 1,52 % et fixé à :

- € 6,64 par allocation complète de chômage payé en application de la réglementation sur l'assurance chômage ;

- € 3,32 par demi-allocation de chômage payé en application de la réglementation sur l'assurance chômage.

§ 3. Les ouvriers qui sont licenciés et qui reçoivent une indemnité complémentaire conformément aux dispositions de l'article 11, §1 et §2, conservent leur droit à l'indemnité complémentaire :

- lorsqu'ils reprennent le travail en tant que salarié chez un employeur autre que celui qui les a licenciés et qui n'appartient pas à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés ;
- au cas où une activité indépendante est pratiquée à titre d'activité principale, à condition que cette activité ne soit pas exercée pour le compte de l'employeur qui les a licenciés ou pour le compte d'un employeur appartenant à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés.

§ 4. L'indemnité complémentaire pour chômeurs âgés est versée dans les cas suivants :

- la cessation du contrat de travail n'est pas la conséquence d'une rupture unilatérale du contrat par l'employeur (par exemple fin d'un contrat à durée déterminée ou pour un travail nettement défini, en cas de force majeure médicale, ...);
- aux ouvriers qui sont licenciés après le 1<sup>er</sup> janvier 2014 dans le cadre de licenciements collectifs jusqu'au 31 décembre 2013 ;
- aux ouvriers percevant déjà des indemnités complémentaires en tant que chômeurs complets au 30 juin 2015 et pouvant encore épuiser leur solde.

## 2.5. Indemnité complémentaire pour malades âgés

### **Article 12**

§ 1. Les ouvriers visés à l'article 5 qui se trouvent en état d'incapacité permanente de travail pour cause de maladie ou d'accident, à l'exclusion de l'incapacité de travail pour cause de maladie professionnelle ou d'accident de travail, ont droit pour chaque allocation de maladie à l'indemnité prévue à l'article 12, § 2, aux conditions suivantes :

- être âgés de 55 ans au moins au moment du premier jour d'incapacité de travail ;
- bénéficier des indemnités de l'assurance maladie-invalidité ;
- avoir accompli une période de carence de trente jours calendrier débutant le premier jour de l'incapacité ;
- justifier un passé professionnel de 20 ans dont 5 ans dans le secteur du Commerce du métal (SCP 149.04).

§ 2. Le montant de l'indemnité de maladie complémentaire a été indexé de 4,11% à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019 et est fixé à :

- € 8,33 par allocation complète de maladie payée en application de la réglementation de l'assurance maladie ;
- € 4,16 par demi-allocation de maladie payée en application de la réglementation de l'assurance maladie.

A partir du 1<sup>er</sup> décembre 2021, le montant de l'indemnité complémentaire de maladie est indexé de 1,52 % et fixé à :

- € 8,46 par allocation complète de maladie payée en application de la réglementation de l'assurance maladie ;
- € 4,23 par demi-allocation de maladie payée en application de la réglementation de l'assurance maladie.

§ 3. Un ouvrier qui pendant la période de maladie reprend partiellement le travail et perçoit encore des allocations de l'assurance maladie-invalidité, a droit à une indemnité de maladie complémentaire au prorata.

### **Article 13**

Les ouvriers qui bénéficient de l'indemnité visée aux articles 11 et 12 n'ont pas droit aux indemnités prévues aux articles 9, 10 et 15.

## 2.6. Indemnité complémentaire en cas de fermeture d'entreprise

### **Article 14**

§ 1. Les ouvriers visés à l'article 5 ont droit à une indemnité complémentaire en cas de fermeture d'entreprise, aux conditions fixées ci-après :

1. au moment de la fermeture de l'entreprise, avoir au moins 45 ans ;
2. avoir au moment de la fermeture de l'entreprise, une ancienneté de minimum cinq ans dans l'entreprise ;
3. apporter la preuve de ne pas être réengagé aux termes d'un contrat de travail dans un délai de 30 jours calendrier à dater du jour du licenciement.

§ 2. Par 'fermeture d'entreprise' au sens du 1<sup>er</sup> paragraphe du présent article, on entend la cessation totale et définitive des activités de l'entreprise ou de la division commerce du métal, faisant partie d'une plus grande entité relevant d'une autre commission paritaire.

§ 3. Le montant de l'indemnité complémentaire a été indexé de 4,11% à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019 et est fixé à 323,91 €.

Ce montant est majoré de € 16,32 par année d'ancienneté, avec un maximum de € 1068,36.

A partir du 1<sup>er</sup> décembre 2021, le montant de l'indemnité complémentaire en cas de fermeture est indexé de 1,52 % et fixé à € 328,83. Ce montant est à partir du 1<sup>er</sup> décembre 2021 majoré de € 16,57 par année d'ancienneté, avec un maximum de € 1.084,60.

## 2.7. Indemnité complémentaire en cas de régime de chômage avec complément d'entreprise

### **Article 15**

§ 1. En application et conformément à :

-la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974, conclue au sein du Conseil National du Travail, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement, rendue obligatoire par arrêté royal du 16 janvier 1975 (M.B., du 31 janvier 1975) ;

-les conventions collectives de travail existantes relatives aux régimes de chômage avec complément d'entreprise, conclues au sein de la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal ;

-la convention collective de travail du 5 octobre 1998 relative au mode de calcul de l'indemnité complémentaire de prépension, conclue au sein de la Sous-commission paritaire du commerce du métal,

le Fonds prend à sa charge la moitié de la différence entre le salaire net de référence et l'indemnité de chômage.

Cette indemnité complémentaire est calculée au moment où le régime de chômage avec complément d'entreprise prend cours et reste inchangée, sous réserve de la liaison à l'évolution de l'indice des prix à la consommation suivant les modalités applicables aux allocations de chômage conformément aux dispositions de la loi du 2 août 1971.

En outre, le montant de cette indemnité complémentaire est révisé chaque année au 1<sup>er</sup> janvier par le Conseil National du Travail, en fonction de l'évolution conventionnelle des salaires.

§ 2. L'indemnité complémentaire de chômage prévue à l'article 9 des présents statuts est prise en considération pour le calcul de l'indemnité complémentaire visée à l'article 15, § 1<sup>er</sup>.

§ 3. Pour pouvoir bénéficier du régime de chômage avec complément d'entreprise en application des paragraphes qui précèdent, les intéressés doivent, à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2003, prouver qu'ils ont travaillé en qualité d'ouvriers pendant 5 ans au moins dans une ou plusieurs entreprises qui ressortissent à la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal.

- lorsqu'un ouvrier a acquis une ancienneté dans une entreprise qui, à un moment donné, ne ressortissait pas à la Sous-commission paritaire du commerce du métal ou qui est scindée en différentes entités techniques relevant de différentes commissions paritaires, cette ancienneté sera considérée comme un ensemble.

§ 4. Sous les conditions et selon les modalités définies dans la convention collective de travail n° 17, les ouvriers licenciés en vue de leur régime de chômage avec complément d'entreprise dans le cadre de ces conventions collectives de travail ou dans le cadre d'une convention collective de travail en matière de régime de chômage avec complément d'entreprise conclue au niveau de l'entreprise, gardent le droit à l'indemnité complémentaire :

- lorsqu'ils reprennent le travail en tant que salarié chez un employeur autre que celui qui les a licenciés, et qui n'appartient pas à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés ;

- au cas où une activité indépendante est pratiquée à titre d'activité principale, à condition que cette activité ne soit pas exercée pour le compte de l'employeur qui les a licenciés ou pour le compte d'un employeur appartenant à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés.

§ 5. Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2003 le Fonds prend à sa charge l'application de la convention collective de travail du 19 décembre 1974 précitée si un accord d'entreprise prévoit l'élargissement de ces avantages aux ouvriers d'un âge inférieur à celui défini dans les conventions collectives de travail relatives au régime de chômage avec complément d'entreprise dans le secteur.

Le Fonds prend cet avantage à sa charge à partir du premier jour du mois qui suit celui au cours duquel l'ouvrier a atteint l'âge de 60 ans à condition que l'employeur, au moment de la conclusion de l'accord d'entreprise, en ait fait parvenir copie au Fonds, et qu'il ait acquitté la cotisation forfaitaire visée à l'article 35.

§ 6. Si dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise, un ouvrier a verrouillé ses droits auprès de l'Office National de l'Emploi, le paiement de l'indemnité complémentaire dans le cadre du Fonds sera également verrouillé.

## **2.8. Indemnité complémentaire en cas de diminution des prestations de travail, emploi fin de carrière et emploi fin de carrière adouci**

### **Article 16**

§ 1. Le Fonds paie une indemnité complémentaire de € 80,97 par mois pendant 60 mois aux ouvriers de 53 ans et plus qui réduisent leurs prestations

de travail jusqu'à un emploi à mi-temps conformément aux conventions collective de travail n° 77bis du 19 décembre 2001 et n° 103 du 27 juin 2012 et les modifications y apportées, et qui perçoivent dans ce cadre une indemnité de l'Office national de l'emploi.

§ 2. Une indemnité complémentaire emploi fin de carrière sera attribuée aux travailleurs âgés qui, au plus tard le 30 juin 2023, réduisent leurs prestations d'1/5e ou de moitié dans le cadre de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012.

L'indemnité complémentaire est attribuée à partir de 60 ans et, dans les conditions de la CCT n° 156 et n° 157 du 15 juillet 2021, à partir de 55 ans pour une diminution de carrière d'1/5e et à mi-temps, et ce jusqu'à l'âge légal de la pension de retraite.

A partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019, le montant de l'indemnité complémentaire a été indexé de 4,11 % et fixé à :

-€ 80,97 par mois pour une réduction de prestations à mi-temps ;

-€ 32,38 pour une réduction de prestations d'1/5e.

A partir du 1<sup>er</sup> décembre 2021, le montant de l'indemnité complémentaire est indexé de 1,52 % et fixé à :

-€ 82,20 par mois pour une réduction de prestations à mi-temps ;

-€ 32,87 par mois pour une réduction de prestations d'1/5e temps.

### **Article 16bis**

§ 1. Cet article est conclu dans le cadre de la mise en œuvre de la convention collective de travail n°104 du 27 juin 2012 concernant la création d'un plan pour l'emploi des travailleurs âgés dans l'entreprise et de l'arrêté royal du 9 janvier 2018 portant modification de l'article 19 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs (M.B. du 25 janvier 2018).

§ 2. Les ouvriers qui, au cours de la période du du 1<sup>er</sup> décembre 2021 jusqu'au 30 juin 2024 inclus, entrent dans un emploi fin de carrière adouci, conformément à l'article x 17 de l'Accord national 2021-2022 du 2 december 2021, ont droit, à charge du Fonds, à une indemnité complémentaire.

§ 3. L'indemnité correspond à la différence entre le salaire brut après l'aménagement de la carrière et le salaire brut pour les prestations normales du mois précédant l'aménagement de carrière, avec un maximum de 160 euros brut par mois (montant au 1<sup>er</sup> juillet 2019).

A partir du 1<sup>er</sup> février 2021, le montant de l'indemnité complémentaire est fixé à 162,43 euros.

§ 4. L'attribution de l'indemnité ne doit pas entraîner d'augmentation du salaire net de l'ouvrier par rapport au salaire qu'il percevait avant l'aménagement de carrière. Le cas échéant, l'indemnité sera plafonnée.

§ 5. L'indemnité sera indexée chaque année, conformément aux dispositions de la convention collective de travail du 18 juin 2009 relative à la formation du salaire et aux dispositions légales en vigueur.

§ 6. L'indemnité n'est pas cumulable avec une allocation d'interruption, octroyée dans le cadre d'un crédit-temps, d'une diminution de carrière, d'emplois de fin de carrière ou dans le cadre de congés thématiques. L'indemnité n'est pas cumulable avec les indemnités octroyées en vertu de l'article 16 de la présente convention collective de travail. Les indemnités pour les différentes formes de modification de carrière ne sont pas cumulables.

§ 7. Le droit à l'indemnité expire immédiatement dès la cessation du contrat de travail ou dès que l'aménagement de carrière prend fin.

§ 8. Le Fonds est chargé de l'élaboration pratique de la procédure de demande et des modalités de paiement. Le Fonds met à cet effet les consignes nécessaires à disposition des ouvriers et employeurs.

### **2.9. Remboursement de l'accompagnement de carrière**

#### **Article 16ter**

§ 1. A partir du 1<sup>er</sup> décembre 2021, l'ouvrier qui demande un accompagnement de carrière, suite à l'entretien de carrière ou de sa propre initiative, peut en solliciter le remboursement par le Fonds pour une durée indéterminée. Ce remboursement correspond au coût du/des chèque(s)-carrière que l'ouvrier a commandé(s) auprès du VDAB. Pour les ouvriers n'ayant pas droit à des chèques-carrière, l'intervention s'élèvera à 80 euros maximum par période de 6 ans.



§ 2. Le Fonds est chargé de l'élaboration pratique de la procédure de demande et des modalités de paiement. Le Fonds met à cet effet les consignes nécessaires à disposition des ouvriers.

## **2.10. Remboursement des frais de garde d'enfants**

### **Article 16quater**

§ 1. Le Fonds social pour le commerce du métal rembourse les frais de garde d'enfants à l'ouvrier qui, au moment de la demande de remboursement, relève de la compétence de la sous-commission paritaire pour le commerce du métal, dans les conditions suivantes :

1° Le remboursement est valable pour la garde d'enfants jusqu'à l'âge de 3 ans intervenant dans la période du 1<sup>er</sup> janvier 2019 jusqu'au 31 décembre 2021 inclus dans un lieu d'accueil agréé par l'Office de la Naissance et de l'Enfance ou Kind & Gezin.

2° Le remboursement s'élève à € 3 par jour/par enfant, avec un maximum de € 300 par an/par enfant et est effectué sur la base de l'attestation fiscale délivrée par le lieu d'accueil, sur laquelle sont indiqués le montant journalier et le nombre de jours d'accueil pour l'année précédant celle au cours de laquelle le certificat a été délivré.

3° Le remboursement doit être demandé avant le 31 décembre 2024.

§ 2. Le Fonds est chargé de l'élaboration pratique de la procédure de demande et des modalités de paiement. Le Fonds met à cet effet les consignes nécessaires à la disposition des ouvriers.

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022 jusqu'au 31 décembre 2024 inclus, le remboursement s'élève à € 4 par jour/par enfant, avec un maximum de € 400 par an/par enfant, pour la garde d'enfants dans 2022 et 2023.

Le remboursement doit être demandé avant le 31 décembre 2027.

Le 30 juin 2023, le Conseil d'administration évaluera l'extension de l'intervention à la garderie avant et après l'école, pour les enfants ayant moins de 14 ans le jour de l'activité de garde (ou ayant moins de 21 ans dans le cas d'un enfant souffrant d'un lourd handicap), pour des activités de garderie effectuées par une structure d'accueil ou un établissement de garderie agréée, subventionnée ou contrôlé directement par une administration publique.

## **2.11. Prime syndicale**

### **Article 17**

§ 1. Les ouvriers visés à l'article 5 qui, depuis au moins un an sont membres d'une des organisations interprofessionnelles représentatives des travailleurs qui sont fédérées sur le plan national, ont droit, à charge du Fonds, à une prime syndicale pour autant qu'ils soient inscrits au registre du personnel des entreprises visées au même article 5, au 1<sup>er</sup> octobre de l'année en cours.

§ 2. Le montant de la prime syndicale visée à l'article 17, §1<sup>er</sup>, est fixé, sur proposition du Conseil d'administration du Fonds, dans une convention collective de travail ratifiée.

## **2.12. Modalités de paiement des indemnités complémentaires susmentionnées**

### **Article 18**

§ 1. Les indemnités visées aux articles 7 et 8 (indemnité complémentaire de chômage en cas de chômage temporaire), 9 (indemnité complémentaire de chômage en cas de chômage complet), 10 et 10bis (indemnité complémentaire de maladie), 11 (indemnité complémentaire pour chômeurs âgés), 12 (indemnité complémentaire pour malades âgés), 14 (indemnité de fermeture d'entreprise), 15 (indemnité complémentaire de régime de chômage avec complément d'entreprise), 16 et 16bis (indemnité complémentaire en cas de diminution des prestations de travail, emploi fin de carrière et emploi fin de carrière adouci), 16ter (remboursement de l'accompagnement de carrière) et 16quater (remboursement de frais de garde d'enfants) sont payées directement par le Fonds aux ouvriers concernés, pour autant qu'ils fassent la preuve de leur droit aux indemnités prévues par lesdits articles suivant les modalités fixées par le conseil d'administration.

§ 2. L'indemnité visée à l'article 17 est payée par les organisations interprofessionnelles de travailleurs qui sont fédérées sur le plan national.

### **Article 19**

Le conseil d'administration détermine la date et les modalités de paiement des indemnités accordées par le Fonds. En aucun cas, le paiement des indemnités ne peut dépendre des versements des cotisations dues par l'employeur assujéti au Fonds.

### 3. Promotion de la formation syndicale

#### **Article 20**

Le Fonds rembourse aux employeurs qui en ont fait l'avance, et à leur demande, les salaires payés (majorés des charges patronales) aux ouvriers qui se sont absentés en application de la convention collective de travail du 12 septembre 2019 concernant la formation syndicale, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal.

#### **Article 21**

Le montant affecté à l'organisation de cette formation syndicale est fixé annuellement par le conseil d'administration du Fonds.

### 4. Stimuler la formation et l'information des employeurs

#### **Article 22**

Le Fonds octroie aux organisations d'employeurs, représentées au sein de la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal, une intervention dans les frais d'information et de formation des employeurs. Elle est perçue selon les modalités fixées par le Conseil d'Administration.

### 5. Financement du fonctionnement et des initiatives de l'asbl «EDUCAM»

#### **Article 23**

§ 1. En exécution des articles 2 et 7 de la convention collective de travail relative à la formation, le Fonds finance une partie du fonctionnement et certaines des initiatives de l'asbl EDUCAM. Ce financement est inclus dans la cotisation de base, comme décrit dans cet article 35, §1 et §2, et s'élève à 0,55 point de pourcentage pour la formation permanente d'un côté et à 0,15 point de pourcentage pour les groupes à risque de l'autre côté.

§ 2. L'asbl EDUCAM organise pour le secteur du commerce du métal l'enseignement de la formation professionnelle des ouvriers, comme décrit dans les statuts de l'asbl EDUCAM.

### 6. Prise en charge de cotisations spéciales

#### **Article 24**

§ 1. Lorsque le Fonds est seul débiteur de l'indemnité complémentaire, il est redevable de la cotisation patronale spéciale visée à l'article 117 de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I) 1 (M.B. du 28 décembre 2006), de la cotisation patronale spéciale compensatoire visée à l'article 121 de la même loi, ainsi que de la retenue relative au régime de chômage avec complément d'entreprise prévue à l'article 126, § 1 de la loi.

Lorsque le Fonds et un ou plusieurs autres débiteurs paient chacun une indemnité complémentaire ou une partie de l'indemnité complémentaire, chaque débiteur est redevable de la cotisation patronale spéciale et de la cotisation patronale spéciale compensatoire sur l'indemnité ou la partie d'indemnité qu'il paie.

La retenue de sécurité sociale sur l'indemnité complémentaire doit être payée intégralement par le débiteur de l'indemnité complémentaire la plus importante.

§ 2. Les cotisations patronales spéciales visées sont prises en charge pour les ouvriers qui reçoivent une indemnité complémentaire en application de l'article 15 de la présente convention et pour autant que le régime de chômage avec complément d'entreprise ait débuté entre le 1<sup>er</sup> janvier 1991 et le 30 juin 2023.

Les cotisations spéciales sont prises en charge aux conditions précitées et jusqu'à la mise en pension des ouvriers.

#### **Article 24bis**

§ 1. Les cotisations spéciales du régime de chômage avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés (RCIC), visées dans l'arrêté royal du 22 mars 2006 introduisant une cotisation spéciale patronale de sécurité sociale sur certaines indemnités complémentaires en exécution du pacte de solidarité entre les générations et fixant les mesures d'exécution de l'article 50 de la loi du 30 mars 1994 portant des dispositions sociales, sont dues par le Fonds.

L'octroi, le calcul et la déclaration visés dans l'arrêté royal du 22 mars 2006 mentionné ci-dessus sont également à charge du Fonds.

§ 2. Les cotisations spéciales visées sont prises en charge pour les ouvriers qui reçoivent une indemnité complémentaire en application de l'article 16 de la présente convention et qui réduisent leurs prestations de travail jusqu'à un emploi à mi-temps.

#### **Article 25**

Le conseil d'administration du Fonds détermine les modalités d'application des articles 24 et 24bis des présents statuts.

#### **Article 26**

Les conditions d'octroi des indemnités accordées par le Fonds, ainsi que le montant de celles-ci, peuvent être modifiés sur proposition du conseil d'administration par décision de la Sous-commission paritaire pour le commerce du Métal rendue obligatoire par arrêté royal.

### CHAPITRE IV. - GESTION DU FONDS

#### **Article 27**

Le Fonds est géré par un conseil d'administration composé paritairement de représentants des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs.

Le conseil d'administration est composé de seize membres, soit huit représentants des employeurs et huit représentants des travailleurs.

Les membres du conseil d'administration sont nommés par la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal.

#### **Article 28**

La présidence est assurée par les représentants des employeurs. Le 1<sup>er</sup> et le 3<sup>ème</sup> vice-présidents appartiennent au groupe des travailleurs et sont désignés chaque année par le conseil d'administration. Le 2<sup>ème</sup> vice-président fait partie du groupe des employeurs et est désigné chaque année par le conseil d'administration.

#### **Article 29**

§ 1. Le conseil d'administration se réunit sur convocation de son président. Le président est tenu de convoquer le conseil au moins une fois chaque semestre et à la demande d'au moins deux membres du conseil.

§ 2. L'ordre du jour est précisé sur la convocation

Les procès-verbaux sont établis par le directeur désigné par le conseil d'administration.

Les extraits desdits procès-verbaux sont signés par le président ou deux administrateurs.

§ 3. Lorsqu'il y a lieu de procéder à un vote, un nombre égal de membres de chaque délégation doit prendre part au vote. Si le nombre est inégal, le ou les membres les moins âgés s'abstient/s'abstiennent.

§ 4. Le conseil ne peut décider valablement que sur les points inscrits à l'ordre du jour en présence d'au moins la moitié des membres appartenant à la délégation des travailleurs et d'au moins la moitié des membres appartenant à la délégation des employeurs. Les décisions sont prises à la majorité des deux tiers des votants.

#### **Article 30**

§ 1. Le conseil d'administration a pour mission de gérer le Fonds et de prendre toutes les mesures nécessaires pour son bon fonctionnement. Il dispose des pouvoirs les plus étendus pour la gestion et la direction du Fonds.

§ 2. Le conseil d'administration approuve les comptes et le budget et agit en justice au nom du Fonds, à la poursuite et la diligence du président ou d'un administrateur délégué à cette fin.

§ 3. Le conseil d'administration peut déléguer des pouvoirs spéciaux à un ou plusieurs de ses membres ou même à des tiers. Pour tous les actes autres que ceux pour lesquels le conseil a donné des délégations spéciales, les signatures conjointes de deux administrateurs (un du côté des travailleurs et un du côté des employeurs) suffisent.

§ 4. La responsabilité des administrateurs se limite à l'exécution de leur mandat et ils ne contractent aucune obligation personnelle relative à leur gestion vis-à-vis des engagements du Fonds.

§ 5. Le membre qui est empêché d'assister à une réunion du conseil d'administration, peut, par lettre ou par fax, donner procuration à un de ses collègues appartenant au même groupe (groupe des travailleurs ou des employeurs)

pour le remplacer. Aucun membre ne peut toutefois représenter plus d'un autre administrateur.

### **Article 31**

§ 1. Le Conseil d'administration érige en son sein un Bureau composé paritairement du président et de 7 administrateurs.

§ 2. Le Bureau est responsable des décisions politiques du Fonds et travaille en fonction des décisions ou directives du conseil d'administration. Le bureau peut également se faire assister par des tiers ou des experts.

§ 3. C'est le président qui convoque le bureau. Le président est tenu de convoquer le bureau au moins une fois par semestre et chaque fois qu'au moins deux membres du bureau le demandent.

§ 4. L'ordre du jour est mentionné dans l'invitation.

§ 5. Le procès-verbal est établi par le directeur désigné par le bureau. Les extraits des procès-verbaux sont signés par le président ou par deux administrateurs.

§ 6. Une décision du bureau n'est valable que si elle porte sur une question inscrite à l'ordre du jour et pour autant que soient présents au moins la moitié des membres des délégués des travailleurs et la moitié des membres des délégués des employeurs.

§ 7. Les décisions se prennent à l'unanimité.

§ 8. Le Bureau fait rapport au conseil d'administration de ses activités et décisions.

## CHAPITRE V. - FINANCEMENT DU FONDS

### **Article 32**

Pour assurer le financement des indemnités et interventions financières prévues aux articles 7 à 25, le Fonds dispose des cotisations dues par les employeurs visés à l'article 5.

### **Article 33**

§ 1. Depuis le 1 janvier 2015 la cotisation des employeurs est fixée à 4,15 % des salaires bruts des ouvriers dont 1,8 % est réservé au financement du régime de pension sectoriel social.

§ 2. A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016 la technique d'encaissement différenciée de l'ONSS est utilisée par laquelle la cotisation de pension pour le régime de pension complémentaire sectoriel social sera séparée de la cotisation de base destinée au fonds de sécurité d'existence.

- La cotisation de base est fixée dans une convention collective de travail séparée qui sera rendue obligatoire par un arrêté royal.
- La cotisation de pension est fixée dans une convention collective de travail séparée qui sera rendue obligatoire par un arrêté royal.

§ 3. Une cotisation exceptionnelle peut être fixée par le conseil d'administration du Fonds, qui détermine également les modalités de perception et de répartition. Cette cotisation exceptionnelle doit faire l'objet d'une convention collective de travail séparée, rendue obligatoire par arrêté royal.

### **Article 34**

§ 1. La perception et le recouvrement des cotisations sont assurés par l'Office National de Sécurité Sociale, en application de l'article 7 de la loi du 7 janvier 1958 concernant les Fonds de sécurité d'existence.

§ 2. De la somme ainsi versée par l'Office National de Sécurité Sociale au Fonds, sont préalablement déduits les frais fixés par le conseil d'administration.

§ 3. Le conseil d'administration du Fonds détermine la répartition des cotisations prévues aux articles 7 à 25.

### **Article 35**

§ 1. Une cotisation de base, comme prévue dans une convention collective séparée relative à la cotisation de base au Fonds, et basée sur la dernière rémunération brute à 108 % gagnée par les ouvriers visés à l'article 15 § 5, est directement versée par l'employeur au Fonds. Elle est calculée à partir du début de la mise en régime de chômage avec complément d'entreprise par

l'entreprise jusqu'à l'âge sectoriel du régime de chômage avec complément d'entreprise.

§ 2. La cotisation visée au §1 est payée par l'employeur avant la date de départ en régime de chômage avec complément d'entreprise des ouvriers. Elle est calculée forfaitairement et payée suivant les modalités fixées par le conseil d'administration du Fonds.

## CHAPITRE VI. - BUDGET ET COMPTES DU FONDS

### **Article 36**

L'exercice prend cours le 1<sup>er</sup> janvier et se clôture le 31 décembre.

### **Article 37**

Les comptes de l'année écoulée sont clôturés le 31 décembre.

Le conseil d'administration ainsi que le réviseur ou expert-comptable désignés par la Sous-commission paritaire pour le commerce du Métal, rédigent annuellement un rapport écrit concernant l'accomplissement de leur mission pendant l'année révolue. Le bilan, conjointement avec les rapports annuels écrits visés ci-dessus, doivent être soumis pour approbation à la Sous-commission paritaire pour le commerce du Métal pendant le mois de juillet au plus tard.

## CHAPITRE VII. - DISSOLUTION ET LIQUIDATION DU FONDS

### **Article 38**

Le Fonds ne peut être dissous que par décision unanime de la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal. Celle-ci devra nommer en même temps les liquidateurs, déterminer leurs pouvoirs et leur rémunération et définir la destination de l'actif net du Fonds.

C.C.T. : 09/10/15      A.R. :      23/05/16      M.B. : 17/06/16

Dépôt : 30/10/15  
Date d'enregistrement : 15/12/15  
Numéro d'enregistrement : 130580/CO/149.04  
Publication d'enregistrement dans le M.B. : 25/01/16

### 1. Contenu :

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016 la cotisation de base est fixée à 2,35%.

### 2. Remplacement/prolongation de C.C.T. :

C.C.T. : 29/04/14      A.R. : 10/04/15      M.B. : 20/05/15

### 3. Durée :

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016 pour une durée indéterminée.

## Convention collective de travail du 9 octobre 2015

### COTISATION AU FONDS SOCIAL

En exécution de l'article 33§2 de la convention collective de travail relative à la Modification et la Coordination des Statuts du Fonds social du 9 octobre 2015.

#### CHAPITRE I. - CHAMP D'APPLICATION

##### Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, aux ouvriers et ouvrières des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par "ouvriers" : les ouvriers et les ouvrières.

#### CHAPITRE II. - COTISATION

##### Article 2

Conformément à l'article 33 §2 des statuts du « Fonds social pour le commerce du métal » coordonnés par la convention collective de travail du 9 octobre 2015 une cotisation de base est fixée à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016.

La cotisation de base pour le fonds social est fixée à 2,35 % des salaires brut non-plafonnés des ouvriers.

#### CHAPITRE III. - PERCEPTION ET RECouvreMENT

##### Article 3

La perception et le recouvrement des cotisations sont assurés par l'Office national de sécurité sociale en application de l'article 7 de la loi du 7 janvier 1958 relative aux fonds de sécurité d'existence (Moniteur belge du 7 février 1958).

## CHAPITRE IV. - DISPOSITIONS FINALES

### **Article 4**

Cette convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 29 avril 2014 relative à la cotisation au Fonds Social, enregistrée le 29 juin 2014 sous le numéro 122.702/CO/149.04 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 avril 2015 (Moniteur belge du 20 mai 2015), et conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal.

### **Article 5**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2016 pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par l'une des parties moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal.

C.C.T. : 02/12/21

A.R. :

M.B. :

Dépôt : 08/12/21

Date d'enregistrement : 16/02/22

Numéro d'enregistrement : 170276/CO/149.04

Publication de l'enregistrement dans le M.B. : 28/02/22

**1. Contenu :**

Transfert de la gestion de l'engagement de solidarité à SEFOPLUS OFP

Instauration du régime de pension sectoriel social

- 12 mois d'ancienneté dans l'un des secteurs suivants : commerce du métal, garages, carrosseries, métaux précieux et récupération des métaux
- Affiliation quel que soit le type de contrat de travail, sauf étudiants, intérimaires, apprentis et pensionnés
- Cotisation annuelle totale brute de chaque affilié de 2,10 % du salaire annuel brut sur lequel les cotisations ONSS sont prélevées
- Rendement minimum légal
- Choix entre versement d'un capital unique ou rente annuelle à vie, à condition d'une rente supérieure à € 500
- Financement du pension durant périodes d'inactivité et indemnisation de la perte de revenus
- Organisateur : Fonds de sécurité d'existence

**2. Prolongation/ remplacement de C.C.T. :**

C.C.T. : 23/10/19

A.R. : 09/03/21

M.B. : 12/05/21

**3. Durée :**A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022 pour une durée indéterminée.**Convention collective de travail du 2 décembre 2021**

MODIFICATION ET COORDINATION DU REGIME DE PENSION  
SECTORIEL SOCIAL ET CHANGEMENT D'ORGANISME DE SOLIDARITE  
AVEC TRANSFERT DU FONDS DE SOLIDARITE

## CHAPITRE I. - CHAMP D'APPLICATION

**Article 1**

§ 1 La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et ouvriers des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire 149.04 pour le commerce du métal.

§ 2 La présente convention collective de travail s'applique également aux employeurs et ouvriers qui ont choisi, conformément à l'article 5 de l'accord national 2001-2002 du 3 mai 2001, enregistré sous le numéro 58.036/CO/149.04, signé en Sous-commission paritaire pour le commerce du métal, d'organiser eux-mêmes le régime de pension et qui ont reçu à cet effet l'approbation de la Sous-commission paritaire mais qui ont été obligés de s'affilier auprès du régime de pension sectoriel social du commerce de métal et ce à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016 suite à la cessation du plan de pension d'entreprise approuvé.

§ 3 Sont exclus du champ d'application de la présente convention les employeurs établis hors de la Belgique dont les travailleurs sont détachés en Belgique au sens des dispositions du règlement (CEE) n° 1408/71 du Conseil ou du règlement (CE) n° 883/2004 du Parlement Européen et du Conseil.

§ 4 Par ouvriers, il faut entendre les ouvriers et les ouvrières.

## CHAPITRE II. - OBJET

**Article 2**

§ 1 La présente convention collective de travail a pour but d'adapter, à partir du 31.12.2021, la convention collective de travail du 23 octobre 2019 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social, enregistrée sous le numéro 156076/CO/149.04.



§ 2 Les notions reprises dans la suite de la présente convention collective de travail doivent être comprises au sens de la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale (M.B. 15 mai 2003, éd. 2, p. 26407, erratum M.B. 26 mai 2003) et ses arrêtés d'exécution. La loi sera dénommée «L.P.C.» dans la présente convention collective de travail.

### CHAPITRE III. - DÉSIGNATION DE L'ORGANISATEUR

#### Article 3

§ 1 Conformément à l'article 3, § 1, 5° de la L.P.C., le Fonds de sécurité d'existence de commerce du métal a été désigné, via la convention collective de travail du 5 juillet 2002 (63.600/CO/149.04), rendue obligatoire par arrêté royal du 5 juillet 2004 (Moniteur Belge 24 août 2004), par les organisations représentatives de la Sous-commission paritaire précitée comme l'Organisateur du présent régime de pension sectoriel social.

§ 2 Cette désignation continue naturellement à être valable dans le cadre de cette convention collective de travail du 02.12.2021 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social et changeant d'organisme de solidarité avec transfert du fonds de solidarité.

### CHAPITRE IV. - CONDITIONS D'AFFILIATION

#### Article 4

§ 1 Tous les ouvriers qui sont ou étaient sous contrat de travail au ou après le 1<sup>er</sup> janvier 2002 chez les employeurs visés à l'article 1, § 1 de cette convention (quelle que soit la nature de ce contrat de travail), sont affiliés d'office au présent régime de pension sectoriel social. Dans la pratique, il s'agit des ouvriers déclarés sous les codes travailleurs 015, 024 et 027.

§ 2 Tous les ouvriers qui sont ou étaient sous contrat de travail (quelle que soit la nature de ce contrat de travail) au ou après le 1<sup>er</sup> janvier 2016 chez les employeurs visés à l'article 1, § 2 de cette convention sont affiliés d'office au présent régime de pension sectoriel social et ce, au plus tôt à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016. Dans la pratique, il s'agit des ouvriers déclarés sous les codes travailleurs 015, 024 et 027.

§ 3 Ne sont cependant pas affiliées au présent plan de pension :

- les personnes occupées via un contrat de travail d'étudiant ;
- les personnes occupées via un contrat de travail intérimaire, tel que prévu au chapitre II de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs ;
- les apprentis ;
- les personnes occupées via un contrat de travail conclu dans le cadre d'un programme spécial de formation, de promotion et de reconversion soutenu par les pouvoirs publics.
- les personnes ayant effectivement pris leur pension légale (anticipée) à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016, mais qui ont ensuite continué ou recommencé à travailler dans le cadre d'un contrat de travail conclu avec leurs employeurs comme prévu à l'article 1, § 1 - § 2 de cette convention.

### CHAPITRE V. - COTISATION

#### Article 5

§ 1 Dans l'intérêt des personnes visées à l'article 4, une ou plusieurs cotisations mensuelles seront versées par l'Organisateur pour financer le régime de pension sectoriel social, complémentaire au régime de pension légal.

§ 2 La cotisation annuelle totale brute de chaque affilié au régime de pension sectoriel social s'élève, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016, à 2,10 pour cent de son salaire annuel brut sur lequel les cotisations O.N.S.S. sont prélevées.

§ 3 La cotisation annuelle totale brute de chaque affilié au régime de pension sectoriel social est diminuée de 4,5 pour cent de frais de gestion, facturés par l'Organisateur, ce qui donne une cotisation annuelle totale nette par affilié de 2,01 pour cent de son salaire annuel brut sur lequel les cotisations O.N.S.S. sont prélevées.

§ 4 Cette cotisation nette est répartie comme suit : 1,92 pour cent est utilisé pour financer les droits de pension individuels dans le chef des personnes affiliées au régime sectoriel social et le 0,09 pour cent restant pour financer un engagement de solidarité tel que prévu au titre II, chapitre 9 de la L.P.C.

§ 5 Ceci résulte, après majoration de 0,17 pour cent de la cotisation nette destinée à couvrir la cotisation spéciale due de 8,86 pour cent, en une cotisation globale de 2,27 pour cent.

#### CHAPITRE VI. - ENGAGEMENT DE PENSION : CHANGEMENT D'ORGANISME DE PENSION AVEC TRANSFERT COLLECTIF DES RÉSERVES ACQUISES

##### **Article 6**

§ 1 Jusqu'au 31 décembre 2018, la gestion financière, comptable, actuarielle et administrative de l'engagement de pension a été confiée par l'Organisateur à la s.a. Belfius Assurances reconnue par la Banque Nationale de Belgique sous le numéro 37, établie à 1210 Bruxelles, Place Charles Rogier 11, qui réassurait 50% de son risque par l'intermédiaire de la s.a. C.B.C Assurances, reconnue par la Banque Nationale de Belgique sous le numéro 14, établie au n° 2 de la Place Professeur Roger Van Overstraeten à 3000 Louvain.

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019, la gestion financière, comptable, actuarielle et administrative a été transmise à SEFOPLUS OFP, l'institution multisectorielle de retraite professionnelle (IRP), autorisée par la FSMA le 19 novembre 2018 sous le numéro d'identification 50.624, avec siège social à 1200 Bruxelles, Boulevard de la Woluwe 46, boîte 7.

Conformément à l'article 41, § 1, 1<sup>o</sup> de la L.P.C., le conseil d'administration de SEFOPLUS OFP est composé paritairement.

§ 2 Le passage d'organisme de pension de Belfius Assurances s.a. vers SEFOPLUS OFP allait de pair avec un transfert collectif des réserves au sens de l'article 34 de la L.P.C.. Ce transfert collectif a été réglé dans la convention de transfert entre les organisateurs sectoriels participants, SEFOPLUS OFP et Belfius Assurances s.a. Dans le cadre de ce transfert collectif, aucune indemnité ou perte de participation bénéficiaire n'a été mise à charge des affiliés ou déduite des réserves acquises au moment du transfert.

§ 3 Les règles de l'engagement de pension sont définies dans un règlement de pension, qui figure en annexe à la présente convention collective de travail et qui en fait partie intégrante. Sur simple demande, le règlement de pension sera mis à la disposition des affiliés par SEFOPLUS OFP par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. l SEFOCAM.

§ 4 SEFOPLUS OFP établit chaque année un rapport, dit « rapport de transparence », au sujet de sa gestion de l'engagement de pension.

#### CHAPITRE VII. - PAIEMENT DES AVANTAGES

##### **Article 7**

La procédure, les modalités et la forme du paiement des avantages, sont décrites dans les articles 7 à 14 du règlement de pension ci-joint.

#### CHAPITRE VIII. - ENGAGEMENT DE SOLIDARITÉ – CHANGEMENT D'ORGANISME DE SOLIDARITÉ AVEC TRANSFERT DU FONDS DE SOLIDARITÉ

##### **Article 8**

§ 1 A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2004, une part de la cotisation nette globale, telle que fixée à l'article 5 de la présente convention (conformément à l'article 43 de la L.P.C.) est affectée au financement de l'engagement de solidarité qui fait partie du régime de pension sectoriel social.

§ 2 Cette cotisation est affectée au financement des prestations de solidarité parmi lesquelles figure notamment le financement constitutif de l'engagement de pension durant certaines périodes d'inactivité et d'indemnisation de la perte de revenus dans certaines situations. Le contenu exact de cet engagement de solidarité, ainsi que sa méthode de financement, a été mis au point dans le règlement de solidarité (voir article 9 ci-après).

§ 3 La gestion de l'engagement de solidarité a été confiée par l'Organisateur, jusqu'au 31 décembre 2021 inclus, à la s.a. Belfius Assurances, abrégée « s.a. Belins », reconnue par la Banque Nationale de Belgique sous le numéro 37, établie à 1210 Bruxelles, Place Charles Rogier 11.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, la gestion de l'engagement de solidarité est confiée par l'Organisateur à SEFOPLUS OFP, l'institution de retraite professionnelle (IRP) multi-sectorielle, agréée par la FSMA le 19 novembre 2018 avec comme numéro d'identification le 50.624, ayant son siège social à 1200 Bruxelles, Boulevard de la Woluwe 46 boîte 7, qui intervient déjà, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, comme organisme de pension.

§4 Le changement d'organisme de solidarité de Belfius Assurances s.a. vers SEFOPLUS OFF va de pair avec le transfert, au plus tard le 31 décembre 2021, du fonds de solidarité Sefocam (réserves de solidarité collectives) de Belfius Assurances s.a. vers SEFOPLUS OFF. Ce transfert du fonds de solidarité Sefocam est réglé par la convention de transfert entre les organisateurs sectoriels participants, SEFOPLUS OFF, l'a.s.b.l. SEFOCAM et Belfius Assurances s.a.

§5 Les affiliés sont préalablement informés quant à ce changement d'organisme de solidarité et à ce transfert du fonds de solidarité Sefocam par le biais du relevé annuel des droits à retraite de 2021. Par ailleurs, l'information quant à ce changement d'organisme de solidarité avec transfert des réserves de solidarité collectives peut également être consultée sur le site internet de l'a.s.b.l. SEFOCAM / SEFOPLUS OFF.

§6 SEFOPLUS OFF établira un « rapport de transparence » sur sa gestion de l'engagement de solidarité et mettra ce rapport à disposition sur son site internet. Le rapport concerne les éléments tels que décrits dans la L.P.C..

## CHAPITRE IX. - RÈGLEMENT DE SOLIDARITÉ

### Article 9

§1 Le règlement de solidarité explicite les modalités de l'engagement de solidarité et a été annexé à cette convention collective de travail dont il fait partie intégrante.

§2 Sur simple demande, l'Organisateur placera le règlement de solidarité à la disposition des travailleurs affiliés au présent régime de pension par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. SEFOCAM.

## CHAPITRE X. - PROCÉDURE EN CAS DE SORTIE D'UN OUVRIER

### Article 10

La procédure en cas de sortie du régime de pension sectoriel est réglée par l'article 18 du règlement de pension ci-joint.

## CHAPITRE XI. - MODALITÉS D'ENCAISSEMENT

### Article 11

§ 1 Afin de réclamer la cotisation visée à l'article 5, § 2 de la présente convention, l'Office National de Sécurité Sociale encaissera une cotisation provisoire, conformément à l'article 7 de la loi du 7 janvier 1958 relative aux Fonds de sécurité d'existence. Après avoir été mise à la disposition de l'Organisateur, cette cotisation provisoire sera rétrocédée par ce dernier à l'organisme de pension et de solidarité, à savoir :

- à l'organisme de pension : la partie de la cotisation nette affectée au financement des droits de pension individuels, ainsi qu'une partie des frais de gestion retenus conformément à l'article 5 de la présente convention et
- à l'organisme de solidarité : la partie de la cotisation nette affectée au financement de l'engagement de solidarité, ainsi qu'une partie des frais de gestion retenus conformément à l'article 5 de la présente convention.

§ 2 Dès que l'Organisateur disposera de données salariales définitives par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. SEFOCAM, la cotisation provisoire sera comparée avec la cotisation effectivement due. Une comparaison est établie annuellement entre les cotisations provisoires et les cotisations définitives pour toutes les années antérieures. Si le total des cotisations provisoires est supérieur au total des cotisations définitives effectivement dues, cette différence est transmise en fin d'année à l'Organisateur. Dans le cas contraire, l'Organisateur verse le déficit de cotisations à SEFOPLUS OFF.

§ 3 À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016, la technique d'encaissement différencié de l'O.N.S.S. est utilisée, la cotisation pour le régime de pension complémentaire sectoriel social étant séparée de la cotisation de base destinée au Fonds de sécurité d'existence. La cotisation O.N.S.S. spéciale de 8,86 pour cent redevable sur la cotisation nette reprise à l'article 5, § 4 sera atteinte auprès de l'Office national de Sécurité sociale en augmentant cette cotisation nette pour l'engagement de pension et sera déduite par l'O.N.S.S. à la source. Par conséquent, il n'est pas nécessaire de déclarer séparément la cotisation spéciale de 8,86 pour cent puisque la déclaration se fera sous le code de cotisation 825 Type '0' pour la cotisation globale reprise à l'article 5, § 5.

## **Article 12**

Les parties signataires demandent que la présente convention collective de travail ainsi que les annexes, soient rendues obligatoires le plus rapidement possible par arrêté royal.

## CHAPITRE XII. – CHÔMAGE TEMPORAIRE CORONA

### **Article 13**

§1 Dans le cadre de la pandémie COVID-19, la loi du 7 mai 2020 portant des mesures exceptionnelles dans le cadre de la pandémie COVID-19 en matière de pensions, pension complémentaire et autres avantages complémentaires en matière de sécurité sociale a été introduite (ci-après 'la loi du 7 mai 2020').

Cette loi prévoit le fait que la constitution des droits de pension et la couverture décès des travailleurs en situation de chômage temporaire pour cause de force majeure ou pour raisons économiques dans le cadre de la crise du coronavirus COVID-19 (ci-après abrégé 'chômage temporaire corona') sont automatiquement maintenues pendant toute la période de chômage temporaire corona, sauf lorsqu'il est opté pour la possibilité d'opt-out.

§2 Comme prévu dans l'article 9, §4 et §5 de la loi du 7 mai 2020, l'Organisateur a opté pour cette possibilité d'opt-out. Ainsi, les affiliés en chômage temporaire corona ne constituent aucuns droits de pension sous ce régime de pension sectoriel social pour cette période de chômage temporaire corona mais ils continuent bien de bénéficier, pendant cette période, de la couverture décès.

§3 Conformément à la loi du 7 mai 2020, l'article 7 du règlement de solidarité (annexe 2 à la présente convention collective de travail) est adapté en ce sens.

## CHAPITRE XIII. - DATE D'EFFET ET POSSIBILITÉS DE RÉSILIATION

### **Article 14**

§1 La convention collective de travail du 23 octobre 2019 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social, enregistrée sous le numéro 156076/CO/149.04, est remplacée à partir du 31.12.2021.

§2 La présente convention collective de travail produit ses effets le 31.12.2021 et est conclue pour une durée indéterminée.

§3 Elle peut être dénoncée moyennant un préavis de six mois, signifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Sous-commission Paritaire précitée. Avant de résilier la convention collective de travail, la Sous-commission Paritaire doit décider de supprimer le régime de pension sectoriel. Cette décision de suppression ne sera valable que si elle est prise conformément aux dispositions de l'article 10, § 1, 3° L.P.C..

en faveur des ouvriers de la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal

conclu en exécution de l'article 6 de la convention collective de travail du 02.12.2021.

## TABLES DES MATIERES

## CHAPITRES

1. Objet
2. Définitions des notions
3. Affiliation
4. Droits et obligations de l'Organisateur
5. Droits et obligations des affiliés
6. Droits et obligations de l'organisme de pension
7. Prestations assurées
8. Paiement des pensions complémentaires et la prestation en cas de décès
9. Modalités de paiement
10. Forme de paiement
11. Cotisations
12. Réserves acquises et prestations acquises
13. Procédure en cas de sortie
14. Fin du régime de pension
15. Réserve libre
16. Rapport de transparence
17. Information annuelle aux affiliés : la fiche de pension
18. Droit de modification
19. Non-paiement des primes
20. La protection de la vie privée
21. Entrée en vigueur

**Article 1**

§ 1 Le présent règlement de pension sectoriel est établi en exécution de l'article 6 de la convention collective de travail du 02.12.2021 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social et changeant d'organisme de solidarité avec transfert du fonds de solidarité.

§ 2 Ce règlement de pension vise à adapter le règlement de pension annexé à la convention collective de travail du 23 octobre 2019.

§ 3 Ce règlement de pension définit les droits et obligations de l'Organisateur, de l'organisme de pension, des employeurs ressortissant à la Sous-commission paritaire susmentionnée, des affiliés et de leur(s) bénéficiaire(s). Il fixe en outre les conditions d'affiliation ainsi que les règles d'exécution de l'engagement de pension. Les droits des affiliés, anciens travailleurs, qui, après leur sortie, jouissent encore de droits actuels ou différés sont en général fixés par le règlement de pension conformément à leur application au moment de leur sortie, sauf dispositions légales contraires.

## CHAPITRE II. - DÉFINITIONS DES NOTIONS

**Article 2****1. La pension complémentaire**

La valeur de capital de la pension de retraite et/ou de survie en cas de décès de l'affilié (avant ou après la retraite), ou la conversion de celle-ci en rente viagère, octroyées sur base des versements obligatoires prévus dans ce règlement de pension en complément d'une pension fixée en vertu d'un régime légal de sécurité sociale. Cette valeur ne sera pas inférieure aux réserves acquises au 31 décembre 2018, au moment du changement d'organisme de pension.

**2. L'engagement de pension**

L'engagement de l'Organisateur de constituer une pension complémentaire pour les affiliés et/ou leur(s) bénéficiaire(s) en application de la convention collective de travail du 5 juillet 2002, ainsi que des conventions collectives de travail modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social.

L'engagement de l'Organisateur consiste en un engagement de pension du type des cotisations fixes sans rendement garanti. L'Organisateur ne garantit donc que le paiement d'une cotisation fixe et ne fait aucune promesse en

matière de capitalisation des cotisations. L'Organisateur respectera, certes, les obligations en matière de garantie de rendement minimum, conformément à l'article 24 de la L.P.C..

SEFOPLUS OFP souscrit à son tour, en tant qu'organisme de pension, une obligation de moyens. Ceci implique que SEFOPLUS OFP s'engage à gérer le mieux et le plus soigneusement possible (en bon père de famille) les cotisations fixes versées par l'Organisateur en vue de la réalisation de son objectif, sans qu'il s'engage à un résultat. Les cotisations versées par l'Organisateur seront capitalisées au rendement financier net tel que défini à l'article 2.4 du présent règlement de pension.

### 3. Le régime de pension

Un engagement de pension collectif.

### 4. Rendement financier net (RFN)

Le rendement financier net ("RFN" en abrégé) du Patrimoine Distinct Pension SCP 149.04 est calculé pour l'exercice comptable écoulé au 31 décembre de l'exercice comptable. Pour ce faire, les frais d'investissement sont déduits du rendement financier du Patrimoine Distinct Pension SCP 149.04.

Ensuite, pour établir le rendement financier net inscrit sur les comptes individuels des affiliés, il est tenu compte de la réserve libre disponible du Patrimoine Distinct Pension SCP 149.04 qui sert de tampon. Cette réserve libre ou tampon est égale au montant des actifs du Patrimoine Distinct Pension SCP 149.04, dépassant le montant suivant :

- les réserves inscrites sur les comptes individuels des affiliés, conformément au présent règlement de pension ; à cet égard, le calcul de ces réserves pour la période du 1 janvier au 31 décembre de l'année calculée part du principe d'un rendement financier net correspondant au taux d'intérêt applicable pour le calcul de la garantie de rendement minimum conformément à l'article 24 de la L.P.C. ;
- augmentées le cas échéant de la garantie de rendement minimum conformément à l'article 24 de la L.P.C..

Au moment de l'octroi du rendement financier net, le fait de toujours avoir un tampon égal à 10% vaut comme principe de base que l'organisateur poursuit, dans le but d'une gestion sûre et prudente du régime de pension social sectoriel, afin de pouvoir faire face aux éventuelles fluctuations négatives futures

des investissements. Cependant, même si le tampon est inférieur à 10% et qu'il y a un rendement financier net positif, alors ce dernier sera octroyé à concurrence de la garantie de rendement minimum conformément à l'article 24 de la L.P.C., comme déterminé ci-après.

Si cette réserve libre ou tampon du Patrimoine Distinct Pension SCP 149.04, est supérieure ou égale à 10% :

- en cas de rendement financier net positif, le rendement financier net complet, cependant diminué du montant nécessaire pour veiller à ce que, également après l'octroi du rendement financier net, la réserve libre ou le tampon du Patrimoine Distinct Pension SCP 149.04 est égal à 10% est inscrit entièrement sur les comptes individuels des affiliés
- en cas de rendement financier net négatif, ce rendement financier net complet est inscrit sur les comptes individuels des affiliés.

Si cette réserve libre ou tampon du Patrimoine Distinct Pension SCP 149.04 est inférieure à 10%, le rendement financier net négative est inscrit entièrement sur les comptes individuels des affiliés. Le rendement financier net positif inscrit sur les comptes individuels des affiliés est dans ce cas limité au taux d'intérêt applicable pour le calcul de la garantie de rendement minimum conformément à l'article 24 de la L.P.C. (égale à 1,75% au 31 décembre 2021). La partie supérieure est attribuée à la réserve libre du Patrimoine Distinct Pension SCP 149.04 à titre d'accroissement du tampon. Schématiquement, il est possible de présenter ceci de la manière suivante :

Réserve libre (tampon)	RFN inscrit sur les comptes individuels	
	négatif	positif
< 10%	RFN	RFN (max. 1,75%*)
≥ 10%	RFN	RFN**

\* au 02.12.2021

\*\* avec maintien de la réserve libre (tampon) au sein du Patrimoine Distinct Pension SCP 149.04 de 10% après octroi RFN

Lorsque des prestations sont dues avant le calcul du rendement financier net pour une année déterminée, le rendement financier net qui sera inscrit pour l'année visée sera égal au taux d'intérêt utilisé pour établir la garantie de rendement minimum conformément à l'article 24 de la L.P.C..

## 5. L.P.C.

Loi du 28 avril 2003 (relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale, telle que publiée au M.B. du 15 mai 2003, erratum M.B. du 26 mai 2003, et ses arrêtés royaux d'exécution). Les notions reprises dans la suite de ce règlement doivent être prises au sens précisé à l'article 3 (définitions) de la Loi précitée.

## 6. L'Organisateur

Conformément à l'article 3, § 1, 5° de la L.P.C., le Fonds de sécurité d'existence du commerce du métal a été désigné comme Organisateur du régime de pension complémentaire sectoriel par les organisations représentatives représentées au sein de la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal 149.04 et ce, via la convention collective de travail du 5 juillet 2002.

## 7. Les employeurs

Les employeurs visés à l'article 1 de la convention collective de travail 5 juillet 2002 ainsi que des conventions collectives de travail modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social.

## 8. L'ouvrier

La personne occupée, par un employeur comme visé à l'article 2.7. en exécution d'un contrat de travail, à du travail principalement manuel.

## 9. L'affilié

Le travailleur qui appartient à la catégorie du personnel pour laquelle l'Organisateur a instauré le présent régime de pension et qui remplit les conditions d'affiliation prévues dans le règlement de pension, ainsi que l'ancien travailleur qui continue à bénéficier de droits actuels ou différés conformément à ce règlement de pension. Dans la pratique, il s'agit en particulier des ouvriers déclarés sous les codes travailleurs 015, 024 et 027.

## 10. La sortie

Par « sortie », il faut entendre :

- soit la fin d'un contrat de travail (pour une raison autre que le décès ou la retraite), pour autant qu'elle ne soit pas suivie par la conclusion d'un contrat de travail avec un autre employeur ressortissant également à la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal ;

- soit la fin de l'affiliation parce que le travailleur ne répond plus aux conditions d'affiliation du régime de pension, sans que cela coïncide avec la fin du contrat de travail pour une autre raison que le décès ou la retraite ;
- soit la fin de l'affiliation parce que l'employeur ou, en cas de changement de contrat de travail, le nouvel employeur ne ressortit plus à la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal.

## 11. SEFOPLUS OFP : l'organisme de pension et de solidarité

SEFOPLUS OFP est l'institution de retraite professionnelle (IRP) multisectorielle autorisée par la FSMA le 19 novembre 2018 sous le numéro d'identification 50.624, ayant son siège social à 1200 Bruxelles, boulevard de la Woluwe 46, boîte 7, constituée à l'origine par les secteurs SEFOCAM pour la gestion et l'exécution de leurs régimes de pension respectifs.

Conformément aux statuts de SEFOPLUS OFP, d'autres organisateurs sectoriels peuvent également confier la gestion et l'exécution de leur engagement de pension et/ou, le cas échéant, de solidarité sectoriel(s) à SEFOPLUS OFP.

## 12. Les prestations acquises

Lorsqu'en cas de sortie l'affilié a choisi de laisser ses réserves acquises à l'organisme de pension, la prestation acquise est la prestation à laquelle l'affilié peut prétendre au moment de la retraite.

## 13. Les réserves acquises

Les réserves auxquelles l'affilié a droit, à un moment donné, conformément au présent règlement de pension. Ces réserves sont égales :

1. au compte individuel (cotisations nettes versées par l'Organisateur, augmentées le cas échéant des réserves transférées par l'affilié concerné à partir d'un autre organisme de pension, conformément à l'article 18) ; plus
2. les prestations relatives au financement du volet pension accordées dans le cadre de l'engagement de solidarité ;
3. le cas échéant, la participation bénéficiaire ;
4. capitalisées au rendement financier net de SEFOPLUS OFP, tel que défini à l'article 2.4

Le cas échéant, les réserves acquises sont augmentées afin de garantir le rendement minimum tel que prévu à l'article 24 de la L.P.C..

En cas de modification du taux d'intérêt pour le calcul de la garantie de rendement minimum conformément à l'article 24 de la L.P.C., la méthode verticale est appliquée. Cela signifie que l'ancien (les anciens) taux d'intérêt sont (étaient) d'application jusqu'au moment de la modification sur les cotisations dues sur la base du règlement de pension avant la modification et que le nouveau taux d'intérêt est appliqué sur les cotisations dues sur la base du règlement de pension à partir de la modification et sur le montant résultant de la capitalisation à l' (aux) ancien(s) taux d'intérêt des cotisations dues sur la base du règlement de pension jusqu'au moment de la modification.

#### **14. La rémunération annuelle**

La rémunération annuelle brute sur laquelle sont prélevées les cotisations de sécurité sociale (donc majorée de 8 pour cent).

#### **15. L'âge de la pension**

Par âge de la pension, il faut entendre l'âge légal de la pension, conformément à l'article 2, § 1, de l'arrêté royal du 23 décembre 1996 portant exécution des articles 15, 16 et 17 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions.

Cet âge de la pension est en principe de 65 ans jusqu'au 31 janvier 2025, 66 ans du 1<sup>er</sup> février 2025 au 31 janvier 2030 et 67 ans à partir du 1<sup>er</sup> février 2030.

#### **16. Retraite**

L'entrée en vigueur effective de la pension de retraite anticipée ou de la pension de retraite à l'âge égal de la pension en ce qui concerne l'activité professionnelle qui a donné lieu à la constitution des prestations, à savoir, en l'occurrence, la pension de retraite légale comme travailleur.

Aux fins du présent règlement de pension, la prise de la pension complémentaire est assimilée à la retraite selon les mesures transitoires légales suivantes :

- Les affiliés mis au chômage avec complément d'entreprise (RCC) peuvent, conformément à la mesure transitoire prévue à l'article 63/3 de la L.P.C., prendre leur pension complémentaire dès l'âge de 60 ans si leur contrat de travail a été résilié au plus tôt à l'âge de 55 ans en vue de les faire entrer dans le régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)

dans le cadre d'un plan de restructuration établi et communiqué aux ministres régional et fédéral de l'Emploi avant le 1<sup>er</sup> octobre 2015.

- Si les affiliés mis au chômage avec complément d'entreprise (RCC) ne répondent pas aux conditions de la mesure transitoire prévue à l'article 63/3 de la L.P.C. telle que décrite ci-dessus, ils peuvent prendre leur pension complémentaire conformément à la mesure transitoire prévue à l'article 63/2 de la L.P.C. :
  - dès l'âge de 60 ans s'ils sont nés avant le 1<sup>er</sup> janvier 1959 ;
  - dès l'âge de 61 ans s'ils sont nés avant le 1<sup>er</sup> janvier 1960 ;
  - dès l'âge de 62 ans s'ils sont nés avant le 1<sup>er</sup> janvier 1961 ;
  - dès l'âge de 63 ans s'ils sont nés avant le 1<sup>er</sup> janvier 1962.

#### **17. La date du recalcul**

La date du recalcul pour ce règlement de pension est fixée au 1<sup>er</sup> janvier.

#### **18. Réserve libre**

Conformément à l'article 4-8 de l'arrêté royal du 14 novembre 2003 portant exécution de la L.P.C., une réserve libre est constituée dans le Patrimoine Distinct Pension SCP 149.04.

Cette réserve libre du Patrimoine Distinct Pension SCP 149.04 est financée au moyen de :

- la partie du rendement financier net qui, conformément à l'article 2.4 n'est pas, le cas échéant, inscrite immédiatement sur les comptes individuels des affiliés ;
- les prestations qui - pour des raisons qui ne sont pas dues à SEFOPLUS OFP - ne peuvent pas être payées par SEFOPLUS OFP ;
- et, le cas échéant, une cotisation supplémentaire versée par l'Organisateur dans la réserve libre.

Cette réserve libre du Patrimoine Distinct Pension SCP 149.04 sert de tampon au sein de ce patrimoine distinct et est affectée à l'apurement d'un déficit par rapport à la garantie de rendement minimum conformément à l'article 24 de la L.P.C. sur les comptes individuels au sein du Patrimoine Distinct Pension SCP 149.04, au besoin, et le cas échéant pour octroyer des rendements ou des cotisations supplémentaires.



Le conseil d'administration de SEFOPLUS OFP peut, après concertation avec l'organisateur sectoriel, décider d'octroyer un rendement supplémentaire ou une cotisation supplémentaire – inscrit sur les comptes individuels des affiliés – dans le cas où la réserve libre du Patrimoine Distinct Pension SCP 149.04 servant de tampon est supérieure à 20 %. Cet octroi est entériné par une convention collective de travail.

### **19. L'enfant**

Tout enfant légitime de l'affilié, né ou conçu ; tout enfant naturel reconnu ou tout enfant adopté de l'affilié.

### **20. Le cohabitant légal**

La personne qui a fait avec son partenaire cohabitant une déclaration conformément à l'article 1476 du Code Civil.

### **21. L'a.s.b.l. SEFOCAM**

Le centre de la coordination administrative et logistique des régimes de pension sectoriels sociaux des ouvriers des entreprises de garage, de la carrosserie, du commerce de métal, de la récupération de métaux et des métaux précieux.

Le siège social de l'a.s.b.l. SEFOCAM est établi, à 1200 Bruxelles, Boulevard de la Woluwe 46, boîte 7.

L'a.s.b.l. SEFOCAM peut être jointe par téléphone au numéro 00.32.2.761.00.70. et par e-mail à l'adresse [helpdesk@sefocam.be](mailto:helpdesk@sefocam.be).

L'a.s.b.l. SEFOCAM dispose également d'un site internet : [www.sefocam.be](http://www.sefocam.be).

### **22. Secteurs SEFOCAM**

Par secteurs SEFOCAM, il est entendu :

- la Commission Paritaire des entreprises de garage (C.P. 112) ;
- la Sous-Commission Paritaire pour la carrosserie (S.C.P. 149.02) ;
- la Sous-Commission Paritaire pour les métaux précieux (S.C.P. 149.03) ;
- la Sous-Commission Paritaire pour le commerce du métal (S.C.P. 149.04) ;
- la Sous-Commission Paritaire pour la récupération de métaux (S.C.P. 142.01).

### **23. Patrimoine Distinct Pension SCP 149.04**

Des patrimoines distincts au sens de la loi du 27 octobre 2006 relative au contrôle des institutions de retraite professionnelle, sont constitués au sein

de SEFOPLUS OFP OFP pour la gestion des engagements de pension sectoriels d'une part et, d'autre part, pour la gestion distincte des engagements de solidarité sectoriels, conformément à la réglementation applicable.

L'engagement de pension sectoriel est géré dans le Patrimoine Distinct Pension SCP 149.04. Concrètement, ceci signifie que les réserves et les actifs liés à cet engagement de pension sectoriel sont séparés des autres actifs et des autres patrimoines distincts au sein de SEFOPLUS OFP et qu'ils ne peuvent dès lors pas être affectés dans le cadre d'autres engagements de pension et de solidarité sectoriels constitués par d'autres organisateurs sectoriels qui sont gérés par SEFOPLUS OFP.

## CHAPITRE III. - AFFILIATION

### **Article 3**

§ 1 Le règlement de pension s'applique de manière contraignante à tous les ouvriers déclarés sous les codes travailleurs 015, 024 et 027, qui sont ou étaient liés aux employeurs visés à l'article 2.7., au ou après le 1<sup>er</sup> janvier 2002 par un contrat de travail, quelle que soit la nature de ce contrat de travail, à l'exception de ceux mentionnés à l'article 4, § 3 de la convention collective de travail du 02.12.2021 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social et changeant d'organisme de solidarité avec transfert du fonds de solidarité.

§ 2 Sans préjudice de l'entrée en vigueur du 1<sup>er</sup> paragraphe, le règlement de pension ne s'appliquera qu'à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016 aux ouvriers qui sont ou étaient liés à un employeur qui, en vertu de l'article 5 de l'accord national 2001-2002 du 3 mai 2001, enregistré sous le numéro 58.036/CO/149.04, signé en Sous-commission paritaire pour le commerce du métal, a organisé lui-même le régime de pension et qui a obtenu à cet effet l'autorisation de la Sous-commission paritaire concernée, mais qui ont été obligés de s'affilier auprès du régime de pension sectoriel social du commerce de métal et ce à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016 à la suite de la cessation du plan de pension d'entreprise approuvé.

§ 3 Les personnes susmentionnées sont affiliées immédiatement au présent engagement de pension, c'est-à-dire à partir de la date à laquelle elles remplissent les conditions d'affiliation susmentionnées. Elles restent affiliées tant qu'elles sont en service. Il existe toutefois une exception : les personnes ayant effectivement pris leur pension légale (anticipée) à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016, mais qui ont ensuite continué ou recommencé à travailler dans le cadre

d'un contrat de travail conclu avec un employeur tel que visé à l'article 2.7, ne restent ou ne sont pas affiliées au présent engagement de pension. Les personnes ayant effectivement pris leur pension légale (anticipée) avant 2016 mais qui ont ensuite continué ou recommencé à travailler dans le cadre d'un contrat de travail conclu avec un employeur visé à l'article 2.7 restent affiliées au présent engagement de pension si cette activité professionnelle a commencé avant le 1<sup>er</sup> janvier 2016 et s'est poursuivie de manière ininterrompue.

§ 4 Si – le cas échéant – les personnes précitées disposent déjà d'une réserve de pension complémentaire provenant d'un emploi précédent et choisissent – conformément à l'article 32, § 1, 1<sup>o</sup>, b) de la L.P.C. – de transférer cette réserve vers l'organisme de pension, cette réserve sera intégrée au présent régime de pension. Ce régime de pension ne prévoit donc pas de « structure d'accueil » telle que décrite à l'article 32, § 2, 2<sup>e</sup> alinéa de la L.P.C..

#### CHAPITRE IV. - DROITS ET OBLIGATIONS DE L'ORGANISATEUR

##### **Article 4**

§ 1 L'Organisateur s'engage à l'égard de tous les affiliés à tout mettre en œuvre pour la bonne exécution de la convention collective de travail du 5 juillet 2002, ainsi que des conventions collectives de travail modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social.

§ 2 La cotisation due par l'Organisateur en vue du financement de l'engagement de pension est transférée sans tarder par l'Organisateur à SEFOPLUS OFP. Ce transfert a lieu au moins 1 fois par mois.

§ 3 Par le biais de l'a.s.b.l. SEFOCAM, l'Organisateur fournira tous les renseignements nécessaires à intervalles réguliers à SEFOPLUS OFP.

§ 4 SEFOPLUS OFP n'est tenu à l'exécution de ses obligations que dans la mesure où, pendant la durée du présent règlement de pension, toutes les données suivantes lui ont été fournies :

1. les nom(s), prénom(s), date de naissance et sexe de l'affilié ainsi que son régime linguistique, son état civil et son numéro d'identification de la sécurité sociale ;

2. l'adresse de l'affilié ;

3. la dénomination, le siège social et le numéro B.C.E. de l'employeur, auquel l'affilié est lié par un contrat de travail, auprès de la Banque-Carrefour des Entreprises ;

4. la rémunération trimestrielle brute de l'affilié ;

5. le cas échéant, la cotisation unique additionnelle octroyée en exécution de l'article 5 § 5 de la convention collective de travail du 29 avril 2014 ;

6. toute autre information ad hoc, comme demandée ultérieurement par l'organisme de pension.

Par la suite : les modifications survenant, pendant la durée de l'affiliation, dans les données susmentionnées.

§ 5 L'Organisateur a mis sur pied, à l'usage des affiliés un «helpdesk» dont la coordination est confiée à l'a.s.b.l. SEFOCAM.

#### CHAPITRE V. - DROITS ET OBLIGATIONS DES AFFILIÉS

##### **Article 5**

§ 1 L'affilié se soumet aux dispositions de la convention collective de travail portant sur l'instauration du régime de pension sectoriel conclue le 5 juillet 2002, ainsi que des conventions collectives de travail modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social et du présent règlement de pension. Ces documents font partie intégrante du présent règlement de pension.

§ 2 L'affilié transmettra le cas échéant les informations manquantes à SEFOPLUS OFP par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. SEFOCAM de sorte que SEFOPLUS OFP puisse satisfaire à ses obligations à l'égard de l'affilié ou de son (ses) bénéficiaire(s).

§ 3 Si l'affilié venait à ne pas respecter une condition qui lui est imposée par le présent règlement de pension ou par la convention collective de travail du 5 juillet 2002, ainsi que des conventions collectives de travail modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social, et à perdre de ce fait la jouissance d'un quelconque droit, l'Organisateur et l'organisme de pension seront dans la même mesure déchargés de leurs obligations à l'égard de

l'affilié dans le cadre de la pension complémentaire réglé par le présent règlement de pension.

## CHAPITRE VI - DROITS ET OBLIGATIONS DE L'ORGANISME DE PENSION

### Article 6

§ 1 SEFOPLUS OFP est chargé de la gestion et de l'exécution de l'engagement de pension sectoriel.

§ 2 SEFOPLUS OFP souscrit à ce propos une obligation de moyens.

§ 3 SEFOPLUS OFP gère les actifs de manière prudentielle dans l'intérêt des affiliés et des bénéficiaires.

SEFOPLUS OFP élabore une politique de placement et la fixe dans une déclaration relative aux principes de placement ou « statement of investment principles » (SIP).

## CHAPITRE VII. - PRESTATIONS ASSURÉES

### Article 7

§ 1 L'engagement de pension a pour objectif, en complément d'une pension fixée en vertu d'une réglementation légale en matière de sécurité sociale :

- de constituer un capital (ou une rente correspondante), qui sera versé à l'« affilié » au moment de la retraite s'il est en vie ;
- de verser un capital décès à/aux bénéficiaire(s) si l'« affilié » décède avant ou après la retraite, dans ce dernier cas, si la pension complémentaire n'a pas encore été versée à l'affilié lui-même.

§ 2 L'Organisateur ne garantit que le paiement d'une cotisation fixe et ne fait aucune promesse en matière de capitalisation des cotisations. L'organisateur respectera, certes, les obligations en termes de garantie de rendement minimum, conformément aux dispositions de l'article 24 de la L.P.C. SEFOPLUS OFP souscrit une obligation de moyens et ne garantit pas de rendement. Les cotisations versées par l'Organisateur sont capitalisées sur la base du rendement financier net conformément à l'article 2.4.

§ 3 Cette capitalisation court au maximum jusqu'à trois mois suivant la pension ou la date de décès (si SEFOPLUS OFP n'a pas encore pu procéder à ce moment au versement de l'acompte).

## CHAPITRE VIII. - PAIEMENT DES PENSIONS COMPLÉMENTAIRES ET LA PRESTATION EN CAS DE DÉCÈS

### Article 8

§1 Par le biais de l'application web MyBenefit, les affiliés peuvent suivre leur dossier personnel auprès de l'a.s.b.l. SEFOCAM / Sefoplus OFP. L'application web est accessible avec la carte d'identité électronique (eID) ou l'application ITSME via un PC, ordinateur, smartphone ou une tablette, via le lien renseigné sur le site internet de l'a.s.b.l. SEFOCAM ([www.sefocam.be](http://www.sefocam.be)) / SEFOPLUS OFP ([www.sefoplus.be](http://www.sefoplus.be)) sous la rubrique « MyBenefit » ou directement via [www.mybenefit.be](http://www.mybenefit.be).

§2 D'une part, MyBenefit offre la possibilité aux affiliés de consulter leur dossier personnel en ligne (données à caractère personnel, contributions, relevés des droits à retraite, correspondance antérieure avec l'a.s.b.l. SEFOCAM ou SEFOPLUS OFP, ...).

D'autre part, les affiliés peuvent, au moment de la mise à la retraite, dans les cas décrits ci-avant au §3, introduire électroniquement leur dossier en versement de la pension complémentaire par le biais de l'application web MyBenefit.

§3 Concrètement, ceci signifie que l'affilié peut demander le versement de la pension complémentaire des manières suivantes :

- soit en ligne, par le biais de l'application web MyBenefit (via le lien renseigné sur le site internet de l'a.s.b.l. SEFOCAM ([www.sefocam.be](http://www.sefocam.be)) / SEFOPLUS OFP ([www.sefoplus.be](http://www.sefoplus.be)) sous la rubrique « MyBenefit » ou directement via [www.mybenefit.be](http://www.mybenefit.be) où le formulaire de déclaration peut être rempli en ligne et où les documents demandés dans ce dernier peuvent être ajoutés de manière électronique ; ceci n'est possible qu'en cas de mise à la retraite à l'âge légal de la pension (anticipée) et à la suite de la cessation du travail autorisé et non pas en cas de versement en cas de chômage avec complément d'entreprise, ni en cas de versement de la prestation en cas de décès.
- soit par le biais de l'envoi du formulaire de déclaration et des documents demandés dans ce dernier par e-mail à [helpdesk@sefocam.be](mailto:helpdesk@sefocam.be) ;

- soit par le biais de l'envoi, par courrier ordinaire, du formulaire de déclaration et des documents demandés dans ce dernier à l'a.s.b.l. Sefocam, Boulevard de la Woluwe 46 boîte 7, 1200 Bruxelles.

### **Section 1. - Paiement en cas de retraite à l'âge légal de la pension (anticipée)**

#### **Article 9**

§ 1 Le capital (ou la rente correspondante) est payé lors de la prise effective par l'affilié de sa pension de retraite légale (anticipée) conformément aux dispositions légales en la matière ou de sa pension de retraite légale au plus tôt lorsqu'il atteint l'âge légal de la pension.

§ 2 Le capital au moment de la retraite est égal au montant figurant sur le compte individuel de l'affilié auprès de SEFOPLUS OFP à ce moment. Le cas échéant, ce montant est revu à la hausse afin de garantir le rendement minimum, conformément à l'article 24 de la L.P.C..

§ 3 Préalablement à la mise à la retraite et lorsque SEFOPLUS OFP est informé de la date de la pension par l'intermédiaire de Sigedis, l'affilié reçoit un courrier de l'Organisateur par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. SEFOCAM mentionnant le montant de ses réserves acquises à ce moment au sein du régime de pension sectoriel social ainsi que les formalités à remplir dans le cadre du paiement de sa pension complémentaire. A cet égard, l'application web MyBenefit mentionnée à l'article 8 est également expliquée, laquelle peut être utilisée pour les formalités à remplir.

§ 4 Pour procéder au paiement de la pension complémentaire, l'affilié doit transmettre le formulaire de déclaration complété de manière complète et correcte, ainsi que les annexes et attestations ou pièces justificatives mentionnées dans ce dernier à l'a.s.b.l. SEFOCAM de l'une des manières renseignées à l'article 8, §3.

§ 5 Si nécessaire le droit de demander la pension complémentaire s'éteint, conformément à l'article 55 de la L.P.C., après 5 ans pour les réclamations résultant de ou relatifs à la pension complémentaire ou la gestion de celle-ci. Le délai de 5 ans commence à courir le jour suivant la date à laquelle l'affilié prend connaissance ou aurait raisonnablement dû avoir connaissance de l'événement qui donne ouverture à l'action. En cas de force majeure empêchant d'agir dans le délai, celui-ci sera suspendu. Faute de demande de pension

dans le délai précité, l'avantage est versé dans la réserve libre du Patrimoine Distinct Pension SCP 149.04. Dans le cas où la pension complémentaire ne peut pas être payée dans le délai précité pour des raisons étrangères à SEFOPLUS OFP, à l'Organisateur et à l'a.s.b.l. SEFOCAM, elle est versée dans la réserve libre du Patrimoine Distinct Pension SCP 149.04.

### **Section 2. - Paiement en cas de cessation de toute forme de travail autorisé dans le secteur en plus de la retraite**

#### **Article 10**

§ 1 Cette procédure, conformément à la mesure transitoire prévue à l'article 63/6 de la L.P.C., ne s'applique plus qu'à l'affilié qui a pris sa pension de retraite légale (anticipée) avant 2016 et a réalisé depuis lors, de manière ininterrompue, des prestations de travail chez un employeur visé à l'article 2.7. Ces prestations de travail autorisées en complément de la pension de retraite légale (anticipée) doivent commencer avant 2016. Dans ce cas, la pension complémentaire n'est payée qu'au moment de l'arrêt de ce travail autorisé.

§ 2 À partir du moment où l'arrêt de ce travail autorisé est constaté par le biais des flux DMFA, l'affilié reçoit de SEFOPLUS OFP, par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. SEFOCAM, un courrier mentionnant le montant de ses réserves acquises au sein du régime de pension sectoriel social ainsi que les formalités à remplir dans le cadre du paiement de la pension complémentaire. A cet égard, l'application web MyBenefit mentionnée à l'article 8 est également expliquée, laquelle peut être utilisée pour les formalités à remplir.

§ 3 Le capital au moment de l'arrêt du travail autorisé tel que mentionné ci-avant est égal au montant figurant sur le compte individuel de l'affilié auprès de SEFOPLUS OFP à ce moment. Le cas échéant, ce montant est revu à la hausse afin de garantir le rendement minimum, conformément à l'article 24 de la L.P.C..

§ 4 Pour procéder au paiement de la pension complémentaire, l'affilié doit envoyer à l'a.s.b.l. SEFOCAM le formulaire de déclaration dûment et correctement complété et accompagné des annexes et attestations ou justificatifs qui y sont mentionnés de l'une des manières qui sont renseignées à l'article 8, §3.

§ 5 Si nécessaire le droit de demander la pension complémentaire s'éteint, conformément à l'article 55 de la L.P.C., après 5 ans pour les réclamations résultant de ou relatifs à la pension complémentaire ou la gestion de celle-ci. Le délai de 5 ans commence à courir le jour suivant la date à laquelle l'affilié

prend connaissance ou aurait raisonnablement dû être informé de l'incident qui donne lieu à la réclamation. En cas de force majeure empêchant d'agir dans le délai, celui-ci sera suspendu. Faute de demande de pension dans le délai précité, l'avantage est versé dans la réserve libre du Patrimoine Distinct Pension SCP 149.04. Dans le cas où la pension complémentaire ne peut pas être payée dans le délai précité pour des raisons étrangères à SEFOPLUS OFP, à l'Organisateur ou à l'a.s.b.l. SEFOCAM, elle est versée dans la réserve libre du Patrimoine Distinct Pension SCP 149.04.

### **Section 3. - Paiement en cas de chômage avec complément d'entreprise**

#### **Article 11**

§ 1 Si un affilié est mis au chômage avec complément d'entreprise, il peut encore (le cas échéant, à l'issue de la période couverte par l'indemnité compensatoire de licenciement), demander sa pension complémentaire de manière anticipée (à savoir avant d'avoir atteint l'âge légal de la pension) s'il respecte les mesures transitoires prévues à l'article 63/3 de la L.P.C. ou à l'article 63/2 de la L.P.C., comme décrit à l'article 2.15 du présent règlement de pension :

- dès l'âge de 60 ans :
  - si son contrat de travail a été résilié au plus tôt à l'âge de 55 ans en vue d'entrer dans le régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) dans le cadre d'un plan de restructuration établi et communiqué aux ministres régional et fédéral de l'Emploi avant le 1<sup>er</sup> octobre 2015 ;  
où
  - s'il est né avant le 1<sup>er</sup> janvier 1959 ;
- dès l'âge de 61 ans s'il est né avant le 1<sup>er</sup> janvier 1960 ;
- dès l'âge de 62 ans s'il est né avant le 1<sup>er</sup> janvier 1961 ;
- dès l'âge de 63 ans s'il est né avant le 1<sup>er</sup> janvier 1962.

§ 2 Si l'affilié mis au chômage avec complément d'entreprise ne demande pas sa pension complémentaire de manière anticipée conformément au § 1 ci-dessus, sa pension complémentaire est payée au moment de la prise effective de sa pension légale après que SEFOPLUS OFP a été informé en vertu de Sigedis.

§ 3 Le capital lors de la prise anticipée conformément au § 1 de cet article est égal au montant figurant sur le compte individuel de l'affilié auprès de SEFOPLUS OFP à ce moment. Le cas échéant, ce montant est revu à la hausse afin de garantir le rendement minimum, conformément à l'article 24 de la L.P.C..

§ 4 Mensuellement, l'Organisateur informe SEFOPLUS OFP (par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. SEFOCAM) de l'existence des nouveaux dossiers chômage avec complément d'entreprise dans son secteur. SEFOPLUS OFP (par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. SEFOCAM) rédige, le cas échéant, un courrier aux affiliés concernés mentionnant la possibilité de réclamer la pension complémentaire dans le cadre du chômage avec complément d'entreprise.

§ 5 Pour bénéficier du paiement de la pension complémentaire dans le cadre du chômage avec complément d'entreprise, l'affilié doit envoyer à l'a.s.b.l. SEFOCAM le formulaire de déclaration dûment et correctement complété et accompagné des annexes et attestations ou justificatifs qui y sont mentionnés de l'une des manières qui sont renseignées à l'article 8, §3.

§ 6 Si nécessaire le droit de demander la pension complémentaire s'éteint, conformément à l'article 55 de la L.P.C., après 5 ans pour les réclamations résultant de ou relatifs à la pension complémentaire ou la gestion de celle-ci. Le délai de 5 ans commence à courir le jour suivant la date à laquelle l'affilié prend connaissance ou aurait raisonnablement dû être informé de l'incident qui donne lieu à la réclamation. En cas de force majeure empêchant d'agir dans le délai, celui-ci sera suspendu. Faute de demande de pension dans le délai précité, l'avantage est versé dans la réserve libre du Patrimoine Distinct Pension SCP 149.04. Dans le cas où la pension complémentaire ne peut pas être payée dans le délai précité pour des raisons étrangères à SEFOPLUS OFP, à l'Organisateur ou à l'a.s.b.l. SEFOCAM, l'avantage est versé dans la réserve libre du Patrimoine Distinct Pension SCP 149.04.

### **Section 4. - Prestation en cas de décès**

#### **Article 12**

§ 1 Si l'affilié décède et qu'il n'a pas encore reçu sa pension complémentaire ou une partie de celle-ci, une prestation en cas de décès est octroyée, correspondant aux réserves acquises de l'affilié au moment du décès. Celle-ci est octroyée à son (ses) bénéficiaire(s) suivant l'ordre défini ci-dessous :

1. au profit d'une ou des personnes physiques que l'affilié a fait connaître par voie de lettre recommandée à SEFOPLUS OFP par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. SEFOCAM. Cette lettre recommandée sert de preuve de cette désignation, tant pour SEFOPLUS OFP que pour l'affilié. A tout moment, l'affilié peut révoquer cette désignation au moyen d'une nouvelle lettre recommandée.
2. à défaut, au profit de son/sa conjoint(e) à condition que les intéressés :
  - ne soient pas divorcés (ou en instance de divorce) ;
  - ne soient pas judiciairement séparés de corps (ou en instance judiciaire de séparation de corps).
3. à défaut, au profit de son partenaire cohabitant légal (au sens des articles 1475 à 1479 du Code Civil) ;
4. à défaut, au profit de son/ses enfants ou de leurs ayants droit, par subrogation, en parts égales ;
5. à défaut, au profit de ses parents, en parts égales ;
6. à défaut des bénéficiaires susmentionnés, les réserves acquises ne sont pas octroyées, mais elles sont versées dans la réserve libre du Patrimoine Distinct Pension SCP 149.04.

§ 2 Quand le décès de l'affilié est dû au fait intentionnel de le bénéficiaire, le bénéficiaire ne peut pas prétendre la prestation en cas de décès. Dans ce cas, la prestation en cas de décès sera payée aux autres bénéficiaires de même niveau ou au/aux bénéficiaire(s) du niveau suivant.

§ 3 Dans tous les cas, SEFOPLUS OFP ne paiera la prestation en cas de décès qu'une seule fois. SEFOPLUS OFP, l'Organisateur ou l'a.s.b.l. SEFOCAM ne peuvent jamais être tenu responsable des conséquences fiscales, civiles, patrimoniales, ou autres conséquences de l'ordre de bénéficiaires.

§ 4 Conformément à l'article 55 de la L.P.C., le droit de demander cette prestation en cas de décès s'éteint après 5 ans pour les réclamations résultant de ou relatifs à la pension complémentaire ou la gestion de celle-ci. Le délai de 5 ans commence à courir le jour suivant la date à laquelle le bénéficiaire prend connaissance ou aurait raisonnablement dû être informé de l'existence de la pension complémentaire, de sa qualité de bénéficiaire et de l'incident qui donne lieu à la réclamation. En cas de force majeure empêchant d'agir

dans le délai, celui-ci sera suspendu. Faute d'une quelconque demande dans le délai précité, cet avantage est versé dans la réserve libre du Patrimoine Distinct Pension SCP 149.04.

§ 5 Après avoir été informé de la date de décès, SEFOPLUS OFP adressera un courrier par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. SEFOCAM au domicile de l'affilié décédé appelant le/les bénéficiaire(s) à remplir les formalités nécessaires en vue du paiement de cette prestation en cas de décès, correspondant aux réserves acquises.

§ 6 Pour pouvoir recevoir la prestation en cas de décès, le(les) bénéficiaire(s) doit(vent) envoyer à l'a.s.b.l. SEFOCAM le formulaire de déclaration dûment et correctement complété et accompagné des annexes et attestations ou justificatifs qui y sont mentionnés, soit par e-mail (helpdesk@sefocam.be), soit par courrier ordinaire (a.s.b.l. SEFOCAM, Boulevard de la Woluwe 46 boîte 7, 1200 Bruxelles).

## CHAPITRE IX. - MODALITÉS DE PAIEMENT

### Article 13

§ 1 Afin que SEFOPLUS OFP puisse effectivement procéder au paiement de la pension complémentaire ou de la prestation en cas de décès, il doit disposer des données salariales concernant toute la durée d'affiliation au régime de pension sectoriel.

§ 2 L'affilié ou le bénéficiaire recevra un acompte dans les 5 jours ouvrables après que SEFOPLUS OFP aura reçu (par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. SEFOCAM) les documents nécessaires et les modalités de choix, comme décrit respectivement à aux articles 9 à 12 et aux articles 14 à 15, qui ne soit pas antérieure à la date de retraite, sur base des données salariales disponibles au moment de la demande.

§ 3 Le solde éventuel – avec un minimum de 15 EUR - de la pension complémentaire ou de la prestation en cas de décès sera payé au plus tard au cours du mois de septembre de l'année qui suit à la date à laquelle la demande a été effectuée.

## CHAPITRE X. - FORME DE PAIEMENT

### Article 14

L'affilié ou le cas échéant son/ses bénéficiaire(s) peu(ven)t choisir entre :

1. soit un paiement unique en capital ,
2. soit une conversion en rente viagère annuelle.

### Article 15

§ 1 Une conversion n'est toutefois pas possible lorsque le montant annuel de la rente de départ ne dépasse pas 500 EUR bruts. Ce montant est indexé suivant les dispositions de la loi du 2 août 1971, instaurant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation, des traitements, salaires, pensions, cotisations et subventions à charge du trésor public, de certaines prestations sociales, des limites de rémunération à prendre en considération pour le calcul de certaines cotisations de sécurité sociale des travailleurs, ainsi que des obligations imposées en matière sociale aux travailleurs indépendants.

§ 2 Le droit à la conversion du capital en rente est, en tenant compte de § 1 de cette article, repris dans le courrier que l'affilié ou, le cas échéant, son/ses ayant(s) droit reçoit(ven)t en cas de prédécès par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. Sefocam, comme mentionné au Chapitre VIII.

§ 3 Si l'affilié n'a pas notifié de demande en ce sens à SEFOPLUS OFP dans le mois à partir de la notification susmentionnée, il est censé avoir opté pour le paiement du capital unique. Le/les bénéficiaire(s) de la prestation en cas de décès indiqueront, le cas échéant, leur choix pour un paiement en rente sur la demande de paiement de l'avantage, à défaut de quoi il(s) sera (seront) censé(s) avoir opté pour le paiement du capital unique.

## CHAPITRE XI. - COTISATIONS

### Article 16

§ 1 Tous les frais nécessaires à la garantie des avantages décrits à l'article 7 ci-avant sont entièrement à charge de l'Organisateur. Cette cotisation nette s'élève par affilié actif à 1,92 pour cent de la rémunération annuelle brute de celui-ci.

§ 2 Cette cotisation est fixée en vertu de l'article 5 de la convention collective de travail du 02.12.2021 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social et changeant d'organisme de solidarité avec transfert du fonds de solidarité.

§ 3 Au moins mensuellement, l'Organisateur versera la cotisation nette à SEFOPLUS OFP.

§ 4 Les frais de gestion de 4,5 pour cent redevables en application de l'article 5, § 3 de la convention collective de travail du 02.12.2021 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social et changeant d'organisme de solidarité avec transfert du fonds de solidarité, seront payés par l'Organisateur en même temps que la cotisation redevable visée à l'article 16, § 1.

§ 5 La cotisation O.N.S.S. spéciale de 8,86 pour cent redevable sur la cotisation nette de 1,92 pour cent visée à l'article 5, § 4 de la convention collective de travail du 02.12.2021 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social et changeant d'organisme de solidarité avec transfert du fonds de solidarité conclue en Sous-commission paritaire pour le commerce du métal, sera atteinte auprès de l'Office National de Sécurité Sociale en augmentant la Cotisation de 0,17 pour cent et sera déduite par l'O.N.S.S. à la source. Par conséquent, il n'est pas nécessaire de déclarer séparément la cotisation spéciale de 8,86 pour cent puisque la déclaration se fera sous le code cotisation 825 Type '0' pour la Cotisation de 2,27 pour cent.

## CHAPITRE XII. - RÉSERVES ACQUISES ET PRESTATIONS ACQUISES

### Article 17

§ 1 Conformément à l'article 17 de la L.P.C., un affilié peut, à partir du 1 janvier 2019, prétendre immédiatement aux réserves acquises et aux prestations dès son affiliation.

§ 2 Si sur base d'une (d')affiliation(s) antérieure(s) auprès de ce régime de pension sectoriel social et auprès du :

- régime de pension sectoriel social de la Commission paritaire pour les entreprises de garage (C.P. 112);
- régime de pension sectoriel social de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie (S.C.P. 149.02);

- régime de pension sectoriel social de la Sous-commission paritaire pour la récupération de métaux (S.C.P. 142.01) ;
- régime de pension sectoriel social de la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux (S.C.P. 149.03)

l'affilié avait à la date du 31 décembre 2018 des droits latents conformément aux dispositions des conventions collectives de travail antérieures parce qu'il n'était pas encore question d'un délai d'affiliation total (interrompu ou non) de 12 mois au minimum, ces droits latents seront immédiatement acquis à la date de réaffiliation à ce régime de pension sectoriel social et inscrits sur son compte individuel.

§ 3 Si, à la suite de sa sortie, l'affilié dispose de ses réserves acquises dans le cadre du présent régime de pension sectoriel, (transfert à un autre organisme de pension conformément à l'article 32 § 1 de la L.P.C.) l'Organisateur est alors tenu de régler les déficits par rapport à la garantie de rendement minimum comme visé à l'art. 24 de la L.P.C..

### CHAPITRE XIII. - PROCÉDURE EN CAS DE SORTIE

#### Article 18

§ 1 En cas de sortie d'un affilié, l'Organisateur, par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. SEFOCAM, en informe SEFOPLUS OFP de façon électronique. Cette communication se fera au minimum deux fois par an. L'affilié sortant pour qui les réserves acquises sont moins de 150 euro conformément l'article 31 § 1 de la L.P.C. et § 4 de cette article, ne va pas recevoir cette notification.

§ 2 Au plus tard 30 jours après cette notification, SEFOPLUS OFP, par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. SEFOCAM, communiquera par écrit à l'affilié sortant concernée le montant des réserves et prestations acquises, le maintien de la couverture décès et le type de couverture ainsi que les options possibles énumérées ci-dessous.

§ 3 L'affilié sortant dispose à son tour d'un délai de 30 jours (à compter de la notification par SEFOPLUS OFP) pour indiquer son choix parmi les options mentionnées ci-dessous en matière d'utilisation de ses réserves de pension acquises, éventuellement complétées jusqu'aux minima garantis en exécution de l'article 24 de la L.P.C. :

1. transférer les réserves acquises à l'organisme de pension :
  - soit du nouvel employeur avec lequel il a signé un contrat de travail, s'il est affilié à l'engagement de pension de cet employeur ;
  - soit du nouvel organisateur d'un régime de pension sectoriel auquel ressortit l'employeur avec qui il a signé un contrat de travail, s'il est affilié à l'engagement de pension de cet Organisateur ;
2. transférer les réserves acquises à un organisme de pension qui répartit le bénéfice total entre les affiliés, proportionnellement à leurs réserves et limite les frais suivant les règles définies par le Roi ;
3. laisser les réserves acquises à l'organisme de pension et maintenir l'engagement de pension sans modification (bien entendu sans autre paiement de prime) avec maintien de la couverture décès égale aux réserves acquises ;

§ 4 L'affilié sortant n'a pas le choix de § 3 de cette article quand le montant des réserves acquises à la date de sortie est inférieur ou égale à 150 euro conformément l'article 32 § 1 de la L.P.C. Ce montant est indexé suivant les dispositions de la loi du 2 août 1971, instaurant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation, des traitements, salaires, pensions, cotisations et subventions à charge du trésor public, de certaines prestations sociales, des limites de rémunération à prendre en considération pour le calcul de certaines cotisations de sécurité sociale des travailleurs, ainsi que des obligations imposées en matière sociale aux travailleurs indépendants. Le montant des réserves acquises reste auprès SEFOPLUS OFP sans modifications de l'engagement de pension,

§ 5 Lorsque l'affilié laisse expirer le délai précité de 30 jours, il est censé avoir opté pour la possibilité visée à l'article 18, § 3, 3. À l'expiration de ce délai, l'affilié peut toutefois solliciter en tout temps le transfert de ses réserves à un organisme de pension tel que décrit à l'article 18, § 3, 1. ou 2. ci-avant.

§ 6 SEFOPLUS OFP veillera à ce que le choix fait par l'affilié soit mis en œuvre dans les 30 jours suivants. La réserve acquise à transférer du choix visé à l'article 18, § 3 1. et 2. sera actualisée jusqu'à la date du transfert effectif.

§ 7 Lorsqu'un ancien affilié qui a choisi l'une des options mentionnées sous article 18, § 3, 1. ou 2. se ré-affilie au plan sectoriel, il est considéré comme un nouvel affilié.



## CHAPITRE XIV. - FIN DU RÉGIME DE PENSION

### Article 19

En cas de cessation du régime de pension ou de liquidation d'un employeur, les affiliés concernés acquièrent les réserves acquises, éventuellement complétées jusqu'aux minima garantis en application de l'article 24 de la L.P.C.

## CHAPITRE XV. - RÉSERVE LIBRE

### Article 20

§ 1 Comme prévu à l'article 2.18, une réserve libre est constituée dans le Patrimoine Distinct Pension SCP 149.04.

§ 2 En cas de cessation du présent régime de pension sectoriel social, l'argent de la réserve libre au sein du Patrimoine Distinct Pension SCP 149.04 ne sera en aucun cas ni entièrement ni partiellement remboursé à l'Organisateur. Cette réserve libre sera par contre répartie entre tous les affiliés de ce régime de pension sectoriel social proportionnellement à leurs réserves acquises, éventuellement complétées jusqu'aux minima garantis en application de l'article 24 de la L.P.C.

## CHAPITRE XVI. - RAPPORT DE TRANSPARENCE

### Article 21

§ 1 SEFOPLUS OFP établira annuellement un rapport dit « rapport de transparence » sur la gestion de l'engagement de pension et le mettra à la disposition de l'Organisateur qui le communiquera sur simple requête aux affiliés.

§ 2 Le rapport comprend les éléments suivants :

- le mode de financement de l'engagement de pension et les modifications structurelles dans ce financement ;
- la stratégie d'investissement à long et court terme et la mesure dans laquelle sont pris en compte les aspects sociaux, éthiques et environnementaux ;
- le rendement des placements ;

- la structure des frais ;
- le cas échéant, la participation bénéficiaire ;
- les bases techniques de la tarification ainsi que la mesure dans laquelle et la durée pendant laquelle les bases techniques sont garanties ;
- la méthode applicable en cas de modification du taux d'intérêt pour le calcul de la garantie de rendement minimum conformément à l'article 24 de la L.P.C. (à savoir la méthode verticale ou horizontale) ;
- le niveau actuel de financement de la garantie de rendement minimum visée à l'art. 24 de la L.P.C..

## CHAPITRE XVII. - INFORMATION ANNUELLE AUX AFFILIÉS : LE RELEVÉ DES DROITS À RETRAITE

### Article 22

§ 1 Chaque année (en novembre ou décembre le plus tard), SEFOPLUS OFP enverra un relevé des droits à retraite à chaque affilié actif à l'exclusion des rentiers et des affiliés qui ont déjà reçu un acompte sur leur pension complémentaire tel que visé à l'article 13, § 2. A ce moment, un relevé des droits à retraite est aussi mis à la disposition conformément § 3 de cet article de chaque affilié dormant disposant de réserves acquises.

§ 2 Cet relevé des droits à retraite est établi conformément aux dispositions de l'article 26 de la L.P.C..

§ 3 Ce relevé des droits à retraite peut également être consulté via l'application web MyBenefit, telle que visée à l'article 8, §1 et §2.

## CHAPITRE XVIII. - DROIT DE MODIFICATION

### Article 23

§ 1 Ce règlement de pension est conclu en exécution de l'article 6 de la convention collective de travail du 02.12.2021 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social et changeant d'organisme de solidarité avec transfert du fonds de solidarité. Il est dès lors indissociable de la convention collective de travail précitée.

§ 2 Par conséquent, ce règlement de pension ne peut être modifié et/ou annulé que si cette convention collective de travail est également modifiée et/ou annulée.

## CHAPITRE XIX. - NON-PAIEMENT DES COTISATIONS

### Article 24

§ 1 Toutes les cotisations qui sont ou qui seront à acquitter en exécution du présent régime de pension (y compris dans le cadre de la convention de gestion conclue entre SEFOPLUS OFP et l'Organisateur, régissant les règles de gestion et fonctionnement de SEFOPLUS OFP) devront être acquittées mensuellement par l'Organisateur.

§ 2 En cas de non-paiement des cotisations par l'Organisateur, celui-ci sera mis en demeure par SEFOPLUS OFP au moyen d'une lettre recommandée.

§ 3 Cette mise en demeure, sommant l'Organisateur de payer et attirant son attention sur les conséquences du non-paiement, est envoyée au plus tôt 30 jours après l'échéance de la cotisation impayée. Si, pour quelque raison que ce soit, cette mise en demeure n'était pas envoyée à l'Organisateur, chaque affilié serait informé du non-paiement au plus tard trois mois après l'échéance des cotisations.

## CHAPITRE XX. - LA PROTECTION ET LE TRAITEMENT DES DONNÉES À CARACTÈRE PERSONNEL

### Article 25

§ 1 Toutes les parties impliquées dans le régime de pension sectoriel social ainsi que celles qui sont chargées de la gestion et de l'exploitation s'engagent à respecter la législation sur la protection des données à caractère personnel. Elles ne pourront traiter les données à caractère personnel dont elles ont pris connaissance dans le cadre de la présente convention, que conformément à l'objet de cette convention. Les parties s'engagent à actualiser les données, à les corriger et à supprimer les données fausses ou superflues.

§ 2 Elles prendront les mesures techniques et organisationnelles appropriées qui sont nécessaires pour la protection des données à caractère personnel contre la destruction illicite ou accidentelle, la perte accidentelle, la modification ou l'accès et d'autres traitements non autorisés de ces données personnelles.

§ 3 Les parties mettront en œuvre les moyens nécessaires au respect des engagements pris en vertu de cet article de sorte que soit exclu tout usage pour d'autres buts ou par d'autres personnes que celles qui sont compétentes pour traiter les données à caractère personnel.

## CHAPITRE XXI. - ENTRÉE EN VIGUEUR

### Article 26

§ 1 Le règlement de pension qui était annexé à la convention collective de travail du 23 octobre 2019 est abrogé à partir du 31.12.2021. Le présent règlement de pension entre en vigueur le 31.12.2021 et est conclu pour une durée indéterminée. Son existence est toutefois liée à celle de la convention collective de travail du 2.12.2021 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social et changeant d'organisme de solidarité avec transfert du fonds de solidarité.

§ 2 Le présent règlement de pension peut uniquement être modifié par voie de convention collective de travail, en tenant compte des modalités prévues à l'article 14 de la convention collective de travail du 31.12.2021 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social et changeant d'organisme de solidarité avec transfert du fonds de solidarité.

**A la convention collective de travail du 02.12.2021**

MODIFICATION ET COORDINATION DU REGIME DE PENSION  
 SECTORIEL SOCIAL ET CHANGEMENT D'ORGANISME DE SOLIDARITE  
 AVEC TRANSFERT DU FONDS DE SOLIDARITE

## RÈGLEMENT DE SOLIDARITE SECTORIEL

en exécution de l'article 8 de la convention collective de travail du 02.12.2021 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social et changeant d'organisme de solidarité avec transfert du fonds de solidarité.

## TABLES DES MATIERES

## CHAPITRES

1. Objet
2. Définitions des notions
3. Affiliation
4. Droits et obligations de l'Organisateur
5. Droits et obligations des affiliés
6. Prestations assurées
7. Exécution des prestations assurées
8. Obligation de moyens
9. Cotisations
10. Patrimoine Distinct Solidarité secteurs SEFOCAM
11. Rapport de transparence
12. Informations destinées aux affiliés
13. Droit de modification
14. Défaut de paiement des cotisations
15. La protection de la vie privée
16. Entrée en vigueur

**Article 1**

§ 1 Le présent règlement de solidarité sectoriel est établi en exécution de l'article 8 de la convention collective de travail du 02.12.2021 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social et changeant d'organisme de solidarité avec transfert du fonds de solidarité.

§ 2 Ce règlement définit les droits et obligations de l'Organisateur, de l'organisme de solidarité, des employeurs qui relèvent de la Sous-commission Paritaire précitée, des affiliés et de leur(s) bénéficiaire(s). Il fixe outre les conditions d'affiliation ainsi que les règles d'exécution de l'engagement de solidarité.

§ 3 Ce règlement de solidarité vise à adapter le règlement de solidarité annexé à la convention collective de travail du 23 octobre 2019 dans le cadre du transfert de la gestion de l'engagement de solidarité, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, de Belfius Assurances s.a. vers SEFOPLUS OFP qui agit déjà, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, en tant qu'organisme de pension. Le changement d'organisme de solidarité va de pair avec le transfert, au plus tard le 31 décembre 2021, des réserves de solidarité collectives constituées, à ce moment, auprès de Belfius Assurances s.a. dans le fonds de solidarité Sefocam.

§ 4 Conformément à l'article 10, § 1 de la L.P.C. (voir article 2.15 ci-après), l'engagement de solidarité vise également à faire bénéficier le régime de pension sectoriel du statut particulier défini à l'article 176<sup>2</sup>, 4<sup>o</sup>bis du Code des taxes assimilées au timbre et à l'article 10 de la loi du 26 juillet 1996 visant à promouvoir l'emploi et à préserver la compétitivité. Cet engagement de solidarité fait partie intégrante du régime de pension sectoriel social.

## CHAPITRE II. - DÉFINITIONS DES NOTIONS

**Article 2****1. L'engagement de solidarité**

L'engagement des prestations définies par le présent règlement de solidarité, pris par l'Organisateur (voir 2.2. ci-après) en faveur des affiliés (voir 2.7. ci-après) et/ou de leur(s) bénéficiaire(s). L'engagement de solidarité est à considérer comme une couverture complémentaire ou comme un risque accessoire vis-à-vis de l'engagement de pension.

## 2. L'Organisateur

Conformément à l'article 3, § 1, 5° de la L.P.C. (voir 2.15. ci-après), le Fonds de sécurité d'existence de commerce du métal a été désigné comme Organisateur du régime de pension sectoriel et du présent régime de solidarité par les organisations représentatives représentées au sein de la Sous-commission paritaire pour le commerce de métal 149.04 et ce, via la convention collective de travail du 5 juillet 2002

## 3. Le rapport de transparence

Le rapport annuel rédigé par SEFOPLUS OFP (voir 2.9 ci-après), relatif à la gestion de l'engagement de solidarité. SEFOPLUS OFP mettra le rapport de transparence à disposition sur son site internet.

## 4. Les employeurs

Les employeurs visés à l'article 1 de la convention collective de travail du 5 juillet 2002, ainsi que des conventions collectives de travail modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social.

## 5. L'ouvrier

La personne occupée par un employeur comme visé à l'article 2.5., en exécution d'un contrat de travail, à du travail principalement manuel.

## 6. L'affilié

Le travailleur qui appartient à la catégorie du personnel pour laquelle l'Organisateur a instauré le plan de pension sectoriel et donc le présent engagement de solidarité, et qui remplit les conditions d'affiliation prévues dans le règlement de solidarité. Dans la pratique il s'agit en particulier des ouvriers déclarés sous les codes travailleurs 015, 024 et 027.

## 7. La sortie

Par « sortie », il faut entendre :

- soit la fin d'un contrat de travail (pour une raison autre que le décès ou la retraite), pour autant qu'elle ne soit pas suivie par la conclusion d'un contrat de travail avec un autre employeur ressortissant également à la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal ;
- soit la fin de l'affiliation parce que le travailleur ne répond plus aux conditions d'affiliation du régime de pension, sans que cela coïncide avec la fin du contrat de travail pour une autre raison que le décès ou la retraite ;

- soit la fin de l'affiliation parce que l'employeur ou, en cas de changement de contrat de travail, le nouvel employeur ne ressortit plus à la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal .

## 8. L'organisme de solidarité

La personne morale chargée de l'exécution de l'engagement de solidarité, à savoir, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, SEFOPLUS OFP.

## 9. La rémunération annuelle

La rémunération annuelle brute sur laquelle sont prélevées les cotisations de sécurité sociale (donc majorée de 8 pour cent).

## 10. Le Patrimoine Distinct Solidarité secteurs SEFOCAM

Au sein de SEFOPLUS OFP, des patrimoines distincts sont créés au sens de la LIRP.

L'engagement de solidarité fixé dans le présent règlement de solidarité, ainsi que les engagements de solidarité respectifs des autres secteurs SEFOCAM, sont gérés au sein de SEFOPLUS OFP, dans un patrimoine distinct dénommé 'Patrimoine Distinct Solidarité secteurs SEFOCAM'.

Concrètement, ceci signifie que les réserves liées aux engagements de solidarité sectoriels des secteurs SEFOCAM sont gérées de manière séparée des autres patrimoines distincts au sein de SEFOPLUS OFP et ne peuvent donc pas être utilisées dans le cadre des engagements de pension sectoriels des secteurs SEFOCAM (sauf dans le cadre des prestations de solidarité fixées dans le présent règlement de solidarité), ni dans le cadre des autres engagements de pension et/ou de solidarité mis en place par d'autres organisateurs sectoriels (à savoir, autres que les secteurs SEFOCAM) qui sont également gérés par SEFOPLUS OFP.

Il existe une solidarité au sein du Patrimoine Distinct Solidarité secteurs SEFOCAM.

## 11. La date de recalcul

La date de recalcul du présent règlement de solidarité est fixée au 1<sup>er</sup> janvier.

## **12. La convention collective de travail du 02.12.2021**

La convention collective de travail du 02.12.2021 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel et changeant d'organisme de solidarité avec transfert du fonds de solidarité.

## **13. Le règlement de pension**

Le règlement de pension établi en exécution de l'article 6 de la convention collective de travail du 02.12.2021 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social et changeant d'organisme de solidarité avec transfert du fonds de solidarité.

## **14. L.P.C.**

Loi du 28 avril 2003 (relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale, telle que publiée au M.B. du 15 mai 2003, erratum M.B. du 26 mai 2003 et ses arrêtés royaux d'exécution. Les notions reprises dans la suite de ce règlement doivent être conçues au sens précisé à l'article 3 (définitions) de la loi précitée.

## **15. AR Solidarité**

Arrêté royal du 14 novembre 2003 fixant les prestations de solidarité liées aux régimes de pension complémentaires sociaux (M.B., 14 novembre 2003, ed. 2, p. 55.263).

## **16. AR Financement et Gestion Solidarité**

Arrêté royal du 14 novembre 2003 fixant les règles concernant le financement et la gestion de l'engagement de solidarité (M.B., 14 novembre 2003, ed. 2, p. 55.258).

## **17. La F.S.M.A.**

L'Autorité des Services et Marchés Financiers.

## **18. L'a.s.b.l. SEFOCAM**

Le centre de la coordination administrative et logistique des régimes de pension sectoriels des ouvriers des entreprises de garage, de la carrosserie, du commerce de métal, de la récupération de métaux et des métaux précieux.

Le siège social de l'a.s.b.l. SEFOCAM est établi, à 1200 Bruxelles, Boulevard de la Woluwe 46 boîte 7.

L'a.s.b.l. SEFOCAM peut être jointe par téléphone au numéro 00.32.2.761.00.70. et par e-mail à l'adresse [helpdesk@sefocam.be](mailto:helpdesk@sefocam.be).

L'a.s.b.l. SEFOCAM dispose également d'un site internet : [www.sefocam.be](http://www.sefocam.be).

## **19. Secteurs SEFOCAM**

Par « secteurs SEFOCAM », il est entendu :

- la Commission Paritaire des entreprises de garage (C.P. 112) ;
- la Sous-Commission Paritaire pour la carrosserie (S.C.P. 149.02) ;
- la Sous-Commission Paritaire pour les métaux précieux (S.C.P. 149.03) ;
- la Sous-Commission Paritaire pour le commerce du métal (S.C.P. 149.04) ;
- la Sous-Commission Paritaire pour la récupération de métaux (S.C.P. 142.01).

## **20. SEFOPLUS OFF : l'organisme de pension et de solidarité**

SEFOPLUS est l'institution de retraite professionnelle (IRP) multisectorielle autorisée par la FSMA le 19 novembre 2018 sous le numéro d'identification 50.624, ayant son siège social à 1200 Bruxelles, boulevard de la Woluwe 46, boîte 7, constituée à l'origine par les secteurs SEFOCAL, pour la gestion et l'exécution de leurs engagements de pension et de solidarité sectoriels respectifs.

Conformément aux statuts de SEFOPLUS OFF, d'autres organisateurs sectoriels peuvent également confier la gestion et l'exécution de leur engagement de pension et/ou, le cas échéant, de solidarité sectoriel à SEFOPLUS OFF.

## **21. La Banque de données 2<sup>ème</sup> pilier**

La Banque de données «pensions complémentaires» (DB2P) a pour but de rassembler les données des salariés, des indépendants et des fonctionnaires relatives à l'ensemble des avantages constitués en Belgique et à l'étranger dans le cadre de la pension complémentaire.

Comme cet engagement de solidarité fait partie intégrante du régime de pension sectoriel, chaque terme utilisé dans ce règlement, sans être repris dans la liste des définitions ci-avant, doit être interprété selon la même acception que celle donnée par la L.P.C. ou la liste des définitions reprise à l'article 2 du règlement de pension.

## CHAPITRE III. - AFFILIATION

### Article 3

§ 1 Le règlement de solidarité s'applique de manière contraignante à tous les ouvriers déclarés sous les codes travailleurs 015, 024 et 027, qui sont ou étaient liés aux employeurs visés à l'article 2.5., au ou après le 1<sup>er</sup> janvier 2004 par un contrat de travail, quelle que soit la nature de ce contrat de travail; à l'exception de ceux mentionnés à l'article 4, § 3 de la convention collective de travail du 02.12.2021 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social et changeant d'organisme de solidarité avec transfert du fonds de solidarité.

§ 2 Sans préjudice de l'entrée en vigueur du 1<sup>er</sup> paragraphe, le règlement de solidarité ne s'appliquera qu'à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016 aux ouvriers qui sont ou étaient liés à un employeur qui, en vertu de l'article 5 de l'accord national 2001-2002 du 3 mai 2001, enregistré sous le numéro 58.036/CO/149.04, signé en Sous-commission paritaire pour le commerce du métal, a choisi d'organiser lui-même le régime de pension et qui a obtenu à cet effet l'approbation de la de la Sous-commission paritaire pour le commerce de métal.

§ 3 Les personnes susmentionnées sont affiliées immédiatement au présent engagement de solidarité, c'est-à-dire à partir de la date à laquelle elles remplissent les conditions d'affiliation susmentionnées. Elles restent affiliées tant qu'elles sont en service. Il existe toutefois une exception : les personnes ayant effectivement pris leur pension légale (anticipée) à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016, mais qui ont ensuite continué ou recommencé à travailler dans le cadre d'un contrat de travail conclu avec un employeur tel que visé à l'article 2.5, ne restent ou ne sont pas affiliées au présent engagement de solidarité. Les personnes ayant effectivement pris leur pension légale (anticipée) avant 2016 mais qui ont ensuite continué ou recommencé à travailler dans le cadre d'un contrat de travail conclu avec un employeur visé à l'article 2.5 restent affiliées au présent engagement de pension si cette activité professionnelle a commencé avant le 1<sup>er</sup> janvier 2016 et s'est poursuivie de manière ininterrompue.

## CHAPITRE IV. - DROITS ET OBLIGATIONS DE L'ORGANISATEUR

### Article 4

§ 1 L'Organisateur s'engage à l'égard de tous les affiliés à tout mettre en œuvre pour la bonne exécution de la convention collective de travail du 5 juillet 2002,

ainsi que des conventions collectives de travail modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social.

§ 2 La cotisation due par l'Organisateur en vue du financement de l'engagement de solidarité sera transférée sans tarder par l'Organisateur à l'organisme de solidarité. Le transfert s'effectue au moins 1 fois par mois.

§ 3 Par le biais de l'a.s.b.l. SEFOCAM, l'Organisateur fournira régulièrement à l'organisme de solidarité tous les renseignements nécessaires.

§ 4 L'organisme de solidarité n'est tenu à l'exécution de ses obligations que dans la mesure où, pendant la durée du présent règlement de solidarité les informations suivantes lui ont été fournies :

- pour chaque affilié, le nombre de jours de chômage économique tel que défini à l'article 7 ci-après ;
- pour chaque affilié, le nombre de jours d'incapacité de travail pour cause de maladie (professionnelle) et/ou d'accident (de travail) tel que défini à l'article 8 ci-après ;
- toute autre information ad hoc demandée par l'organisme de solidarité.

Par la suite : les modifications survenant, pendant la durée de l'affiliation, dans les données susmentionnées.

§ 5 L'Organisateur a mis sur pied, à l'usage des affiliés un «helpdesk» dont la coordination est confiée à l'a.s.b.l. SEFOCAM.

## CHAPITRE V. - DROITS ET OBLIGATIONS DE L'AFFILIÉ

### Article 5

§ 1 L'affilié se soumet aux dispositions de la convention collective de travail portant sur l'instauration du régime de pension sectoriel conclue le 5 juillet 2002, ainsi que des conventions collectives de travail modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social, du règlement de pension et du présent règlement de solidarité. Ces documents forment un tout.

§ 2 L'affilié ou le bénéficiaire transmettra le cas échéant les informations et justificatifs manquants à l'organisme de solidarité par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. SEFOCAM de sorte que l'organisme de solidarité puisse satisfaire à ses obligations à l'égard de l'affilié ou de son (ses) bénéficiaire(s).

§ 3 Si l'affilié venait à ne pas respecter une condition qui lui est imposée par le présent règlement de solidarité ou par la convention collective de travail du 5 juillet 2002, ainsi que des conventions collectives de travail modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social, et à perdre de ce fait la jouissance d'un quelconque droit, l'Organisateur et l'organisme de solidarité seront dans la même mesure déchargés de leurs obligations à l'égard de l'affilié dans le cadre des prestations de solidarité réglées par le présent règlement de solidarité.

## CHAPITRE VI. - PRESTATIONS ASSURÉES

### Article 6

§ 1 Conformément à l'article 43, § 1 de la L.P.C. et à l'AR de Solidarité, le présent règlement de solidarité a pour but de garantir les prestations de solidarité suivantes.

§ 2 Les prestations de solidarité définies aux articles 7 et 8 ci-après ne s'exécutent qu'en fonction des données de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale que l'Organisateur obtient par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. SEFOCAM. Les déclarations individuelles des affiliés ne seront pas prises en considération.

§ 3 Les affiliés n'ont droit à l'exécution effective des prestations de solidarité qu'à condition que l'organisme de solidarité ait reçu les cotisations en leur faveur pour le financement de cet engagement de solidarité.

### Section 1. – Constitution de la pension durant les périodes de chômage économique

#### Article 7

§ 1 Durant les périodes de chômage temporaire de l'affilié, au sens de l'article 51 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (code type 71 dans les flux de données de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale), l'orga-

nisme de solidarité se charge de poursuivre le financement du volet pension sur base forfaitaire pendant les périodes précitées.

§ 2 Dans ce contexte, un forfait de 1,00 EUR par jour de chômage économique de l'affilié comme défini ci-dessus sera inscrit sur le compte individuel de pension de l'affilié en question auprès SEFOPLUS OFP (l'organisme de pension)

§ 3 Ce maintien de la constitution de la pension est d'application quelle que soit la durée de travail stipulée dans le contrat de travail.

§4 Durant les périodes pendant lesquelles l'affilié serait en situation de chômage temporaire pour cause de force majeure ou pour raisons économiques dans le cadre de la crise du coronavirus COVID-19 (ci-après abrégé 'chômage temporaire corona'), la constitution du volet pension n'est plus financée par SEFOPLUS OFP. Conformément à l'article 13 de la convention collective de travail du 02.12.2021, l'Organisateur a opté pour la possibilité d'opt-out telle que prévue à l'article 9, §4 et §5 de la loi du 7 mai 2020 portant des mesures exceptionnelles dans le cadre de la pandémie COVID-19 en matière de pensions, pension complémentaire et autres avantages complémentaires en matière de sécurité sociale.

### Section 2. – Constitution de la pension durant les périodes d'incapacité de travail pour cause de maladie (professionnelle) et/ou d'accident (de travail)

#### Article 8

§ 1 Durant les périodes d'indemnisation dans le cadre d'une incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident, et dans le cadre d'une incapacité de travail temporaire pour cause d'accident de travail ou de maladie professionnelle de l'affilié (code types 10, 50, 60 ou 61 dans les flux de données de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale), auxquelles un affilié est confronté, l'organisme de solidarité se charge de poursuivre le financement du volet pension sur base forfaitaire durant les périodes précitées.

§ 2 Dans ce contexte, un forfait de 1,00 EUR sera inscrit sur le compte individuel de pension de l'affilié auprès de SEFOPLUS OFP (l'organisme de pension), pour chaque jour où l'affilié en question s'est trouvé dans une période définie ci-dessus.

§ 3 Cette constitution de la pension est d'application quelle que soit la durée de travail stipulée dans le contrat de travail.

### **Section 3. - Paiement d'une rente en cas de décès**

#### **Article 9**

§ 1 En cas de décès d'un affilié, l'organisme de solidarité octroie au(x) bénéficiaire(s) désigné(s) comme indiqué dans le règlement de pension une indemnité sous forme de rente, à condition :

- que des cotisations aient été versées pour l'affilié durant l'année d'assurance où se situe le décès comme défini à l'article 5, § 4 de la convention collective de travail du 02.12.2021 ;
- que le décès de l'affilié se situe dans les 365 jours suivant la date du début de la période indemnisée d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident.

§ 2 Le capital constitutif de cette rente est de 2.000,00 EUR brut (le cas échéant, participation bénéficiaire comprise) et sera affecté à la constitution d'une rente viagère non indexée sur la tête du ou des bénéficiaire(s).

§ 3 Toutefois, si la rente annuelle – après déduction des charges fiscales et parafiscales légales – est inférieure à 300 EUR, le capital net constitutif sera versé. Ce montant est indexé suivant les dispositions de la loi du 2 août 1971, instaurant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation, des traitements, salaires, pensions, cotisations et subventions à charge du trésor public, de certaines prestations sociales, des limites de rémunération à prendre en considération pour le calcul de certaines cotisations de sécurité sociale des travailleurs, ainsi que des obligations imposées en matière sociale aux travailleurs indépendants.

## CHAPITRE VII. - EXÉCUTION DES PRESTATIONS ASSURÉES

### **Section 1. - Prestations de solidarité telles que décrites à l'article 7 et 8**

#### **Article 10**

Les prestations de solidarité telles que décrites à l'article 7 et 8 du règlement de solidarité seront versées, au moins trimestriellement, du Patrimoine

Distinct Solidarité secteurs SEFOCAM vers les comptes de pension individuels concernés dans le Patrimoine Distinct Pension SCP 149.04.

#### **Article 11**

Si, au cours de l'année écoulée, un affilié s'est trouvé dans une des situations visées à l'article 7 ou 8 et s'il ou si son (ses) bénéficiaire(s) a (ont) touché l'acompte sur la pension complémentaire ou sur la prestation en cas de décès dans la même année, les prestations de solidarité visées à l'article 7 ou 8, et auxquelles l'intéressé peut prétendre, seront imputées soit sur l'avance-même, soit sur le solde qui lui sera attribué dans le cadre du règlement de pension, en fonction du moment où les données nécessaires sont disponibles.

### **Section 2. - Prestation de solidarité telle que définie à l'article 9**

#### **Article 12**

§ 1 Pour pouvoir verser la prestation de solidarité comme indiqué à l'article 9 ci-dessus, il faut que le ou les bénéficiaires suive(nt) la même procédure que celle prévue pour le paiement des avantages en cas de décès dans le volet de pension.

§ 2 A la rigueur, l'Organisateur réclame, par le biais de l'a.s.b.l. SEFOCAM, une attestation d'emploi auprès de l'employeur de l'affilié, tel que visé à l'article 2.5. du présent règlement de solidarité. Il doit ressortir de cette attestation que la prestation décrite à l'article 9 est assurée.

## CHAPITRE VIII. - OBLIGATION DE MOYENS

#### **Article 13**

La couverture des prestations de solidarité définies aux articles 7 à 9 est confiée à SEFOPLUS OFP qui souscrit, à cet égard, une obligation de moyens.

## CHAPITRE IX. - COTISATIONS

#### **Article 14**

§ 1 Toutes les dépenses requises pour assurer les prestations de solidarité visées aux articles 7, 8 et 9 sont entièrement à charge de l'Organisateur.



§ 2 Cette cotisation nette s'élève à 0,09 pour cent du salaire annuel de chaque affilié. Cette cotisation est fixée en vertu de l'article 5 de la convention collective de travail du 02.12.2021 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social et changeant d'organisme de solidarité avec transfert du fonds de solidarité.

§ 3 L'Organisateur versera tous les mois l'ensemble des cotisations à l'organisme de solidarité.

## CHAPITRE X. - PATRIMOINE DISTINCT SOLIDARITÉ SECTEURS SEFOCAM

### Article 15

§ 1 Au sein de SEFOPLUS OFP, le Patrimoine Distinct Solidarité secteurs SEFOCAM est créé.

§ 2 Les cotisations en vue du financement de cet engagement de solidarité ainsi que les cotisations en vue du financement des engagements de solidarité respectifs des autres secteurs SEFOCAM sont versées dans ce Patrimoine Distinct Solidarité secteurs SEFOCAM.

§ 3 Le Patrimoine Distinct Solidarité secteurs SEFOCAM est géré par SEFOPLUS OFP en dehors de ses autres activités conformément à l'article 47 de la LPC et l'article 4 de l'AR Financement et Gestion Solidarité.

§ 4 SEFOPLUS OFP organise la gestion du patrimoine des actifs au sein du Patrimoine Distinct Solidarité secteurs SEFOCAM (les réserves de solidarité) selon les règles spécifiques qui sont fixées à cet égard dans sa déclaration sur les principes de la politique de placement (aussi Statement of Investment Principles ou SIP).

## CHAPITRE XI. - RAPPORT DE TRANSPARENCE

### Article 16

§ 1 Sous le nom «rapport de transparence», SEFOPLUS OFP rédigera un rapport annuel relatif à sa gestion de l'engagement de solidarité. SEFOPLUS OFP mettra le rapport de transparence à disposition sur son site internet.

§ 2 Le rapport abordera les aspects suivants :

- le mode de financement de l'engagement de solidarité et les modifications structurelles dans ce financement ;
- la stratégie d'investissement à long et court terme et la mesure dans laquelle sont pris en compte les aspects sociaux, éthiques et environnementaux ;
- le rendement des placements ;
- la structure des frais ;
- le cas échéant, la participation bénéficiaire ;
- les bases techniques de la tarification ainsi que la mesure dans laquelle et la durée pendant laquelle les bases techniques de la tarification sont garanties.

## CHAPITRE XII. - INFORMATIONS DESTINÉES AUX AFFILIÉS

### Article 17

§ 1 Chaque année (au plus tard en novembre ou décembre), SEFOPLUS OFP transmet (ou fait transmettre) un relevé des droits à retraite, dans lequel SEFOPLUS OFP communique quant aux prestations de solidarité auxquelles les affiliés avaient droit pour l'année d'assurance considérée.

§ 2 Les informations suivantes seront donc incorporées dans le relevé des droits à retraite en ce qui concerne les prestations de solidarité :

1. La somme du nombre de jours assimilés retenus en cas de chômage temporaire pour cause économique et en cas d'incapacité de travail pour cause de maladie (professionnelle) et/ou d'accident (de travail) ;
2. Le montant forfaitaire attribué par jour assimilé, soit 1,00 EUR ;
3. Le montant net attribué avant capitalisation du volet de solidarité au volet de pension au cours de l'année de référence, soit le total des jours assimilés retenus multiplié par le montant forfaitaire de 1,00 EUR.

§ 3 Le dernier relevé des droits à retraite disponible – qui reprend également les prestations de solidarité – peut être consulté par le biais de l'application

web MyBenefit, telle que renseignée à l'article 8, §3 du règlement de pension (annexe 1 à la convention collective de travail du 02.12.2021).

§ 4 SEFOPLUS OFP tiendra le texte du règlement de solidarité à la disposition des affiliés qui pourront l'obtenir sur simple demande.

#### CHAPITRE XIII. - DROIT DE MODIFICATION

##### **Article 18**

§ 1 Cet engagement de solidarité est souscrit en exécution de l'article 8 de la convention collective de travail du 02.12.2021 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social et changeant d'organisme de solidarité avec transfert du fonds de solidarité. Il est donc indissociable de cette dernière.

§ 2 En conséquence, si et dans la mesure où la convention collective de travail était modifiée ou supprimée, l'engagement de solidarité le serait aussi.

§ 3 Le cas échéant, l'Organisateur avisera les affiliés ainsi que la F.S.M.A. du changement d'organisme de solidarité.

#### CHAPITRE XIV. - DÉFAUT DE PAIEMENT DES COTISATIONS

##### **Article 19**

§ 1 Toutes les cotisations qui sont ou qui seront à acquitter en exécution du présent régime de solidarité doivent être acquittées soit mensuellement, soit trimestriellement par l'Organisateur, conformément aux dispositions fixées dans la convention de gestion et/ou dans l'acte d'adhésion applicable.

§ 2 En cas de non-paiement des cotisations par l'Organisateur, celui-ci sera mis en demeure par SEFOPLUS OFP au moyen d'un pli recommandé.

§ 3 Cette mise en demeure, sommant l'Organisateur de payer et attirant son attention sur les conséquences du non-paiement, est envoyée au plus tôt 30 jours après l'échéance de la cotisation impayée. Si cette mise en demeure n'était pas expédiée pour quelque raison que ce soit, chaque affilié serait avisé du défaut de paiement des cotisations, au plus tard trois mois après leur échéance.

§ 4 Si le paiement des cotisations s'arrête pour l'ensemble des contrats du régime de pension sectoriel, les affiliés seront privés de leur droit aux prestations de solidarité. En pareil cas s'appliqueront les modalités du dernier alinéa de l'article 16 du présent règlement de solidarité.

#### CHAPITRE XV. - LA PROTECTION DE LA VIE PRIVÉE

##### **Article 20**

§ 1 Toutes les parties impliquées dans le régime de pension sectoriel social ainsi que celles qui sont chargées de la gestion et de l'exploitation s'engagent à respecter la législation sur la protection de la vie privée. Elles ne pourront traiter les données personnelles, dont elles ont pris connaissance dans le cadre de la présente convention, que conformément à l'objet de cette convention. Les parties s'engagent à actualiser les données, à les corriger et à supprimer les données fausses ou superflues.

§ 2 Elles prendront les mesures techniques et organisationnelles appropriées pour protéger les données personnelles contre la destruction illicite ou accidentelle, la perte accidentelle, la modification ou l'accès et d'autres traitements non autorisés, de ces données personnelles.

#### CHAPITRE XVI. - ENTRÉE EN VIGUEUR

##### **Article 21**

§ 1 Le règlement de solidarité qui était annexé à la convention collective de travail du 23 octobre 2019 est abrogé à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Le présent règlement de solidarité prend effet au 1<sup>er</sup> janvier 2022 pour une durée indéterminée. L'existence du présent règlement de solidarité est liée à l'existence de la convention collective de travail du 02.12.2021 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social et changeant d'organisme de solidarité avec transfert du fonds de solidarité.

§ 2 Le présent règlement de solidarité peut uniquement être modifié par voie de convention collective de travail, en tenant compte des modalités prévues à l'article 14 de la convention collective de travail du 02.12.2021 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social et changeant d'organisme de solidarité avec transfert du fonds de solidarité.

C.C.T. : 09/10/15      A.R. : 11/12/16      M.B. : 05/10/17

Dépôt : 10/11/15  
Date d'enregistrement : 03/03/16  
Numéro d'enregistrement : 131935/CO/149.04  
Publication d'enregistrement dans le M.B. : 15/03/16

### 1. Contenu :

- Possibilité, pour les entreprises qui avaient déjà leur propre régime de pension, de transposer les efforts sectoriels dans le régime d'entreprise.
- Prévoir conditions et modalités.

### 2. Remplacement/prolongation de C.C.T. :

CAO : 29/04/14      KB : 10/04/15      BS : 20/05/15

### 3. Durée :

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016 pour une durée indéterminée.

## Convention collective de travail du 9 octobre 2015

### MODIFICATION ET COORDINATION DES CONDITIONS D'EXCLUSION

Restriction du champ d'application de la convention collective de travail du 9 octobre 2015, modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social.

### TABLES DES MATIERES

#### CHAPITRES

1. Champ d'application
2. Objet
3. Conditions
4. Informations
5. Procédure en cas de non-paiement des primes ou en cas de suppression du régime de pension d'entreprise
6. Procédure
7. Implications financières du régime de pension sectoriel
8. Date d'effet et abrogation

#### CHAPITRE I. - CHAMP D'APPLICATION

### Article 1

§1 La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et ouvriers des entreprises ressortissant à la Sous-Commission paritaire pour le commerce du métal.

§2 Sont exclus du champ d'application de la présente convention les employeurs établis hors de la Belgique dont les travailleurs sont détachés en Belgique au sens des dispositions du titre II du règlement (CEE) n° 1408/71 du Conseil.

§3 Par ouvriers, il faut entendre les ouvriers et les ouvrières.

### Article 2

En exécution de l'article 33 §3 des statuts du « Fonds social pour le Commerce de métal » coordonnés par la convention collective de travail du 9 octobre 2015, la présente convention a pour objet d'expliciter les conditions à remplir par :

- le régime de pension d'entreprise même ;
- la convention collective de travail ou l'accord collectif pour que la cotisation augmentée de 2,10 pour cent du salaire annuel brut des ouvriers sur lequel les retenues de la sécurité sociale sont opérées, visée par l'article précité, puisse être affectée dans le cadre d'un régime de pension d'entreprise, au lieu de l'être dans le cadre du régime de pension sectoriel social instauré par la convention collective de travail du 5 juillet 2002.

### Section 1. – Convention collective de travail ou accord collectif initial(e)

#### Article 3

L'existence de la convention collective de travail ou de l'accord collectif doit être antérieure au 31 décembre 2000 et l'accord des partenaires sociaux de l'entreprise à propos du régime de pension d'entreprise doit y figurer.

### Section 2. – Convention collective de travail d'augmentation

#### Article 4

La convention collective de travail dans laquelle les partenaires sociaux ont opté, au niveau de l'entreprise, pour que l'augmentation de la cotisation égale à 0,30 pour cent soit utilisée pour financer les droits de pension individuels en vertu du régime de pension d'entreprise approuvé par la Sous-Commission paritaire.

### Section 3. – Le régime de pension d'entreprise.

#### Article 5

Au 1<sup>er</sup> janvier 2002 au plus tard, le régime de pension d'entreprise doit remplir au moins les critères suivants :

##### 1. Conditions d'affiliation

§1 Tous les ouvriers déclarés sous les codes travailleurs 015, 024 et 027, qui sont ou étaient sous contrat de travail au ou après le 1<sup>er</sup> janvier 2002 chez un employeur, quelle que soit la nature de ce contrat de travail, doivent être affiliés au régime de pension d'entreprise.

§2 Cela implique entre autres que :

- les ouvriers qui sont occupés ou ont été occupés en vertu d'un contrat de travail à durée déterminée doivent s'affilier ;
- l'affiliation se fait immédiatement au moment de la conclusion du contrat de travail, ce qui signifie qu'elle ne peut être reportée après un âge déterminé, par exemple le 25<sup>ème</sup> anniversaire de l'affilié.

§3 Les catégories suivantes ne doivent pas être affiliées au plan de pension d'entreprise :

- les personnes occupées via un contrat de travail d'étudiant ;
- les personnes occupées via un contrat de travail intérimaire, comme stipulé dans le chapitre II de la loi du 24 juillet 1987 relative au travail temporaire, au travail intérimaire et à la mise à disposition de travailleurs pour des utilisateurs ;
- les apprentis ;
- les personnes occupées via un contrat de travail conclu dans le cadre d'un programme de formation, de promotion et de reconversion soutenu par les pouvoirs publics.

## 2. Formule d'assurance

La cotisation ne peut servir de prime d'assurance que dans le cadre d'une assurance « à capital différé avec contre-assurance de la réserve ».

## 3. Financement

Le régime de pension d'entreprise approuvé par la Sous-Commission paritaire doit être financé, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016, par une cotisation, à charge de l'employeur qui organise ce régime de pension d'entreprise, comme prévu à l'article 33 §3 des statuts du « Fonds social pour le Commerce de métal » coordonnés par la convention collective de travail du 9 octobre 2015, d'au moins 2,10 pour cent du salaire annuel brut des ouvriers soumis aux retenues d'O.N.S.S.

## CHAPITRE IV. - INFORMATION

### Article 6

§1 L'employeur est tenu de transmettre au moins une fois l'an au président de la Sous-Commission paritaire la liste des affiliés au régime de pension d'entreprise qui répondent aux critères d'affiliation précités.

§2 En outre, l'employeur précité avisera le président de la Sous-Commission paritaire de tout remaniement du régime de pension d'entreprise, en lui adressant dans les deux mois, à dater du remaniement, une copie des changements apportés au règlement de pension. L'organisme de pension qui gère le régime de pension d'entreprise est tenu à cette occasion de rédiger une attestation certifiant que le régime de pension d'entreprise répond aux critères définis dans cette convention.

§3 Enfin, sur simple requête du président de la Sous-Commission paritaire, l'employeur lui transmettra toutes les données lui permettant de (faire) vérifier si les obligations sont respectées scrupuleusement.

## CHAPITRE V. - PROCÉDURE EN CAS DE NON-PAIEMENT DES PRIMES OU EN CAS DE SUPPRESSION DU RÉGIME DE PENSION D'ENTREPRISE

### Article 7

Le régime de pension d'entreprise doit prévoir une procédure en cas de non-paiement des primes ; cette procédure contient au moins les éléments suivants :

- en cas de non-paiement des primes dans les 30 jours qui suivent leur échéance, l'organisme de pension adressera à l'employeur une mise en demeure par pli recommandé le sommant de s'acquitter des primes ;
- si les primes ne sont toujours pas payées dans les 60 jours qui suivent leur échéance, l'organisme de pension adressera à l'employeur une nouvelle mise en demeure par pli recommandé le sommant de s'acquitter des primes, et avisera par courrier le président de la Sous-Commission paritaire de la situation ;
- si les primes ne sont toujours pas payées dans les 90 jours qui suivent leur échéance, l'organisme de pension adressera à l'employeur une nouvelle mise en demeure par pli recommandé l'avisant que les contrats feront l'objet d'une réduction dans les trois semaines. L'organisme de pension en avisera également par courrier le président de la Sous-Commission paritaire ainsi que les affiliés au régime de pension d'entreprise.
- Si les primes dues dans le cadre du régime de pension d'entreprise restent impayées ou si le régime de pension est supprimé, l'employeur sera tenu de s'affilier au régime de pension sectoriel à partir de la date de cessation de paiement ou de suppression du régime de pension.

## CHAPITRE VI. - PROCÉDURE

### Article 8

§1 Si, en vertu de l'article 8 de la convention collective de travail du 9 octobre 2015 relative à l'accord national 2015 - 2016, l'on veut affecter la cotisation de 2,10 pour cent au financement du régime de pension d'entreprise approuvé par la Sous-Commission paritaire, la procédure suivante devra être utilisée :

## **Section 1. – Renseignements à fournir au président de la Sous-Commission paritaire**

§2 Plusieurs documents doivent être adressés par pli recommandé au président de la Sous-Commission paritaire pour vérification et approbation ; ils devront lui être adressés avant le 1<sup>er</sup> décembre 2015, date limite.

§3 Il s'agit notamment des documents suivants :

- la convention collective de travail dans laquelle les partenaires sociaux ont opté, au niveau de l'entreprise, pour que l'augmentation de la cotisation égale à 0,30 pour cent soit utilisée pour financer les droits de pension individuels en vertu du régime de pension d'entreprise approuvé par la Sous-Commission paritaire.
- et le nouveau règlement de pension, conforme aux critères qui découlent de cette convention collective de travail.

## **Section 2. – Délibération du président de la Sous-Commission paritaire**

§4 Dans le mois qui suivent la production de ces documents par l'employeur, le président de la Sous-Commission paritaire lui signifiera son accord, son refus ou lui réclamera des renseignements supplémentaires.

§5 Toute requête visant l'affectation de la cotisation augmentée de 2,10 pour cent au financement du régime de pension d'entreprise approuvé par la Sous-Commission paritaire ne pourra être rejetée par le président de la Sous-Commission paritaire que si les conditions régissant cette matière et stipulées dans cette convention collective ne sont pas remplies.

§6 Dès lors, tout différend s'y rapportant, sera traité en Sous-Commission paritaire pour le commerce du métal.

## CHAPITRE VII. - IMPLICATIONS FINANCIÈRES DU RÉGIME DE PENSION SECTORIEL

### **Article 9**

Vu que l'Organisateur du régime de pension sectoriel social a choisi d'utiliser à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016 la technique d'encaissement différencié de l'O.N.S.S.,

l'entreprise doit déclarer sous code 825 de la D.M.F.A. type '8' indiquant que l'employeur n'est pas redevable à aucune cotisation du F.S.E. afin d'alimenter le régime de pension sectoriel social. La cotisation O.N.S.S. spéciale de 8,86 pour cent devra être déclarée sous code 865.

## CHAPITRE VIII. - DATE D'EFFET ET ABROGATION

### **Article 10**

§1 La convention collective de travail du 29 avril 2014 portant restriction du champ d'application de la convention collective de travail du 29 avril 2014 conclue au sein de la Sous-Commission paritaire pour le commerce de métal (S.C.P. 149.04) modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social, enregistrée sous le numéro 122703/CO/149.04 est abrogée à partir du 1 janvier 2016.

§2 La présente convention collective de travail produit ses effets à dater du 1<sup>er</sup> janvier 2016 et est conclue pour une durée indéterminée.

§3 Elle peut être dénoncée moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Sous-Commission paritaire précitée.

§4 Avant de résilier la convention collective de travail, la Sous-Commission paritaire doit prendre la décision de supprimer le régime de pension sectoriel. Cette décision ne sera valable que si elle est prise conformément aux dispositions de l'article 10, §1, 3<sup>o</sup> L.P.C.

C.C.T. : 02/12/21

A.R. :

M.B. :

Dépôt : 08/12/21

Date d'enregistrement : 16/02/22

Numéro d'enregistrement : 170275/CO/149.04

Publication de l'enregistrement dans le M.B. : 28/02/22

### 1. Contenu :

1. Champ d'application
2. Cadre
  - 2.1 Objet
  - 2.2 Procédure
3. Garantie de revenu
  - 3.1 Augmentation des salaires
  - 3.2 Enveloppe d'entreprise
  - 3.3 Prime Corona
  - 3.4 Prime de séparation
  - 3.5 Déclaration d'engagement salaires jeunes
  - 3.6 Fonds social
  - 3.7 Mobilité
  - 3.8 Groupe de travail : Classification des fonctions
4. Formation
  - 4.1 Efforts de formation
  - 4.2 Reconnaissance Educam
  - 4.3 Clause d'écologie
  - 4.4 Formations en dehors du temps de travail
  - 4.5 Offre de formation pour les collaborateurs logistiques
  - 4.6 Plans de formation entreprises
5. Travail faisable
  - 5.1 Elaboration ultérieure du modèle sectoriel du travail faisable
  - 5.2 Congé d'ancienneté
  - 5.3 Congé pour raisons impérieuses
6. Planification de la carrière
  - 6.1 Crédit-temps et diminution de la carrière
  - 6.2 Régime de chômage avec complément d'entreprise
7. Participation et concertation
  - 7.1 Représentation des travailleurs
8. Temps de travail et flexibilité
  - 8.1 Flexibilité
  - 8.2 Heures supplémentaires et limite interne

9. Outplacement
  - 9.1 Collectivisation outplacement
10. Paix sociale et durée de l'accord
  - 10.1 Paix sociale
  - 10.2 Durée

Annexe: primes de la Région Flamande, déclaration d'engagement salaires jeunes

### 2. Prolongation/ remplacement de C.C.T. :

### 3. Durée :

Du 1<sup>er</sup> janvier 2021 jusqu'au 31 décembre 2022, sauf indication contraire.

**Convention collective de travail du 2 décembre 2021**

ACCORD NATIONAL 2021-2022

## CHAPITRE I. – CHAMP D'APPLICATION

**Article 1 – Champ d'application**

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises relevant de la compétence de la sous-commission paritaire pour le Commerce du Métal.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par "ouvriers", les ouvriers et les ouvrières.

Pour l'application de la présente convention, on entend par "techniciens de service" :

- Les techniciens fournissant un service au client ou à l'utilisateur lui-même ;
- Avec un déplacement important à la clé (du domicile ou de la société vers l'entreprise, le client ou d'un client à l'autre) ;
- Qui disposent d'un degré d'équipement élaboré (équipement, outils de travail personnels, etc.) ;
- Qui disposent d'un degré de formation élevé (programmes de formation spécifiques plusieurs fois par an) ;
- Qui couvrent souvent une région déterminée ;
- Qui sont souvent spécialisés dans certaines machines ;
- Qui sont indispensables dans l'organisation de l'entreprise ;
- Qui ont été repris dans une catégorie de classification spécifique.



## CHAPITRE II. – CADRE

### Article 2 – Objet

Cette convention collective de travail est conclue pour la période 2021-2022 en tenant compte de l'arrêté royal du 19 avril 2019 portant exécution de l'article 7, § 1, de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité (MB du 24 avril 2019).

### Article 3 – Procédure

La présente convention collective de travail est déposée au Greffe de la Direction générale Relations Collectives de travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 7 novembre 1969 fixant les modalités de dépôt des conventions collectives de travail. (MB 22 du novembre 1969).

Les parties signataires demandent que la présente convention collective de travail ainsi que les annexes soient rendues obligatoires par arrêté royal.

## CHAPITRE III. – GARANTIE DE REVENU

### Article 4 – Augmentation des salaires

Le 1<sup>er</sup> janvier 2022, tous les salaires horaires minima sectoriels sont augmentés de 0,4%. Le 1<sup>er</sup> janvier 2022, tous les salaires bruts effectifs sont augmentés de 0,4%, sauf pour les entreprises où la marge est concrétisée de façon alternative par le biais d'une enveloppe d'entreprise.

Si aucune concertation d'entreprise n'est entamée au sujet de l'enveloppe ou si la concertation n'a pas débouché sur la conclusion d'une convention collective de travail avant le 31 mars 2022, tous les salaires horaires bruts effectifs des ouvriers seront augmentés de 0,4% au 1<sup>er</sup> janvier 2022.

### Article 5 – Enveloppe d'entreprise

Les entreprises peuvent au 1<sup>er</sup> janvier 2022 affecter la marge salariale maximale disponible de 0,4% de la masse salariale de façon alternative par le biais d'une enveloppe d'entreprise récurrente. L'affectation de cette enveloppe peut uniquement être négociée au niveau de l'entreprise.

Par masse salariale, on entend les salaires horaires bruts effectifs (y compris les primes de fin d'année, les primes d'équipe, le sursalaire, etc.) ainsi que les charges sociales y afférentes (cotisations patronales de Sécurité Sociale de l'employeur et autres charges sociales).

La procédure de négociation au niveau de l'entreprise concernant l'affectation du budget récurrent s'effectue en 2 étapes dans les entreprises où une délégation syndicale est instituée :

a) Préalablement, tant l'employeur que toutes les organisations syndicales représentées au sein de la délégation syndicale de l'entreprise doivent être d'accord sur l'affectation de l'enveloppe au niveau de l'entreprise.

Dans les entreprises ayant plusieurs sièges, la décision est prise au niveau du groupe. Cette décision porte non seulement sur la volonté ou non de négocier mais aussi sur le niveau auquel ces négociations seront menées.

b) S'il est décidé de procéder à une concertation en entreprise sur une affectation de l'enveloppe, cette concertation doit déboucher, au plus tard le 31 mars 2022, sur une convention collective de travail.

Dans les entreprises sans délégation syndicale la même procédure sera suivie. Dans ce cas, l'accord de toutes les organisations syndicales représentées au sein de la sous-commission paritaire est requis et la convention collective de travail doit être signée par toutes les organisations syndicales représentées au sein de la sous-commission paritaire.

#### Remarque

La convention collective de travail relative aux salaires horaires du 26 juin 2019, enregistrée sous le numéro 153.157/CO/149.04 et rendue obligatoire par arrêté royal du 14 novembre 2019 (MB du 27 novembre 2019), sera adaptée dans ce sens à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021 et ce pour une durée indéterminée.

### Article 6 – Prime Corona

§ 1. Au plus tard le 31 décembre 2021, les entreprises accorderont une prime corona unique sous la forme visée à l'article 19quinquies, § 4, de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, comme modifié par l'arrêté royal du 21 juillet 2021 (MB du 29 juillet 2021).

§ 2. Le montant de la prime de base-corona est égal à 250 euros.

§ 3. La prime sera majorée d'une partie variable de 100 euros pour les entreprises ayant un résultat d'exploitation positif en 2020 (code 9901 du compte de résultats des comptes annuels).

§ 4. Pour les primes mentionnées aux § 2 et § 3, les modalités de paiement suivantes s'appliquent :

- Être lié par un contrat de travail au 15 novembre 2021 ;
- Prorata de la fraction d'occupation au 15 novembre 2021 ;
- Avoir au moins 60 jours de travail effectifs dans l'entreprise au cours d'une période de référence allant du 1<sup>er</sup> janvier 2021 au 15 novembre 2021 pour avoir droit à la totalité de la prime, selon laquelle chaque jour de travail entamé est équivalent à un jour de travail effectif ;
- Prorata pour les ouvriers ayant moins de 60 jours de travail effectif dans la période de référence :
  - Si au moins 15 jours de prestations effectives : 25% ;
  - Si au moins 30 jours de prestations effectives : 50% ;
  - Si au moins 45 jours de prestations effectives : 75%.
- Imputation à la partie variable des primes ayant déjà octroyées dans le cadre de Covid-19 moyennant un accord de :
  - Dans les entreprises avec délégation syndicale : la délégation syndicale présente au niveau de l'entreprise ;
  - Dans les entreprises sans délégation syndicale : toutes les organisations représentées à la sous-commission paritaire avant le 24 décembre 2021.
- Une exception sur la partie variable de la prime peut être octroyé aux entreprises qui ont fait des mauvaises affaires en moyennant un accord de :
  - Dans les entreprises avec délégation syndicale : Toutes les organisation représentées dans la délégation syndicale au niveau de l'entreprise ;
  - Dans les entreprises sans délégation syndicale : toutes les organisations représentées à la sous-commission paritaire.
- Possibilité de négocier une augmentation au niveau de l'entreprise jusqu'à un maximum de 500 euros :

- Le cas échéant, l'attribution doit se faire conformément à l'article 19quinquies de l'arrêté d'exécution de la loi ONSS, par convention collective au niveau de l'entreprise ou, en l'absence de délégation syndicale, dans un accord individuel par écrit.

- Dans les entreprises ayant déjà accordé le montant maximal de 500 euros sous forme de prime corona, la prime de base de 250 euros peut être converti en un avantage équivalent au niveau de l'entreprise, par biais d'une convention collective de travail d'entreprise moyennant :
  - Dans les entreprises avec délégation syndicale : une convention collective de travail entre l'employeur et toutes les organisations représentées dans la délégation syndicale ;
  - Dans les entreprises sans délégation syndicale : une convention collective de travail entre toutes les organisations représentées à la sous-commission paritaire.

Remarque

Une convention collective de travail relative à la prime corona sera rédigée en ce sens, à partir du 1<sup>er</sup> août 2021 et jusqu'au 31 décembre 2022 inclus.

#### **Article 7 – Prime de séparation**

A partir du 1<sup>er</sup> juillet 2022, et sans préjudice des dispositions plus favorables de l'entreprise, la prime de séparation sera portée de €18.50 par nuit à €18,80 par nuit.

Remarque

La convention collective de travail relative à la prime de séparation, prime d'équipes et prime de travail de nuit du 12 septembre 2019, enregistrée sous le numéro 154.699/CO/149.04 et rendue obligatoire par arrêté royal du 4 février 2020 (MB du 26 février 2020), sera adaptée dans ce sens à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022 et ce pour une durée indéterminée.

#### **Article 8 – Déclaration d'engagement salaires jeunes**

Les partenaires sociaux s'engagent à ne pas réintroduire la dégressivité des salaires pour les jeunes, excepté pour les étudiants jobistes, cf. la législation existante.

#### **Article 9 – Fonds social**

§ 1. Une indemnité complémentaire emploi fin de carrière sera attribuée aux travailleurs âgés qui diminueront leur temps de travail dans le cadre de la

cct n° 103 du 27 juin 2012 d'1/5e ou de moitié pour l'aménagement de leurs fin de carrière au cours de la période du 1<sup>er</sup> janvier 2021 au 30 juin 2023.

Cette indemnité complémentaire est attribuée à partir de 60 ans et, dans les conditions de la CCT n°156 et de la CCT n°157 du 15 juillet 2021, à partir de 55 ans pour une diminution de carrière d'1/5 et à partir de 57 ans pour une diminution de carrière à mi-temps, et ce jusqu'à l'âge légal de la pension.

§ 2. A) A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019 et jusqu'au 31 décembre 2021 les ouvriers peuvent solliciter le remboursement des frais de garde d'enfants. Le Fonds Social rembourse les frais de garde d'enfant encourus en 2021 à condition que l'ouvrier, au moment de la demande de remboursement, relève de la compétence de la sous-commission paritaire pour le Commerce du Metal.

Ce remboursement est valable pour la garde d'enfants jusqu'à l'âge de 3 ans dans un lieu d'accueil agréé par Kind&Gezin ou l'Office de la Naissance et de l'Enfance et s'élève à 3 euros par jour/par enfant, avec un maximum de 300 euros par an/par enfant.

Ce remboursement est effectué sur base de l'attestation fiscale des frais de garde d'enfants, sur laquelle figurent les jours de garde pour l'année précédant celle de la délivrance de l'attestation.

§ 2. B) A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022 et jusqu'au 31 décembre 2024 les ouvriers peuvent solliciter le remboursement des frais de garde d'enfants. Le Fonds Social rembourse les frais de garde d'enfant encourus en 2022 et 2023 à condition que l'ouvrier, au moment de la demande de remboursement, relève de la compétence de la sous-commission paritaire pour le Commerce du Metal.

Ce remboursement est valable pour la garde d'enfants jusqu'à l'âge de 3 ans dans un lieu d'accueil agréé par Kind&Gezin ou l'Office de la Naissance et de l'Enfance et s'élève à 4 euros par jour/par enfant, avec un maximum de 400 euros par an/par enfant.

Ce remboursement est effectué sur base de l'attestation fiscale avec les frais de garde d'enfants pour lesquels les jours de garde sont indiqués pour l'année précédant de celle au cours de laquelle le certificat a été délivré.

Le 30 juin 2023 il y aura une évaluation au niveau du Fonds Social, en vue de l'extension possible de l'intervention à la garderie avant et après l'école pour des enfants ayant moins de 14 ans le jour de l'activité de garde (ou

ayant moins de 21 dans le cas d'un enfant souffrant d'un lourd handicap), pour des activités de garderie effectuées par une structure d'accueil ou un établissement de garderie agréé, subventionné ou contrôlé directement par une administration publique.

§ 3. Une indemnité complémentaire est attribuée aux ouvriers qui dans la période du 1<sup>er</sup> décembre 2021 jusqu'au 30 juin 2024 entrent dans un emploi fin de carrière en douceur, conformément à l'article 8 de la convention collective de travail du 26 juillet 2021 relative au travail faisable et à afflux, enregistrée sous le numéro 167.263/CO/149.04.

§ 4. L'ouvrier qui, à la suite d'un entretien de carrière ou de sa propre initiative, fait appel à un accompagnement de carrière peut à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019 et ce pour une durée indéterminée solliciter le remboursement des frais par le Fonds Social.

Ce remboursement correspond au prix de revient des chèques-carrière que l'ouvrier a commandés auprès du VDAB. Pour les ouvriers qui n'ont pas droit aux chèques-carrière, l'intervention s'élève à maximum 80 euros par période de six ans.

§ 5. A partir du 1<sup>er</sup> décembre 2021, toutes les indemnités complémentaires seront indexées sur la base des indexations salariales réelles au 1<sup>er</sup> février 2020 et au 1<sup>er</sup> février 2021 (l'index social du mois de janvier de l'année calendrier est comparé à l'index social du mois de janvier de l'année calendrier précédente).

Par le biais de ce calcul, à savoir 0,74% le 1<sup>er</sup> février 2020 et 0,77% le 1<sup>er</sup> février 2021, les indemnités complémentaires sont indexées de 1,52%.

De ce fait, les indemnités complémentaires sont majorées à partir du 1<sup>er</sup> décembre 2021 comme suit :

- Indemnité complémentaire chômage temporaire : €12,89 par allocation de chômage et €6,45 par demi-allocation de chômage ;
- Indemnité complémentaire chômage complet et pour chômeurs âgés : €6,64 par allocation de chômage et de maladie et €3,32 par demi-allocation de chômage et de maladie ;

- Indemnité complémentaire maladie pour les incapacités de travail débutant à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019: € 98,78 après 60 et 120 jours et €128,62 après une période de maladie plus longue ;
- Indemnité complémentaire de maladie: €2,48 par allocation INAMI et €1,24 par demi-allocation INAMI ;
- Indemnité complémentaire incapacité de travail pour malades âgés: €8,46 par allocation INAMI et €4,23 par demi-allocation INAMI ;
- Indemnité complémentaire fermeture: €328,83 + €16,57/an avec un maximum de €1084,60 ;
- Indemnité complémentaire crédit-temps mi-temps: €82,20 ;
- Indemnité complémentaire emploi fin de carrière: €82,20 pour un 1/2e et de €32,87 pour un 1/5e.

#### Remarque

La convention collective de travail relative à la modification et coordination des statuts du fonds social du 26 juillet 2021, enregistrée sous le numéro 167.007/CO/149.04, et rendue obligatoire par arrêté royal du 17 novembre 2021 (à publier) sera adaptée en ce sens à partir du 1<sup>er</sup> décembre 2021 et ce pour une durée indéterminée.

### Article 10 – Mobilité

§ 1. À partir du 1<sup>er</sup> juillet 2022, une indemnité vélo de €0,20 par kilomètre effectivement parcouru, pour un maximum de 40 kilomètres (aller et retour) par jour de travail, est accordée aux travailleurs qui parcourent une partie ou la totalité de la distance à vélo.

§ 2. L'indemnité vélo, telle que reprise au §1, ne peut en aucun cas être inférieure à l'indemnité journalière basée sur l'intervention de l'employeur dans l'abonnement hebdomadaire, telle que reprise dans le tableau ajouté à l'article 11 de la convention collective de travail n°19/9 concernant l'intervention financière de l'employeur dans le prix des transports en commun publics des travailleurs, conclue au sein du Conseil National de Travail du 23 avril 2019.

§ 3. À partir de 40 km, l'indemnité journalière basée sur l'intervention de l'employeur dans l'abonnement hebdomadaire, telle que reprise dans le tableau

ajouté à l'article 11 de la convention collective de travail n°19/9 concernant l'intervention financière de l'employeur dans le prix des transports en commun publics des travailleurs, conclue au sein du Conseil National de Travail du 23 avril 2019, reste d'application.

§ 4. L'indemnité journalière est obtenue en divisant par 5 l'intervention patronale dans l'abonnement hebdomadaire SNCB et doit être indexée chaque année au 1<sup>er</sup> février conformément à l'indexation annuelle des tarifs de train de la SNCB, selon l'avis du Conseil Central de l'Economie.

§ 5. Les travailleurs remettent à leur employeur une déclaration signée dans laquelle ils déclarent utiliser régulièrement une bicyclette pour se déplacer entre leur lieu de résidence et leur lieu de travail. Ils signalent tout changement de cette situation dans les plus brefs délais. L'employeur peut à tout moment vérifier cette déclaration.

§ 6. Les modalités d'octroi de l'indemnité pour le vélo sont déterminées au niveau de l'entreprise.

#### Remarque

La convention collective de travail du 16 juin 2011 relative aux frais de transport, enregistrée sous le numéro 104.833/CO/149.04 et rendue obligatoire par arrêté royal du 10 octobre 2012 (MB du 13 novembre 2012), sera adaptée en ce sens à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2022 et ce pour une durée indéterminée.

### Article 11 – Groupe de travail classification professionnelle

Un groupe de travail composé d'experts en classification professionnelle sera mis en place pour actualiser la classification professionnelle existante.

## CHAPITRE IV. – FORMATION

### Article 12 – Efforts de formation

§ 1. Conformément à l'article 12, 1<sup>o</sup> de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable, publiée au Moniteur belge le 15 mars 2017 les ouvriers ont un droit collectif à la formation à raison de 5 jours sur une période de 2 ans, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022.

§ 2. Au-dessus du droit collectif à la formation, tel que mentionné au §1., chaque ouvrier a un droit individuel à la formation d'un jour par année calendaire.

### **Article 13 – Faire agréer Educam en tant que centre de validation d'expérience et cartographie par Educam, à la demande du travailleur, des compétences nécessaires pour le futur**

Educam tentera de se faire reconnaître comme centre de validation de compétences. L'objectif est qu'Educam puisse délivrer un certificat de validation des compétences qui permettrait aux travailleurs qui ne remplissent pas les conditions de diplôme mais qui disposent des connaissances ou de l'expérience professionnelle nécessaires, d'entrer en considération pour une fonction ou un emploi donnés au sein du secteur.

En outre, Educam élaborera des outils permettant aux travailleurs de vérifier (à leur initiative et pendant les heures de travail) s'ils disposent ou non des compétences nécessaires à (la continuation de) l'exécution de leur fonction de manière compétente dans un avenir proche.

Les deux initiatives seront élaborées par le comité de suivi d'Educam et seront déployées à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2022 au plus tard.

### **Article 14 – Clause d'écologie**

En exécution de l'article 22bis, §1., second paragraphe, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, les formations gratuites organisées par Educam, les formations pour lesquelles l'employeur a touché une prime et les formations légalement obligatoires ou réglementaires, sont exclues de l'application de la clause d'écologie à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2021 et jusqu'au 31 août 2023 inclus.

### **Article 15 – Formations en dehors du temps de travail**

Les formations ainsi que la préparation des formations doivent impérativement avoir lieu pendant les heures de travail.

### **Article 16 – Offre de formation pour les collaborateurs logistiques**

Au sein d'Educam une offre de formation sera élaborée pour les collaborateurs logistiques.

### **Article 17 – Plans de formation entreprises**

Dans le rapport du CE il convient de noter que le plan de formation entreprise a été discuté dans le conseil d'entreprise.

Remarque

La convention collective de travail du 12 septembre 2019 en matière de formation, enregistrée sous le numéro 154.509/CO/149.04, rendue obligatoire par arrêté royal du 6 septembre 2020 (MB du 16 septembre 2020), sera adaptée en ce sens à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022 et pour une durée indéterminée et à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2021 jusqu'au 31 août 2023 pour ce qui concerne la clause d'écologie.

## CHAPITRE V. – TRAVAIL FAISABLE

Les partenaires sociaux considèrent que l'arrivée de nouveaux travailleurs dans le secteur est un enjeu important aussi bien pour les entreprises que pour le secteur.

### **Article 18 – Elaboration ultérieure d'un modèle sectoriel du travail faisable**

Les partenaires sociaux s'engagent à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2021 à continuer les efforts pour l'élaboration ultérieure du modèle sectoriel du travail faisable, avec EDUCAM comme promoteur.

Les partenaires sociaux conviennent de prolonger les initiatives suivantes :

§ 1. L'employeur qui, entre le 1<sup>er</sup> juillet 2021 et le 30 juin 2023, engage un nouveau travailleur dans le secteur avec un contrat à durée indéterminée, a droit pendant cette période et pour cet ouvrier à quatre jours de formation sur base de l'offre EDUCAM.

Après six mois d'ancienneté cet ouvrier a droit à un jour de formation qu'il/elle peut choisir dans l'offre EDUCAM.

La formation ci-dessus donne droit à un crédit-prime de 100 euros par journée de formation.

§ 2. Du 1<sup>er</sup> juillet 2021 jusqu'au 30 juin 2023 inclus, toute entreprise bénéficie d'un programme de tutorat organisé par EDUCAM, qui pour les ouvriers relèvera du Vlaams Opleidingsverlof /Congé-éducation payé.

L'employeur qui est en charge du tutorat a également le droit de suivre un programme de tutorat, organisé par EDUCAM.

Dans le cadre de la formation parrainage, un employeur a également droit à 1 moment de perfectionnement. Du 1<sup>er</sup> juillet 2021 au 30 juin 2023, l'employeur a droit à un crédit-prime de 100 euros pour un moment de perfectionnement de 8h et 50 euros pour un moment de perfectionnement de 4h.

Si l'employeur est en charge du tutorat, il n'y a pas de droit à un crédit de formation pour une remise à niveau.

§ 3. Pour la garde des enfants les travailleurs ont droit à une contribution du Fonds Social, telle que décrite dans l'article 9 § 2 A) et B) de la présente convention collective du travail.

§4. Chaque ouvrier a droit à un entretien de carrière avec son employeur au moins une fois tous les cinq ans.

§ 5. A partir du 1<sup>er</sup> juillet 2021 jusqu'au 30 juin 2024 les ouvriers ayant au moins 58 ans, peuvent, moyennant l'accord de l'employeur et sur base volontaire, modifier leur carrière dans le cadre de la planification de leur fin de carrière.

§ 6. L'indemnité complémentaire pour malades âgés, tels que visés par l'article 9 de la convention collective de travail relative au travail faisable et à l'entrée de nouveaux travailleurs dans le secteur du 26 juillet 2021, enregistrée sous le numéro 167.263/CO/149.04 est augmentée et indexée à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019 pour une durée indéterminée. Le 1<sup>er</sup> décembre 2021, cette indemnité complémentaire a été indexée à 1,52%.

#### Remarque

La convention collective de travail relative au travail faisable et à l'afflux du 26 juillet 2021, enregistrée sous le numéro 167.263/CO/149.04, sera modifiée en ce sens à partir du 1<sup>er</sup> décembre 2021 et prolongée jusqu'au 30 juin 2023, à l'exception de l'article 5, second paragraphe, qui est prolongé jusqu'au 31 décembre 2023, l'article 13 qui est prolongé jusqu'au 31 décembre 2024, l'article 9 qui a été conclue pour une durée indéterminée et l'article 8 qui est prolongé jusqu'au 30 juin 2024 inclus.

#### **Article 19 – Congé d'ancienneté**

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022 l'ouvrier a droit à un jour de congé d'ancienneté moyennant 8 ans d'ancienneté dans l'entreprise au lieu de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise précédemment. Une deuxième jour de congé d'ancienneté est accordé moyennant 12 ans d'ancienneté au lieu de 15 ans d'ancienneté.

La convention collective de travail relative au congé d'ancienneté du 12 septembre 2019, enregistrée sous le numéro 154.705/CO/149.04 et rendue obligatoire par arrêté royal du 6 mars 2020 (MB du 12 mai 2020), sera adaptée en ce sens à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022 et ce pour une durée indéterminée.

#### **Article 19-bis – Congé pour raisons impérieuses**

Selon la convention collective de travail n° 45 du 19 décembre 1989 introduisant un congé pour raisons impérieuses, le travailleur a le droit de s'absenter du travail en raison de l'incendie du domicile ou d'une catastrophe naturelle.

Pour ces absences, 1 jour par année calendrier sera payé à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022.

#### Remarque

Une convention collective sur le congé pour raisons impérieuses sera élaborée à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022 et pour une durée déterminée, jusqu'au 30 juin 2023 inclus.

### CHAPITRE VI. – PLANIFICATION DE LA CARRIÈRE

#### **Article 20 – Crédit-temps, diminution de la carrière et emplois fin de carrière**

§ 1. En exécution de la convention collective de travail n°156 du Conseil national du travail du 15 juillet 2021, l'âge auquel les ouvriers peuvent réduire leurs prestations de travail d'1/5 ou d'un mi-temps dans le cadre d'un emploi de fin de carrière après 35 ans de carrière ou dans un métier lourd, est porté à 55 ans pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2021 jusqu'au 31 décembre 2022 inclus.

§ 2. En exécution de la convention collective de travail n°157 du Conseil national du travail du 15 juillet 2021, l'âge auquel les ouvriers peuvent réduire leurs prestations de travail d'1/5 ou d'un mi-temps dans le cadre d'un emploi de fin de carrière après 35 ans de carrière ou dans un métier lourd, est porté à 55 ans pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2023 jusqu'au 30 juin 2023 inclus.

#### Remarque

La convention collective de travail du 12 septembre 2019 concernant le droit au crédit-temps, à la diminution de carrière et aux emplois fin de carrière, enregistrée sous le numéro 154.701/CO/149.01 et rendue obligatoire par arrêté royal du 31 juillet 2020 (MB du 14 août 2020) sera adaptée en ce sens à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021.

#### **Article 21 – Régime de chômage avec complément d’entreprise**

Les partenaires sociaux souscrivent au niveau sectoriel à toutes les conventions collectives de travail – cadres du CNT en matière de RCC, y compris la disposition relative à la possibilité de dispense de disponibilité adaptée.

Le Fonds Social prend en charge le paiement de l’indemnité complémentaire, comme prévu à l’article 15 de la convention collective de travail relative aux statuts du Fonds social du 2 décembre 2021, ainsi que le paiement des cotisations patronales spéciales, comme prévu aux articles 24 et 24bis de cette convention.

Le Fonds Social mettra au point les modalités nécessaires à cet effet.

#### Remarque

Lors de la SCP du 2 décembre 2021, 4 conventions collectives de travail ont été signées à cet effet, à savoir :

- Régime de chômage avec complément d’entreprise. Cette convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2021 et cesse d’être en vigueur le 30 juin 2023.
- Dispense de l’obligation de disponibilité adaptée [2021-2022]. Cette convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2021 et cesse d’être en vigueur le 31 décembre 2022.
- Dispense de l’obligation de disponibilité adaptée [2023-2024]. Cette convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2023 et cesse d’être en vigueur le 31 décembre 2024.
- Régime de chômage avec complément d’entreprise pour certains travailleurs âgés moins valides ou ayant des problèmes physiques graves. Cette convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2021 et cesse d’être en vigueur le 30 juin 2023.

#### **Article 22**

Le Fonds social mettra au point les modalités nécessaires à cet effet.

### CHAPITRE VII – PARTICIPATION ET CONCERTATION SOCIALE

#### **Article 23 – Représentation des travailleurs**

Les dispositions en matière de représentation des travailleurs, fixées à l’article 22 de l’accord national de 2019-2020 sont prorogées pour la durée de l’accord national 2021-2022.

Concrètement, cela signifie que, dans les entreprises où il ne faut plus procéder au renouvellement du conseil d’entreprise, du comité de prévention et de protection au travail et/ou de la délégation syndicale suite à une diminution du nombre de travailleurs, les délégués des travailleurs qui ne sont plus protégés ne peuvent être licenciés que si la Commission paritaire, convoquée sur initiative du Président, s’est réunie et prononcée sur le licenciement dans les 30 jours suivant la notification au Président. Cette procédure n’est pas valable en cas de licenciement pour faute grave. Le non-respect de la procédure est assimilé à un licenciement manifestement déraisonnable et, dans ce cas, l’employeur devra verser une indemnité au délégué correspondant à 17 semaines de rémunération.

### CHAPITRE VIII. – TEMPS DE TRAVAIL ET FLEXIBILITÉ

#### **Article 24 – Flexibilité**

La convention collective de travail du 12 septembre 2019 relative à la flexibilité, enregistrée sous le numéro 154702/CO/149.04 et rendue obligatoire par arrêté royal du 6 mars 2020 (MB du 12 mai 2020), sera prolongée jusqu’au 30 juin 2023 et sera modifiée à partir du 1<sup>er</sup> décembre 2021 jusqu’au 30 juin 2023 inclus.

#### **Article 25 – Heures supplémentaires et limite interne**

Les partenaires sociaux sont d’accord de maintenir le cadre convenu dans la convention collective de travail relative du 26 juin 2019 aux heures supplémentaires, enregistrée sous le numéro 153.158/CO/149.04 et rendue obligatoire par arrêté royal du 3 décembre 2019 (MB du 19 décembre 2019) pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2023 jusqu’au 30 juin 2023 inclus.

§ 1. Moyennant une CCT d'entreprise avec toutes les organisations syndicales représentées dans la délégation syndicale ou à défaut, avec toutes les organisations syndicales représentées dans la sous-commission paritaire), pour les techniciens de service :

- Le nombre des heures supplémentaires volontaires peut être porté de 120 h à maximum 300 h pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2023 jusqu'au 30 juin 2023 ;
- Les heures supplémentaires qui ne sont pas prises en compte pour la limite interne peuvent être portées de 25 h à maximum 60 h du 1<sup>er</sup> janvier 2023 jusqu'au 30 juin 2023 ;
- La limite interne peut être portée de 143 h à maximum 383 h du 1<sup>er</sup> janvier 2023 jusqu'au 30 juin 2023.

§ 2. L'augmentation du nombre d'heures supplémentaires volontaires, le nombre d'heures supplémentaires volontaires qui ne sont pas prises en compte pour la limite interne et/ou l'augmentation de la limite interne comme prévu au § 1. ne sont possibles que dans les conditions suivantes :

- Une convention collective de travail est conclue avant le 31 décembre 2022 ;
- Le technicien de service qui a conclu un accord sur l'exécution des heures supplémentaires volontaires, a le droit de renoncer temporairement ou définitivement à l'exécution effective des heures supplémentaires volontaires. L'ouvrier en informe son employeur dans un délai raisonnable pouvant être déterminé au niveau d'entreprise ;
- Lors de la signature de l'accord individuel, le technicien de service a le droit d'être assisté par un délégué syndical ou un secrétaire syndical ;
- L'accord individuel est soumis au conseil d'entreprise ou, à défaut, au CPPT ou, à défaut, à la délégation syndicale et une évaluation est effectuée sur base des chiffres des heures supplémentaires prestées et par rapport à la récupération de ces heures ;
- L'augmentation ne s'applique qu'aux techniciens de service rémunérés à un salaire horaire supérieur au salaire barémique de la catégorie E ou en voie de progression dans un délai de deux ans vers un salaire horaire supérieur au salaire barémique de la catégorie E.

§ 3. La cct d'entreprise conclue en application du § 1. et § 2. est déposée au Greffe de la Direction générale Relations Collectives de travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale et une copie de celle-ci est simultanément transmise au président de la sous-commission paritaire.

## CHAPITRE IX. – OUTPLACEMENT

### **Article 26 – Collectivisation outplacement**

Pendant la période du 1<sup>er</sup> octobre 2021 au 30 juin 2023, les partenaires sociaux collectiviseront l'outplacement, aux conditions suivantes :

- 1300 euro sont pris en charge par le Fonds Social; 500 euro sont payés par l'entreprise ;
- La surveillance de la qualité se fait par Educam ;
- La collectivisation n'est pas applicable en cas de licenciement pour force majeure médicale ;
- De collectivisation n'est pas valable lorsque l'ouvrier est licencié avec une indemnité de licenciement correspondant à au moins de 30 semaines de salaire.

Remarque

La convention collective de travail en matière de reclassement professionnel du 12 septembre 2019 enregistrée sous le numéro 155.833/CO/149.04 et rendue obligatoire par arrêté royal du 20 décembre 2020 (MB du 3 février 2021) sera prolongée en ce sens, valable à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2021 et jusqu'au 30 juin 2023.

## CHAPITRE X. – PAIX SOCIALE ET DURÉE DE L'ACCORD

### **Article 27 – Paix sociale**

La présente convention collective de travail assure la paix sociale dans le secteur pendant toute la durée de l'accord. En conséquence, aucune revendication à caractère général ou collectif ne sera formulée, que ce soit aux niveaux national, régional ou des entreprises individuelles.



### **Article 28 – Durée**

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée, couvrant la période du 1<sup>er</sup> janvier 2021 au 31 décembre 2022 inclus, sauf précision contraire.

Les articles applicables pour une durée indéterminée peuvent être résiliés moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée au Président de la sous-commission paritaire pour le Commerce du Métal et aux organisations signataires.

Les articles applicables au fonds social qui sont convenus pour une durée indéterminée peuvent être résiliés moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée au Président de la sous-commission paritaire pour le Commerce du Métal et aux organisations signataires.

## SOUS-COMMISSION PARITAIRE POUR LE COMMERCE DU METAL

### ANNEXE 1 À L'ACCORD NATIONAL 2021-2022

#### PRIMES DE LA REGION FLAMANDE

Les parties signataires déclarent que les ouvriers ressortissants à la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal et qui remplissent les conditions de domicile et d'emploi prescrites par la Région flamande, peuvent faire appel aux primes d'encouragement en vigueur dans la Région flamande, à savoir :

- Crédit-soins
- Crédit-formation
- Entreprises en difficulté ou en restructuration

Et ceci pour une durée indéterminée.

Par la présente déclaration, les partenaires sociaux du secteur du commerce du métal manifestent leur désaccord avec la réintroduction de la dégressivité salariale pour les jeunes qui entrent sur le marché de l'emploi et qui ont moins de 21 ans.

Cette mesure ne permettra pas de lutter contre le chômage des jeunes. Elle est bien au contraire néfaste pour un secteur qui essaie d'attirer des jeunes qui ont opté pour l'enseignement technique ou professionnel. C'est la raison pour laquelle le secteur a décidé, il y a des années, de supprimer la dégressivité salariale pour les jeunes.

En tant que secteur, nous sommes prêts à collaborer de façon constructive pour trouver une solution réalisable permettant de s'attaquer au nœud du problème.

Au nom des partenaires sociaux de la ScP 149.04.

## SALAIRES MINIMUM NATIONAL

CATÉGORIE	TENSION	01/02/2022 €			
		37,5h/s	38h/s	39h/s	40h/s
A.1. Manœuvre	100	14,17	14,03	13,71	13,42
A.2. Manœuvre (10 ans d'an- cienneté dans l'entreprise)	105	14,88	14,73	14,40	14,09
B. Spécialisé	112,5	15,94	15,78	15,42	15,10
C. Qualifié	125	17,71	17,54	17,14	16,78
D. Hautement qualifié	132	18,70	18,52	18,10	17,71
E. Hors Catégorie	140	19,84	19,64	19,19	18,79

Prochaine indexation : 01/02/23

(\*) = uniquement possible moyennant jours de compensation (CAO/CCT 07/3/85)

## INDEX SOCIAL

MOIS	2021	2022
Janvier	107,86	113,42
Février	107,93	114,60
Mars	108,09	115,54
Avril	108,35	116,52
Mai	108,50	117,02
Juin	108,73	117,58
Juillet	109,13	118,39
Août	109,57	
Septembre	109,89	
Octobre	110,53	
Novembre	111,27	
Décembre	111,97	

L'indice qui est d'application sur les salaires est l'indice social ou "lissé" : c'est la moyenne arithmétique des indices santé des 4 derniers mois.

À partir de 2005, les salaires horaires effectifs et barémiques sont adaptés à l'index réel chaque fois le 1 février. L'adaptation est calculée en comparant l'index social du mois de janvier de l'année en cours à celui de janvier de l'année précédente.

INTERVENTION DE L'EMPLOYEUR DANS LE TRANSPORT DOMICILE -  
TRAVAIL MOYENS DE TRANSPORT PRIVÉS (01/02/22)

Distance en km	Intervention hebdomadaire de l'employeur (5j/semaine)	Distance en km	Intervention hebdomadaire de l'employeur (5j/semaine)
1	1,06	43 - 45	5,52
2	1,17	46 - 48	5,85
3	1,31	49 - 51	6,12
4	1,43	52 - 54	6,33
5	1,55	55 - 57	6,57
6	1,64	58 - 60	6,83
7	1,72	61 - 65	7,09
8	1,81	66 - 70	7,46
9	1,92	71 - 75	7,69
10	2,01	76 - 80	8,18
11	2,13	81 - 85	8,45
12	2,23	86 - 90	8,84
13	2,33	91 - 95	9,19
14	2,44	96 - 100	9,44
15	2,54	101 - 105	9,81
16	2,66	106 - 110	10,16
17	2,74	111 - 115	10,58
18	2,84	116 - 120	10,91
19	2,99	121 - 125	11,17
20	3,08	126 - 130	11,56
21	3,19	131 - 135	11,91
22	3,29	136 - 140	12,16
23	3,40	141 - 145	12,68

Distance en km	Intervention hebdomadaire de l'employeur (5j/semaine)	Distance en km	Intervention hebdomadaire de l'employeur (5j/semaine)
24	3,51	146 - 150	13,17
25	3,60	151 - 155	13,17
26	3,73	156 - 160	13,67
27	3,80	161 - 165	13,90
28	3,86	166 - 170	14,17
29	4,01	171 - 175	14,65
30	4,10	176 - 180	14,89
31 - 33	4,28	181 - 185	15,41
34 - 36	4,63	186 - 190	15,64
37 - 39	4,88	191 - 195	15,90
40 - 42	5,22	196 - 200	16,40

TABLEAU INDEMNITE DE STAND-BY ET DE DEPART (01/02/22)

<b>Indemnité de stand-by</b>	
a) Jour de semaine	€ 1,98 par heure
b) Nuit en semaine	€ 2,66 par heure
c) Jour de week-end	€ 2,66 par heure
d) Nuit pendant le week-end	€ 3,33 par heure

<b>Indemnité de départ</b>	
Un appel	€ 33,35 par jour civil
Deux appels	€ 53,36 par jour civil
Trois appels	€ 66,69 par jour civil
Chaque appel suivant	+ € 6,68 par appel supplémentaire

**CGSLB**

Boulevard Baudouin 8 | 1000 Bruxelles  
tél. 02 509 16 00 | fax 02 509 16 49  
e-mail siegesocial@cgsלב.be | site web www.cgsלב.be

Votre liberté, votre voix

