

Métaux non-ferreux

Commission paritaire 105

Conventions nationales 2021 – 2022



Votre liberté, votre voix



Conventions
collectives de Travail

Commission paritaire
des métaux non ferreux (CP 105)

NON FERREUX

CONVENTIONS NATIONALES

2021-2022

SOMMAIRE

000 CHAMP D'ACTION COMMISSION PARITAIRE

010.	Champ d'application	7
015.	Règlement d'ordre intérieur.....	9
020.	Maintien de CCT.....	21
030.	Abrogation de CCT	25
060.	Comité paritaire d'apprentissage.....	29
062.	Comité paritaire d'apprentissage : règlement d'ordre intérieur.....	31

100 RÉMUNÉRATION

111.	Classification de fonction	41
112.	Détermination du salaire	45
113-a.	Suppression des barèmes des jeunes.....	53
113-b.	Barèmes des étudiants jobistes.....	57
115.	Indemnité d'apprentissage	61
116.	Vacances annuelles.....	65
119-a.	Bonus variable	71
119-b.	Bonus variable	77
121.	Budget	95
122.	Salaire minimum garanti	103
130.	Prime de fin d'année : fin de contrat, incapacité de travail, congé prophylactique, congé parental d'accueil et congé d'adoption	109
132.	Prime de fin d'année et chômage temporaire	113
133.	Conversion prime de fin d'année en jours de congé.....	115
140.	Prime corona.....	119
145.	Indemnité de dérangements travailleurs en équipes.....	125
146.	Prime de Noël et Nouvel An	129
151.	Frais de transport.....	133
160.	Système sectoriel des éco-chèques	141

200 DURÉE DU TRAVAIL : HEBDOMADAIRE, ANNUELLE, CARRIÈRE

210.	Durée hebdomadaire.....	147
2121.	Régime dérogatoire repos dimanche	151
221.	Congé d'ancienneté	153
225.	Congé de carrière.....	155
230-a.	RCC (01.07.2021-31.12.2021).....	159
230-b.	RCC (01.07.2021-30.06.2023).....	163
231-a.	Dispense de l'obligation de disponibilité adaptée (2021-2022)	169
231-b.	Dispense de l'obligation de disponibilité adaptée (2023-2024)	173
233.	Méthode de calcul de l'indemnité complémentaire du RCC.....	177

242.	Introduction de nouveaux régimes de travail.....	179
249.	Organisation du travail	183
251.	L'intégration des migrants	187

300 CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

310.	Petit chômage	191
315.	Jour de carence	201
320.	Délais de préavis.....	207
330.	Congé pour raisons impérieuses.....	211
341.	Interruption de la carrière professionnelle.....	213
342-a.	Crédit-temps et emplois de fin de carrière (01.01.21-31.12.21)	215
342-b.	Crédit-temps, diminution de carrière et emplois fin de carrière (01.01.19-30.06.21).....	219
342-c.	Crédit-temps, diminution de carrière et emplois fin de carrière (01.01.21-31.12.22).....	227
342-d.	Crédit-temps et emplois fin de carrière (01.01.23-30.06.23)	235
343.	Transition vers RCC	239
350.	Accueil des travailleurs	243
360.	Travail intérimaire	249
362.	Contrats à durée déterminée	253
390.	Statut des jeunes travailleurs	255

400 FORMATION ET PROMOTION DE L'EMPLOI

410.	Emploi et formation groupes à risques	259
413.	Fonds de formation	267
415.	Formation permanente	271
417.	CV Formation	277
420.	Apprentissage industriel.....	285

500 CONCERTATION SOCIALE

510.	Statut délégation syndicale premiers transformateurs	289
520.	Formation syndicale	291
521.	Facilités de travail	295
530.	Sécurité d'emploi	299
531.	Postes vacants suite à un licenciement multiple ou collectif	303
540.	Procédure de conciliation	307
550.	Garanties syndicales	319
561.	Règlement d'ordre intérieur type pour les conseils d'entreprise.....	325

600 SÉCURITÉ D'EXISTENCE

600-a.	Régime sectoriel de sécurité d'existence.....	333
600-b.	Régime sectoriel de sécurité d'existence.....	339
630-a.	Pension extralégale.....	357
630-b.	Pension extralégale - Prime récurrente de 10.000 BEF.....	361

700 PROGRAMMATION SOCIALE

700.	Accord national 2021-2022.....	365
701.	Prolongation de dispositions de durée déterminée.....	377

800 CCT NON-HARMONISÉES ENCORE D'APPLICATION

810/130.	Primes de fin d'année.....	381
810/222.	Jours fériés culturels.....	383
810/510.	Statut délégations syndicales.....	385
820/510.	Statut délégations syndicales.....	399

000 CHAMP D'ACTION COMMISSION PARITAIRE

- 010. CHAMP D'APPLICATION**
- 015. RÈGLEMENT D'ORDRE INTÉRIEUR**
- 020. MAINTIEN DE CCT**
- 030. ABROGATION DE CCT**
- 060. COMITÉ PARITAIRE D'APPRENTISSAGE**
- 062. COMITÉ PARITAIRE D'APPRENTISSAGE :
RÈGLEMENT D'ORDRE INTÉRIEUR**

AR : 09.02.71

MB : 19.03.71

Modifié par

AR : 09.07.84

MB : 20.07.84

1. Contenu :

Dénomination et compétence Commission paritaire

010. Champ d'application

CHAMP D'APPLICATION

Extrait de l'arrêté royal du 9 février 1971 (Moniteur belge 19.03.71), modifié par l'arrêté royal du 9 juillet 1984 (Moniteur belge 20.07.84).

Art. 1^{er}.

Sont instituées les commissions paritaires d'employeurs et de travailleurs, dont la dénomination et la compétence sont fixées ci-après :

§ 1. Pour les travailleurs dont l'occupation est de caractère principalement manuel et leurs employeurs :

Commission paritaire des métaux non ferreux et ce pour les entreprises qui ont pour principale activité la production des métaux non ferreux ou les premières activités de leur transformation en demi-produits.

AR : 09.02.71

MB : 19.03.71

modifié par

AR : 09.07.84

MB : 20.07.84

1. Contenu :

Règlement d'ordre intérieur Commission paritaire

1. Institution-siège
2. Mission
3. Composition
4. Fonctionnement
5. Conciliation
6. Sous-commissions paritaires
7. Modification du règlement
8. Dispositions finales

2. Durée :

À partir du 7 février 1986

015. Règlement d'ordre intérieur

Arrêté royal du 9 février 1971, modifié par l'Arrêté royal du 9 juillet 1984

RÈGLEMENT D'ORDRE INTÉRIEUR

CHAPITRE I^{er}. – Institution - siège

Art. 1^{er}.

Par arrêté royal du 9 février 1971 (Moniteur belge du 19 mars 1971), tel que modifié par l'arrêté royal du 9 juillet 1984 (Moniteur belge du 20 juillet 1984), est instituée la Commission paritaire des métaux non ferreux et ce pour les entreprises qui ont pour principale activité la production des métaux non ferreux ou les premières activités de leur transformation en demi-produits.

Sa compétence s'étend aux travailleurs dont l'occupation est de caractère principalement manuel et à leurs employeurs.

Art. 2.

Le siège de la Commission est établi à Bruxelles, dans les locaux du Service des relations collectives de travail du Ministère de l'Emploi et du Travail, actuellement rue Belliard, 53.

Toutefois, en cas de nécessité, les réunions peuvent se tenir en dehors du siège de la commission paritaire.

Sa circonscription s'étend à tout le territoire du Royaume.

CHAPITRE II. – Mission

Art. 3.

La Commission paritaire des métaux non ferreux a pour mission :

- a) de concourir à l'élaboration de conventions collectives de travail par les organisations représentées ;
- b) de prévenir ou de concilier tout litige entre employeurs et travailleurs ;
- c) de donner au Gouvernement, au Conseil national du travail, au Conseil central de l'économie ou aux conseils professionnels, à leur demande ou d'initiative, des avis sur les matières qui relèvent de sa compétence ;
- d) de remplir toute autre mission qui lui est dévolue par la loi ou en vertu de celle-ci.

CHAPITRE III. – Composition

Art. 4.

La Commission paritaire des métaux non ferreux est composée :

- a) d'un président et d'un vice-président ;
- b) de 2 secrétaires ;
- c) de 22 membres effectifs et de 22 membres suppléants représentant les organisations d'employeurs et de travailleurs, dont :
 - 11 membres effectifs et 11 membres suppléants représentant les employeurs
 - et 11 membres effectifs et 11 membres suppléants représentant les travailleurs.

Le président, le vice-président et les membres de la commission ont été nommés pour la première fois par l'arrêté royal du 3 novembre 1972 publié au Moniteur Belge du 2 février 1973.

Art. 5.

Les membres de la commission peuvent se faire assister par des conseillers techniques.

CHAPITRE IV. – Fonctionnement

A) RÉUNIONS

Art. 6.

La commission se réunit à l'initiative du président ou à la demande d'une organisation qui y est représentée.

Cette demande mentionne les points que l'organisation désire voir porter à l'ordre du jour et est accompagnée d'une note explicative rédigée en français et en néerlandais.

Art. 7.

Le président fixe la date de la réunion et en arrête l'ordre du jour.

Art. 8.

Les membres sont convoqués à l'intervention du président. La convocation indique la date, le lieu et l'ordre du jour de la réunion et est accompagnée de la note explicative visée à l'article 6.

Elle est adressée aux membres effectifs et suppléants huit jours au moins avant la date de la réunion.

Lorsque la commission se réunit à la demande d'une organisation qui y est représentée, le Président envoie les convocations au plus tard dans les quinze jours de la réception de la demande valablement introduite, et la commission se réunit au plus tard dans les trois semaines.

Art. 9.

Le membre effectif empêché pourvoit à sa suppléance. Lorsqu'un membre suppléant remplace un membre effectif, il en prévient le président au début de la séance.

Lorsque des conseillers techniques assistent à la réunion, la commission est informée de leur présence au plus tard au début de la séance par un membre de la Commission paritaire.

Art. 10.

La commission ne délibère valablement que si la moitié au moins des membres effectifs ou suppléants représentant les employeurs et la moitié au moins des membres effectifs ou suppléants représentant les travailleurs sont présents. Les membres suppléants ne peuvent siéger valablement qu'en remplacement des membres effectifs empêchés.

Sauf en cas d'urgence reconnue par l'unanimité des membres présents, la commission ne pourra valablement délibérer que sur les points qui figurent à l'ordre du jour.

Art. 11.

Le président vérifie si les conditions fixées pour délibérer valablement sont réunies.

Il dirige les débats et assure le bon fonctionnement de la commission.

Le président veille au dépôt de la convention collective de travail prévu par l'article 18 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Il assure ledit dépôt dans les huit jours suivant l'approbation définitive du texte de la convention collective de travail.

Il informe les membres de la commission paritaire dans les plus brefs délais et au plus tard pendant la séance suivante, de la notification que lui adresse le Ministre en application de l'article 29 (refus de la force obligatoire) et de l'article 34, alinéa 4 (intention d'abrogation de la force obligatoire) de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Art. 12.

Le secrétaire assiste aux réunions de la commission.

Art. 13.

Les réunions de la commission ne sont pas publiques.

B) PROCÈS-VERBAL DES RÉUNIONS

Art. 14.

Le secrétaire établit le procès-verbal de chaque réunion.

Le procès-verbal mentionne :

- la dénomination de l'organe paritaire ;
- le lieu et la date de la réunion, les heures d'ouverture et de clôture ;
- le nom des membres effectifs présents, excusés ou absents et l'organisation qui a présenté ces membres ;
- le nom des membres suppléants représentant les membres effectifs empêchés ;
- les points portés à l'ordre du jour ;
- la constatation par le président que les conditions légales pour délibérer valablement sont réunies.

Le procès-verbal doit être le compte rendu fidèle et détaillé des débats et reprendre point par point les conclusions arrêtées.

Art. 15.

Le secrétaire transmet le procès-verbal au président dans le délai de trois jours. Le président signe le procès-verbal de la réunion qu'il transmet dans le délai de trois jours au Ministre.

Art. 16.

Le procès-verbal est adressé aux membres effectifs et suppléants dans les quatorze jours qui suivent la réunion.

À défaut de demande de rectification adressée par écrit au président dans les huit jours de la réception du procès-verbal celui-ci est censé approuvé par la commission.

Le président soumet la demande de rectification à l'accord des membres qui ont assisté à la réunion. En cas de désaccord sur cette demande, l'approbation du procès-verbal a lieu au début de la plus prochaine réunion de la commission.

Art. 17.

Sauf si la commission en décide autrement, les procès-verbaux des réunions ne sont pas communiqués à des tiers.

C) DÉCISION, CONVENTIONS ET AUTRES ACTES DE LA COMMISSION

Art. 18.

Les avis, propositions, demandes, décisions et conventions ainsi que les autres actes de la commission sont approuvés au cours de la réunion pendant laquelle ils ont été formulés, pris ou conclus et font chacun l'objet de documents séparés qui sont annexés au procès-verbal de la réunion.

Art. 19.

Les décisions sont prises à l'unanimité des voix des membres présents, sauf lorsqu'une loi particulière en dispose autrement ; les conventions collectives de travail doivent être conclues par toutes les organisations qui sont représentées au sein de la Commission paritaire.

Art. 20.

Les conventions conclues au sein de la commission peuvent être rendues obligatoires par le Roi, à la demande de la commission ou d'une organisation représentée au sein de celle-ci.

Art. 21.

Lorsque l'unanimité des membres présents l'estime opportun, en raison notamment de l'importance des questions débattues ou des décisions prises, un communiqué de presse sera rédigé séance tenante et confié au président en vue de sa publication.

D) AUTRES ATTRIBUTIONS DU PRÉSIDENT, DU VICE-PRÉSIDENT ET DU SECRÉTAIRE

Art. 22.

Le président représente la commission dans les rapports de celle-ci avec des tiers.

Il signe la correspondance de la commission.

Il ne peut déléguer ce pouvoir au secrétaire.

Art. 23.

En cas d'absence du président, le vice-président le remplace et exerce dans ce cas les mêmes attributions que celles du président.

Art. 24.

Le secrétaire exerce sa mission sous l'autorité et la direction du président.

E) CONSTITUTION DE GROUPES DE TRAVAIL

Art. 25.

La commission peut constituer des groupes de travail à l'effet d'étudier les problèmes particuliers qu'elle détermine.

Les conclusions des études des groupes de travail sont soumises à la commission pour approbation.

CHAPITRE V. – Conciliation

Art. 26.

La commission crée un bureau national de conciliation pour prévenir ou concilier tout litige entre employeurs et travailleurs.

Art. 27.

La composition et le fonctionnement du bureau national de conciliation sont déterminés par une convention collective de travail particulière.

CHAPITRE VI. – Sous-commissions paritaires

Art. 28.

La Commission paritaire des métaux non ferreux se réserve le droit de décider de demander au Roi d'instituer des sous-commissions paritaires.

Art. 29.

Au cas où des sous-commissions sont instituées, le Roi :

- a) après avis de la commission, détermine les personnes et le cadre territorial qui sont du ressort des sous-commissions ;
- b) sur avis conforme de la commission, décide si les conventions conclues au sein des sous-commissions requièrent l'approbation de la commission.

Si l'approbation est requise, la commission se prononce dans le mois qui suit la date à laquelle la convention lui est transmise, à défaut de quoi la convention est réputée approuvée.

Art. 30.

Chaque sous-commission établit son règlement d'ordre intérieur.

CHAPITRE VII. – Modification du présent règlement

Art. 31.

Le présent règlement d'ordre intérieur peut être modifié par décision de la commission si les modifications projetées ne dérogent pas à la législation et ont été inscrites à l'ordre du jour.

CHAPITRE VIII. – Dispositions finales

A) CORRESPONDANCE ET ARCHIVES

Art. 32.

Toute la correspondance relative à tout ce qui concerne la commission doit être adressée au président, au siège de la commission.

Art. 33.

Les archives de la commission sont conservées au Service des relations collectives de travail du Ministère de l'Emploi et du Travail.

B) DÉPÔT DU RÈGLEMENT D'ORDRE INTÉRIEUR

Art. 34.

Le présent règlement d'ordre intérieur est déposé au Service des relations collectives de travail par le président de la commission.

C) ENTRÉE EN VIGUEUR

Art. 35.

Le présent règlement d'ordre intérieur produit ses effets le 7 février 1986.

CCT : 26.06.85

1. Contenu :

Application d'anciennes CCT suite à l'élargissement du champ de compétence de la Commission paritaire

2. Durée :

À partir du 26 juin 1985 pour une durée indéterminée

020. Maintien de CCT

MAINTIEN DES CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

CHAPITRE I^{er}. – Champ d'application

Art. 1^{er}.

La présente convention collective de travail est applicable aux entreprises ressortissant à la Commission paritaire des métaux non ferreux et au personnel ouvrier qu'elles occupent.

CHAPITRE II. – Objet

Art. 2.

Elle règle, conformément à l'article 27 de la loi du 5 décembre 1968, l'application des conventions collectives de travail conclues au sein de la Commission paritaire des métaux non ferreux, à la suite de l'extension du champ de compétence de ladite commission prévue par l'arrêté royal du 9 juillet 1984.

CHAPITRE III. – Conventions collectives de travail applicables à toutes les entreprises ressortissant à la Commission paritaire des métaux non ferreux

Art. 3.

Les parties signataires ont conclu les conventions collectives de travail suivantes, applicables à toutes les entreprises ressortissant à la Commission paritaire des métaux non ferreux :

- 1° convention réglant le mode de perception des subventions de garanties syndicales.

- 2° convention relative au maintien de la rémunération normale à l'occasion d'événements familiaux ou en vue de l'accomplissement d'obligations civiles ou de missions civiles.

Cette convention adapte et complète celle du 1^{er} juin 1976, qui est abrogée.

- 3° convention relative au barème des jeunes travailleurs.

Cette convention reprend les dispositions de la convention du 5 mai 1969, modifiée par les conventions des 14 février 1972 et 24 février 1973, et les adapte à celles de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

- 4° convention relative à l'accueil des travailleurs.

Cette convention adapte les recommandations du 22 juin 1966 aux dispositions de la convention conclue le 26 juin 1975 au sein du Conseil National du Travail.

- 5° convention relative aux délais de préavis en matière de contrat de travail.

Cette convention reprend les dispositions de l'accord de programmation du 24 février 1973 et les adapte à celles de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, d'une part, et de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, d'autre part.

- 6° convention relative au salaire minimum garanti.

- 7° convention portant liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation.

Cette convention constitue une mise à jour de celle du 29 mars 1974, qui est abrogée.

- 8° convention relative à l'octroi de journées d'absences justifiées pour des raisons familiales.

Cette convention adapte celle du 30 mars 1977, qui est abrogée.

9° convention relative à la sécurité d'existence.

Art. 4.

En ce qui concerne les matières réglées à l'article 3, les dispositions plus favorables qui étaient appliquées précédemment dans certaines entreprises restent acquises sous leur forme actuelle aux ouvriers intéressés.

CHAPITRE IV. – Autres conventions collectives de travail

Art. 5.

Pour les matières non réglées à l'article 3, les conventions sectorielles ou d'entreprises préexistant restent d'application jusqu'au moment où elles feront l'objet d'une nouvelle convention collective du travail conclue au sein de la Commission paritaire des métaux non ferreux.

CHAPITRE V. – Dispositions finales

Art. 6.

La présente convention collective du travail entre en vigueur le 26 juin 1985. Elle est conclue pour une durée indéterminée et peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un préavis de 3 mois, celui-ci ne pouvant prendre cours au plus tôt que le 1^{er} janvier 1987.

CCT : 22.06.93

AR :

MB :

Numéro d'enregistrement : 35.281/C0/105

Date d'enregistrement : 05.04.94

1. Contenu :

Suppression de CCT

- sursalaire prestations jours fériés
- sursalaire prestations de dimanche
- introduction 40 heures/semaine
- application CCT 17
- crédit d'heures
- encouragement enseignement professionnel du soir

2. Durée :

À partir du 1^{er} juillet 1993 pour une durée indéterminée

030. Abrogation de CCT

Convention collective de travail du 22 juin 1993

SUPPRESSION CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

CHAPITRE I^{er}. – Champ d'application

Art. 1^{er}.

La présente convention collective de travail est applicable aux employeurs et ouvriers ressortissant à la Commission paritaire des métaux non ferreux.

Pour l'application de la présente convention collective de travail il est entendu par « ouvriers » les ouvriers et ouvrières.

CHAPITRE II. – Suppression de conventions collectives de travail

Art. 2.

1. À partir du 1^{er} juillet 1993 l'accord de la Commission paritaire du 16 décembre 1947 sur le sursalaire pour prestations lors de jours fériés payés est supprimé.

Par arrêté du Régent du 8 mars 1948, l'accord de la Commission paritaire du 16 décembre 1947 a été rendu obligatoire à l'article 10 et publié au Moniteur belge le 13 mars 1948.

2. À partir du 1^{er} juillet 1993, l'accord de la Commission paritaire du 4 septembre 1946 sur le sursalaire pour prestations de dimanche est abrogé. L'accord paritaire du 4 septembre 1946 est paru dans l'arrêté ministériel du 17 février 1947 fixant le régime définitif des rémunérations pour prestation du dimanche dans les usines de zinc.

3. À partir du 1^{er} juillet 1993 la convention collective du 14 février 1972 sur la réduction de la durée hebdomadaire du travail à 40 heures est abrogée.
4. À partir du 1^{er} juillet 1993, la convention collective de travail du 18 avril 1975 sur l'application de la convention du Conseil National du Travail visant l'introduction d'une disposition d'indemnité complémentaire en faveur de certains travailleurs âgés en cas de licenciement, est abrogée.

Cette convention collective de travail a été enregistrée le 5 août 1975 sous le n° 3457/CO/105.

5. À partir du 1^{er} juillet 1993, la convention collective de travail du 14 février 1974 sur le crédit d'heures pour promotion sociale, est abrogée.

Cette convention a été rendue obligatoire par arrêté royal du 19 août 1974 et a été publiée au Moniteur belge le 5 novembre 1974.

6. À partir du 1^{er} juillet 1993, l'accord de la Commission paritaire du 22 juillet 1966 sur les recommandations pour encourager l'enseignement professionnel du soir, est abrogée.

CHAPITRE III. – Durée et date d'entrée en vigueur

Art. 3.

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1^{er} juillet 1993.

La convention peut être résiliée par une des parties, moyennant un préavis de 3 mois, par lettre recommandée envoyée au Président de la Commission paritaire et aux organisations signataires.

AM : 26.11.87

MB : 09.12.87

1. Contenu :

Comité paritaire d'apprentissage : fixation nombre de membres

060. Comité paritaire d'apprentissage

Arrêté ministériel du 26 novembre 1987

COMITÉ PARITAIRE D'APPRENTISSAGE

Art. 1^{er}.

Le nombre de membres qui au sein du Comité paritaire d'apprentissage des métaux non ferreux représentant les employeurs et les travailleurs est fixé à vingt-deux membres effectifs et vingt-deux membres suppléants dont respectivement onze représentent les employeurs et onze représentent les travailleurs.

Art. 2.

Le présent arrêté entre en vigueur le 1^{er} novembre 1987.

Approuvé à la Commission paritaire du 29.01.88

1. Contenu :

Règlement d'ordre intérieur : Comité paritaire d'apprentissage

1. Composition
2. Compétence
3. Fonctionnement

062. Comité paritaire d'apprentissage : règlement d'ordre intérieur

RÈGLEMENT D'ORDRE INTÉRIEUR

CHAPITRE I^{er}. – Composition

Art. 1^{er}.

Le Comité paritaire d'apprentissage des métaux non ferreux est composé :

- a) du président et du vice-président de la commission paritaire des métaux non ferreux ;
- b) d'un secrétaire ;
- c) de 11 membres effectifs et 11 membres suppléants représentant les employeurs et de 11 membres effectifs et 11 membres suppléants représentant les travailleurs ;
- d) de 4 membres effectifs et 4 membres suppléants représentant les Ministres qui ont l'Education nationale dans leurs attributions.

Art. 2.

Le mandat des membres visés à l'article 1 c) a une durée de quatre ans. Il peut être renouvelé. Les membres restent en fonction jusqu'à l'installation de leurs successeurs.

Le mandat de membre prend fin :

1. lorsque la durée du mandat est expirée ;
2. en cas de démission ;

3. lorsque la Commission paritaire ou le Comité paritaire d'apprentissage demande son remplacement ;
4. en cas de décès ;
5. lorsqu'il a atteint l'âge de septante ans.

Il est pourvu dans les trois mois au remplacement de tout membre dont le mandat a pris fin avant son expiration normale. Dans ce cas, le nouveau membre achève le mandat du membre qu'il remplace.

CHAPITRE II. – Compétence

Art. 3.

Le Comité paritaire d'apprentissage exerce les pouvoirs qui lui ont été attribués par la loi du 19 juillet 1983 sur l'apprentissage des professions exercées par des travailleurs salariés.

Art. 4.

Le Comité paritaire d'apprentissage peut instituer des groupes de travail spécialisés en fonction des professions qui entrent en ligne de compte pour une formation dans le cadre d'un contrat d'apprentissage industriel.

Le Comité paritaire d'apprentissage peut également décider d'organiser des réunions distinctes pour des questions qui concernent soit la communauté flamande, soit la communauté francophone.

Les décisions prises par les groupes de travail spécialisés et ainsi que celles prises pendant les réunions distinctes par communauté linguistique ne sont valables que si elles sont ratifiées par le Comité paritaire d'apprentissage réuni en séance plénière.

CHAPITRE III. – Fonctionnement

Art. 5.

§ 1. Le Comité paritaire d'apprentissage ne délibère valablement que si la moitié au moins des membres effectifs ou suppléants représentant les employeurs et la moitié au moins des membres effectifs ou suppléants représentant les travailleurs sont présents.

Seuls les membres visés à l'article 1 c) ont toujours voix délibérative. Les membres visés à l'article 1 d) doivent être présents lorsque, selon l'ordre du jour, il y a lieu de discuter de la formation théorique complémentaire et générale. Ils n'ont voix délibérative que pour ces questions.

§ 2. Les décisions sont prises à l'unanimité des voix des membres présents.

§ 3. Les membres suppléants n'ont voix délibérative que lorsqu'ils remplacent des membres effectifs empêchés.

§ 4. Les membres peuvent se faire accompagner de spécialistes en formation.

Art. 6.

Le Comité paritaire d'apprentissage se réunit à l'initiative du président ou à la demande d'un membre.

Cette demande mentionne les points que le membre souhaite voir porter à l'ordre du jour et est accompagnée d'une note explicative. La réunion se tient dans cette hypothèse dans un délai de 15 jours.

Art. 7.

Le président fixe la date de la réunion et en arrête l'ordre du jour.

Art. 8.

Les membres sont convoqués à l'intervention du président.

La convocation indique la date, le lieu et l'ordre du jour de la réunion et est accompagnée de la note explicative visée à l'article 6.

Art. 9.

Le membre effectif empêché pourvoit à suppléance.

Lorsqu'un membre suppléant remplace un membre effectif, il en prévient le président au début de la séance.

Art. 10.

Le président vérifie si les conditions fixées pour délibérer valablement sont réunies.

Il dirige les débats et assure le bon fonctionnement du Comité paritaire d'apprentissage.

Art. 11.

Le vice-président remplace le président en cas d'empêchement de celui-ci. Si le vice-président est empêché, il est remplacé par un fonctionnaire désigné par le Ministre de l'Emploi et du Travail.

Art. 12.

Le président représente le Comité paritaire d'apprentissage dans les rapports de celui-ci avec des tiers.

Selon les besoins, il peut se faire accompagner d'une délégation restreinte du Comité paritaire d'apprentissage.

Art. 13.

Le président signe la correspondance du comité paritaire d'apprentissage. Il ne peut déléguer ce pouvoir au secrétaire.

Art. 14.

Le secrétaire exerce sa mission sous l'autorité et la direction du président.

Art. 15.

Le secrétaire assiste aux réunions du Comité paritaire d'apprentissage.

Art. 16.

Le secrétaire établit le procès-verbal de chaque réunion.

Le procès-verbal mentionne :

- la dénomination de l'organe paritaire ;
- le lieu de la réunion et les heures d'ouverture et de clôture ;
- le nom des membres présents, avec mention des excusés et les absents et l'organisation qui a présenté ces membres ;
- le nom des membres suppléants représentant les membres effectifs empêchés ;
- les points portés à l'ordre du jour ;
- la constatation par le président que les conditions légales pour délibérer valablement sont réunies.

Le procès-verbal doit être le compte rendu fidèle des débats et reprendre point par point les conclusions arrêtées.

Art. 17.

Le secrétaire transmet le procès-verbal au président dans le délai de quatorze jours.

Le président signe le procès-verbal de réunion qu'il adresse aux membres effectifs et suppléants dans les quatorze jours qui suivent la réunion.

A défaut de demande de rectification adressée par écrit au président dans les huit jours de la réception du procès-verbal, celui-ci est censé être approuvé par le Comité paritaire d'apprentissage.

Le président soumet la demande de rectification à l'accord des membres qui ont assisté à la réunion.

En cas de désaccord sur cette demande, l'approbation du procès-verbal a lieu au début de la prochaine réunion du Comité paritaire d'apprentissage.

Art. 18.

Les avis, propositions, demandes et décisions ainsi que les autres actes du Comité paritaire d'apprentissage sont approuvés au cours de la réunion pendant laquelle ils ont été formulés ou pris et font chacun l'objet de documents séparés qui sont annexés au procès-verbal de la réunion.

Art. 19.

Les réunions du Comité paritaire d'apprentissage ne sont pas publiques.

Art. 20.

Sauf si le Comité paritaire d'apprentissage en décide autrement, les procès-verbaux des réunions ne sont pas communiqués à des tiers.

Art. 21.

Les archives du Comité paritaire d'apprentissage sont conservées au service des Relations collectives de travail du Ministère de l'Emploi et du Travail.

Art. 22.

Le règlement d'ordre intérieur peut être modifié par décision du Comité paritaire d'apprentissage si les modifications proposées ne sont pas contraires à la loi et si elles sont mises à l'ordre du jour.

100 RÉMUNÉRATION

- 111. CLASSIFICATION DE FONCTION**
- 112. DÉTERMINATION DU SALAIRE**
- 113-a. SUPPRESSION DES BARÈMES DES JEUNES**
- 113-b. BARÈMES DES ÉTUDIANTS JOBISTES**
- 115. INDEMNITÉ D'APPRENTISSAGE**
- 116. VACANCES ANNUELLES**
- 119-a. BONUS VARIABLE**
- 119-b. BONUS VARIABLE**
- 121. BUDGET**
- 122. SALAIRE MINIMUM GARANTI**
- 130. PRIME DE FIN D'ANNÉE : FIN DE CONTRAT,
INCAPACITÉ DE TRAVAIL, CONGÉ
PROPHYLACTIQUE, CONGÉ PARENTAL
D'ACCUEIL ET CONGÉ D'ADOPTION**
- 132. PRIME DE FIN D'ANNÉE ET
CHÔMAGE TEMPORAIRE**
- 133. CONVERSION PRIME DE FIN
D'ANNÉE EN JOURS DE CONGÉ**
- 140. PRIME CORONA**
- 145. INDEMNITÉ DE DÉRANGEMENT
TRAVAILLEURS EN ÉQUIPES**
- 146. PRIME DE NOËL ET NOUVEL AN**
- 151. FRAIS DE TRANSPORT**
- 160. SYSTÈME SECTORIEL DES ÉCO-CHÈQUES**

CCT : 19.06.01

AR : 26.02.02

MB : 18.04.02

Numéro d'enregistrement : 58.392/C0/105

Date d'enregistrement : 09.08.01

Publication de l'enregistrement au MB : 29.08.01

1. Contenu :

Mise en place d'une commission de classification technique au sein de la Commission paritaire

2. Remplacement de CCT :

Chapitre III, section 8, CCT du 11.04.01

3. Durée :

À partir du 1^{er} janvier 2001 et pour une durée indéterminée

111. Classification de fonction

Convention collective de travail du 19 juin 2001

CLASSIFICATION DE FONCTION

Art. 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux entreprises ressortissant à la Commission paritaire des métaux non ferreux ainsi qu'aux ouvriers qu'elles occupent.

Par « ouvriers » on entend : les ouvriers et les ouvrières.

Art. 2.

Au sein de la Commission paritaire est créée une commission technique de classification dans laquelle siègent tant la fédération patronale que les organisations syndicales représentatives. Le secrétariat de cette commission est assuré par le représentant de l'employeur et est établi à l'adresse de la fédération.

Art. 3.

La mission de la commission consiste uniquement à intervenir en cas de litiges persistants concernant l'attribution d'une classe de fonction. La commission s'adresse uniquement aux entreprises où existe une classification paritaire de fonctions mais qui ne disposent pas encore de leur propre procédure pour régler les litiges. Dans l'exercice de ses fonctions, elle s'en tient au régime d'entreprise existant.

Art. 4.

Pour qu'un litige puisse être traité, les informations suivantes doivent être transmises au secrétariat de la commission :

- une description de fonction approuvée par les parties concernées ;
- le contexte du litige ;
- les arguments techniques expliquant les points de vue.

Art. 5.

La commission se prononce dans un délai fixé à deux mois. Le résultat est transmis par écrit aux parties concernées et entre en vigueur avec effet rétroactif à partir de la date à laquelle la commission a reçu le dossier.

Art. 6.

La commission de classification établit un règlement d'ordre intérieur fixant ses modalités de fonctionnement.

Art. 7.

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1^{er} janvier 2001 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un préavis de trois mois.

Elle remplace les dispositions du chapitre 3, section 8, de la convention collective de travail du 11 avril 2001, conclue au sein de la Commission paritaire des métaux non ferreux relative à l'accord sectoriel 2001-2002.

CCT : 10.07.97

AR : 24.06.98

MB : 02.09.98

Numéro d'enregistrement : 46.021/CO/105

Date d'enregistrement : 18.11.97

Publication de l'enregistrement au MB : 18.04.98

1. Contenu :

Liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation

2. Remplacement de CCT :

CCT concernant la liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation du 26.06.85, modifiée le 29.06.89

3. Durée :

À partir du 1^{er} mai 1997 pour une durée indéterminée

112. Détermination du salaire

Convention collective de travail du 10 juin 1997

LIAISON DES SALAIRES À L'INDICE DES PRIX À LA CONSOMMATION

Art. 1^{er}.

La présente convention collective de travail est applicable aux entreprises ressortissant à la Commission paritaire des métaux non ferreux ainsi qu'au personnel ouvrier qu'elles occupent.

Par « ouvriers » on entend : les ouvriers masculins et féminins.

Art. 2.

Les salaires horaires de base, ainsi que les primes d'équipes et de production qui ne sont pas exprimées en pourcentages, tout comme les salaires barémiques en vigueur dans les entreprises sont liés à l'indice des prix à la consommation établi mensuellement par le Ministère des Affaires Economiques et publié au Moniteur Belge.

Tous les calculs, nécessaires pour l'application de la présente convention collective de travail, sont établis, compte tenu de la troisième décimale et sont arrondis au centième, le demi-centième étant arrondi au centième supérieur.

Art. 3.

À partir du 1^{er} mai 1997, les salaires, comme décrits à l'article 2, sont adaptés à l'inflation réelle à une date fixe (chaque année au 1^{er} mai).

En ce sens, au 1^{er} mai 1997, l'index du mois d'avril 1997 (121,65) sera comparé à l'indice pivot 119,35 comme il était d'application en exécution de la convention collective de travail du 26 juin 1985 concernant la liaison des salaires à l'indice

des prix à la consommation, modifiée par la convention collective de travail du 29 juin 1989. Cette comparaison est convertie en un rapport exprimé en pourcentage, selon lequel les salaires doivent être adaptés.

À partir du 1^{er} mai 1998, l'index du mois d'avril de l'année en cours sera comparé avec l'index du mois d'avril de l'année précédente et converti en un rapport exprimé en pourcentage, selon lequel les salaires doivent être adaptés.

Art. 4.

La convention collective de travail concernant la liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation du 26 juin 1985, modifiée le 29 juin 1989, est abrogée.

Art. 5.

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1^{er} mai 1997 et est conclue pour une durée indéterminée et peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un préavis de trois mois.

HAUSSES DE SALAIRES APPLIQUÉES DEPUIS 1966 EN RAISON DE LA LIAISON DES SALAIRES À L'INDEX

(Conventions des 16.12.65 et 29.03.74 - Hausses successives de 2 % des derniers salaires en vigueur) - Adaptation à l'inflation réelle - convention de 10.07.97

Date de la hausse	Indice pivot	Date de la hausse	Indice pivot
	1953 = 100	01.09.76	1974/75 = 100
(16.12.65)	(123,89)		114,85
01.01.66	126,37	01.12.76	117,15
01.05.66	128,90	01.03.77	119,49
01.03.67	131,48	01.07.77	121,88
	134,11	01.12.77	124,32
01.10.67	1966 = 100 103,26	01.06.78	126,81
		01.12.78	129,35
01.07.68	105,33	01.06.79	131,94
01.03.69	107,44	01.10.79	134,58
01.08.69	109,59	01.02.80	137,27
01.02.70	111,78	01.05.80	140,02
01.09.70	114,02	01.09.80	142,82
01.03.71	116,30	01.12.80	145,68
01.08.71	118,63	01.03.81	148,59
01.01.72	121,--	01.08.81	151,56
	123,42	01.10.81	154,59
01.06.72	1971 = 100 103,81	01.12.81	157,68
		01.03.82	160,83 ⁽¹⁾
01.09.72	105,89	01.06.82	164,05 ⁽²⁾
01.01.73	108,01	01.08.82	167,33 ⁽²⁾
01.04.73	110,17	01.11.82	170,68 ⁽²⁾
01.08.73	112,37	01.03.83	174,09 ⁽³⁾
01.12.73	114,62	01.07.83	177,57 ⁽³⁾
01.02.74	116,91	01.11.83	181,12 ⁽⁴⁾
01.03.74	119,25		184,74 ⁽⁴⁾

Date de la hausse	Indice pivot	Date de la hausse	Indice pivot
01.05.74	121,64	01.03.84	1981 = 100
01.06.74	124,07	01.06.84	119,95 ⁽⁴⁾
01.08.74	126,55	01.11.84	122,35 ^(4/5)
01.09.74	129,08	01.04.85	124,80 ⁽⁴⁾
01.10.74	131,66	01.08.85	127,30 ^(4/5)
01.01.75	134,29	01.04.87	129,85 ⁽⁴⁾
01.03.75	136,98	01.09.88	132,45 ^(4/5)
01.05.75	139,72		135,10 ⁽⁴⁾
01.08.75	142,51	01.06.89	137,80 ⁽⁴⁾
01.10.75	145,36	01.12.89	140,56 ⁽⁴⁾
01.12.75	148,27	01.09.90	143,37 ⁽⁴⁾
01.02.76	151,24	01.01.91	146,24 ⁽⁴⁾
01.05.76	154,26	01.10.91	149,16 ⁽⁴⁾
	157,35		1988 = 100
			110,26 ⁽⁴⁾
		01.08.92	112,47 ⁽⁴⁾
		01.05.93	114,72 ⁽⁴⁾
		01.09.94	117,01
		01.03.96	119,35
		01.05.97	121,65 ⁽⁶⁾
		01.05.98	(index 4/97)
		01.05.99	119,35
		01.05.00	(spilindexcijfer)
		01.05.01	<u>102,08⁽⁷⁾</u>
		01.05.02	<u>100,72</u>
		01.05.03	<u>103,32⁽⁸⁾</u>
		01.05.04	<u>102,08</u>
			<u>104,68⁽⁹⁾</u>
			<u>103,68</u>
			<u>107,10⁽¹⁰⁾</u>
			<u>104,68</u>
			<u>110,12</u>
			<u>107,10⁽¹¹⁾</u>
			<u>111,51⁽¹²⁾</u>
			<u>110,12</u>
			<u>113,06⁽¹³⁾</u>
			111,51

Date de la hausse	Indice pivot	Date de la hausse	Indice pivot
		01.05.05	115,43 ⁽¹⁴⁾
		01.05.06	113,06
		01.05.07	103,24 ⁽¹⁵⁾
		01.05.08	101,46
		01.05.09	105,30 ⁽¹⁶⁾
		01.05.2010	103,24
		01.05.2011	108,84 ⁽¹⁷⁾
		01.05.2012	105,30
		01.05.2013	111,36 ⁽¹⁸⁾
		01.05.2014	108,84
		01.05.2015	111,93 ⁽¹⁹⁾
		01.05.2016	111,36
		01.05.2017	115,10 ⁽²⁰⁾
		01.05.2018	111,93
		01.05.2019	118,81 ⁽²¹⁾
		01.05.2020	115,10
		01.05.2021	120,32 ⁽²²⁾
		01.05.2022	118,81
			100,65 ⁽²³⁾
			99,62
			100,66 ⁽²⁴⁾
			100,65
			100,93 ⁽²⁵⁾
			100,66
			103,02 ⁽²⁶⁾
			100,93
			104,49 ⁽²⁷⁾
			103,02
			106,65 ⁽²⁸⁾
			104,49
			107,74 ⁽²⁹⁾
			106,65
			108,35 ⁽³⁰⁾
			107,74
			116,52 ⁽³¹⁾
			108,35

- 1) Pas d'indexation pour les salaires dépassant 27.357 F./mois (A.R. n° 11 du 26.02.82)
- (2) Indexation forfaitaire (A.R. n° 11 du 26.02.82)
- (3) Indexation forfaitaire (A.R. n° 180 du 30.12.82)

- (4) Indexation de 2 % sur base de la moyenne des indices des 4 derniers mois (A.R. n° 180 du 30.12.82)
- (5) Contre-valeur de l'indexation de 2 % versée à l'ONSS (A.R. n° 278 du 30.3.84 et n° 401 du 18.04.86)
- (6) Selon CCT du 10.07.97
- (7) = 1,35 % (index avril '97, base '88 : 121,44 = 110,72 base '96)
- (8) = 1,21 %
- (9) = 1,32 %
- (10) = 2,31 %
- (11) = 2,82 %
- (12) = 1,26 %
- (13) = 1,39 %
- (14) = 2,10 %
- (15) = 1,75 %, notez que l'index d'avril 2005, base 1996, 115,43, a été converti en index base 2004 : $115,43 \times 0,8790 = 101,46$
- (16) = 2 %
- (17) = 3,36 %
- (18) = 2,32 %
- (19) = 0,51 %
- (20) = 2,83 %
- (21) = 3,22 %
- (22) = 1,27 %
- (23) = 1,03 %
- (24) = 0,01 %
- (25) = 0,27 %
- (26) = 2,07 %
- (27) = 1,43 %
- (28) = 2,07 %
- (29) = 1,02 %
- (30) = 0,57 %
- (31) = 7,54 %

CCT : 26.05.11

AR : 30.11.11

MB : 12.01.12

Numéro d'enregistrement : 104.595/CO/105

Date d'enregistrement : 28.06.11

Publication de l'enregistrement au MB : 29.07.11

1. Contenu :

Depuis le 01.07.2011, les barèmes salariaux dégressifs pour les travailleurs mineurs d'âge n'existent plus. Depuis ce moment-là, tout travailleur a droit à un salaire complet, à 100 %

2. Remplacement de CCT :

CCT 02.02. 09 – AR 22.12.09 – MB 19.05.10 –
Numéro d'enregistrement 92.681/CO/105

3. Durée :

À partir du 1^{er} juillet 2011 et pour une durée indéterminée

4. Remarque

La loi du 26.03.18 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale, MB 30.03.18, 2^e édition, prévoit la réintroduction des barèmes jeunes. L'employeur peut décider de les appliquer mais sans obligation.

Dans l'Accord national 2019-2020 figure sous la Section 4 – Déclaration paritaire dégressivité salariale des jeunes.

« Art. 7.

Les partenaires sociaux du secteur déclarent de ne pas réintroduire la dégressivité salariale pour les jeunes qui entrent sur le marché de l'emploi et qui ont moins de 21 ans.

Le secteur a supprimé, il y a quelques années, la dégressivité salariale pour les jeunes. »

113-a. Suppression des barèmes des jeunes

Convention collective de travail du 26 mai 2011

SUPPRESSION DES BARÈMES APPLICABLES AUX JEUNES OUVRIERS

Art. 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux entreprises ressortissant à la Commission paritaire des métaux non ferreux ainsi qu'aux ouvriers qu'elles occupent.

Par « ouvriers » on entend : les ouvriers et les ouvrières.

Art. 2.

La présente convention collective de travail porte abrogation de la convention collective de travail du 2 février 2009 relative à la poursuite des barèmes applicables aux jeunes ouvriers à partir du 1^{er} juillet 2011.

Ainsi, les ouvriers ayant moins de 18 ans auront également droit à un salaire à 100 % sous réserve de l'application de la convention collective de travail du 26 mai 2011 relative aux barèmes applicables aux étudiants jobistes.

Art. 3.

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1^{er} juillet 2011 et est conclue pour une durée indéterminée. Chacune des parties peut la dénoncer moyennant un délai de préavis de 3 mois notifié par lettre recommandée à la poste adressée au Président de la Commission paritaire et à chacune des parties signataires.

La présente convention collective de travail abroge les dispositions de celle du 2 février 2009, conclue au sein de la Commission paritaire des métaux non-ferreux, relative à la poursuite des barèmes applicables aux jeunes ouvriers, rendue obligatoire par arrêté royal du 22 décembre 2009, publié au Moniteur belge du 19 mai 2010.

Elle remplace les dispositions de l'article 11 de la convention collective de travail du 26 mai 2011, conclue au sein de la Commission paritaire des métaux non ferreux relative au protocole d'accord sectoriel 2011-2012.

CCT : 26.05.11

AR : 16.11.11

MB : 04.01.12

Numéro d'enregistrement : 104.596/C0/105

Date d'enregistrement : 28.06.11

Publication de l'enregistrement au MB : 29.07.11

1. Contenu :

Depuis le 01.07.2011, les ouvriers mineurs d'âge engagés sous contrat d'étudiant reçoivent un % du salaire minimum payé à un ouvrier majeur qui exerce la même fonction. Le pourcentage varie en fonction de l'âge :

- 18 ans : 100 %
- 17 ½ ans : 95 %
- 17 ans : 90 %
- 16 ½ ans : 85 %
- - 16 ½ ans : 80 %

2. Durée :

À partir du 1^{er} juillet 2011 et pour une durée indéterminée

113-b. Barèmes des étudiants jobistes

Convention collective de travail du 26 mai 2011

BARÈMES APPLICABLES AUX ÉTUDIANTS JOBISTES

Art. 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux entreprises ressortissant à la Commission paritaire des métaux non ferreux ainsi qu'aux ouvriers qu'elles occupent.

Par « ouvriers » on entend : les ouvriers et les ouvrières.

Art. 2.

Pour les ouvriers mineurs d'âge engagés dans les liens d'un contrat d'étudiant tel que défini au titre VII de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le salaire se calcule à partir du 1^{er} juillet 2011 sur base du salaire horaire minimum payé dans l'entreprise pour l'ouvrier adulte exerçant la même fonction que celle de l'intéressé réduit aux pourcentages suivants :

- 18 ans : 100 % ;
- 17 ^{1/2} ans : 95 % ;
- 17 ans : 90 % ;
- 16 ^{1/2} ans : 85 % ;
- - 16 ^{1/2} ans : 80 %.

Art. 3.

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1^{er} juillet 2011 et est conclue pour une durée indéterminée. Chacune des parties peut la dénoncer moyennant un délai de préavis de 3 mois notifié par lettre recommandée à la poste adressée au Président de la Commission paritaire et à chacune des parties signataires.

Elle remplace les dispositions du chapitre 13 (barèmes pour les étudiants) de la convention collective de travail du 26 mai 2011, conclue au sein de la Commission paritaire des métaux non ferreux relative au protocole d'accord sectoriel 2011-2012.

CCT : 08.09.99

AR : 24.10.01

MB : 02.03.02

Numéro d'enregistrement : 53.140/C0/105

Date d'enregistrement : 02.12.99

Publication de l'enregistrement au MB : 17.12.99

1. Contenu :

Indemnité d'apprentissage

2. Durée :

À partir du 1^{er} août 1999 pour une durée indéterminée

115. Indemnité d'apprentissage

Convention collective de travail du 8 septembre 1999

INDEMNITÉ D'APPRENTISSAGE

Art. 1^{er}.

La présente convention collective de travail est applicable aux patrons et aux apprentis qui, conformément à la loi du 19 juillet 1983 sur l'apprentissage de professions exercées par des travailleurs salariés, ont conclu au contrat d'apprentissage dans les entreprises qui relèvent de la Commission paritaire des métaux non ferreux.

Art. 2.

L'apprenti ayant terminé la troisième année de l'enseignement secondaire sans succès et n'ayant pas conclu au cours des trois dernières années un contrat d'apprentissage industriel, un contrat d'apprentissage des classes moyennes, un contrat de stage (AR n° 230) ou un contrat pour une formation en alternance (AR n° 495) dans le cadre d'un apprentissage pour une durée totale de six mois doit recevoir le premier mois du présent contrat d'apprentissage une indemnité d'apprentissage mensuelle telle qu'indiquée dans le tableau ci-dessous.

ÂGE	% de 1/3 du revenu minimum moyen mensuel garanti interprofessionnel
15	64
16	70
17	76
18	82
19	88
20	94
21/+	100

À partir du deuxième mois, l'indemnité d'apprentissage est, comme pour les autres apprentis, convertie en une indemnité horaire brute pour l'apprentissage dans l'entreprise qui satisfait à l'indemnité d'apprentissage mentionnée à l'article 3.

Art. 3.

Les apprentis autres que ceux visés au deuxième paragraphe reçoivent pour les heures d'apprentissage passées dans l'entreprise une indemnité d'apprentissage qui correspond à un pourcentage du salaire sectoriel minimum garanti tel que fixé par la convention collective de travail du 25 novembre 1991. Ce pourcentage évolue en fonction de l'âge et est fixé comme suit :

62 % lorsque l'apprenti a 16 ans ;
68 % lorsque l'apprenti a 16,5 ans ;
74 % lorsque l'apprenti a 17 ans ;
80 % lorsque l'apprenti a 17,5 ans ;
85 % lorsque l'apprenti a 18 ans ;
90 % lorsque l'apprenti a 18,5 ans.

Art. 4.

L'indemnité fixée à l'article 3 est octroyée pour toute heure consacrée à l'apprentissage dans l'entreprise, dans un régime normal de jour.

Lorsque l'apprentissage est effectué dans un autre régime de travail, les primes correspondantes sont également d'application.

Art. 5.

L'indemnité fixée à l'article 3 ne porte pas préjudice aux dispositions de la convention collective de travail du 26 juin 1985 fixant le barème des ouvriers mineur d'âge.

Art. 6.

L'apprentissage dans l'entreprise ne peut jamais dépasser la moitié de la durée conventionnelle hebdomadaire du travail, calculée sur une base annuelle, en vigueur dans l'entreprise.

Art. 7.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} août 1999. Elle est conclue pour une durée indéterminée et peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un préavis de trois mois.

CCT : 22.06.93

Numéro d'enregistrement : 35.280/C0/105

Date d'enregistrement : 05.04.94

1. Contenu :

1. Caisse des congés payés
2. Modalités de paiement
3. Date des vacances annuelles

2. Remplacement de CCT :

- Accord du 13.06.39 (AR 12.09.40 – MB 2-3.11.40)
- Accord du 04.09.46 (Document 85 de la Commission paritaire)
- Accord du 15.07.47 (Documents 85*bis* et 91 de la Commission paritaire)
- Accord du 12.05.71
- CCT du 07.02.86 concernant les modalités de paiement

3. Durée :

À partir du 1^{er} juillet 1993 pour une durée indéterminée

116. Vacances annuelles

Convention collective de travail du 22 juin 1993

VACANCES ANNUELLES CAISSES DE CONGÉS PAYÉS

CHAPITRE I^{er}. – Champ d'application

Art. 1^{er}.

La présente convention collective de travail est applicable aux employeurs et ouvriers ressortissant à la Commission paritaire des métaux non ferreux.

Pour l'application de la présente convention collective de travail il est entendu par « ouvriers » les ouvriers et ouvrières.

CHAPITRE II. – Caisse des congés payés

Art. 2.

Le pécule de vacances légalement fixé est octroyé aux ouvriers ressortissant à la Commission paritaire des métaux non ferreux par la « caisse des congés payés de l'industrie des métaux non ferreux » appelée ci-après « Caisse des congés payés ».

La Caisse des congés payés garantit le paiement de tout pécule de vacances dû par les employeurs affiliés dont les cotisations lui sont transmises par la Caisse nationale de vacances annuelles.

Art. 3.

La Caisse des congés payés peut établir des formulaires obligatoires pour tous les documents et toutes les demandes que les employeurs et les ouvriers intéressés auraient à lui transmettre.

La Caisse des congés payés peut se livrer à toute mesure de contrôle et exiger toute couverture qu'il estime nécessaire.

Pour toute infraction à la loi et à ses arrêtés d'exécution, la Caisse des congés payés peut recourir à tous les moyens administratifs et judiciaires mis à sa disposition par la législation sur la matière.

CHAPITRE III. – Modalités de paiement

Art. 4.

§ 1. Afin que tous les ouvriers puissent recevoir leur pécule de vacances à temps, les parties conviennent de ce que la Caisse des congés payés paiera globalement la totalité du pécule légal de vacances (« simple » et « double ») pour tous les ouvriers d'une entreprise donnée dans le courant du mois de mai et de juin.

Dans les entreprises où le paiement unique était déjà appliqué, il ne sera pas revenu sur la période de paiement convenue.

§ 2. Aux ouvriers qui prendront leurs vacances principales (période ininterrompue la plus longue de journées de vacances légales) avant les mois de mai et de juin et le justifieront auprès de la Caisse des congés payés, celle-ci paiera le pécule de vacances au moment où les vacances principales sont effectivement prises.

CHAPITRE IV. – Date des vacances annuelles

Art. 5.

Complémentairement à la législation en la matière, les principes suivants sont valables pour la date à laquelle les vacances annuelles peuvent être prises :

§ 1. les vacances annuelles sont prises :

- soit lors de la fermeture collective de l'entreprise ou de divisions de l'entreprise ;
- soit par roulement, organisé dans la mesure du possible en groupe ;
- soit individuellement, à la demande des ouvriers intéressés mais compte tenu des nécessités de l'exploitation.

§ 2. en cas de vacances collectives, peuvent être maintenus au travail, pendant les jours de fermeture, les ouvriers chargés d'effectuer les travaux d'entretien, de réparation, de surveillance, les ouvriers du service incendie et, en général, tous les ouvriers dont la présence est requise durant ces jours, en raison du service spécial qu'ils ont à assurer. Ces ouvriers obtiendront leurs vacances par roulement ou individuellement.

CHAPITRE V. – Remplacement de la convention collective de travail, durée et date de l'entrée en vigueur

Art. 6.

La présente convention collective de travail remplace et suspend toutes les modalités particulières en matière de vacances annuelles découlant des accords suivants :

- accord du 13 juin 1939 rendu obligatoire par arrêté royal du 12 septembre 1940 (Moniteur belge des 2-3 novembre 1940) ;
- accord du 4 septembre 1946 (document 85 de la Commission paritaire) ;
- accord du 15 juillet 1947 (Documents 85*bis* et 91 de la Commission paritaire) ;
- accord du 12 mai 1971 ;
- convention collective de travail du 7 février 1986 sur les modalités de paiement du pécule de vacances.

Art. 7.

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée et entre en vigueur au 1^{er} juillet 1993.

Elle peut être dénouée par chacune des parties, moyennant un préavis de trois mois, par lettre recommandée envoyée au Président de la Commission paritaire et aux organisations signataires.

CCT : 20.12.21

AR : 09.10.22

MB :

Numéro d'enregistrement : 171.559/CO/105

Date d'enregistrement : 30.03.22

Publication de l'enregistrement au MB : 20.04.22

1. Contenu :

Amélioration du bonus

À partir de la période de référence 2022 le bonus ROCE s'élève à :

ROCE	BONUS
Inférieure à 3 %	0 %
Supérieure ou égale à 3 % et inférieure à 5 %	0,5 %
Supérieure ou égale à 5 % et inférieure à 7,5 %	1,4 %
Supérieure ou égale à 7,5 % et inférieure à 10 %	1,7 %
Supérieure ou égale à 10 % et inférieure à 12,5 %	1,8 %
Supérieure ou égale à 12,5 % et inférieure à 15 %	2,1 %
Supérieure ou égale à 15 % et inférieure à 17,5 %	2,8 %
Supérieure ou égale à 17,5 % et inférieure à 20 %	3,5 %
Supérieure ou égale à 20 %	4,1 %

1. Remplacement de CCT :

CCT 02.09.19 – AR 07.01.20 – MB 03.02.20 –

Numéro d'enregistrement 153.975/CO/105

3. Durée :

À partir du 1^{er} janvier 2022 pour une durée indéterminée

119-a. Bonus variable

Convention collective de travail du 20 décembre 2021

MODIFICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 15 AVRIL 2008 RELATIVE À LA CONVERSION D'UN SYSTÈME EXISTANT D'AVANTAGES LIÉS AUX RÉSULTATS COLLECTIFS DE L'ENTREPRISE, APPELÉ « BONUS VARIABLE » EN UN PLAN D'OCTROI D'AVANTAGES LIÉS AUX RÉSULTATS

Art. 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux entreprises ressortissant à la Commission paritaire des métaux non-ferreux ainsi qu'aux ouvriers qu'elles occupent.

Par « ouvriers » on entend : les ouvriers et les ouvrières.

Art. 2.

À l'article 4 (plan d'octroi), point D (l'avantage octroyé) de la convention collective de travail du 15 avril 2008 relative à la conversion d'un système existant d'avantages liés aux résultats collectifs de l'entreprise, appelé « bonus variable » en un plan d'octroi d'avantages liés aux résultats (numéro d'enregistrement : 88.091/CO/105) est inséré, après le point 1 un point 1 *septies* libellé comme suit :

« À partir de la période de référence correspondant à l'année calendrier 2022, ou le cas échéant, à l'exercice comptable décalé qui débute en 2022 (par ex. du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023), l'échelle d'attribution de l'avantage fixé dans la convention collective de travail du 15 avril 2008 (numéro d'enregistrement 88.091/CO/105) relative à la conversion d'un système existant d'avantages liés aux résultats collectifs de l'entreprise, appelé « bonus variable » en un plan d'octroi d'avantages liés aux résultats et modifié par la convention collective de travail du 2 septembre 2019 (numéro d'enregistrement 153.975/CO/105), est modifiée comme suit :

À partir de la période de référence précitée, l'avantage varie conformément à l'échelle suivante :

Rentabilité de l'entreprise, exprimée en ROCE	Grandeur de l'avantage exprimé en pourcentage du salaire brut individuel de l'ouvrier gagné pendant la période de référence
Inférieure à 3 p.c.	0
Supérieure ou égale à 3 p.c. et inférieure à 5 p.c.	0,5 %
Supérieure ou égale à 5 p.c. et inférieure à 7,5 p.c.	1,4 %
Supérieure ou égale à 7,5 p.c. et inférieure à 10 p.c.	1,7 %
Supérieure ou égale à 10 p.c. et inférieure à 12,5 p.c.	1,8 %
Supérieure ou égale à 12,5 p.c. et inférieure à 15 p.c.	2,1 %
Supérieure ou égale à 15 p.c. et inférieure à 17,5 p.c.	2,8 %
Supérieure ou égale à 17,5 p.c. et inférieure à 20 p.c.	3,5 %
Supérieure ou égale à 20 p.c.	4,1 %

Art. 3.

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1^{er} janvier 2022 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un délai de préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la commission paritaire et à chacune des parties signataires.

CCT : 15.04.08 AR : 16.12.08 MB : 13.02.09
Numéro d'enregistrement : 88.091/CO/105
Date d'enregistrement : 29.04.08
Publication de l'enregistrement au MB : 27.05.08
Modifié par
CCT : 26.05.11 AR : 04.10.11 MB : 23.11.11
Numéro d'enregistrement : 104.609/CO/105
Date d'enregistrement : 28.06.11
Publication de l'enregistrement au MB : 29.07.11
Modifié par
CCT : 21.03.14 AR : 10.04.15 MB : 29.04.15
Numéro d'enregistrement : 121.148/CO/105
Date d'enregistrement : 15.05.14
Publication de l'enregistrement au MB : 27.05.14
Modifié par
CCT : 21.09.15 AR : 01.04.16 MB : 10.05.16
Numéro d'enregistrement : 130.067/CO/105
Date d'enregistrement : 18.11.15
Publication de l'enregistrement au MB : 07.12.15
Modifié par
CCT : 12.06.17 AR : 12.11.17 MB : 07.12.17
Numéro d'enregistrement : 140.034/CO/105
Date d'enregistrement : 22.06.17
Publication de l'enregistrement au MB : 11.07.17
Modifié par
CCT : 02.09.19 AR : 07.01.20 MB : 03.02.20
Numéro d'enregistrement : 153.975/CO/105
Date d'enregistrement : 20.09.19
Publication de l'enregistrement au MB : 26.09.19
Modifié par
CCT : 20.12.21 AR : 09.10.22 MB :
Numéro d'enregistrement : 171.559/CO/105
Date d'enregistrement : 30.03.22
Publication de l'enregistrement au MB :

1. Contenu :

- Amélioration du bonus

À partir de la période de référence 2022 :

ROCE	BONUS
Inférieure à 3 %	0 %
Supérieure ou égale à 3 % et inférieure à 5 %	0,5 %
Supérieure ou égale à 5 % et inférieure à 7,5 %	1,4 %
Supérieure ou égale à 7,5 % et inférieure à 10 %	1,7 %
Supérieure ou égale à 10 % et inférieure à 12,5 %	1,8 %
Supérieure ou égale à 12,5 % et inférieure à 15 %	2,1 %
Supérieure ou égale à 15 % et inférieure à 17,5 %	2,8 %
Supérieure ou égale à 17,5 % et inférieure à 20 %	3,5 %
Supérieure ou égale à 20 %	4,1 %

2. Remplacement de CCT :

CCT 17.04.07 – AR 12.09.07 – MB 26.09.07 –
 Numéro d'enregistrement 82.720/CO/105

3. Durée :

À partir du 1^{er} janvier 2008 et pour une durée indéterminée,
à l'exception de

- art. 4, D, 1^{bis} : à partir du 1^{er} avril 2011 et pour une durée indéterminée
- art. 4, D, 1^{ter} : à partir du 1^{er} janvier 2014 et pour une durée indéterminée
- art. 4, D, 1^{quater} : à partir du 1^{er} janvier 2015 et pour une durée indéterminée
- art. 4, D, 1^{quinquies} : à partir du 1^{er} janvier 2018 et pour une durée indéterminée
- art. 4, D, 1^{sexies} : à partir du 1^{er} janvier 2020 et pour une durée indéterminée
- art. 4, D, 1^{septies} : à partir du 1^{er} janvier 2022 à durée indéterminée
- art. 4, D, 3^{bis} : à partir du 1^{er} avril 2011 et pour une durée indéterminée

119-b. Bonus variable

Convention collective de travail du 15 avril 2008, modifiée par la convention collective des 26 mai 2011, 21 mars 2013, 21 septembre 2015, 12 juin 2017, 2 septembre 2019 et 20 décembre 2021

CONVERSION D'UN SYSTÈME EXISTANT D'AVANTAGES LIÉS AUX RÉSULTATS COLLECTIFS DE L'ENTREPRISE, APPELÉ « BONUS VARIABLE », EN UN PLAN D'OCTROI D'AVANTAGES LIÉS AUX RESULTATS

OBJET

Art. 1^{er}.

La présente convention collective de travail est conclue en application de la loi du 21 décembre 2007 relative à l'exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008 et de la convention collective de travail n° 90 du 20 décembre 2007, conclue au sein du Conseil national du travail, concernant les avantages non récurrents liés aux résultats.

CHAMP D'APPLICATION

Art. 2.

La présente convention collective de travail s'applique aux entreprises ressortissant à la Commission paritaire des métaux non ferreux ainsi qu'aux ouvriers qu'elles occupent.

Par « ouvriers » on entend : les ouvriers et les ouvrières.

REPLACEMENT D'UN SYSTÈME EXISTANT

Art. 3.

La présente convention collective de travail remplace la réglementation existante d'avantages liés aux résultats découlant de la convention collective de travail du 19 juin 2001 concernant le bonus variable, rendue obligatoire par arrêté royal du 17 février 2002, remplacée par la convention collective de travail du 27 avril 2005, rendue obligatoire par arrêté royal du 3 juillet 2005, remplacée par la convention collective de travail du 17 avril 2007 concernant le bonus variable, rendue obligatoire par arrêté royal du 12 septembre 2007, et publiée au Moniteur belge le 26 septembre 2007.

PLAN D'OCTROI

Art. 4.

A. Groupe de travailleurs concernés

Le plan d'octroi s'applique à tous les ouvriers repris à l'article 2 de la présente convention collective de travail.

Par extension, le plan d'octroi s'applique également aux travailleurs intérimaires occupés chez les employeurs qui ressortissent au champ d'application de la présente convention collective de travail et qui fournissent des prestations comme ouvrier et ce selon les règles sociales et fiscales qui leur sont applicables.

B. Période de référence

La période de référence est l'année comptable précédente. Dans le cas échéant cela correspond à l'année civile précédente.

La première période de référence relevant du champ d'application de la présente convention collective de travail est l'année civile 2008 ou, dans le cas échéant, l'année comptable reportée qui commence en 2008 (exemple 1^{er} avril 2008 au 31 mars 2009).

C. Objectifs collectifs à atteindre :

L'objectif auquel l'attribution de l'avantage dans cette convention collective de travail est lié est une rentabilité de l'entreprise la plus haute possible durant la période de référence.

Définition de la notion de rentabilité :

Pour déterminer la rentabilité de l'entreprise, on se base sur le « ROCE » (return on capital employed) de l'exercice comptable précédent.

Par « ROCE » on entend : le rapport entre le résultat d'exploitation (code 70/64 ou 9901 des comptes annuels statutaires) et le capital utilisé.

Le capital utilisé comprend les fonds propres (code 10/15) majorés des dettes à intérêt (code 170/4 + code 42 + code 43 - code 50/53 code 54/58) et des provisions (code 160/5).

D. L'avantage octroyé :

1. L'avantage à accorder varie conformément à l'échelle suivante :

Rentabilité de l'entreprise, exprimée en ROCE	Grandeur de l'avantage exprimé en pourcentage du salaire brut individuel de l'ouvrier, gagné pendant la période de référence
Inférieur à 5 p.c.	0
supérieur ou égal à 5 p.c. et inférieur à 7,5 p.c.	0,9 p.c.
supérieur ou égal à 7,5 p.c. et inférieur à 12,5 p.c.	1,2 p.c.
supérieur ou égal à 12,5 p.c. et inférieur à 15 p.c.	1,5 p.c.
supérieur ou égal à 15 p.c.	2,1 p.c.

Ces pourcentages du salaire individuel brut peuvent être adaptés par convention collective de travail sectorielle, à conclure dans le cadre de la négociation de programmation sectorielle.

[1bis.¹

À partir de la période de référence qui coïncide avec l'année calendrier 2012, ou le cas échéant avec l'année comptable reportée qui commence en 2012 (par exemple du 1^{er} avril 2012 au 31 mars 2013) l'avantage varie conformément à l'échelle suivante :

Rentabilité de l'entreprise, exprimée en ROCE	Grandeur de l'avantage exprimé en pourcentage du salaire brut individuel de l'ouvrier, gagné pendant la période de référence
Inférieure à 5 %	0 %
Supérieure ou égale à 5 % et inférieure à 7,5 %	0,9 %
Supérieure ou égale à 7,5 % et inférieure à 12,5 %	1,2 %
Supérieure ou égale à 12,5 % et inférieure à 15 p.c.	1,5 %
Supérieure ou égale à 15 % et inférieure à 17,5 p.c.	2,1 %
Supérieure ou égale à 17,5 % et inférieure à 20 p.c.	2,7 %
Supérieure ou égale à 20 %	3,3 %]

1 1bis inséré par CCT 26.05.2011 - à partir du 01.04.2011

[1^{ter}.²

À partir de la période de référence qui coïncide avec l'année calendrier 2014, ou le cas échéant avec l'année comptable reportée qui commence en 2014 (p.ex. 1^{er} avril 2014 au 31 mars 2015), l'échelle pour l'avantage à attribuer en vertu de la convention collective de travail du 15 avril 2008 concernant la conversion d'un système existant d'avantages liés aux résultats collectifs de l'entreprise, appelé « bonus variable », en un plan d'octroi d'avantages liés aux résultats, telle que modifiée par la convention collective de travail du 26 mai 2011 (numéro d'enregistrement 104.609/CO/105), est adaptée comme suit :

toutes les tranches supérieures ou égales à 5 % sont augmentées : de 0,1 % pour la tranche de 5 à 12,5 % ; de 0,2 % entre 12,5 et 17,5 %, et de 0,3 % à partir de 17,5 %.

Par conséquent, à partir de la période de référence susmentionnée, l'avantage à attribuer varie en fonction de l'échelle suivante :

Rentabilité de l'entreprise, exprimée en ROCE	Grandeur de l'avantage exprimé en pourcentage du salaire brut individuel de l'ouvrier, gagné pendant la période de référence
Inférieure à 5 %	0 %
Supérieure ou égale à 5 % et inférieure à 7,5 %	1 %
Supérieure ou égale à 7,5 % et inférieure à 12,5 %	1,3 %
Supérieure ou égale à 12,5 % et inférieure à 15 %	1,7 %
Supérieure ou égale à 15 % et inférieure à 17,5 %	2,3 %
Supérieure ou égale à 17,5 % et inférieure à 20 %	3 %
Supérieure ou égale à 20 %	3,6 %]

2 1^{ter} ajouté dans la CCT 21.03.2014 – à partir du 01.01.2014

[1^{quater}³ :

« À partir de la période de référence correspondant à l'année calendrier 2016, ou le cas échéant, à l'exercice comptable décalé qui débute en 2016 (par ex. du 1^{er} avril 2016 au 31 mars 2017), l'échelle d'attribution de l'avantage fixé dans la convention collective de travail du 15 avril 2008 relative à la transposition d'un plan existant d'avantages liés aux résultats collectifs de l'entreprise, appelé « bonus variable » et modifié par la convention collective de travail du 21 mars 2014 (numéro d'enregistrement 121.148/CO/105), est modifiée comme suit :

toutes les tranches supérieures ou égales à 5 pourcent sont augmentées de 0,1 %.

Par conséquent à partir de la période de référence précitée, l'avantage varie conformément à l'échelle suivante :

Rentabilité de l'entreprise, exprimée en ROCE	Grandeur de l'avantage exprimé en pourcentage du salaire brut individuel de l'ouvrier, gagné pendant la période de référence
Inférieure à 5 p.c.	0 %
Supérieure ou égale à 5 p.c. et inférieure à 7,5 p.c.	1,1 %
Supérieure ou égale à 7,5 p.c. et inférieure à 12,5 p.c.	1,4 %
Supérieure ou égale à 12,5 p.c. et inférieure à 15 p.c.	1,8 %
Supérieure ou égale à 15 p.c. et inférieure à 17,5 p.c.	2,4 %
Supérieure ou égale à 17,5 p.c. et inférieure à 20 p.c.	3,1 %
Supérieure ou égale à 20 p.c.	3,7 %]

3 1^{quater} inséré par CCT du 21.09.2015 - à partir du 21.09.2015

[1quinquies⁴ :

À partir de la période de référence correspondant à l'année calendrier 2018, ou le cas échéant, à l'exercice comptable décalé qui débute en 2018 (par ex. du 1^{er} avril 2018 au 31 mars 2019), l'échelle d'attribution de l'avantage fixé dans la convention collective de travail du 15 avril 2008 relative à la transposition d'un plan existant d'avantages liés aux résultats collectifs de l'entreprise, appelé « bonus variable » et modifié par la convention collective de travail du 21 septembre 2015 (numéro d'enregistrement 130.067/CO/105), est modifiée comme suit :

toutes les tranches supérieures ou égales à 5 pourcent sont augmentées de 0,1 %.

Par conséquent à partir de la période de référence précitée, l'avantage varie conformément à l'échelle suivante :

Rentabilité de l'entreprise, exprimée en ROCE	Grandeur de l'avantage exprimé en pourcentage du salaire brut individuel de l'ouvrier, gagné pendant la période de référence
Inférieure à 5 p.c.	0 %
Supérieure ou égale à 5 p.c. et inférieure à 7,5 p.c.	1,2 %
Supérieure ou égale à 7,5 p.c. et inférieure à 12,5 p.c.	1,5 %
Supérieure ou égale à 12,5 p.c. et inférieure à 15 p.c.	1,9 %
Supérieure ou égale à 15 p.c. et inférieure à 17,5 p.c.	2,5 %
Supérieure ou égale à 17,5 p.c. et inférieure à 20 p.c.	3,2 %
Supérieure ou égale à 20 p.c.	3,8 %]

4 1quinquies inséré par CCT du 12.06.2017 - à partir du 01.01.2018

[1sexies⁵ :

« À partir de la période de référence correspondant à l'année calendrier 2020, ou le cas échéant, à l'exercice comptable décalé qui débute en 2020 (par ex. du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021), l'échelle d'attribution de l'avantage fixé dans la convention collective de travail du 15 avril 2008 relative à la conversion d'un système existant d'avantages liés aux résultats collectifs de l'entreprise, appelé « bonus variable » en un plan d'octroi d'avantages liés aux résultats et modifié par la convention collective de travail du 12 juin 2017 (numéro d'enregistrement 140.043/CO/105), est modifiée comme suit :

toutes les tranches supérieures ou égales à 5 pourcent sont augmentées de 0,1 p.c., les tranches supérieures ou égales à 15 pourcent de 0,2 p.c..

Par conséquent à partir de la période de référence précitée, l'avantage varie conformément à l'échelle suivante :

Rentabilité de l'entreprise, exprimée en ROCE	Grandeur de l'avantage exprimé en pourcentage du salaire brut individuel de l'ouvrier, gagné pendant la période de référence
Inférieure à 5 p.c.	0
Supérieure ou égale à 5 p.c. et inférieure à 7,5 p.c.	1,3 %
Supérieure ou égale à 7,5 p.c. et inférieure à 12,5 p.c.	1,6 %
Supérieure ou égale à 12,5 p.c. et inférieure à 15 p.c.	2,0 %
Supérieure ou égale à 15 p.c. et inférieure à 17,5 p.c.	2,7 %
Supérieure ou égale à 17,5 p.c. et inférieure à 20 p.c.	3,4 %
Supérieure ou égale à 20 p.c.	4,0 %

5 1sexies inséré par CCT du 02.09.19 – à partir du 01.01.20

[1septies⁶

« À partir de la période de référence correspondant à l'année calendrier 2022, ou le cas échéant, à l'exercice comptable décalé qui débute en 2022 (par ex. du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023), l'échelle d'attribution de l'avantage fixé dans la convention collective de travail du 15 avril 2008 (numéro d'enregistrement 88.091/CO/105) relative à la conversion d'un système existant d'avantages liés aux résultats collectifs de l'entreprise, appelé « bonus variable » en un plan d'octroi d'avantages liés aux résultats et modifié par la convention collective de travail du 2 septembre 2019 (numéro d'enregistrement 153.975/CO/105), est modifiée comme suit :

À partir de la période de référence précitée, l'avantage varie conformément à l'échelle suivante :

Rentabilité de l'entreprise, exprimée en ROCE	Grandeur de l'avantage exprimé en pourcentage du salaire brut individuel de l'ouvrier gagné pendant la période de référence
Inférieure à 3 p.c.	0
Supérieure ou égale à 3 p.c. et inférieure à 5 p.c.	0,5 %
Supérieure ou égale à 5 p.c. et inférieure à 7,5 p.c.	1,4 %
Supérieure ou égale à 7,5 p.c. et inférieure à 10 p.c.	1,7 %
Supérieure ou égale à 10 p.c. et inférieure à 12,5 p.c.	1,8 %
Supérieure ou égale à 12,5 p.c. et inférieure à 15 p.c.	2,1 %
Supérieure ou égale à 15 p.c. et inférieure à 17,5 p.c.	2,8 %
Supérieure ou égale à 17,5 p.c. et inférieure à 20 p.c.	3,5 %
Supérieure ou égale à 20 p.c.	4,1 %

6 1septies ingevoegd bij cao van 20.12.21 – vanaf 01.01.22

2. Modalités de calcul de l'avantage

Le salaire brut individuel gagné pendant la période de référence est le salaire brut de l'ouvrier soumis aux cotisations de sécurité sociale et ainsi déclaré à l'Office national de Sécurité sociale entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année civile précédente.

Si la période de référence ne correspond pas à l'année civile, le salaire brut de l'ouvrier est le salaire brut soumis aux cotisations de sécurité sociale et ainsi déclaré à l'Office national de Sécurité sociale entre le début et la fin de l'exercice comptable précédent (exemple du 1^{er} avril au 31 mars).

3. Assimilation pour congé de maternité

Les périodes de congé de maternité visées à l'article 39 de la loi sur le travail du 16 mars 1971 sont assimilées à des périodes de travail effectif.

Par conséquent, pour le calcul de l'avantage, il sera tenu compte du salaire brut normal que la travailleuse aurait perçu si elle n'avait pas été en congé de maternité.

Pour calculer ce qu'aurait perçu la travailleuse si elle n'avait pas été en congé de maternité, on prend le salaire horaire normal multiplié par le nombre d'heures non prestées pendant la période de congé de maternité. Le salaire horaire normal comprend aussi la moyenne des primes normales comme contreprestation du travail dont la périodicité ne dépasse pas un mois, reçues dans la période de paiement qui précède immédiatement le congé de maternité.

[3 bis. : Assimilation pour vacances annuelles

À partir du 1^{er} avril 2011, conformément à la CCT n° 90bis, les jours de vacances, tels que définis à l'article 28,1° de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, en ce compris les jours de vacances des jeunes et des seniors, sont assimilés à des jours de travail effectif.

Par conséquent, pour le calcul de l'avantage, il sera tenu compte du salaire brut ordinaire que l'ouvrier aurait reçu s'il n'avait pas été en vacances.

Pour calculer ce que l'ouvrier aurait gagné s'il n'avait pas été en vacances, il convient de multiplier le salaire horaire ordinaire par le nombre d'heures non prestées durant la période de vacances. Le salaire horaire ordinaire comprend aussi la moyenne des primes normales accordée en contrepartie du travail fourni dont la périodicité n'excède pas un mois, reçues dans la période de paiement précédant immédiatement les vacances.]⁷

4. Confirmation du principe de proratisation

Vu le calcul en pourcentage de l'avantage sur base du salaire brut individuel, conformément aux paragraphes précédents, l'avantage est automatiquement proratisé en cas de travail à temps partiel ou d'occupation incomplète pendant la période de référence ainsi qu'en cas de suspension du contrat de travail.

5. Licenciement pour motif grave durant la période de référence

L'ouvrier licencié pour motif grave pendant la période de référence, perd tout droit à l'avantage.

E. Suivi et contrôle

Suivi :

Les résultats intermédiaires et estimations sur base de la formule ci-avant sont communiqués à la délégation syndicale. À défaut de la délégation syndicale, ils seront communiqués aux travailleurs.

On entend par résultats intermédiaires et estimations les résultats et estimations semestriels.

Contrôle :

Le contrôle permettant de vérifier si les objectifs ont été atteints, se fait sur base des comptes annuels, certifiés par le réviseur d'entreprise.

⁷ 3bis inséré par CCT du 26.05.2011 - à partir du 01.04.2011

F. Procédure de contestation

En cas de contestation relative à l'évaluation des résultats, la procédure de concertation suivante sera suivie :

Procédure interne :

La procédure de concertation existante au niveau de l'entreprise sera suivie avec la délégation syndicale. Dans ce cas la convention collective de travail n° 5 du 24 mai 1971, conclue au sein du Conseil national du travail, concernant le statut des délégations syndicales est applicable.

Procédure externe :

Si aucun accord n'est trouvé en interne, les parties feront appel à leurs représentants respectifs et, le cas échéant, suivront la procédure de conciliation prévue au niveau de la commission paritaire afin de résoudre le problème.

À défaut de délégation syndicale, la procédure externe sera appliquée.

G. Le moment et les modalités du paiement :

Le moment du paiement :

L'avantage est payé chaque année en même temps que le salaire du mois suivant l'assemblée générale des actionnaires.

Modalités de paiement :

L'avantage est payé individuellement à l'ouvrier par virement bancaire ou de la main à la main selon le règlement existant dans l'entreprise conformément aux dispositions en la matière de la loi du 12 avril 1965 sur la protection de la rémunération des travailleurs.

H. Fiche d'information

Chaque ouvrier reçoit une fiche d'information individuelle suite au paiement de l'avantage, conformément aux obligations réglementaires en la matière. Une fiche d'information sera également remise lorsqu'aucun avantage ne peut être octroyé.

Cette fiche doit au moins mentionner les éléments suivants :

- l'identité du bénéficiaire de l'avantage ;
- l'identification claire du plan d'octroi concerné et du lieu où il peut être consulté ;
- l'identification de la période de référence concernée ;
- pour chaque objectif, les résultats attendus et la méthode utilisée pour vérifier la réalisation des objectifs fixés ;
- les modalités de calcul de l'avantage ;
- la date de versement de l'avantage ;
- la description du traitement (para)fiscal préférentiel.

MODIFICATION DE LA MÉTHODE DE CALCUL DES OBJECTIFS À ATTEINDRE

Art. 5.

Les entreprises ressortissant au champ d'application de la présente convention collective de travail peuvent uniquement déroger à la méthode de calcul des objectifs à atteindre en formulant une définition adaptée de la notion de « ROCE » en fonction des spécificités de l'entreprise ou du groupe à laquelle elle appartient.

À cet effet elles devront conclure une convention collective de travail, suivant le modèle en annexe de la présente convention collective de travail, au niveau de l'entreprise qui est portée à la connaissance du Président de la Commission paritaire qui la communique aux organisations qui ont signé la présente convention collective de travail et qui est déposée au Greffe du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale au plus tard à l'échéance d'un tiers de la période de référence en cours.

TRAITEMENT SOCIO-JURIDIQUE

Art. 6.

Cet avantage n'ouvre pas d'autre droit que celui du paiement par l'employeur.

Dès lors, l'avantage qui se rapporte à une année bien précise, ne crée aucun droit pour les années suivantes.

CARACTÈRE NON RÉCURRENT

Art. 7.

En exécution du caractère non récurrent de l'avantage lié aux résultats, la présente convention collective de travail ne produit aucun autre effet, de sorte qu'après son échéance, elle ne soit pas considérée comme partie intégrante des contrats de travail individuels.

ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE

Art. 8.

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1^{er} janvier 2008 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un délai de préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressé au Président de la Commission paritaire et à chacune des parties signataires.

À partir du 1^{er} janvier 2009 elle remplace les dispositions de la convention collective de travail du 17 avril 2007, conclue au sein de la Commission paritaire des métaux non-ferreux, relative au bonus variable, rendue obligatoire par arrêté royal du 12 septembre 2007, publié au Moniteur belge du 26 septembre 2007.

Annexe à la convention collective de travail du 15 avril 2008, conclue au sein de la Commission paritaire des métaux non-ferreux, relative à la conversion d'un système existant d'avantages liés aux résultats collectifs de l'entreprise, appelé « bonus variable », en un plan d'octroi d'avantages liés aux résultats

Convention collective de travail du ... relative à ... d'une définition propre de ROCE pour les ouvriers de la SA ...

Entre d'une part l'employeur, (nom de la société), (adresse), (numéro BCE), représentée par (nom) agissant en qualité de (fonction).

Et d'autre part les organisations syndicales :

- o (nom du syndicat), représenté par (nom et qualité du permanent syndical), et (nom), délégué syndical ;
- o (nom du syndicat), représenté par (nom et qualité du permanent syndical), et (nom), délégué syndical ;
- o (nom du syndicat), représenté par (nom et qualité du permanent syndical), et (nom), délégué syndical ;

est convenu et accepté ce qui suit :

Art. 1^{er}. - Objet

Cette convention collective de travail est conclue en application de l'article 5 de la convention collective de travail du 15 avril 2008 conclue au sein de la Commission paritaire des métaux non ferreux relative à la conversion d'un système existant d'avantages liés aux résultats collectifs de l'entreprise, appelé « bonus variable » en un plan d'octroi d'avantages liés aux résultats.

Art. 2. - Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique à la SA et à tous les ouvriers qu'elle occupe.

Art. 3. - Définition propre du ROCE

Par dérogation de l'article 4.3, § 2, de la convention collective de travail du susvisé, on entend par ROCE :

Cette définition sera appliquée pour la première fois pour la période de référence du au.

Art. 4. - Autres dispositions de la convention collective de travail du

Les autres dispositions de la convention collective de travail du restent intégralement d'application.

Art. 5. - Durée et entrée en vigueur

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée et entre en vigueur le /.... /.....

Chacune des parties signataires peut dénoncer la présente convention moyennant notification à l'autre partie d'un préavis d'une durée de . mois envoyé par recommandé. Le délai de préavis prend cours le /.... /..... (par ex. le premier du mois qui suit la notification).

Si d'application : A partir du elle abroge les dispositions de la convention collective de travail du relative à

ou

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée de mois/années.

Elle entre en vigueur le /.... /..... et cessera ses effets le /.... /.....

Si d'application : A partir du elle abroge les dispositions de la convention collective de travail du relative à

Fait à le ... /... /..... en exemplaires dont chacune des parties déclare avoir reçu un exemplaire signé. Un exemplaire original signé est destiné au Greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Un autre exemplaire original signé sera portée à la connaissance du Président de la Commission paritaire.

CCT : 06.12.21

AR : 14.10.22

MB :

Numéro d'enregistrement : 171.223/CO/105

Date d'enregistrement : 21.03.22

Publication de l'enregistrement au MB : 31.03.22

1. Contenu :

Budget + annexe

1. Augmentation salariale de 0,4 % à la date du 01.01.21, SAUF concrétisation alternative au niveau de l'entreprise le 24.12.21 au plus tard
2. Possibilité de convertir les écochèques en une alternative selon les mêmes principes que pour l'enveloppe
3. Prime unique de € 200 bruts, SAUF concrétisation alternative au niveau de l'entreprise le 24.12.21 au plus tard. Conditions spécifiques d'octroi de la prime unique : voir CCT
4. Prime corona de € 0-500, SAUF concrétisation alternative au niveau de l'entreprise le 24.12.21 au plus tard. Conditions spécifiques pour l'obtention de la prime corona : voir CCT

2. Remplacement de CCT :

CCT 05.07.19 – AR 24.11.19 – MB 13.12.19 –
Numéro d'enregistrement 152.950/CO/105

3. Durée :

À partir du 1^{er} janvier 2021 pour une durée indéterminée

121. Budget

Convention collective de travail du 6 décembre 2021

Art. 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux entreprises ressortissant à la Commission paritaire des métaux non ferreux ainsi qu'aux ouvriers qu'elles occupent.

Par « ouvriers », on entend : les ouvriers masculins et féminins.

CHAPITRE I^{er}. – Enveloppe récurrente 2022

Section 1 : Affectation alternative 0,4 % de la masse salariale

Art. 2.

§ 1. Au 1^{er} janvier 2022 il est mis à la disposition des entreprises une enveloppe récurrente équivalente à 0,4 p.c. de la masse salariale.

§ 2. - L'affectation de cette enveloppe est déterminée au niveau de l'entreprise en concertation paritaire pour le 24 décembre 2021 au plus tard.

L'enveloppe sera calculée et convertie conformément aux instructions, recommandations et procédure prévus en annexe.

§ 3. Si la concertation n'aboutit pas à un accord pour le 24 décembre 2021 au plus tard, les salaires horaires de base et les primes d'équipes et de production non exprimées en pourcentage seront augmentés de 0,4 % au 1^{er} janvier 2022.

Section 2 : Affectation alternative éco-chèques

Art. 3.

§ 1. Les entreprises qui doivent octroyer des éco-chèques sur la base de la convention collective de travail du 21 mars 2014 relative aux éco-chèques (numéro d'enregistrement 121.147/CO/105), peuvent choisir pour une affectation alternative et équivalente d'une durée indéterminée des éco-chèques.

§ 2. L'affectation alternative est basée sur un montant de € 250 par ouvrier et par an (y compris tous les frais et les charges patronales).

La négociation sur l'affectation alternative des éco-chèques se déroule selon la même procédure que celle prévue dans l'article 2, § 2 pour la négociation de l'enveloppe.

§ 3. Si la concertation n'aboutit pas à un accord pour le 24 décembre 2021 au plus tard, les éco-chèques existants restent d'application.

Chapitre 2 - Enveloppe unique 2021

Section 1. Prime unique 2021

Art. 4.

§ 1. Les entreprises peuvent affecter une marge salariale disponible et non récurrent de 200 euros, augmentée des charges patronales, de manière spécifique à l'entreprise selon la procédure prévue à l'article 2, § 2 pour la négociation de l'enveloppe 2022.

§ 2. Si la concertation d'entreprise au sujet de l'enveloppe n'aboutit pas à un accord avant le 24 décembre 2021, l'entreprise doit octroyer une prime brute forfaitaire de € 200 aux ouvriers en service le 30 novembre 2021.

§ 3. Pour avoir droit à cette prime, l'ouvrier doit être lié par un contrat de travail au 30 novembre 2021.

La prime unique est attribuée au prorata de la moyenne pondérée de l'emploi au cours de la période du 1 janvier 2021 au 30 novembre 2021 inclus.

La moyenne pondérée de l'emploi est déterminée sur base des jours pris en compte pour le calcul des vacances annuelles.

§ 4. La prime doit être versée au plus tard en janvier 2022 si la concertation au niveau de l'entreprise n'aboutit pas à un accord.

Section 2 : Affectation alternative prime Corona

Art. 5.

En application de l'article 4 de la convention collective de travail du 6 décembre 2021 relative aux chèques prime Corona, les entreprises peuvent affecter la prime Corona de manière alternative, non-récurrente et au même coût.

L'affectation spécifique à l'entreprise se déroulera selon les mêmes instructions et recommandations et la même procédure que celle prévue dans l'article 2, § 2 pour la négociation de l'enveloppe récurrente 2022.

Art. 6.

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1^{er} janvier 2021 et est conclue pour une durée indéterminée. Chacune des parties peut la dénoncer moyennant un délai de préavis de trois mois notifié par lettre recommandée à la poste adressée au président de la commission paritaire et à chacune des parties signataires.

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.

ANNEXE À LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 6 DECEMBRE 2021 RELATIVE AU BUDGET

LA NÉGOCIATION DE L'ENVELOPPE AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE

Les représentants des employeurs et des travailleurs au niveau national et local s'engagent à respecter et faire respecter les règles suivantes lors de la négociation de l'enveloppe au niveau des entreprises.

1. Calcul et conversion

- a) Si tant les employeurs que tous les syndicats représentés dans la délégation syndicale de l'entreprise ou les ouvriers dans les entreprises sans délégation syndicale sont d'accord de négocier l'affectation de l'enveloppe, les entreprises et leur délégation syndicale ouvriers ou les ouvriers eux-mêmes peuvent négocier à leur niveau l'affectation de l'enveloppe budgétaire de 0,4 % de la masse salariale des ouvriers. Cette affectation peut uniquement être négociée au niveau de l'entreprise.
- b) 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).
- c) Cette enveloppe peut être utilisée pour le financement d'avantages complémentaires, d'augmentations salariales ou d'autres améliorations des conditions de travail sans donner lieu au accroissement des différences avec les employés et envisageant autant que possible une harmonisation des statuts. Lors des négociations on sera également attentif aux intérieures au sein de l'entreprise.
- d) Le pourcentage de l'enveloppe ne peut être dépassé, de sorte que :
 - d'une part, l'effet récurrent sur le coût salarial moyen des ouvriers ne peut être plus élevé que le pourcentage de l'enveloppe ;
 - d'autre part, la masse salariale pour la période du 1^{er} janvier 2021 jusqu'au 31 décembre 2022 ne peut, suite à l'affectation de l'enveloppe, augmenter plus que le pourcentage de l'enveloppe.

- e) Lors de la négociation relative à l'affectation de l'enveloppe, il ne doit pas être tenu compte de l'effet des augmentations automatiques résultant des barèmes applicables au niveau des entreprises.

2. Procédure de négociation

2.1. Entreprises avec délégation syndicale

- a) Préalablement à toute négociation et au plus tard le 15 décembre 2021, tant l'employeur que tous les syndicats représentés au sein de la délégation syndicale de l'entreprise doivent accepter une négociation 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 doivent être menées.
- b) À condition que tant l'employeur que tous les syndicats représentés au sein de la délégation syndicale de l'entreprise soient d'accord de négocier l'affectation de l'enveloppe, les négociations peuvent être lancées dès la conclusion du présent accord national. Elles doivent être clôturées le 24 décembre 2021 au plus tard.
- c) Les négociations se déroulent conformément aux traditions de concertation existant au sein de l'entreprise.
- d) Lorsque la concertation aboutit à un accord, les dispositions prises doivent être définies dans une convention collective de travail, à conclure le 24 décembre 2021 au plus tard.
- e) Une copie de la convention collective de travail ainsi conclue doit être immédiatement transmise pour information au président de la commission paritaire nationale.
- f) Si aucune concertation d'entreprise concernant l'enveloppe n'est entamée ou si la concertation n'a pas débouché sur la conclusion d'une convention collective de travail pour le 24 décembre 2021, les salaires effectifs des ouvriers sont augmentés de 0,4 % au 1^{er} janvier 2022.

2.2. Entreprises sans délégation syndicale

- a) Préalablement à toute négociation et au plus tard le 15 décembre 2021, tant l'employeur que tous les ouvriers de l'entreprise doivent accepter une négociation sur l'affectation de l'enveloppe fixée. 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 doivent être menées.
- b) À condition d'accord comme stipulé en a), la concertation doit être clôturée le 24 décembre 2021 au plus tard.
- c) Les négociations se déroulent conformément aux traditions de concertation existant au sein de l'entreprise.
- d) Lorsque la concertation aboutit à un accord, les dispositions prises doivent être définies dans un accord d'entreprise ou dans une convention collective de travail, à conclure le 24 décembre 2021 au plus tard.
- e) L'accord d'entreprise comme stipulée en d), doit être validée par la commission paritaire.

Une copie de la convention collective de travail doit être immédiatement transmise pour information au président de la commission paritaire nationale

- f) Si aucune concertation d'entreprise concernant l'enveloppe n'est entamée ou si la concertation n'a pas débouché sur la conclusion d'un accord d'entreprise ou d'une convention collective de travail pour le 24 décembre 2021 au plus tard, les salaires effectifs des ouvriers sont augmentés de 0,4 % au 1^{er} janvier 2022.

CCT : 20.12.21

AR : 07.10.22

MB :

Numéro d'enregistrement : 171.558/CO/105

Date d'enregistrement : 30.03.22

Publication de l'enregistrement au MB : 20.04.22

1. Contenu :

Salaire minimum garanti :

À partir du 1^{er} janvier 2022 un salaire brut mensuel de € 2.151 est garanti (toutes primes de production comprises) sous forme d'une contre-valeur horaire de € 13,06 bruts (base 38 heures/semaine)

Indexation : liaison des montants à l'index

Vu l'indexation au 1^{er} mai 2022, ces montants sont respectivement augmentés à € 2.313,19/mois et € 14,04/heure

2. Remplacement de CCT :

CCT 02.09.19 – MB 11.11.19 – MB 25.11.19 –
Numéro d'enregistrement 153.970/CO/105

3. Durée :

À partir du 1^{er} janvier 2022 pour une durée indéterminée

122. Salaire minimum garanti

Convention collective de travail du 20 décembre 2021

SALAIRE MINIMUM GARANTI

Art. 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux entreprises ressortissant à la Commission paritaire des métaux non ferreux ainsi qu'aux ouvriers qu'elles occupent.

Par « ouvriers » on entend : les ouvriers masculins et féminins.

Art. 2.

À partir du 1^{er} janvier 2022 il est assuré un salaire brut mensuel de € 2151 (toutes primes de production incluses) sous forme d'une contre-valeur horaire de € 13,06 bruts (base 38 heures par semaine).

Art. 3.

Les montants prévus dans la présente convention collective de travail sont liés à la moyenne quadri-mensuelle de l'indice-santé du mois d'avril 2021 (108,35) et varient suivant les dispositions de la convention collective de travail du 10 juillet 1997, conclue au sein de la Commission paritaire des métaux non ferreux, relative à la liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation (numéro d'enregistrement 46.021/CO/105)

Art. 4.

La contre-valeur horaire ne peut provoquer un glissement général, ni des barèmes d'entreprises, ni des salaires effectifs atteignant déjà ce montant.

Art. 5.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2022 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de 3 mois notifié par lettre recommandée à la poste adressée au président de la commission paritaire et à chacune des organisations signataires.

La présente convention collective de travail remplace les dispositions de la convention du 2 septembre 2019 conclue au sein de la Commission paritaire des métaux non ferreux relative au salaire minimum garanti, enregistrée sous le numéro 153.970/CO/105.

Évolution des salaires horaires minima

Date	Salaire mensuel	Salaire horaire	Base
01/04/92	44.812 BEF	272,14 BEF	+ 3 BEF CCT 1992 indice 110,26
01/07/92	45.471 BEF	276,14 BEF	+ 4 BEF CCT 1992 indice 110,26
01/08/92	46.380 BEF	281,66 BEF	+ 2 % indice 112,47
01/05/93	47.308 BEF	287,30 BEF	+ 2 % indice 114,72
01/01/94	47.803 BEF	290,30 BEF	+ 3 BEF CCT 93-94 indice 114,72
01/07/94	48.462 BEF	294,30 BEF	+ 4 BEF CCT 93-94 indice 114,72
01/09/94	49.431 BEF	300,19 BEF	+ 2 % index 117,01
01/03/96	50.420 BEF	306,19 BEF	+ 2 % index 119,35
01/05/97	51.942 BEF	315,43 BEF	inflation réelle (min. 2 %)
01/05/98	52.981 BEF	321,74 BEF	inflation réelle (min. 2 %)
01/05/99	53.622 BEF	325,64 BEF	inflation réelle (1,21 %)
01/05/00	53.330 BEF	329,94 BEF	inflation réelle (1,32 %)
01/05/01	55.585 BEF	337,56 BEF	inflation réelle (2,31 %)
01/07/01	56 474 BEF	342,96 BEF	augmentation salariale (1,6 %)

Date	Salaire mensuel	Salaire horaire	Base
01/05/02	€ 1 439,43	€ 8,74	inflation réelle (2,82 %)
01/07/02	€ 1 453,82	€ 8,83	augmentation salariale (1 %)
01/05/03	€ 1 472,14	€ 8,94	inflation réelle (1,26 %)
01/01/04	€ 1 486,86	€ 9,03	augmentation salariale (1 %)
01/05/04	€ 1 507,53	€ 9,16	inflation réelle (1,39 %)
01/10/04	€ 1 529,39	€ 9,29	augmentation salariale (1,45 %)
01/05/05	€ 1 561,51	€ 9,48	inflation réelle (2,10 %)
01/01/06	€ 1 569,32	€ 9,53	augmentation salariale (0,5 %)
01/05/06	€ 1 596,78	€ 9,70	inflation réelle (1,75 %)
01/05/07	€ 1 628,72	€ 9,89	inflation réelle (2 %)
01/07/07	€ 1 640,72	€ 9,96	augmentation salariale (0,7 %)
01/05/08	€ 1 695,23	€ 10,29	inflation réelle (3,36 %)
01/05/09	€ 1 734,56	€ 10,53	inflation réelle (2,32 %)
01/05/10	€ 1 743,41	€ 10,59	inflation réelle (0,51 %)
01/05/11	€ 1 792,75	€ 10,89	inflation réelle (2,83 %)
01/01/12	€ 1 798,13	€ 10,92	augmentation salariale (0,3 %)
01/05/12	€ 1 856,03	€ 11,27	inflation réelle (3,22 %)
01/05/13	€ 1 879,60	€ 11,41	inflation réelle (1,27 %)
01/05/14	€ 1 898,96	€ 11,53	inflation réelle (1,03 %)
01/05/15	€ 1 899,15	€ 11,53	inflation réelle (0,01 %)
01/01/16	€ 1 911,78	€ 11,61	augmentation salariale (+ € 0.08 brut/h)
01/05/16	€ 1 916,94	€ 11,64	inflation réelle (0,27 %)
01/05/17	€ 1 978,14	€ 12,01	augmentation salariale (1,1 %) + inflation réelle (2,07 %)
01/05/18	€ 2 006,43	€ 12,18	inflation réelle (1,43 %)

Date	Salaire mensuel	Salaire horaire	Base
01/05/19	€ 2 070,49	€ 12,57	augmentation salariale (1,1 %) + inflation réelle (2,07 %)
01/05/20	€ 2 091,61	€ 12,70	inflation réelle (1,02 %)
01/05/21	€ 2.103,53	€ 12,77	inflation réelle (0,57 %)
01/01/22	€ 2.151,00	€ 13,06	Accord national (+€ 47,47)
01/05/22	€ 2.313,19	€ 14,04	inflation réelle (7,54 %)

CCT : 20.12.21

AR : 09.10.22

MB :

Numéro d'enregistrement : 171.556/CO/105

Date d'enregistrement : 30.03.22

Publication de l'enregistrement au MB : 20.04.22

1. Contenu :

Prime de fin d'année :

- paiement au prorata en cas de départ de l'entreprise, quel que soit le contrat, sauf en cas de licenciement pour motif grave
- assimilation en cas de maladie, d'accident, d'accident du travail et de maladie professionnelle : assimilation limitée à la première période de six mois et à six mois au maximum par période de référence
- assimilation de tous les jours de congé prophylactique, congé parental d'accueil et congé d'adoption

2. Remplacement de CCT :

CCT 21.03.14 – AR 08.01.15 – MB 13.02.15 –
Numéro d'enregistrement 121.150/CO/105

3. Durée :

À partir du 20 décembre 2021 pour une durée indéterminée

130. Prime de fin d'année : fin de contrat, incapacité de travail, congé prophylactique, congé parental d'accueil et congé d'adoption

Convention collective de travail du 20 décembre 2021

PRIME DE FIN D'ANNÉE : FIN DE CONTRAT, INCAPACITÉ DE TRAVAIL, CONGÉ PROPHYLACTIQUE, CONGÉ PARENTAL D'ACCUEIL ET CONGÉ D'ADOPTION

Art. 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux entreprises ressortissant à la Commission paritaire des métaux non ferreux ainsi qu'aux ouvriers qu'elles occupent.

Par « ouvriers » on entend : les ouvriers et les ouvrières.

Art. 2. Paiement de la prime de fin d'année au pro rata.

Sans porter préjudice aux dispositions plus avantageuses qui existent au niveau des entreprises, les primes de fin d'année, dans les entreprises où il existe une prime de fin d'année ou un avantage équivalent, seront payées au pro rata au moment de quitter le service, sauf en cas de licenciement pour motif grave, et ce indépendamment du type de contrat.

Art. 3. Assimilation en cas de maladie, accident, accident de travail et maladie professionnelle.

Sous réserve de dispositions plus favorables au niveau de l'entreprise, dans les entreprises qui ont une prime de fin d'année, les jours de maladie, d'accident de droit commun ou d'accident du travail et de maladie professionnelle sont assimilés, à concurrence de la première période de 6 mois et de maximum 6 mois au total par période de référence.

Art. 4. Assimilation en cas de congé prophylactique, de congé parental d'accueil et de congé d'adoption

Sans porter préjudice aux dispositions plus avantageuses qui existent au niveau des entreprises, tous les jours de congé prophylactique, de congé parental d'accueil et de congé d'adoption sont assimilés.

Art. 5.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 20 décembre 2021 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 Commission paritaire des métaux non-ferreux ainsi qu'à toutes les parties signataires.

Elle remplace la convention collective de travail du 21 mars 2014 concernant « Prime de fin d'année : fin de contrat et incapacité de travail. » (n° d'enregistrement : 121.150/CO/105).

CCT : 21.09.15

AR : 13.05.16

MB : 10.06.16

Numéro d'enregistrement : 130.059/CI/105

Date d'enregistrement : 18.11.15

Publication de l'enregistrement au MB : 07.12.15

1. Contenu :

Assimilation chômage temporaire à des jours effectivement prestés, pour le calcul de la prime de fin d'année :

- maximum 60 jours de travail pour la prime de fin d'année à payer fin 2015

2. Durée :

À partir du 1^{er} janvier 2015 pour une durée indéterminée

132. Prime de fin d'année et chômage temporaire

Convention collective de travail du 21 septembre 2015

PRIME DE FIN D'ANNÉE ET CHÔMAGE TEMPORAIRE POUR DES RAISONS ÉCONOMIQUES

Art. 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux entreprises ressortissant à la Commission paritaire des métaux non ferreux ainsi qu'aux ouvriers qu'elles occupent.

Par « ouvriers » on entend : les ouvriers et les ouvrières.

Art. 2.

Sans préjudice de dispositions plus favorables au niveau de l'entreprise les jours de chômage temporaire pour raisons économiques survenant durant la période de référence concernée sont dans les entreprises où il existe une prime de fin d'année assimilés à des jours effectivement prestés pour le calcul, et ce à concurrence de maximum 60 jours de travail.

Art. 3.

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1^{er} janvier 2015 et est valable pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties signataires moyennant un délai de préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la commission paritaire et à chacune des parties signataires.

CCT : 21.03.14

AR : 24.03.15

MB : 03.04.15

Numéro d'enregistrement : 121.149/CO/105

Date d'enregistrement : 15.05.14

Publication de l'enregistrement au MB : 27.05.14

1. Contenu :

- Possibilité de convertir, au niveau de l'entreprise, tout ou partie de la prime de fin d'année en jours de congé supplémentaires
 - ⇒ Moyennant l'accord individuel du travailleur
- Conversion par le biais d'une CCT au niveau de l'entreprise

2. Remplacement de CCT :

CCT 26.05.11 – AR 18.11.11 – MB 09.01.12 – Numéro d'enregistrement 104.600/CO/105

3. Durée :

À partir du 1^{er} janvier 2014 et pour une durée indéterminée

133. Conversion prime de fin d'année en jours de congé

Convention collective de travail du 21 mars 2014

PRIME DE FIN D'ANNÉE ET CONVERSION EN JOURS NON-PRESTÉS

Art. 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux entreprises ressortissant à la Commission paritaire des métaux non ferreux ainsi qu'aux ouvriers qu'elles occupent.

Par « ouvriers » on entend : les ouvriers et les ouvrières.

Art. 2.

Dans les entreprises où il existe une prime de fin d'année tout ou partie de la prime de fin d'année peut être converti en jours non-prestés moyennant l'accord individuel de l'ouvrier.

Cette conversion et les modalités y afférentes doivent être fixées dans une convention collective de travail au niveau de l'entreprise.

En cas de conversion en jours non-prestés, ces jours peuvent également être pris plus tard dans la carrière.

Lors de la concrétisation de la conversion et des modalités y afférentes, la convention collective de travail doit tenir compte de ce qui suit :

- communication annuelle du solde de jours non-prestés non utilisés ;
- en cas d'utilisation ultérieure : paiement du salaire d'application au moment de la prise ultérieure des jours non-prestés.

S'il existe une délégation syndicale au sein de l'entreprise, cette convention collective de travail doit être signée par toutes les organisations représentatives des travailleurs représentées dans la délégation syndicale de l'entreprise.

Une copie de la convention collective de travail d'entreprise doit être communiquée au président de la commission paritaire.

Art. 3.

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1^{er} janvier 2014 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un délai de préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la commission paritaire et à chacune des parties signataires.

Elle remplace la convention collective de travail du 26 mai 2011 relative à la prime de fin d'année et sa conversion en jours non-prestés (n° d'enregistrement : 104.600/CO/105) et l'article 14 de la convention collective de travail du 27 février 2014, conclue au sein de la Commission paritaire des métaux non ferreux relative au protocole d'accord sectoriel 2013-2014.

CCT : 06.12.21

AR : 06.06.22

MB : 07.11.22

Numéro d'enregistrement : 169.345/C0/105

Date d'enregistrement : 12.01.22

Publication de l'enregistrement au MB : 08.02.22

1. Contenu :

Prime corona

Le 31 décembre 2021 au plus tard l'employeur devait octroyer une prime corona unique sous forme de chèques consommation. Le dernier délai de paiement de ces chèques a été reporté au 31 mars 2022

Selon la rentabilité de l'entreprise (exprimée en ROCE) pendant la période de référence 2020, la prime corona s'élève à :

- Entre 0 et 5 % : € 300
- À partir de 5 % et moins de 7,5 % : € 400
- Égale ou supérieure à 7,5 % : € 500

Conditions supplémentaires :

- Avoir été occupé dans l'entreprise au 30 novembre 2021
- Les chèques de la prime corona sont octroyés au prorata de la fraction moyenne de l'emploi pendant la période du 1^{er} janvier 2021 au 30 novembre 2021. La fraction moyenne de l'emploi est déterminée sur base des jours pris en compte pour le calcul des vacances annuelles. Un prorata s'applique également aux travailleurs entrés en service dans le courant de 2021
- Les primes corona déjà payées après le 8 juin 2021 sont déduites

Une entreprise qui n'atteint pas la valeur maximale de € 500 pour l'année 2021 peut utiliser la marge restante pour concrétiser (une partie) de l'enveloppe unique 2021

Une concrétisation alternative est possible au niveau de l'entreprise selon les mêmes principes que l'enveloppe récurrente 2022

2. Durée :

Du 1^{er} août 2021 au 31 décembre 2021

140. Prime corona

Convention collective de travail du 6 décembre 2021

CHÈQUES PRIME CORONA

Art. 1^{er}. - Champ d'application

La présente convention collective de travail est applicable aux entreprises ressortissant à la commission paritaire pour les ouvriers des métaux non ferreux, ainsi qu'aux ouvriers qu'elles occupent.

Par « ouvriers », on entend les ouvriers masculins et féminins.

Art. 2. - Objet

Cette convention collective de travail prévoit l'octroi d'une prime corona telle que prévue à l'article 19*quinquies*, § 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 (Moniteur Belge 29 juillet 2021).

Elle fixe les conditions applicables à l'octroi de la prime corona.

Les parties signataires demandent que la présente convention collective de travail soit rendue obligatoire par arrêté royal.

Art. 3. - Chèques Prime Corona

§ 1. Définitions

Aux fins de la présente article, les définitions suivantes s'appliquent :

1° Rentabilité de l'entreprise : le « ROCE » (return on capital employed)

Par « ROCE » on entend : le rapport entre le résultat d'exploitation (code 70/64 ou 9901 des comptes annuels statutaires) et le capital utilisé.

Le capital utilisé comprend les fonds propres (code 10/15) majorés des dettes à intérêt (code 170/4 + code 42 + code 43 - code 50/53 - code 54/58) et des provisions (code 160/5).

2° Période de référence 2020 : La période qui correspond à l'année civile 2020, ou, dans le cas échéant, l'année comptable reportée qui commence en 2020 (ex. 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021).

§ 2. Montant des chèques primes corona

Selon la rentabilité que l'entreprise a réalisé dans la période de référence 2020 la prime corona s'élève à :

- ROCE entre 0 et 5 % : € 300
- De 5 % et inférieur à 7,5 % : € 400
- Egal à ou supérieur à 7,5 % : € 500

§ 3. Modalités

Sous conditions de cette convention collective de travail, chaque entreprise accordera une prime corona à ses ouvriers au plus tard le 31 décembre 2021 sous la forme prévue à l'article 19^{quinquies} § 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 (Moniteur Belge 29 juillet 2021)..

L'octroi au nom de l'ouvrier est réalisé sous une forme électronique.

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 primes corona accordés par l'employeur ne peut dépasser 500 euros par ouvrier.

§ 4. Octroi par ouvrier

Pour avoir droit aux chèques prime corona, l'ouvrier doit être lié par un contrat de travail au 30 novembre 2021.

Les chèques primes corona sont attribués au prorata de la moyenne pondérée de l'emploi au cours de la période du 1 janvier 2021 au 30 novembre 2021 inclus.

La moyenne pondérée de l'emploi est déterminée sur base des jours pris en compte pour le calcul des vacances annuelles.

Le résultat des calculs au prorata est arrondi à la dizaine supérieure.

Le prime ainsi calculé est payé en décembre 2021.

§ 5. Augmentation éventuelle du prime corona

Une entreprise qui en application de la formule prévue dans le § 2 n'atteint pas la valeur maximale de € 500 peut pour l'année 2021 utiliser la marge qui reste pour modaliser (une partie de) l'enveloppe unique 2021 provenant de la cct « budget ».

§ 6. Imputation des primes déjà accordés

Sont déduits des montants du § 4 ce qui a été payé par l'entreprise comme prime à cause du COVID-19 après le 8 juin 2021.

Art. 4. - Opting out

L'employeur peut convenir avec sa délégation syndicale, ou à défaut d'une délégation syndicale avec ses ouvriers de ne pas appliquer les dispositions de la présente convention collective et de prévoir un avantage propre à l'entreprise.

L'accord sur l'opting out et l'avantage spécifique à l'entreprise doit faire l'objet d'un accord ou d'une convention collective de travail conclu au niveau de l'entreprise selon la procédure prévue dans l'annexe à la cct « budget » de 6 décembre 2021.

Art. 5. - Durée

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée à partir du 1 août 2021 jusqu'au 31 décembre 2021.

CCT : 19.06.01

AR : 23.01.02

MB : 17.04.02

Numéro d'enregistrement : 58.387/C0/105

Date d'enregistrement : 09.08.01

Publication de l'enregistrement au MB : 29.08.01

1. Contenu :

Indemnité de dérangement pour les travailleurs en équipes qui sont rappelés au travail à l'improviste alors qu'ils ont un jour de repos

Indemnité forfaitaire égale à 3 heures de salaire

2. Remplacement de CCT :

- CCT du 22.06.93
- Chapitre III, section 6, CCT du 11.04.01

3. Durée :

À partir du 1^{er} janvier 2002, pour une durée indéterminée

145. Indemnité de dérangement travailleurs en équipes

Convention collective de travail du 19 juin 2001

INDEMNITÉS DE DÉRANGEMENT POUR TRAVAILLEURS EN ÉQUIPES

CHAPITRE I^{er}. – Champ d'application

Art. 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux entreprises ressortissant à la Commission paritaire des métaux non ferreux ainsi qu'aux ouvriers qu'elles occupent.

Par « ouvriers » on entend : les ouvriers et les ouvrières.

Art. 2.

Une indemnité forfaitaire de dérangement équivalente à 3 heures de salaire est accordée aux ouvriers des équipes successives rappelés inopinément alors qu'ils sont en congé de repos.

Art. 3.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2002 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de 3 mois.

La présente convention collective de travail remplace celle du 22 juin 1993, conclue au sein de la Commission paritaire des métaux non ferreux, relative aux indemnités de dérangement pour travailleurs en équipes.

Elle remplace également les dispositions du chapitre III, section 6, de la convention collective de travail du 11 avril 2001, conclue au sein de la Commission paritaire des métaux non ferreux relative à l'accord sectoriel 2001-2002.

CCT : 22.06.93

Numéro d'enregistrement : 35.277/C0/105

Date d'enregistrement : 05.04.94

Publication de l'enregistrement au MB : 02.06.94

1. Contenu :

Prime pour heures prestées dans la soirée et dans la nuit qui précèdent Noël et Nouvel An

2. Remplacement de CCT :

Remplace le point 6 de l'accord national de programmation du 2 avril 1968

3. Durée :

À partir du 1^{er} juillet 1993 pour une durée indéterminée

146. Prime de Noël et Nouvel An

Convention collective de travail du 22 juin 1993

PRIME DE NOËL ET NOUVEL AN

CHAPITRE I^{er}. – Champ d'application

Art. 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des métaux non ferreux.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, il est entendu par « ouvriers » les ouvriers et ouvrières.

CHAPITRE II. – Prime de Noël et Nouvel An

Art. 2.

Le salaire des heures prestées dans la soirée et dans la nuit qui précèdent Noël et Nouvel An sera majoré de :

- 25 % pour les prestations effectuées de 18 à 22 heures ;
- 50 % pour les prestations effectuées de 22 à 6 heures du matin.

Ces primes spéciales pourront seulement être cumulées avec les primes de pause (d'après-midi et de nuit) existantes et les sursalaires légaux.

CHAPITRE III. – Remplacement de la convention collective de travail, durée et date d'entrée en vigueur

Art. 3.

La présente convention collective de travail remplace le texte du point 6 de l'accord national de programmation du 2 avril 1968, convenu au sein de la Commission paritaire.

Cette convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1^{er} juillet 1993.

Elle peut être résiliée par une des parties, moyennant un préavis de 3 mois, par lettre recommandée adressée au Président de la Commission paritaire et aux organisations signataires.

CCT : 20.12.21

AR : 09.10.22

MB :

Numéro d'enregistrement : 171.557/CO/105

Date d'enregistrement : 30.03.22

Publication de l'enregistrement au MB : 20.04.22

1. Contenu :

Frais de transport

- Indemnité vélo : 0,24 euro / km (en remplacement de l'intervention calculée sur 150 % du prix de la carte-train) à partir du 1^{er} janvier 2022
- Transport public : intervention jusqu'à 80 % (cf. réglementation tiers payant) à partir du 1^{er} février 2022
- Transport privé : augmentation de 0,4 % à partir du 1^{er} janvier 2022

Le 1^{er} mai 2022 les montants du tableau transport privé ci-dessous ont été indexés de 7,54 % (n'apparaît pas dans le tableau !)

2. Remplacement de CCT :

CCT 16.12.19 – MB 13.12.20 – MB 27.01.21 –
Numéro d'enregistrement 157.470/CO/105

3. Durée :

À partir du 1^{er} janvier 2022 pour une durée indéterminée

151. Frais de transport

Convention collective de travail du 20 décembre 2021

CHAPITRE I^{er}. – Champ d'application

Art. 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux entreprises ressortissant à la Commission paritaire des métaux non ferreux ainsi qu'aux ouvriers qu'elles occupent.

Par « ouvriers » on entend : les ouvriers masculins et féminins.

CHAPITRE II. – Transport public

Art. 2.

À partir du 1^{er} février 2022 l'employeur intervient jusqu'à 80 % dans le coût du transport public. Dépendamment du moyen de transport et de la région, le régime du tiers payant sera d'application.

CHAPITRE III. – Transport privé

Art. 3.

§ 1. A l'exception de l'intervention pour l'utilisation du vélo, telle que prévue à l'article 4 de cette convention collective de travail, la contribution de l'employeur dans les frais de transport privé des travailleurs est calculée sur base du tableau annexé à la présente convention collective de travail.

§ 2. Ce tableau est indexé chaque année au 1^{er} mai avec le pourcentage suivant lequel les salaires sont indexés à cette date selon la convention collective de travail du 10 juillet 1997 conclue au sein de la commission paritaire des métaux non-ferreux relative à la liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation.

§ 3. Les montants de l'intervention de l'employeur dans les frais de transport privé indexés au 1^{er} mai 2021 seront augmentés de 0,4 p.c. à partir du 1^{er} janvier 2022 (voir tableau en annexe de cette CCT).

Art. 4.

§ 1. Lorsque l'ouvrier utilise la bicyclette pour la distance totale entre sa résidence et l'entreprise, les interventions suivantes sont prévues à partir du 1^{er} janvier 2022 :

- € 0,48 par kilomètre réellement parcouru pour les distances simples de 1 à 3 km ;
- € 0,36 par kilomètre réellement parcouru pour les distances simples de 4 à 5 km ;
- € 0,30 par kilomètre réellement parcouru pour la distance simple de 6 km ;
- € 0,27 par kilomètre réellement parcouru pour la distance simple de 7 km ;
- € 0,24 par kilomètre réellement parcouru pour les distances simples à partir de 8 km.

Si l'employeur constate que l'ouvrier abuse du système prévu au présent article, il se réserve le droit de limiter son intervention à celle prévue à l'article 3 de cette convention collective de travail.

§ 2. S'il apparaît que la disposition précitée entraîne des abus, la partie la plus diligente pourra remettre la question en discussion au niveau de la commission paritaire.

Art. 5.

Lorsque le déplacement se fait en partie ou pour l'entièreté de la distance en bicyclette, l'intervention de l'entreprise est considérée comme une indemnité de bicyclette

L'employeur confirme chaque année, à la demande du travailleur, les données nécessaires permettant au travailleur de démontrer son utilisation de la bicyclette.

Ces données comprennent la distance prise en compte, le nombre des jours travaillés et les indemnités payées.

Art. 6.

Pour l'application de l'article 3 et 4, le calcul de la distance est déterminé de commun accord dans chaque entreprise pour tenir compte des particularités géographiques.

Art. 7.

L'intervention de l'entreprise n'est accordée que pour les jours de présence au travail

Art. 8.

L'employeur peut opérer les vérifications qu'il juge nécessaire pour justifier son intervention et peut obtenir du travailleur tous les documents utiles à cet effet.

Art. 9.

L'intervention est liquidée au moins une fois par mois.

CHAPITRE IV. – Combinaison moyen de transport public et moyen de transport privé

Art. 10.

Lorsque l'ouvrier utilise à la fois un moyen de transport public et un moyen de transport privé, l'intervention pour le moyen de transport public est calculée conformément aux dispositions du chapitre 2 de la présente convention collective de travail et l'intervention pour le moyen de transport privé est calculée conformément aux dispositions du chapitre 3 de la présente convention collective de travail.

CHAPITRE V. – Transport organisé par l'entreprise

Art. 11.

Lorsque le transport est organisé par l'entreprise en partie ou pour l'entièreté de la distance, avec ou sans participation financière du travailleur, l'intervention, calculée sur la base de la distance entière entre la résidence et l'entreprise selon les dispositions de la présente convention collective de travail, est diminuée des frais supportés par l'entreprise pour le transport qu'elle organise.

Cette opération ne peut pas conduire à un résultat négatif.

CHAPITRE VI. – Des régimes plus favorables au niveau des entreprises

Art. 12.

Des régimes plus favorables qui préexistaient au niveau des entreprises restent acquis dans la forme existante aux travailleurs concernés.

CHAPITRE VII. – Entrée en vigueur et durée

Art. 13.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2022 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un préavis de 3 mois notifié par lettre recommandée à la poste adressée au président de la commission paritaire et à chacune des organisations signataires.

La présente convention collective de travail remplace la convention du 16 décembre 2019 (numéro d'enregistrement 157.470/CO/105).

**Annexe à la convention collective de travail du 20 décembre 2021
relative aux frais de transport (intervention hebdomadaire de
l'employeur dans les frais de transport privé à partir du 1^{er} janvier 2022
(tableau sectoriel)**

Distance (en km)	Intervention par l'employeur par semaine (en euro)	Distance (en km)	Intervention par l'employeur par semaine (en euro)
1 Km	2,11	43 - 45 Km	26,47
2 Km	4,23	46 - 48 Km	28,14
3 Km	6,33	49 - 51 Km	29,44
4 Km	6,80	52 - 54 Km	30,42
5 Km	7,40	55 - 57 Km	31,61
6 Km	7,86	58 - 60 Km	32,81
7 Km	8,24	61 - 65 Km	34,01
8 Km	8,71	66 - 70 Km	35,77
9 Km	9,18	71 - 75 Km	36,97
10 Km	9,65	76 - 80 Km	39,37
11 Km	10,26	81 - 85 Km	40,55
12 Km	10,73	86 - 90 Km	42,33
13 Km	11,20	91 - 95 Km	44,13
14 Km	11,70	96 - 100 Km	45,30
15 Km	12,16	101 - 105 Km	47,11
16 Km	12,75	106 - 110 Km	48,91
17 Km	13,23	111 - 115 Km	50,70
18 Km	13,72	116 - 120 Km	52,47
19 Km	14,30	121 - 125 Km	53,67
20 Km	14,79	126 - 130 Km	55,46

Distance (en km)	Intervention par l'employeur par semaine (en euro)	Distance (en km)	Intervention par l'employeur par semaine (en euro)
21 Km	15,26	131 - 135 Km	57,26
22 Km	15,76	136 - 141 Km	58,43
23 Km	16,34	141 - 145 Km	60,84
24 Km	16,82	146 - 150 Km	63,22
25 Km	17,18	151 - 155 Km	63,22
26 Km	17,89	156 - 160 Km	65,61
27 Km	18,25	161 - 165 Km	66,80
28 Km	18,61	166 - 170 Km	67,99
29 Km	19,33	171 - 175 Km	70,37
30 Km	19,67	176 - 180 Km	71,59
31- 33 Km	20,51	181 - 185 Km	73,94
34 - 36 Km	22,19	186 - 190 Km	75,15
37 - 39 Km	23,50	191 - 195 Km	76,33
40 - 42 Km	25,05	196 - 200 Km	78,72

CCT : 20.12.21

AR : 11.10.22

MB :

Numéro d'enregistrement : 171.550/CO/105

Date d'enregistrement : 30.03.22

Publication de l'enregistrement au MB : 20.04.22

1. Contenu :

- CCT applicable aux entreprises utilisant encore le système des écochèques
- Système d'écochèques :
 - o période de référence :
 - à partir du 1^{er} octobre d'une année jusqu'au 30 septembre de l'année suivante
 - o calcul basé sur :
 - les jours pour lesquels l'ouvrier a reçu un salaire ou un pécule de vacances
 - les jours assimilés :
 - CCT n° 98
 - tous les jours de chômage temporaire
 - tous les jours d'absence suite à un accident du travail pour autant que pendant la période de référence 1 jour de salaire garanti soit payé pour un accident du travail
 - maximum 3 mois de maladie par période de référence pour autant que pendant la période de référence 1 jour de salaire garanti soit payé pour la maladie
 - la période complète de congé de paternité et de congé de naissance
 - tous les jours de maladie pendant une période de chômage temporaire
 - réglementation au prorata pour les contrats à temps partiel : en fonction de la fraction d'occupation
 - les jours de congé prophylactique, de congé parental d'accueil et de congé d'adoption

2. Remplacement de CCT :

CCT 31.03.14 – MB 09.10.14 – MB 28.11.14 –
Numéro d'enregistrement 121.147/CO/105

3. Durée :

À partir du 1^{er} octobre 2021 pour une durée indéterminée

160. Système sectoriel des éco-chèques

Convention collective de travail du 21 décembre 2021

RÉGIME SECTORIEL ÉCO-CHÈQUES

Art. 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux entreprises ressortissant à la Commission paritaire des métaux non-ferreux ainsi qu'aux ouvriers qu'elles occupent.

Par « ouvriers », on entend : les ouvriers et les ouvrières.

Art. 2.

Les entreprises qui, sur base de l'article 7 de la convention collective de travail du 21 mars 2014 relative au régime sectoriel écochèques (numéro d'enregistrement 121.147/CO/105) ou sur base de l'article 3 de la convention collective de travail du 12 juin 2017 (numéro d'enregistrement 140.038/CO/105) ou sur base de l'article 3 de la convention collective de travail du 5 juillet 2019 relative au budget (numéro d'enregistrement 152.950/CO/105) ou sur base de l'article 3 de la convention collective de travail du 6 décembre 2021 relative au budget (enregistrement en cours), ont choisi une autre mise en oeuvre que les écochèques suivant la procédure prévue par lesdites dispositions, continuent à appliquer cette formule alternative.

La présente convention collective de travail n'est pas d'application pour ces entreprises.

Art. 3.

Depuis l'année 2012, des écochèques à concurrence d'une valeur totale de € 250 seront accordés aux ouvriers travaillant à plein temps lors du paiement du salaire d'octobre.

La période de référence est de 1 an et s'étendra chaque fois du 1^{er} octobre d'une année donnée au 30 septembre inclus de l'année suivante.

Pendant la période de référence, il est tenu compte des jours pour lesquels l'ouvrier concerné a perçu une rémunération ou un pécule de vacances et de tous les jours qui sont assimilés sur base de la CCT n°98 concernant les écochèques.

Sont en outre assimilés :

- tous les jours de chômage temporaire,
- tous les jours d'absence suite à un accident du travail, pour autant que 1 jour de salaire garanti pour accident de travail ait été payé pendant la période de référence,
- maximum 3 mois de maladie par période de référence, pour autant que 1 jour de salaire garanti pour maladie ait été payé pendant la période de référence.
- la période complète de congé de paternité et du congé à l'occasion de la naissance (prévu à l'art. 30 § 2 de la loi sur les contrats de travail du 3 juillet 1978) ;
- tous les jours de maladie durant une période de chômage temporaire ;
- les jours de congé prophylactique, de congé parental d'accueil et de congé d'adoption.

Art. 4. – Système de prorata pour les contrats à temps partiel

Pour les ouvriers occupés à temps partiel, le montant de € 250 est adapté en fonction de la fraction d'occupation.

Art. 5. – Système de prorata pour les travailleurs entrants et sortants

Pour les ouvriers qui ne sont pas liés par un contrat de travail pendant toute la période de référence, le montant de € 250 est adapté au prorata des périodes durant lesquelles ils étaient sous contrat de travail auprès de l'employeur pendant la période de référence concernée.

Les jours habituels d'inactivité ne constituent pas des interruptions des périodes visées à l'alinéa précédent dans la mesure où ils se situent entre deux de ces périodes.

Ces jours doivent être pris en considération pour la détermination de la durée de la période d'occupation.

Art. 6. – Confirmation du principe du « user pay » pour les travailleurs intérimaires

Les intérimaires occupés en tant qu'ouvriers reçoivent, en plus du salaire auquel ils ont droit, également des écochèques lors du paiement du salaire d'octobre, à charge de l'agence d'intérim qui les occupait.

Le montant de € 250 est adapté au prorata, en fonction du nombre de jours prestés ou assimilés pendant la période de référence.

Art. 7.

La présente convention produit ses effets le 1^{er} octobre 2021 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un préavis de 3 mois notifié par lettre recommandée à la poste adressée au président de la commission paritaire et à chacune des organisations signataires.

Elle remplace la convention collective de travail du 21 mars 2014 relative au système sectoriel des écochèques (n° d'enregistrement 121.147/CO/105).

200 DURÉE DU TRAVAIL : HEBDOMADAIRE, ANNUELLE, CARRIÈRE

- 210. DURÉE HEBDOMADAIRE**
- 2121. RÉGIME DÉROGATION REPOS DIMANCHE**
- 221. CONGÉ D'ANCIENNETÉ**
- 225. CONGÉ DE CARRIÈRE**
- 230-a. RCC (01.07.21-31.12.21)**
- 230-b. RCC (01.07.21-30.06.23)**
- 231-a. DISPENSE DE L'OBLIGATION DE
DISPONIBILITÉ ADAPTÉE (2021-2022)**
- 231-b. DISPENSE DE L'OBLIGATION DE
DISPONIBILITÉ ADAPTÉE (2023-2024)**
- 233. MÉTHODE DE CALCUL DE L'INDEMNITÉ
COMPLÉMENTAIRE DU RCC**
- 242. INTRODUCTION DE NOUVEAUX RÉGIMES
DE TRAVAIL**
- 249. ORGANISATION DU TRAVAIL**
- 251. L'INTÉGRATION DES MIGRANTS**

Programme d'accord national 85-86 du 31.01.85 pt. IVB
Programme d'accord national 87-89 du 06.02.87 pt. IV

1. Contenu :

Durée du travail

2. Durée :

Respectivement

- à partir du 1^{er} juillet 1985 pour une durée indéterminée
- à partir du 1^{er} janvier 1988 pour une durée indéterminée

210. Durée hebdomadaire

DURÉE HEBDOMADAIRE DU TRAVAIL

1) Extrait de l'accord national de programmation 1987-1989 du 06.02.87

IV. DURÉE DU TRAVAIL

Au 1^{er} janvier 1988 au plus tard, la durée hebdomadaire moyenne du travail, calculée sur une base annuelle, sera ramenée à 38 heures maximum.

Les régimes de durée du travail plus favorables sont maintenus.

Les entreprises qui en application de cette disposition doivent réduire la durée du travail, le feront sans perte de revenu pour l'ouvrier.

2) Extrait de l'accord national de programmation 1985-1986 du 31.01.85

IV. PROMOTION DE L'EMPLOI

B. Durée du travail

1. Au 1^{er} juillet 1985, la durée hebdomadaire moyenne du travail est réduite de 30 minutes, sans perte de revenu. Les modalités de cette diminution de la durée conventionnelle du travail seront déterminées au niveau de l'entreprise, compte tenu du fait que la durée du travail est à considérer sur une base annuelle.
2. La diminution susdite ne peut avoir comme effet de ramener la durée conventionnelle du travail en-deçà de 36 heures par semaine en moyenne calculées sur une base annuelle.

3. La diminution susdite de la durée conventionnelle du travail ne s'applique pas aux entreprises occupant moins de 50 travailleurs pour autant que celles-ci se situent à 38 heures par semaine en moyenne calculées sur une base annuelle.

CCT : 22.06.93

AR : 11.10.93

MB : 19.11.93

1. Contenu :

- Repos compensatoire dans les 7 semaines qui suivent le dimanche
- Durée du repos compensatoire équivalente à celle des prestations effectuées le dimanche

2. Remplacement AR :

AR 30.10.69 – MB 18.11.69

3. Durée :

À partir du 19 novembre 1993 pour une durée indéterminée

2121. Régime dérogatoire repos dimanche

RÉGIME DÉROGATOIRE DU REPOS DOMINICAL

Art. 1^{er}.

Le présent arrêté s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission paritaire nationale des métaux non ferreux.

Art. 2.

Le repos compensatoire auquel ont droit les ouvriers occupés au travail le dimanche en vertu de l'article 16, alinéa 1^{er}, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail est octroyé dans les sept semaines qui suivent ce dimanche.

Art. 3.

La durée du repos compensatoire, visé à l'article 2, est équivalente à celle des prestations effectuées le dimanche.

CCT : 20.12.21

AR : 07.10.22

MB :

Numéro d'enregistrement : 171.552/C0/105

Date d'enregistrement : 30.03.22

Publication de l'enregistrement au MB : 20.04.22

1. Contenu :

À partir du 1^{er} janvier 2022 tout travailleur a droit à un 3^e jour de congé d'ancienneté dès qu'il a 20 ans d'ancienneté

1. Remplacement de CCT :

Accord-programme national 85-86 du 31.01.85

3. Durée :

À partir du 1^{er} janvier 2022 pour une durée indéterminée

221. Congé d'ancienneté

Convention collective de travail du 20 décembre 2021 concernant le congé d'ancienneté

Art. 1^{er}. - Champ d'application

La présente convention collective de travail est applicable aux entreprises ressortissant à la commission paritaire pour les ouvriers des métaux non ferreux, ainsi qu'aux ouvriers qu'elles occupent.

Par travailleurs, on entend les travailleurs masculins et féminins.

Art. 2. - Nombre de jours

Le congé d'ancienneté tel qu'il a été fixé dans l'Accord-programme national 1985-1986 du 31 janvier 1985 s'élève à :

- 1 jour de congé d'ancienneté supplémentaire après 5 ans de service
- 2 jours de congé d'ancienneté supplémentaires après 10 ans de service

À partir du 1^{er} janvier 2022 chaque ouvrier ayant une ancienneté de 20 ans a droit à un 3^{ième} jour de congé d'ancienneté.

Art. 3. - Durée

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1 janvier 2022.

Elle est conclue pour une durée indéterminée et peut être résiliée par chacune des parties moyennant la signification d'un préavis de trois mois, adressé par courrier recommandé à la poste au président de la sous-commission paritaire.

CCT : 20.12.21

AR : 14.10.22

MB :

Numéro d'enregistrement : 171.551/CO/105

Date d'enregistrement : 30.03.22

Publication de l'enregistrement au MB : 20.04.22

1. Contenu :

Âge	Nombre de jours de congé extralégaux / an
55, 56, 57 ans	1 jour
58, 59 ans	2 jours
À partir de 60 ans	3 jours
Au cours de la dernière année avant le RCC, la pension anticipée ou la pension légale	4 jours

Réglementation supplétive : les réglementations d'entreprise plus avantageuses restent d'application, elles ne sont pas influencées par cette CCT

2. Remplacement de CCT :

CCT 02.09.19 – AR 07.01.20 – MB 03.02.20 –
Numéro d'enregistrement 153.976/CO/105

3. Durée :

À partir du 1^{er} janvier 2022 pour une durée indéterminée

225. Congé de carrière

Convention collective de travail du 20 décembre 2021

CONGÉ DE CARRIÈRE

Art. 1^{er}.

La présente convention collective de travail est applicable aux entreprises ressortissant à la Commission paritaire des métaux non ferreux ainsi qu'aux ouvriers qu'elles occupent.

Par « ouvriers » on entend : les ouvriers et les ouvrières.

Art. 2.

À partir du 1^{er} janvier 2022 chaque ouvrier a droit à

- 1 jour de congé extra-légal par an lorsqu'il atteint l'âge de 55 ans ;
- 2 jours de congé extra-légaux par an dès qu'il atteint l'âge de 58 ans.
- 3 jours de congé extra-légaux par an dès qu'il atteint l'âge de 60 ans
- 4 jours de congé extralégaux la dernière année précédant le RCC ou la pension légale

Âge	Nombre de jours de congé extra-légaux / an
55, 56, 57 ans	1 jour
58, 59 ans	2 jours
A partir de 60 ans	3 jours
Dans la dernière année précédant le RCC ou la pension anticipée ou la pension légale	4 jours

Ce régime est supplétif. Par conséquent, les régimes d'entreprise prévoyant un congé de carrière, quelle qu'en soit la dénomination, qui est plus favorable, demeurent intégralement d'application et ne sont pas influencés par la présente convention.

Art. 3.

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1^{er} janvier 2022 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un délai de préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la commission paritaire et à chacune des parties signataires.

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 2 septembre 2019 relative au congé de carrière (numéro d'enregistrement 153.976/C0/105).

CCT : 23.07.21

AR : 27.10.21

MB : 29.11.21

Numéro d'enregistrement : 166.999/C0/105

Date d'enregistrement : 10.09.21

Publication de l'enregistrement au MB : 14.01.22

1. Contenu :

	2^e semestre 2021
RCC à partir de 60 ans moyennant 40 ans de passé professionnel	Âge : 60 ans Carrière : 40 ans
RCC à partir de 60 ans dans un métier lourd	Âge : 60 ans Carrière : 35 ans
RCC à partir de 58 ans - raisons médicales	Âge : 58 ans Carrière : 35 ans
RCC à partir de 60 ans et 33 ans de passé professionnel, dont : - 20 ans prestations de nuit ou - métier lourd	Âge : 60 ans Carrière : 33 ans

Reprise du travail : maintien de l'indemnité complémentaire à charge de l'employeur

2. Durée :

Du 1^{er} juillet 2021 au 31 décembre 2021

230-a. RCC (01.07.2021-31.12.2021)

Convention collective de travail du 23 juillet 2021

RÉGIME DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE (« RCC »)

Art. 1^{er}. - Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire des métaux non ferreux.

Art. 2. - RCC 60 métier lourd - 60 ans après 35 ans de carrière professionnelle – l'article 3,§ 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007

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 RCC est octroyé aux ouvriers ayant été occupés dans le cadre d'un métier lourd et qui sont licenciés au plus tard le 31 décembre 2021 et ont atteint l'âge de 60 ans ou plus au plus tard le 31 décembre 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 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise.

Art. 3. - RCC métier lourd - 60 ans après 33 ans de carrière professionnelle – l'article 3 § 1 de l'arrêté royal du 3 mai 2007

§ 1. 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 15 juillet 2021, conclue au sein du Conseil National du Travail, la présente convention collective de travail a pour but d'octroyer, en cas de licenciement, le droit au complément d'entreprise aux ouvriers qui, au moment où leur contrat du travail prend fin, ont 60 ans ou plus et un passé professionnel de minimum 33 ans et ayant travaillé pendant minimum 20 ans dans un régime de nuit, comme prévu par la convention collective de travail n° 46 du 23 mars 1990.

§ 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 15 juillet 2021, conclue au sein du Conseil National du Travail, la présente convention collective de travail a pour but d'octroyer, en cas de licenciement, le droit au complément d'entreprise aux ouvriers qui, au moment où leur contrat du travail prend fin, ont 60 ans ou plus et un passé professionnel de minimum 33 ans et ont également travaillé dans un métier lourd.

Pendant ces 33 ans, il faut avoir exercé un métier lourd pendant au moins 5 ans au cours des 10 dernières années calendrier précédant la fin du contrat de travail, ou au moins 7 ans pendant les 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.

Art. 4. - RCC 60 ans après 40 ans de carrière professionnelle - l'article 3 § 7 de l'arrêté royal du 3 mai 2007

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 n° 152 du 15 juillet 2021, conclue au sein du Conseil National du Travail, la présente convention collective de travail a pour but d'octroyer, en cas de licenciement, le droit au

complément d'entreprise aux ouvriers qui, au moment où leur contrat de travail prend fin, ont 60 ans ou plus et une carrière professionnelle de minimum 40 ans.

Art. 5. - Dispense de disponibilité adaptée

Vu l'article 22 § 3 de 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 15 juillet 2021, conclue au sein du Conseil National du Travail, les travailleurs peuvent être dispensés à leur demande de l'obligation de disponibilité adaptée.

Art. 6. - Indemnité complémentaire – Emplois de fin de carrière

L'indemnité complémentaire dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise sera calculée sur la base d'une rémunération à temps plein après une diminution de carrière de 1/2^{ième} ou d'1/5^{ième}.

Art. 7. - Recommandations

Les recommandations concernant l'entretien préalable et les modalités pour le verrouillage de l'indemnité complémentaire reprises dans l'article 6 et 7 de la convention collective de travail « Régime de chômage avec complément d'entreprise » du 5 juillet 2019 (numéro d'enregistrement 152955), restent d'application.

Art. 8. - Durée

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée et entre en vigueur le 1^{er} juillet 2021 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2021.

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.

CCT : 20.12.21

AR : 06.08.22

MB : 17.01.23

Numéro d'enregistrement : 171.562/CO/105

Date d'enregistrement : 30.03.22

Publication de l'enregistrement au MB : 20.04.22

1. Contenu :

RCC

	1^{er} juillet 2021-30 juin 2023
RCC à partir de 60 ans moyennant 40 ans de passé professionnel	Âge : 60 ans Carrière : 40 ans
RCC à partir de 60 ans dans un métier lourd	Âge : 60 ans Carrière : 35 ans
RCC à partir de 58 ans - raisons médicales	Âge : 58 ans Carrière : 35 ans
RCC à partir de 60 ans moyennant 33 ans de passé professionnel, dont : - 20 ans de prestations de nuit ou - métier lourd	Âge : 60 ans Carrière : 33 ans

2. Remplacement de CCT :

CCT 23.07.21 – AR 27.10.21 – MB 29.11.21 –
Numéro d'enregistrement 166.999/CO/105

3. Durée :

Du 1^{er} juillet 2021 au 30 juin 2023

230-b. RCC (01.07.2021-30.06.2023)

Convention collective de travail du 20 décembre 2021

RÉGIME DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE (« RCC »)

Art. 1^{er}. - Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire des métaux non ferreux.

Art. 2. - RCC 60 métier lourd - 60 ans après 35 ans de carrière professionnelle – l'article 3,§ 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007

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° 143 du Conseil national du travail du 23 avril 2019, le droit au RCC en cas de licenciement est octroyé aux ouvriers ayant été occupés dans le cadre d'un métier lourd, qui ont 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 et qui 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.

Art. 3. - RCC métier lourd - 60 ans après 33 ans de carrière professionnelle – l'article 3 § 1 de l'arrêté royal du 3 mai 2007

§ 1. 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° 151 du 15 juillet 2021, conclue au sein du Conseil National du Travail, la présente convention collective de travail a pour but d'octroyer, en cas de licenciement, le droit au complément d'entreprise aux ouvriers qui, au moment où leur contrat du travail prend fin, ont 60 ans ou plus et un passé professionnel de minimum 33 ans et ayant travaillé pendant minimum 20 ans dans un régime de nuit, comme prévu par la convention collective de travail n° 46 du 23 mars 1990.

§ 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° 151 du 15 juillet 2021, conclue au sein du Conseil National du Travail, la présente convention collective de travail a pour but d'octroyer, en cas de licenciement, le droit au complément d'entreprise aux ouvriers qui, au moment où leur contrat du travail prend fin, ont 60 ans ou plus et un passé professionnel de minimum 33 ans et dans un métier lourd.

Pendant ces 33 ans, il faut avoir exercé un métier lourd pendant au moins 5 ans au cours des 10 dernières années calendrier précédant la fin du contrat de travail, ou au moins 7 ans pendant les 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 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise.

Art. 4. - RCC 60 ans après 40 ans de carrière professionnelle - l'article 3 § 7 de l'arrêté royal du 3 mai 2007

§ 1. 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 n° 152 du 15 juillet 2021, conclue au sein du Conseil National du Travail, la présente convention collective de travail a pour but d'octroyer, en cas

de licenciement, le droit au complément d'entreprise aux ouvriers qui, au moment où leur contrat de travail prend fin, ont 60 ans ou plus et une carrière professionnelle de minimum 40 ans.

Art. 5. - Dispense de disponibilité adaptée

Sur la base de deux conventions collectives de travail sectorielles 'Dispense de l'obligation de disponibilité adaptée' du 20 décembre 2021 conclues en application des conventions collectives de travail n° 153 (pour la période du 1^{er} juillet 2021 au 31 décembre 2022) et n° 155 (pour la période du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2024) du 15 juillet 2021, conclue au sein du Conseil National du Travail, les travailleurs peuvent être dispensés à leur demande de l'obligation de disponibilité adaptée.

Art. 6. - Indemnité complémentaire – Emplois de fin de carrière

L'indemnité complémentaire dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise sera calculée sur base d'une rémunération à temps plein après une diminution de carrière de 1/2^{ième} ou d'1/5^{ième}.

Art. 7. - Entretien préalable

Dans le cadre de l'entretien prescrit par la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974, le secteur recommande aux intéressés d'user de cet entretien pour ouvrir la discussion sur les possibilités, limitations et conséquences en matière de RCC.

Art. 8. - Modalités pour le verrouillage de l'indemnité complémentaire

Les parties ont prévu aux articles 2, 3 et 4 un cadre sectoriel pour les régimes de chômage avec complément d'entreprise qui y sont repris. Outre ce cadre sectoriel, les ouvriers peuvent entrer en ligne de compte pour d'autres régimes de chômage avec complément d'entreprise auxquels l'accès peut être verrouillé dans les cas prévus dans la convention collective de travail n° 107 du 28 mars 2013.

Pour ces régimes prévus dans la convention collective de travail n° 107, les partenaires sociaux recommandent une discussion pour confirmer les modalités qui peuvent être appliquées au niveau de l'entreprise. Lorsqu'un travailleur opte pour un régime verrouillé, le but est que non seulement le droit d'accès à ce régime soit réglé, mais aussi que les modalités existantes, telles que l'indemnité complémentaire, soient confirmées.

Art. 9. - Durée

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée et entre en vigueur le 1^{er} juillet 2021 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2023. Elle remplace la convention collective de travail du 23 juillet 2021 relative au régime de chômage avec complément d'entreprise ('RCC') avec n° d'enregistrement : 166.999/CO/105.

CCT : 20.12.21

AR : 21.08.22

MB :

Numéo d'enregistrement : 171.560/CO/105

Date d'enregistrement : 30.03.22

Publication de l'enregistrement au MB : 20.04.22

1. Contenu :

RCC Dispense de disponibilité adaptée jusqu'au 31-12-2022

Pendant la période du 1^{er} juillet 2021 au 31 décembre 2022, les ouvriers (licenciés dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise, ayant fourni des prestations de nuit pendant 20 ans, exercé un métier lourd, ayant été occupés dans le cadre d'un métier lourd et pouvant prouver 35 ans de passé professionnel, ou qui ont une carrière longue) ayant atteint l'âge de 62 ans ou pouvant prouver 42 ans de passé professionnel, peuvent à leur demande, être dispensés de la disponibilité adaptée pour le marché de l'emploi, à condition :

- d'être licenciés le 31 décembre 2022 au plus tard et pendant la durée de validité de la CCT
- d'avoir atteint l'âge de 60 ans ou plus à la fin du contrat de travail, le 31 décembre 2022 au plus tard

2. Durée :

Du 1^{er} juillet 2021 au 31 décembre 2022

231-a. Dispense de l'obligation de disponibilité adaptée (2021-2022)

Convention collective de travail du 20 décembre 2021

DISPENSE DE L'OBLIGATION DE DISPONIBILITÉ ADAPTÉE 2021-2022

CHAPITRE I. – Champ d'application

Art. 1^{er}.

§ 1. La présente convention collective de travail est applicable aux entreprises ressortissant à la commission paritaire pour les ouvriers des métaux non ferreux, ainsi qu'aux ouvriers qu'elles occupent.

§ 2. Par « ouvriers », on entend les ouvriers masculins et féminins.

CHAPITRE II. – Portée de la convention

Art. 2.

§ 1. La présente convention collective de travail est conclue en vue d'appliquer une dispense de l'obligation de disponibilité adaptée en exécution de l'accord social dans le cadre des négociations interprofessionnelles pour la période 2021 – 2022.

Ce dispositif est organisé pour la durée de validité de la présente convention collective de travail par :

- la convention collective de travail n°153 du Conseil national du travail du 15 juillet 2021 déterminant, pour la période allant du 1^{er} juillet 2021 au 31 décembre 2022, les conditions d'octroi de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour les ouvriers 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 ou qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd et justifient 35 ans de passé professionnel, ou qui ont une carrière longue.

- l'arrêté royal du 29 août 2021 exécutant l'accord social dans le cadre des négociations interprofessionnelles pour la période 2021 – 2022 (Moniteur belge du 10 septembre 2021) qui modifie l'article 22 § 3 de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise en ce qui concerne la dispense de disponibilité adaptée.

§ 2. La présente convention collective de travail a pour objet de fixer, pendant la période allant du 1^{er} juillet 2021 au 31 décembre 2022, les conditions d'octroi de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour les ouvriers âgés licenciés dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise 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 ouvriers 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^{er} 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 ouvriers âgés licenciés qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit ou qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd, et n° 152 du 15 juillet 2021 instituant pour la période allant du 1^{er} juillet 2021 au 30 juin 2023, un régime de complément d'entreprise pour certains ouvriers âgés licenciés, ayant une carrière longue et aux conventions collectives de travail conclues en application des conventions collectives de travail n°143, 151 et 152 précitées entérinées par la Commission paritaire 105.

CHAPITRE III. – Dispense de l’obligation de disponibilité adaptée - modalités

Art. 3.

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

Art. 4.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} juillet 2021 et cesse d’être en vigueur le 31 décembre 2022.

CCT : 20.12.21

AR : 21.08.22

MB : 17.01.23

Numéro d'enregistrement : 171.561/C0/105

Date d'enregistrement : 30.03.22

Publication de l'enregistrement au MB : 20.04.22

1. Contenu :

RCC Dispense de disponibilité adaptée jusqu'au 31-12-2024

Pendant la période du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2024, les ouvriers (licenciés dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise, ayant fourni des prestations de nuit pendant 20 ans, exercé un métier lourd, ayant été occupés dans le cadre d'un métier lourd et pouvant prouver 35 ans de passé professionnel, ou qui ont une carrière longue) ayant atteint l'âge de 62 ans ou pouvant prouver 42 ans de passé professionnel, peuvent à leur demande, être dispensés de la disponibilité adaptée pour le marché de l'emploi, à condition :

- d'être licenciés le 30 juin 2023 au plus tard
- d'avoir atteint l'âge de 60 ans ou plus à la fin du contrat de travail, le 30 juin 2023 au plus tard

2. Durée :

Du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2024

231-b. Dispense de l'obligation de disponibilité adaptée (2023-2024)

Convention collective de travail du 20 décembre 2021

DISPENSE DE L'OBLIGATION DE DISPONIBILITÉ ADAPTÉE 2023-2024

CHAPITRE I^{er}. – Champ d'application

Art. 1^{er}.

§ 1. La présente convention collective de travail est applicable aux entreprises ressortissant à la commission paritaire pour les ouvriers des métaux non ferreux, ainsi qu'aux ouvriers qu'elles occupent.

§ 2. Par « ouvriers », on entend les ouvriers masculins et féminins.

CHAPITRE II. – Portée de la convention

Art. 2.

§ 1. La présente convention collective de travail est conclue en vue d'appliquer une dispense de l'obligation de disponibilité adaptée en exécution de l'accord social dans le cadre des négociations interprofessionnelles pour la période 2021 – 2022.

Ce dispositif est organisé pour la durée de validité de la présente convention collective de travail par :

- la convention collective de travail n°155 du Conseil national du travail du 15 juillet 2021 déterminant, pour 2023-2024, les conditions d'octroi de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour les ouvriers âgés licenciés avant le 1^{er} juillet 2023 dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise, qui ont travaillé 20 ans dans un régime de

travail de nuit ou qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd et justifient 35 ans de passé professionnel, ou qui ont une carrière longue.

l'arrêté royal du 29 août 2021 exécutant l'accord social dans le cadre des négociations interprofessionnelles pour la période 2021 – 2022 (Moniteur belge du 10 septembre 2021) qui modifie l'article 22 § 3 de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise en ce qui concerne la dispense de disponibilité adaptée.

- § 2. La présente convention collective de travail a pour objet de fixer, pendant la période allant du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2024, les conditions d'octroi de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour les ouvriers âgés licenciés dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise 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 ouvriers 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^{er} 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 ouvriers âgés licenciés qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit ou qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd, et n° 152 du 15 juillet 2021 instituant pour la période allant du 1^{er} juillet 2021 au 30 juin 2023, un régime de complément d'entreprise pour certains ouvriers âgés licenciés, ayant une carrière longue et aux conventions collectives de travail conclues en application des conventions collectives de travail n°143, 151 et 152 précitées entérinées par la Commission paritaire 105.

CHAPITRE III. – Dispense de l’obligation de disponibilité adaptée - modalités

Art. 3.

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

Art. 4.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2023 et cesse d’être en vigueur le 31 décembre 2024.

CCT : 21.06.99

AR : 29.09.00

MB : 09.11.00

Numéro d'enregistrement : 51.602/C0/105

Date d'enregistrement : 26.07.99

Publication de l'enregistrement au MB : 17.08.99

1. Contenu :

Mode de calcul indemnité complémentaire RCC

- Licenciement à partir du 01.01.1999 en vue du RCC
- Calcul du salaire net de référence : cotisations personnelles de sécurité sociale calculées sur 100 % du plafond de rémunération mensuelle brute

2. Durée :

À partir du 1^{er} janvier 1999 et pour une durée indéterminée

233. Méthode de calcul de l'indemnité complémentaire du RCC

Convention collective de travail du 21 juin 1999

MÉTHODE DE CALCUL DE L'INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE DU RCC

Art. 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux entreprises ressortissant à la Commission paritaire des métaux non ferreux ainsi qu'aux ouvriers qu'elles occupent.

Par « ouvriers », on entend les ouvriers masculins et féminins.

Art. 2.

Pour tous les ouvriers, licenciés à partir du 1^{er} janvier 1999 en vue d'une prépension, conformément aux conventions collectives de travail en vigueur conclues au niveau interprofessionnel, sectoriel ou des entreprises, les cotisations de sécurité sociale seront calculées à 100 % du salaire mensuel brut plafonné afin de calculer le salaire net de référence, défini à l'article 6 de la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974.

Le salaire net de référence susmentionné continue à être calculé à 108 % du salaire mensuel brut plafonné si l'ouvrier, en vue d'une prépension conformément aux conventions collectives de travail en vigueur, conclues au niveau interprofessionnel, sectoriel ou des entreprises, a été licencié avant le 1^{er} janvier 1999.

Art. 3.

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1^{er} janvier 1999. Elle est conclue pour une durée indéterminée et peut être dénoncée par chacune des parties signataires moyennant un préavis de trois mois.

CCT : 29.01.88

AR :

MB :

Numéro d'enregistrement : 20.370/CO/105

Date d'enregistrement : 05.04.88

1. Contenu :

Procédure sectorielle pour l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises

2. Remplacement de CCT :

Programme d'accord national 85-86 du 31.01.85 pt. IV, A, 1

3. Durée :

À partir du 29 février 1988 pour une durée indéterminée

242. Introduction de nouveaux régimes de travail

Convention collective de travail du 29 janvier 1988

INTRODUCTION DE NOUVEAUX RÉGIMES DE TRAVAIL DANS LES ENTREPRISES

Art. 1^{er}.

La présente convention collective de travail est applicable aux entreprises ressortissant à la Commission paritaire des métaux non ferreux et aux ouvriers qu'elles occupent.

Art. 2.

Dans le cadre de la promotion de l'emploi, les entreprises de l'industrie des métaux non ferreux pourront introduire de nouveaux régimes de travail, mieux adaptés à la nécessité d'utiliser au maximum les capacités de production.

A cette fin, les parties acceptent le principe de dissocier le temps de travail individuel et le temps de fonctionnement des installations.

Art. 3.

L'introduction de nouveaux régimes de travail se fera dans les limites et selon les procédures fixées par la loi du 17 mars 1987 et par la convention n° 42 conclue le 2 juillet 1987 au sein du Conseil national du travail.

Les entreprises qui n'ont pas de délégation syndicale et qui souhaitent introduire un nouveau régime de travail ne pourront entamer la procédure fixée par l'article 7 de la loi susdite qu'au plus tôt le 30^{ième} jour après avoir communiqué l'information prévue au même article lors d'une réunion de la Commission paritaire des métaux non ferreux.

Art. 4.

Les dispositions du point IV, A, 1 de l'accord de programmation 1985-1986 du 31 janvier 1985 sont abrogées.

Art. 5.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 29 février 1988. Elle est conclue pour une durée indéterminée et peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un préavis de trois mois.

CCT : 02.09.19

AR : 11.11.19

MB : 27.11.19

Numéro d'enregistrement : 153.973/CO/105

Date d'enregistrement : 20.09.19

Publication de l'enregistrement au MB : 26.09.19

1. Contenu :

Possibilité pour le travailleur de se voir rémunérer au maximum 143 heures supplémentaires par an

Condition : CCT d'entreprise au sujet de la procédure d'information :

- par trimestre
- informations au sujet de :
 - o nombre total d'heures supplémentaires prestées, payées et récupérées
 - o nombre d'intérimaires
 - o utilisation d'autres formules souples (p.ex. sous-traitance, contrats à durée déterminée,...)
 - o évolutions prévues en matière d'emploi

En l'absence d'une CCT d'entreprise : récupération des heures supplémentaires à partir de la 92^e heure supplémentaire

Possibilité de relever le nombre d'heures supplémentaires individuelles à un maximum de 360 jusqu'au 30 juin 2020

Condition : CCT d'entreprise avec toutes les organisations représentées dans la DS

Une évaluation sectorielle sera prévue après

2. Remplacement de CCT :

CCT 12.06.17 – AR 12.11.17 – MB 12.12.17 – Numéro d'enregistrement 140.032/CO/105

3. Durée :

À partir du 1^{er} janvier 2019 jusqu'au 30 juin 2021, excepté l'art. 3 qui cesse d'être en vigueur le 30 juin 2020

249. Organisation du travail

Convention collective de travail du 2 septembre 2019

ORGANISATION DU TRAVAIL

Art. 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux entreprises ressortissant à la Commission paritaire des métaux non ferreux ainsi qu'aux ouvriers qu'elles occupent.

Par « ouvriers » on entend : les ouvriers masculins et féminins.

Art. 2. – Quota d'heures supplémentaires pour lesquelles le travailleur peut renoncer au repos compensatoire

§ 1. Les ouvriers ont la possibilité, conformément à l'article 26bis § 2bis de la loi sur le travail du 16 mars 1971, d'opter pour le paiement des heures supplémentaires prestées dans le cadre d'un surcroît extraordinaire de travail (article 25 de la loi de travail du 16 mars 1971) ou de travaux commandés par une nécessité imprévue (article 26, § 1^{er}, 3^o de la même loi), et ceci pour un maximum de 143 heures par an.

§ 2. Dans le prolongement de cette modification en matière d'heures supplémentaires, il est prévu à deux niveaux ce qui suit :

1. chaque année cette disposition sera évaluée au niveau du secteur à l'occasion du comité paritaire de contact annuel.
2. au niveau des entreprises, chaque trimestre, l'organe de concertation le plus approprié sera informé sur les points repris ci-après :

- a. le nombre total d'heures supplémentaires prestées, payées, récupérées ;
- b. le nombre de travailleurs intérimaires occupés pendant le trimestre concerné ;
- c. l'utilisation d'autres formules flexibles comme la sous-traitance et des contrats à durée déterminée, la transposition de ces derniers en contrats à durée indéterminée ;
- d. les perspectives en matière d'évolution de l'emploi.

La présente procédure d'information doit faire l'objet d'une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise et signée par toutes les parties représentées dans la délégation syndicale. S'il n'est pas conclu de convention collective à ce sujet, les heures supplémentaires sont récupérées à partir de la 92^{ème} heure supplémentaire.

Art. 3. – Quota d'heures supplémentaires à l'initiative du travailleur et avec son accord (le crédit d'heures supplémentaires individuels)

À condition de conclure une convention collective de travail au niveau de l'entreprise avec toutes les parties représentées dans la délégation syndicale, le nombre d'heures supplémentaires mentionné à l'article 25bis de la loi sur le travail du 16 mars 1971 peut temporairement, c'est-à-dire jusque 30 juin 2020, être porté de 100 heures par année civile à 360 heures maximum.

Art. 4.

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1^{er} janvier 2019 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2021, à l'exception de l'article 3 qui cesse d'être en vigueur le 30 juin 2020.

Elle remplace la convention collective de travail du 12 juin 2017 relative à l'organisation du travail, conclue dans la Commission paritaire des métaux non ferreux (140.032/CO/105).

CCT : 21.06.99

AR :

MB :

Numéro d'enregistrement : 51.605/CO/105

Date d'enregistrement : 26.07.99

Publication de l'enregistrement au MB : 17.08.99

1. Contenu :

L'intégration des migrants

2. Durée :

À partir du 29 avril 1999 pour une durée indéterminée

251. L'intégration des migrants

Convention collective de travail du 21 juin 1999

INTÉGRATION DES MIGRANTS

Art. 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux entreprises ressortissant à la Commission paritaire des métaux non ferreux ainsi qu'aux ouvriers qu'elles occupent.

Par « ouvriers », on entend les ouvriers masculins et féminins.

Art. 2.

Pour le 1^{er} octobre 2000 au plus tard, la clause de non-discrimination suivante sera inscrite dans le règlement de travail de chaque entreprise ressortissant à la Commission paritaire des métaux non ferreux :

« les travailleurs et les employeurs sont tenus de respecter toutes les règles de convenance, de bonnes mœurs et de politesse, y compris à l'égard des visiteurs. Cela implique également qu'ils doivent s'abstenir de toute forme de racisme et de discrimination et faire preuve du même respect pour la dignité, les sentiments et la conviction de chacun.

Il est dès lors interdit de tenir des propos racistes ou de diffuser des lectures et pamphlets racistes. De même, toute discrimination basée sur le sexe, les mœurs sexuelles, la race, la couleur de la peau, l'origine, la nationalité et les convictions religieuses ou politiques est interdite. »

Art. 3.

La présente convention collective de travail produit ses effets le 29 avril 1999. Elle est conclue pour une durée indéterminée et peut être dénoncée par chacune des parties signataires moyennant un préavis de trois mois.

300 CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

- 310. PETIT CHÔMAGE**
- 315. JOUR DE CARENCE**
- 320. DÉLAIS DE PRÉAVIS**
- 330. CONGÉ POUR RAISONS IMPÉRIEUSES**
- 341. INTERRUPTION DE LA CARRIÈRE
PROFESSIONNELLE**
- 342-a. CRÉDIT-TEMPS ET EMPLOIS DE FIN DE CARRIÈRE
(01.01.21-31.12.21)**
- 342-b. CRÉDIT-TEMPS, DIMINUTIONS DE PRESTATIONS ET
EMPLOIS DE FIN DE CARRIÈRE (01.01.19-30.06.21)**
- 342-c. CRÉDIT-TEMPS, DIMINUTIONS DE PRESTATIONS ET
EMPLOIS DE FIN DE CARRIÈRE (01.01.21-31.12.22)**
- 342-d. CRÉDIT-TEMPS ET EMPLOIS DE FIN DE
CARRIÈRE (01.01.23-30.06.23)**
- 343. TRANSITION VERS LE RCC**
- 350. ACCUEIL DES TRAVAILLEURS**
- 360. TRAVAIL INTÉRIMAIRE**
- 362. CONTRATS À DURÉE DÉTERMINÉE**
- 390. STATUT DES JEUNES TRAVAILLEURS**

CCT : 02.09.19

AR : 09.02.20

MB : 27.02.20

Numéro d'enregistrement : 153.977/CO/105

Date d'enregistrement : 20.09.19

Publication de l'enregistrement au MB : 26.09.19

1. Contenu :

- Maintien du salaire normal pour des jours d'absence à l'occasion d'événements familiaux ou en vue de l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles
- « Salaire normal » : calcul identique à celui de la rémunération des jours fériés
- Avertir l'employeur sauf en cas de force majeure
- Preuve de la justification de l'événement : par le travailleur
- Nouveauté à partir du 01.01.2019 : en cas de décès d'un enfant du travailleur, celui-ci a droit à 5 jours de petit chômage.

2. Remplacement de CCT :

CCT 21.09.15 – AR 23.05.16 – MB 21.06.16 – Numéro d'enregistrement 130.543/CO/105

3. Durée :

À partir du 1^{er} janvier 2019 pour une durée indéterminée

310. Petit chômage

Convention collective de travail du 2 septembre 2019

PETIT CHÔMAGE

CHAPITRE I^{er}. – Champ d'application

Art. 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux entreprises ressortissant à la Commission paritaire des métaux non-ferreux et aux ouvriers qu'elles occupent.

Par « ouvrier » on entend : les ouvriers et les ouvrières.

CHAPITRE II. – Objet

Art. 2.

La présente convention collective de travail coordonne les dispositions générales réglementaires en matière de petit chômage, d'une part, et certaines dispositions particulières fixées conventionnellement dans le secteur, d'autre part.

La présente convention collective de travail est conclue en particulier en application :

- de 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 civiles ou de missions civiles du 28 août 1963, publié au Moniteur belge du 11 septembre 1963, et toutes modifications ultérieures ;

- de l'article 30 §§ 2 et 3 et article 30 ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ;
- de la convention collective de travail n° 16 du 24 octobre 1974, conclue au sein du Conseil national du travail, concernant le maintien de la rémunération normale des travailleurs pour les jours d'absence à l'occasion de certains événements familiaux, rendue obligatoire par arrêté royal du 3 décembre 1974 (Moniteur belge du 23 janvier 1975) ;
- de la convention collective de travail n° 71 du 10 février 1999, conclue au sein du Conseil national du travail, concernant le 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, rendue obligatoire par arrêté royal du 23 avril 1999 (Moniteur belge du 12 mai 1999) ;
- la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie (Moniteur Belge du 15 septembre 2001) ;
- la loi-programme du 9 juillet 2004 (Moniteur belge du 15 juillet 2004) en, en exécution de cette dernière, l'article 30*ter* de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ;
- l'article 133 de la loi-programme du 22 décembre 2008 (Moniteur belge du 29 décembre 2008 4^{ème} éd.) ;
- 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).

Elle remplace toutes les réglementations sectorielles existantes d'application à la Commission paritaire des métaux non-ferreux relatives au maintien de la rémunération normale pour les jours d'absence à l'occasion d'événements familiaux ou en vue de remplir des obligations civiques ou des missions civiles.

CHAPITRE III. – Durée de validité

Art. 3.

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 21 septembre 2015 relative au petit chômage (n° enregistrement :130.543/CO/105).

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 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 Commission paritaire des métaux non-ferreux ainsi qu'à toutes les parties signataires.

CHAPITRE IV. – Règles en matière de petits chômages

Art. 4.

À l'occasion d'événements familiaux ou en vue de remplir des obligations civiles ou des missions civiles énumérées ci-après, les ouvriers visés à l'article 1^{er} ont le droit de s'absenter du travail avec maintien de leur salaire normal, calculé comme pour les jours fériés, pour une durée déterminée comme suit :

1. mariage de l'ouvrier : trois jours à choisir par le travailleur dans la semaine où se situe l'événement ou dans la semaine suivante ;
2. mariage d'un enfant de l'ouvrier ou de son conjoint, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère, de la seconde femme du père, d'un petit-enfant de l'ouvrier, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur du conjoint de l'ouvrier, d'un grand-père ou d'une grand-mère de l'ouvrier ou de son conjoint, d'un autre membre de la famille vivant sous le même toit que l'ouvrier : le jour du mariage ;

3. noces d'argent de l'ouvrier, noces d'or des parents ou beaux-parents de l'ouvrier : le jour de la fête ;
4. ordination ou entrée au couvent d'un enfant ou petit-enfant de l'ouvrier ou de son conjoint, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur de l'ouvrier ou de son conjoint, d'un autre membre de la famille vivant sous le même toit que l'ouvrier : le jour de la cérémonie ;
5. naissance d'un enfant de l'ouvrier si la filiation paternelle est certaine : dix jours sont considérés comme petit chômage, à choisir par l'ouvrier dans les quatre mois à compter du jour de l'accouchement, dont les trois premiers jours avec maintien du salaire normal et les sept jours suivants avec une allocation dans le cadre de l'assurance soins de santé et indemnités ;

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 ;
 - c) 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.
6. l'accouchement de la fille, de la belle-fille, ou de la petite-fille de l'ouvrier, vivant sous le même toit que lui : un jour à choisir par l'ouvrier dans les douze jours à dater du jour de l'accouchement ;

7. décès d'un enfant du travailleur ou de son conjoint : cinq jours à choisir par l'ouvrier dans la période commençant la veille du jour du décès et finissant 30 jours après le décès ;
8. décès du conjoint, du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère ou la seconde femme du père de l'ouvrier : trois jours à choisir par l'ouvrier dans la période commençant la veille du jour du décès et finissant le jour suivant les funérailles ;
9. décès d'un frère, d'une sœur, d'un petit-enfant : deux jours à choisir par l'ouvrier dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles ;
10. décès d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de la grand-mère, de l'arrière-grand-père, de l'arrière-grand-mère, d'un arrière-petit-enfant, d'un gendre ou d'une bru vivant sous le même toit que l'ouvrier : deux jours à choisir par l'ouvrier dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles ;
11. décès d'un autre membre de la famille vivant sous le même toit que l'ouvrier : le jour des funérailles ;
12. décès d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de la grand-mère, de l'arrière-grand-père, de l'arrière-grand-mère, d'un arrière-petit-enfant, d'un gendre ou d'une bru ne vivant pas sous le même toit que l'ouvrier ; du tuteur ou de la tutrice de l'ouvrier mineur ; de la personne mineure dont l'ouvrier est tuteur ou tutrice : le jour des funérailles ;
13. communion solennelle d'un enfant de l'ouvrier ou de son conjoint : le jour de la cérémonie ou, si celle-ci a lieu un dimanche, un jour férié ou un jour habituel d'inactivité, le jour d'activité qui précède immédiatement ou qui suit immédiatement l'événement ;
14. participation d'un enfant de l'ouvrier ou de son conjoint à la « Fête de la jeunesse laïque » là où elle est organisée : le jour de la fête ou, si celle-ci a lieu un dimanche, un jour férié ou un jour habituel d'inactivité, le jour d'activité qui précède immédiatement ou qui suit immédiatement la fête ;

15. 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 ;
16. séjour de l'ouvrier objecteur de conscience au service de santé administratif ou dans un des établissements hospitaliers désignés par le Roi conformément à la législation portant le statut des objecteurs de conscience : le temps nécessaire avec un maximum de trois jours ;
17. participation à une réunion d'un conseil de famille convoquée par une autorité publique : le temps nécessaire avec un maximum d'un jour ;
18. participation à un jury, convocation comme témoin devant les tribunaux ou comparution personnelle ordonnée par la juridiction du travail : le temps nécessaire avec maximum de cinq jours ;
19. 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 ;
20. exercice des fonctions d'assesseur d'un des bureau principaux lors de l'élection du Parlement européen : le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours ;
21. 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 ;
22. adoption d'un enfant : les 10 premiers jours du congé d'adoption légal sont considérés comme petit chômage, dont les trois premiers jours avec maintien du salaire normal et les sept jours suivants avec une allocation dans le cadre de l'assurance soins de santé et indemnités.

CHAPITRE V. – Traitement égal d'un enfant naturel reconnu et d'un enfant élevé par l'ouvrier

Art. 5.

Pour l'application de l'article 4, n^{os} 2, 4, 6, 7, 12, 13 et 14, l'enfant adopté ou l'enfant naturel reconnu ou l'enfant élevé par l'ouvrier sont assimilés à l'enfant légitime ou légitimé.

CHAPITRE VI. – Assimilation des parents du conjoint

Art. 6.

Pour l'application de l'article 4, n^{os} 10 et 12, le beau-frère, la belle-sœur, le grand-père, la grand-mère, l'arrière-grand-père et l'arrière-grand-mère du conjoint de l'ouvrier sont assimilés au beau-frère, à la belle-sœur, au grand-père, à la grand-mère, à l'arrière-grand-père et à l'arrière-grand-mère de l'ouvrier.

CHAPITRE VII. – Assimilation de la personne cohabitant avec l'ouvrier à la notion de « conjoint »

Art. 7.

Pour l'application de cette convention collective de travail la personne cohabitant avec l'ouvrier et faisant partie de son ménage est assimilée au conjoint de l'ouvrier.

CHAPITRE VIII. – Avertissement préalable et preuve

Art. 8.

Sauf cas de force majeure, l'ouvrier bénéficie du paiement du salaire normal pour les jours d'absence prévus dans la présente convention collective de travail qu'à la condition qu'il en ait préalablement averti son employeur ou le représentant de celui-ci dans un délai raisonnable.

La preuve de l'événement justifiant l'absence doit être fournie par l'ouvrier.

L'employeur peut, le cas échéant, exiger un document officiel.

CHAPITRE IX. – Condition des jours d'activité habituelle et usage du petit chômage

Art. 9.

Pour l'application de l'article 4 de la présente convention collective de travail, ne sont considérés comme jours d'absence que les jours d'activité habituelle pour lesquels l'ouvrier aurait pu prétendre au salaire s'il ne s'était pas trouvé dans l'impossibilité de travailler pour les causes prévues à l'article 4.

Le salaire normal visé à l'article 3 n'est octroyé que si l'absence est réellement utilisée pour les fins normales énumérées ci-dessus.

CHAPITRE X. – Assimilation du cohabitation légale avec le mariage

Art. 10.

Pour l'application de l'art. 4.1, faire une déclaration de cohabitation légale, comme prévu à l'article 1475 et suivants du Code civil, est assimilé au mariage.

CCT : 26.05.11

AR : 30.11.11

MB : 12.01.12

Numéro d'enregistrement : 104.598/CO/105

Date d'enregistrement : 28.06.11

Publication de l'enregistrement au MB : 29.07.11

1. Contenu :

Paiement de :

- tous les jours de carence
- en cas d'incapacité de travail
- pour tous les ouvriers qui ne sont plus en période d'essai

2. Remplacement de CCT :

CCT 28.05.03 – AR 07.09.03 – MB 08.10.03 – Numéro d'enregistrement 67.011/CO/105

3. Durée :

À partir du 1^{er} juillet 2011 et pour une durée indéterminée

4. Remarque

Le jour de carence a été supprimé au 1^{er} janvier 2014 en vertu de la loi sur le statut unique. Depuis lors, la période d'essai n'est applicable que dans des situations spécifiques.

315. Jour de carence

Convention collective de travail du 26 mai 2011

JOUR DE CARENCE

Art. 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux entreprises ressortissant à la Commission paritaire des métaux non ferreux ainsi qu'aux ouvriers qu'elles occupent.

Par « ouvriers » on entend : les ouvriers et les ouvrières.

Art. 2.

À partir du 1^{er} juillet 2011, tous les ouvriers en incapacité de travail qui ne sont plus en période d'essai se verront payer tous les jours de carence.

Art. 3.

- § 1. La présente convention collective de travail produit ses effets le 1^{er} juillet 2011 et est conclue pour une durée indéterminée.
- § 2. Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un préavis de trois mois notifié par lettre recommandée à la poste adressée au président de la commission paritaire et à chacune des parties signataires.
- § 3. Elle abroge les dispositions de la convention collective de travail du 28 mai 2003, conclue au sein de la Commission Paritaire des métaux non-ferreux, relative au jour de carence, rendu obligatoire par arrêté royal du 7 septembre 2003, publié au Moniteur belge du 8 octobre 2003.

§ 4. Elle remplace les dispositions de l'article 40 de la convention collective de travail du 26 mai 2011, conclue au sein de la Commission paritaire des métaux non ferreux relative au protocole d'accord sectoriel 2011-2012.

1. Contenu :

Pour les contrats de travail à partir du 1^{er} janvier 2014, il n'est plus fait de différence entre ouvriers et employés, en ce qui concerne les délais de préavis. Le délai de préavis est fixé en fonction du critère de l'ancienneté dans l'entreprise au moment où prend cours le délai de préavis

Pour les ouvriers qui étaient déjà en service avant le 1^{er} janvier 2014, le calcul du délai de préavis est constitué de 2 parties qu'il faut additionner

1^{ère} partie : délai de préavis sur base de l'ancienneté acquise au 31 décembre 2013, et compte tenu des dispositions sectorielles qui étaient d'application à ce moment-là (AR 26.01.12 – MB 13.02.12)

Régime général

Ancienneté	Employeur	Travailleur
Moins de 6 mois	28 jours	14 jours
Moins de 5 ans	40 jours	14 jours
5 à moins de 10 ans	48 jours	14 jours
10 à moins de 15 ans	70 jours	14 jours
15 à moins de 20 ans	97 jours	21 jours
20 à moins de 25 ans	140 jours	28 jours
Plus de 25 ans	175 jours	42 jours

Délais de préavis raccourcis en cas de RCC (l'ancienne prépension)

Ancienneté	Employeur
- 20 ans	28 jours
+ 20 ans	56 jours

En cas de restructuration (! Moyennant CCT d'entreprise)

En cas de restructuration, les délais de préavis raccourcis ne sont plus autorisés. Auparavant ils étaient possibles, moyennant une CCT d'entreprise. L'article 4 de cet AR ne peut donc plus être appliqué vu l'interprétation du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale

2^{ème} partie : délai de préavis sur base de l'ancienneté acquise à partir du 1^{er} janvier 2014 selon les nouveaux délais de préavis

2. Remplacement d'AR :

AR 09.07.01 – MB 27.07.01

320. Délais de préavis

Arrêté royal du 26 janvier 2012

DÉLAIS DE PRÉAVIS

Art. 1^{er}.

En application de l'article 61 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, les parties conviennent de demander un arrêté royal tendant à modifier à partir du 1^{er} janvier 2012, comme suit les délais de préavis fixés par l'arrêté royal du 9 juillet 2001 « fixant les délais de préavis pour les entreprises relevant de la Commission paritaire des métaux non ferreux » pour les ouvriers ayant un contrat de travail de durée indéterminée, que l'exécution du contrat de travail débute avant ou après le 1^{er} janvier 2012.

Art. 2.

À partir du 1^{er} janvier 2012, tous les ouvriers se verront, que l'exécution du contrat de travail débute avant ou après cette date, appliquer les délais de préavis suivants à la rupture du contrat de travail conclu pour une durée indéterminée :

- 28 jours lorsque le congé est donné par l'employeur et 14 jours lorsque le congé est donné par le travailleur, quand il s'agit d'ouvriers demeurés sans interruption au service de la même entreprise moins de 6 mois ;
- 40 jours lorsque le congé est donné par l'employeur et 14 jours lorsque le congé est donné par le travailleur, quand il s'agit d'ouvriers demeurés sans interruption au service de la même entreprise entre 6 mois et moins de 5 ans ;
- 48 jours lorsque le congé est donné par l'employeur et 14 jours lorsque le congé est donné par le travailleur, quand il s'agit d'ouvriers demeurés sans interruption au service de la même entreprise entre 5 et moins de 10 ans ;

- 70 jours lorsque le congé est donné par l'employeur et 14 jours lorsque le congé est donné par le travailleur, quand il s'agit d'ouvriers demeurés sans interruption au service de la même entreprise entre 10 et moins de 15 ans ;
- 97 jours lorsque le congé est donné par l'employeur et 21 jours lorsque le congé est donné par le travailleur, quand il s'agit d'ouvriers demeurés sans interruption au service de la même entreprise entre 15 et moins de 20 ans ;
- 140 jours lorsque le congé est donné par l'employeur et 28 jours lorsque le congé est donné par le travailleur, quand il s'agit d'ouvriers demeurés sans interruption au service de la même entreprise entre 20 et moins de 25 ans ;
- 175 jours lorsque le congé est donné par l'employeur et 42 jours lorsque le congé est donné par le travailleur, quand il s'agit d'ouvriers demeurés sans interruption au service de la même entreprise pendant au moins 25 ans.

Art. 3.

Dans le cas 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 sur les contrats de travail, que l'exécution du contrat de travail débute avant ou après le 1^{er} janvier 2012.

Art. 4.

§ 1. En cas de licenciement pour des raisons économiques ou techniques dans le cadre d'un plan de restructuration, le délai de préavis est fixé, que l'exécution du contrat de travail débute avant ou après le 1^{er} janvier 2012, à :

- 28 jours lorsque le congé est donné par l'employeur et à 14 jours lorsque le congé est donné par le travailleur, quand il s'agit d'ouvriers demeurés sans interruption au service de la même entreprise pendant moins de 10 ans ;
- 56 jours lorsque le congé est donné par l'employeur et à 14 jours lorsque le congé est donné par le travailleur, quand il s'agit d'ouvriers demeurés sans interruption au service de la même entreprise entre 10 et moins de 20 ans ;

- 112 jours lorsque le congé est donné par l'employeur et à 28 jours lorsque le congé est donné par le travailleur, quand il s'agit d'ouvriers demeurés sans interruption au service de la même entreprise pendant au moins 20 ans.

§ 2. Ces délais de préavis dérogatoires sont applicables à la condition qu'ils soient confirmés dans une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise conformément aux dispositions de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

330. Congé pour raisons impérieuses

CONGÉ POUR RAISONS IMPÉRIEUSES

Cette convention sectorielle est devenue sans objet.

Il y a lieu de se référer, pour cette matière, à la convention n° 45 conclue le 19 décembre 1989 au Conseil National du Travail.

Accord-programme Sectoriel 1989-1991 du 29.06.89 pt. XI

1. Contenu :

Droit à une interruption complète de la carrière lors de la naissance ou l'adoption d'un enfant

2. Durée :

À partir du 1^{er} juillet 1989

341. Interruption de la carrière professionnelle

INTERRUPTION DE LA CARRIÈRE PROFESSIONNELLE

1. La loi de redressement du 22 janvier 1985 prévoit, dans certaines conditions et selon une procédure déterminée, la possibilité pour les travailleurs d'interrompre totalement la carrière professionnelle ou de réduire les prestations de travail.
2. Hormis cette possibilité de portée générale, le droit d'interrompre totalement leur carrière professionnelle à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant est accordé aux ouvriers.

Dans cette hypothèse, l'interruption doit prendre cours dans un délai d'un an suivant la naissance ou l'adoption de l'enfant et sa durée ne peut dépasser un an.

Afin de tenir compte des nécessités de l'organisation du travail, le nombre d'interruptions de carrière à accepter obligatoirement par l'employeur est limité comme suit :

Nombre de travailleurs occupés	Nombre d'interruptions	
	1989	1990
- 100	1	1
100 à 199	2	2
200 et plus	3	3

Ces interruptions de la carrière professionnelle sont également régies par les dispositions générales de la loi de redressement du 22 janvier 1985, modifiée par l'arrêté royal n° 424 du 1 août 1986, et ses arrêtés d'exécution.

Dans la mesure où elles donneront lieu à l'embauche de demandeurs d'emploi appartenant aux groupes à risques, elles seront considérées comme des initiatives de formation et d'emploi en faveur des groupes à risques parmi les demandeurs d'emploi.

CCT : 23.07.21

AR : 21.11.21

MB : 04.01.22

Numéro d'enregistrement : 166.998/CO/105

Date d'enregistrement : 10.09.21

Publication de l'enregistrement au MB : 14.01.22

1. Contenu :

Crédit-temps

- Le droit au crédit-temps motivé peut être pris sous forme de réduction 1/5, d'un emploi à mi-temps ou d'une suspension complète du contrat de travail
 - o Motif de formation : pendant 36 mois
 - o Motifs de soins : pendant 51 mois= avec allocations
- Réduction des prestations de 1/5 pour les travailleurs ayant au moins 50 ans et une carrière de 28 ans (emploi fin de carrière) : depuis le 1^{er} janvier 2015, il n'est plus possible de recevoir des allocations de l'ONem
- Pour 2021 l'âge requis pour les emplois de fin de carrière des travailleurs ayant une carrière longue ou un métier lourd est fixé à 55 ans (pour une diminution de 1/5 et 1/2)
- Si l'on ne remplit pas la condition de carrière longue ou de métier lourd, le droit à ces allocations ne s'ouvre qu'à partir de l'âge de 60 ans
- Les dispositions relatives au seuil, à la restructuration, aux règles d'organisation et à l'aspect organisationnel, reprises dans les articles 5 à 9 de la convention collective de travail « Crédit-temps, diminution de prestations et emplois fin de carrière » du 5 juillet 2019 (numéro d'enregistrement 152953), restent applicables
- Primes de la Région flamande

2. Remplacement de CCT 05.07.19 - AR 29.09.19 - MB 18.10.19 - Numéro d'enregistrement 152.953/CO/105

Les dispositions relatives au seuil, à la restructuration, aux règles d'organisation et à l'aspect organisationnel, reprises dans les articles 5 à 9 de la convention collective de travail « Crédit-temps, diminution de prestations et emplois fin de carrière » du 5 juillet 2019 (numéro d'enregistrement 152953), restent applicables

3. Durée :

Du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2021

342-a. Crédit-temps et emplois de fin de carrière (01.01.21-31.12.21)

Convention collective de travail du 23 juillet 2021

CRÉDIT-TEMPS, EMPLOIS DE FIN DE CARRIÈRE

Art. 1^{er}. - Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire des métaux non ferreux.

CRÉDIT-TEMPS AVEC MOTIF

Art. 2. - Extension de la durée du crédit-temps avec motif

Le droit au crédit-temps à mi-temps ou à temps plein est étendu à 51 ou 36 mois pour les motifs de crédit-temps visés aux articles 4§ 1, a), b) et c) (soins) et au § 2 (formation) de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, modifiée par les conventions collectives de travail n° 103 bis du 27 avril 2015, n° 103 ter du 20 décembre 2016 et n° 103/4 du 29 janvier 2018.

EMPLOIS DE FIN DE CARRIÈRE

Art. 3. - Emploi de fin de carrière à partir de 50 ans après 28 ans de carrière

En application de l'article 8, § 3 de la convention collective de travail n° 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'emplois de fin de carrière, les travailleurs qui ont au moins 50 ans et une carrière professionnelle de 28 ans, ont droit à une diminution des prestations de travail d'1/5ième.

Art. 4. - Emploi de fin de carrière 4/5^{ième} à partir de 55 ans – carrière longue ou métier lourd

En application de la convention collective de travail n° 156 du 15 juillet 2021, conclue au sein du Conseil National du Travail, l'âge est porté à 55 ans pour les travailleurs qui, diminuent leurs prestations de travail de 1/5^{ième}.

Art. 5. - Emploi de fin de carrière mi-temps à partir de 55 ans – carrière longue ou métier lourd

En application de la convention collective de travail n° 156 du 15 juillet 2021, conclue au sein du Conseil National du Travail, l'âge est porté à 55 ans pour les travailleurs qui, diminuent leurs prestations de travail à mi-temps.

Art. 6. - Autres dispositions

Les dispositions concernant le seuil, la restructuration, les règles d'organisation et l'aspect organisationnel reprises dans les articles 5 à 9 de la convention collective de travail « Crédit-temps, diminution de prestations et emplois fin de carrières » du 5 juillet 2019 (numéro d'enregistrement 152953), restent d'application.

PRIMES D'ENCOURAGEMENT

Art. 7. - Primes d'encouragement

Cet accord peut être considéré comme un accord sectoriel tel que stipulé dans l'arrêté du 1^{er} mars 2002 du gouvernement flamand portant réforme du régime des primes d'encouragement au secteur privé.

Au travailleur occupé dans une unité d'établissement en Région flamande une prime d'encouragement peut être octroyée dans le cadre du crédit formation, du crédit-soins ou dans les entreprises en difficultés ou en restructuration.

DURÉE DE VALIDITÉ

Art. 8.

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée. Elle produit ses effets le 1^{er} janvier 2021 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2021.

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

CCT : 05.07.19

AR : 29.09.19

MB : 18.10.19

Numéro d'enregistrement : 152.953/CO/105

Date d'enregistrement : 29.07.19

Publication de l'enregistrement au MB : 07.08.19

1. Contenu :

Crédit-temps

- Le droit au crédit-temps motivé peut être pris sous forme de réduction 1/5, d'un emploi à mi-temps ou d'une suspension complète du contrat de travail
 - o Motif de formation : pendant 36 mois
 - o Motifs de soins : pendant 51 mois= avec allocations
- Réduction des prestations de 1/5 pour les travailleurs ayant au moins 50 ans et une carrière de 28 ans (emploi fin de carrière) : depuis le 1^{er} janvier 2015, il n'est plus possible de recevoir des allocations de l'ONem
- Pour 2019 et 2020 l'âge des emplois fin de carrière pour les travailleurs ayant une longue carrière ou ayant exercé un métier lourd a été fixé à 55 ans (diminution 1/5) et 57 ans (diminution 1/2)
- Si l'on ne remplit pas la condition de carrière longue ou de métier lourd, le droit à ces allocations ne s'ouvre qu'à partir de l'âge de 60 ans

2. Remplacement de CCT :

CCT 12.06.17 – AR 12.11.17 – MB 12.12.17 –
Numéro d'enregistrement 140.036/CO/105

3. Durée :

À partir du 1^{er} janvier 2019 et jusqu'au 30 juin 2021, à l'exception de l'article 4 (emplois de fin de carrière) qui cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2020

Les dispositions relatives au seuil, à la restructuration, aux règles d'organisation et à l'aspect organisationnel, reprises dans les articles 5 à 9 de la convention collective de travail « Crédit-temps, diminution de prestations et emplois fin de carrière » du 5 juillet 2019 (numéro d'enregistrement 152953), sont prolongées en vertu de la CCT du 23.07.21 (voir ci-avant)

342-b. Crédit-temps, diminution de carrière et emplois fin de carrière (01.01.19-30.06.21)

Convention collective de travail du 5 juillet 2019

CRÉDIT-TEMPS, DIMINUTION DE PRESTATIONS ET EMPLOIS DE FIN DE CARRIÈRE

Art. 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux entreprises ressortissant à la Commission paritaire des métaux non ferreux ainsi qu'aux ouvriers qu'elles occupent.

Par « ouvriers » on entend : les ouvriers masculins et féminins.

Art. 2. – Crédit-temps avec motif – mi-temps et temps plein

§ 1. Motifs de soins

En exécution de l'article 4 § 4 de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 relative à l'instauration d'un système de crédit-temps, diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, les ouvriers repris à l'article 1 ont droit à 51 mois de crédit-temps à temps plein ou diminution de carrière à mi-temps comme prévu à l'article 4 § 1, a), b) et c) de la convention collective de travail n° 103.

§ 2. Motif de formation

En exécution de l'article 4 § 4 de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 relative à l'instauration d'un système de crédit-temps, diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, les ouvriers repris à l'article 1 ont droit à 36 mois de crédit-temps à temps plein ou diminution de carrière à mi-temps comme prévu à l'article 4 § 2 de la convention collective de travail n° 103.

Art. 3. – Emploi fin de carrière à partir de 50 ans après 28 ans de carrière

En application de l'article 8 § 3 de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, diminution de carrière et emplois fin de carrière, les ouvriers visés à l'article 1 qui ont 50 ans minimum et une carrière de 28 ans, ont droit à une diminution des prestations de travail de 1/5.

Art. 4. – Emploi de fin de carrière à partir de 55 ans – carrière longue ou métier lourd

§1. En application de l'article 3 de la convention collective de travail n° 137 du CNT du 23 avril 2019, l'âge est porté à 55 ans pour la période 2019-2020 pour les ouvriers qui, en application de l'article 8 § 1 de la convention collective de travail susmentionnée n° 103 du 27 juin 2012, diminuent leurs prestations de travail de 1/5 et qui répondent aux conditions fixées à l'article 6 § 5 de l'Arrêté royal du 12 décembre 2001, modifié par l'article 4 van de l'Arrêté royal du 30 décembre 2014.

§2. En application de l'article 3 de la convention collective de travail n° 137 du CNT du 23 avril 2019, l'âge est porté à 57 ans pour la période 2019-2020 pour les ouvriers qui, en application de l'article 8 § 1 de la convention collective de travail susmentionnée n° 103 du 27 juin 2012, diminuent leurs prestations de travail à mi-temps et qui répondent aux conditions fixées à l'article 6 § 5 de l'Arrêté royal du 12 décembre 2001, modifié par l'article 4 van de l'Arrêté royal du 30 décembre 2014.

Cette disposition est uniquement valable en ce qui concerne le droit aux indemnités et n'enlève rien au droit à la diminution des prestations de travail correspondant à un emploi à mi-temps ou 1/5, en application de l'article 8 § 1 de la convention collective de travail susmentionnée n° 103 du 27 juin 2012.

Art. 5. – Seuil

- § 1. En application de l'article 16 de la convention collective de travail n° 103 précitée, le seuil pour l'exercice simultané du droit au crédit-temps temps plein, à diminution de la carrière à 4/5^e ou jusqu'au niveau d'un emploi à mi-temps est fixé à 5 %, comptés en têtes, des ouvriers conformément aux dispositions de la convention collective de travail n° 103.
- § 2. Nonobstant les conventions collectives de travail d'entreprise déjà existantes, il est toutefois possible, par le biais d'une convention collective de travail d'entreprise, de porter ce seuil à un maximum de 4 %, calculé en équivalents temps-plein, du nombre d'ouvriers occupés dans l'entreprise ou dans le service conformément à l'article 16 § 2 de la convention collective de travail n° 103 au 30 juin de l'année précédant l'année au cours de laquelle les droits sont exercés simultanément.

Cette convention collective de travail d'entreprise doit régler au minimum les 4 éléments suivants :

- le mode de calcul du seuil en équivalents temps-plein ;
 - les conditions d'accès à ce droit élargi ;
 - les modalités de demande et leur ordre de priorité ;
 - les catégories d'ouvriers auxquelles la réglementation s'applique.
- § 3. Pour le calcul du seuil conformément aux § 1 et § 2 du présent article les travailleurs âgés de 55 ans ou plus qui bénéficient ou ont demandé le bénéfice de la diminution de carrière 1/5 sur base des articles 3, 4 et 8 de la convention collective de travail n° 103 ou conformément aux articles 6 et 9 de la convention collective de travail n° 77*bis*, n'entrent pas en compte conformément aux dispositions de l'article 16 § 1, § 3 et § 6 de la convention collective de travail n° 103.
- § 4. Aucune autre dérogation n'est possible au niveau de l'entreprise à ce sujet.

Art. 6. – Restructuration

- § 1. Pour les entreprises en restructuration, en vue d'éviter ou de limiter les licenciements, il peut exceptionnellement et après approbation de la commission paritaire, être dérogé, par convention collective de travail d'entreprise, au seuil fixé à l'article 5, à l'exception de l'article 3, § 3 qui reste applicable en cas de restructuration.
- § 2. Par « entreprises en restructuration » on entend : les entreprises en restructuration comme définies conformément aux dispositions de la réglementation relative au régime de chômage avec complément d'entreprise.

Art. 7. – Règles d'organisation de la diminution de carrière 1/5

- § 1. Conformément à l'article 4 § 5, 3) et 8 § 1, 1) de la convention collective de travail n° 103 le droit à la diminution de carrière 1/5 est exercé à concurrence d'un jour ou de deux demi-jours par semaine.
- § 2. En application de l'article 6 § 2 et de l'article 9 § 2 de la convention collective de travail n° 103 il est possible de déterminer, pour l'organisation du droit à la diminution de carrière 1/5 un autre système équivalent pour une période de 12 mois maximum que l'exerce à concurrence d'un jour ou de deux demi-jours par semaine :
- par une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise et ensuite intégrée dans le règlement de travail ;
 - ou à défaut de délégation syndicale dans l'entreprise, par règlement de travail pour autant qu'un accord mutuel écrit soit conclu à ce sujet entre le travailleur et l'employeur.

Art. 8. – Règles d'organisation du droit à la diminution de carrière 1/5 pour les ouvriers travaillant en équipes ou par cycle

§ 1. Conformément à l'article 6 § 1 et l'article 9 § 1 de la convention collective de travail n° 103 les mêmes règles que celles contenues dans l'article 7 § 1 et § 2 de la présente convention collective de travail s'appliquent aux ouvriers travaillant en équipes ou par cycle

§ 2. Si pour les ouvriers travaillant en équipes ou par cycle un autre système équivalent est convenu suivant l'article 7 § 2 de cette convention collective de travail, l'organisation existante du travail doit pouvoir continuer à être appliquée.

Cela implique que l'application des cycles de travail et des régimes d'équipes doit rester garantie.

§ 3. Pour les ouvriers en équipes la possibilité de prévoir un système équivalent conformément à l'article 7 § 2 de la présente convention collective de travail ne remet pas en cause les accords qui ont déjà été conclus à ce sujet.

Art. 9. – L' aspect organisationnel

Lors de l'exercice du droit au crédit-temps les partenaires sociaux appellent d'accorder une attention particulière à l'aspect organisationnel dans les entreprises.

Art. 10. – Durée

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1^{er} janvier 2019 et est en vigueur jusqu'au 30 juin 2021 à l'exception de l'article 4 qui cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2020.

ACCORD SOCIAL DU 5 JUILLET 2019 CONCERNANT LE RÉGIME DE PRIMES D'ENCOURAGEMENT AU SECTEUR PRIVÉ EN EXÉCUTION DE L'ARRÊTÉ DU GOUVERNEMENT FLAMAND DU 1^{er} MARS 2002

En application de l'arrêté du Gouvernement flamand portant réforme du régime des primes d'encouragement au secteur privé du 1^{er} mars 2002, les parties signataires déclarent que les ouvriers ressortissant à la Commission paritaire des métaux non ferreux et occupés dans la Région flamande peuvent faire usage, jusqu'au 30 juin 2021, des primes d'encouragement dans le cadre du crédit-soins et du crédit de formation et de la prime d'encouragement pour les travailleurs des entreprises en difficulté ou en restructuration.

CCT : 20.12.21

AR : 09.10.22

MB :

Numéro d'enregistrement : 171.596/C0/105

Date d'enregistrement : 04.04.22

Publication de l'enregistrement au MB : 20.04.22

1. Contenu :

Crédit-temps et emplois fin de carrière

- Le droit au crédit-temps motivé peut être pris sous forme de réduction 1/5, d'un emploi à mi-temps ou d'une suspension complète du contrat de travail
 - o Motif de formation : pendant 36 mois
 - o Motifs de soins : pendant 51 mois= avec allocations
- Réduction des prestations de 1/5 pour les travailleurs ayant au moins 50 ans et une carrière de 28 ans (emploi fin de carrière) : depuis le 1^{er} janvier 2015, il n'est plus possible de recevoir des allocations de l'ONem
- Pour 2021 l'âge des emplois fin de carrière pour les travailleurs ayant une longue carrière ou ayant exercé un métier lourd a été fixé à 55 ans (diminution 1/5) et 57 ans (diminution 1/2)
- Si l'on ne remplit pas la condition de carrière longue ou de métier lourd, le droit à ces allocations ne s'ouvre qu'à partir de l'âge de 60 ans
- Primes de la Région flamande

2. Remplacement de CCT 23.07.21

3. Durée :

Du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2022 excepté les articles 1 et 2, valables pour une durée indéterminée

342-c. Crédit-temps, diminution de carrière et emplois fin de carrière (01.01.21-31.12.22)

Convention collective de travail du 20 décembre 2021

CRÉDIT-TEMPS, DIMINUTION DE PRESTATIONS ET EMPLOIS DE FIN DE CARRIÈRE

Art. 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux entreprises ressortissant à la Commission paritaire des métaux non ferreux ainsi qu'aux ouvriers qu'elles occupent.

Par « ouvriers » on entend : les ouvriers masculins et féminins.

Art. 2. Crédit-temps avec motif – mi-temps et temps plein.

§ 1. Motifs de soins

En exécution de l'article 4 § 4 de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 relative à l'instauration d'un système de crédit-temps, diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, les ouvriers repris à l'article 1 ont droit à 51 mois de crédit-temps à temps plein ou diminution de carrière à mi-temps comme prévu à l'article 4 § 1, a), b) et c) de la convention collective de travail n° 103.

§ 2. Motif de formation

En exécution de l'article 4 § 4 de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 relative à l'instauration d'un système de crédit-temps, diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, les ouvriers repris à l'article 1 ont droit à 36 mois de crédit-temps à temps plein ou diminution de carrière à mi-temps comme prévu à l'article 4 § 2 de la convention collective de travail n° 103.

Art. 3. Emploi fin de carrière à partir de 50 ans après 28 ans de carrière.

En application de l'article 8 § 3 de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, diminution de carrière et emplois fin de carrière, les ouvriers visés à l'article 1 qui ont 50 ans minimum et une carrière de 28 ans, ont droit à une diminution des prestations de travail de 1/5.

Art. 4. Emploi de fin de carrière à partir de 55 ans – carrière longue ou métier lourd

§ 1. En application de la convention collective de travail n° 156 du CNT du 15 juillet 2021, l'âge est porté à 55 ans pour les ouvriers qui, en application de l'article 8 § 1 de la convention collective de travail susmentionnée n° 103 du 27 juin 2012, diminuent leurs prestations de travail de 1/5 et qui répondent aux conditions fixées à l'article 6 § 5 de l'Arrêté royal du 12 décembre 2001, modifié par l'article 4 van de l'Arrêté royal du 30 décembre 2014.

§ 2. En application de la convention collective de travail n° 156 du CNT du 15 juillet 2021, l'âge est porté à 55 ans pour les ouvriers qui, en application de l'article 8 § 1 de la convention collective de travail susmentionnée n° 103 du 27 juin 2012, diminuent leurs prestations de travail à mi-temps et qui répondent aux conditions fixées à l'article 6 § 5 de l'Arrêté royal du 12 décembre 2001, modifié par l'article 4 van de l'Arrêté royal du 30 décembre 2014.

Cette disposition est uniquement valable en ce qui concerne le droit aux indemnités et n'enlève rien au droit à la diminution des prestations de travail correspondant à un emploi à mi-temps ou 1/5, en application de l'article 8 § 1 de la convention collective de travail susmentionnée n° 103 du 27 juin 2012.

Art. 5. Seuil

§ 1. En application de l'article 16 de la convention collective de travail n° 103 précitée, le seuil pour l'exercice simultané du droit au crédit-temps temps plein, à diminution de la carrière à 4/5^e ou jusqu'au niveau d'un emploi à

mi-temps est fixé à 5 %, comptés en têtes, des ouvriers conformément aux dispositions de la convention collective de travail n° 103.

§ 2. Nonobstant les conventions collectives de travail d'entreprise déjà existantes, il est toutefois possible, par le biais d'une convention collective de travail d'entreprise, de porter ce seuil à un maximum de 4 %, calculé en équivalents temps-plein, du nombre d'ouvriers occupés dans l'entreprise ou dans le service conformément à l'article 16 § 2 de la convention collective de travail n° 103 au 30 juin de l'année précédant l'année au cours de laquelle les droits sont exercés simultanément.

Cette convention collective de travail d'entreprise doit régler au minimum les 4 éléments suivants :

- le mode de calcul du seuil en équivalents temps-plein ;
- les conditions d'accès à ce droit élargi ;
- les modalités de demande et leur ordre de priorité ;
- les catégories d'ouvriers auxquelles la réglementation s'applique.

§ 3. Pour le calcul du seuil conformément aux § 1 et § 2 du présent article les travailleurs âgés de 55 ans ou plus qui bénéficient ou ont demandé le bénéfice de la diminution de carrière 1/5 sur base des articles 3, 4 et 8 de la convention collective de travail n° 103 ou conformément aux articles 6 et 9 de la convention collective de travail n° 77bis, n'entrent pas en compte conformément aux dispositions de l'article 16 § 1, § 3 et § 6 de la convention collective de travail n° 103.

§ 4. Aucune autre dérogation n'est possible au niveau de l'entreprise à ce sujet.

Art. 6. Restructuration

§ 1. Pour les entreprises en restructuration, en vue d'éviter ou de limiter les licenciements, il peut exceptionnellement et après approbation de la commission paritaire, être dérogé, par convention collective de travail d'entreprise, au seuil fixé à l'article 5, à l'exception de l'article 3, § 3 qui reste applicable en cas de restructuration.

§ 2. Par « entreprises en restructuration » on entend : les entreprises en restructuration comme définies conformément aux dispositions de la réglementation relative au régime de chômage avec complément d'entreprise.

Art. 7. Règles d'organisation de la diminution de carrière 1/5.

§ 1. Conformément à l'article 4 § 5, 3) et 8 § 1, 1) de la convention collective de travail n° 103 le droit à la diminution de carrière 1/5 est exercé à concurrence d'un jour ou de deux demi-jours par semaine.

§ 2. En application de l'article 6 § 2 et de l'article 9 § 2 de la convention collective de travail n° 103 il est possible de déterminer, pour l'organisation du droit à la diminution de carrière 1/5 un autre système équivalent pour une période de 12 mois maximum que l'exercice à concurrence d'un jour ou de deux demi-jours par semaine :

- par une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise et ensuite intégrée dans le règlement de travail ;
- ou à défaut de délégation syndicale dans l'entreprise, par règlement de travail pour autant qu'un accord mutuel écrit soit conclu à ce sujet entre le travailleur et l'employeur.

Art. 8. Règles d'organisation du droit à la diminution de carrière 1/5 pour les ouvriers travaillant en équipes ou par cycle.

§ 1. Conformément à l'article 6 § 1 et l'article 9 § 1 de la convention collective de travail n° 103 les mêmes règles que celles contenues dans l'article 7 § 1 et § 2 de la présente convention collective de travail s'appliquent aux ouvriers travaillant en équipes ou par cycle

§ 2. Si pour les ouvriers travaillant en équipes ou par cycle un autre système équivalent est convenu suivant l'article 7 § 2 de cette convention collective de travail, l'organisation existante du travail doit pouvoir continuer à être appliquée.

Cela implique que l'application des cycles de travail et des régimes d'équipes doit rester garantie.

§ 3. Pour les ouvriers en équipes la possibilité de prévoir un système équivalent conformément à l'article 7 § 2 de la présente convention collective de travail ne remet pas en cause les accords qui ont déjà été conclus à ce sujet.

Art. 9. L' aspect organisationnel

Lors de l'exercice du droit au crédit-temps les partenaires sociaux appellent d'accorder une attention particulière à l'aspect organisationnel dans les entreprises.

Art. 10. Durée.

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1^{er} janvier 2021 et est en vigueur jusqu'au 31 décembre 2022 à l'exception de l'article 1 et 2 qui sont valables pour une durée indéterminée.

ACCORD SOCIAL DU 20 DÉCEMBRE 2021 CONCERNANT LE RÉGIME DE PRIMES D'ENCOURAGEMENT AU SECTEUR PRIVÉ EN EXÉCUTION DE L'ARRÊTÉ DU GOUVERNEMENT FLAMAND DU 1^{ER} MARS 2002

En application de l'arrêté du Gouvernement flamand portant réforme du régime des primes d'encouragement au secteur privé du 1^{er} mars 2002, les parties signataires déclarent que les ouvriers ressortissant à la Commission paritaire des métaux non ferreux et occupés dans la Région flamande peuvent faire usage, jusqu'au 30 juin 2023, des primes d'encouragement dans le cadre du crédit-soins et du crédit de formation et de la prime d'encouragement pour les travailleurs des entreprises en difficulté ou en restructuration.

CCT : 20.12.21

AR : 13.10.22

MB :

Numéro d'enregistrement : 171.563/C0/105

Date d'enregistrement : 30.03.22

Publication de l'enregistrement au MB : 20.04.22

1. Contenu :

- Réduction des prestations de 1/5 pour les travailleurs ayant au moins 50 ans et une carrière de 28 ans (emploi fin de carrière) : depuis le 1^{er} janvier 2015, il n'est plus possible de recevoir des allocations de l'ONem
- Pour 2021 l'âge des emplois fin de carrière pour les travailleurs ayant une longue carrière ou ayant exercé un métier lourd a été fixé à 55 ans (diminution 1/5) et 57 ans (diminution 1/2)
- Si l'on ne remplit pas la condition de carrière longue ou de métier lourd, le droit à ces allocations ne s'ouvre qu'à partir de l'âge de 60 ans

2. Remplacement de CCT :

3. Durée :

Du 1^{er} janvier 2023 au 30 juin 2023

342-d. Crédit-temps et emplois fin de carrière (01.01.23-30.06.23)

Convention collective de travail du 20 décembre 2021

CRÉDIT-TEMPS ET EMPLOIS DE FIN DE CARRIÈRE

Art. 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux entreprises ressortissant à la Commission paritaire des métaux non ferreux ainsi qu'aux ouvriers qu'elles occupent.

Par « ouvriers » on entend : les ouvriers masculins et féminins.

Art. 2. Emploi fin de carrière à partir de 50 ans après 28 ans de carrière.

En application de l'article 8 § 3 de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, diminution de carrière et emplois fin de carrière, les ouvriers visés à l'article 1 qui ont 50 ans minimum et une carrière de 28 ans, ont droit à une diminution des prestations de travail de 1/5.

Art. 3. Emploi de fin de carrière à partir de 55 ans – carrière longue ou métier lourd

§ 1. En application de la convention collective de travail n° 157 du CNT du 15 juillet 2021, l'âge est porté à 55 ans pour les ouvriers qui, en application de l'article 8 § 1 de la convention collective de travail susmentionnée n° 103 du 27 juin 2012, diminuent leurs prestations de travail de 1/5 et qui répondent aux conditions fixées à l'article 6 § 5 de l'Arrêté royal du 12 décembre 2001, modifié par l'article 4 van de l'Arrêté royal du 30 décembre 2014.

§ 2. En application de la convention collective de travail n° 157 du CNT du 15 juillet 2021, l'âge est porté à 55 ans pour les ouvriers qui, en application de l'article 8 § 1 de la convention collective de travail susmentionnée n° 103 du 27 juin 2012, diminuent leurs prestations de travail à mi-temps et qui répondent aux conditions fixées à l'article 6 § 5 de l'Arrêté royal du 12 décembre 2001, modifié par l'article 4 van de l'Arrêté royal du 30 décembre 2014.

Cette disposition est uniquement valable en ce qui concerne le droit aux indemnités et n'enlève rien au droit à la diminution des prestations de travail correspondant à un emploi à mi-temps ou 1/5, en application de l'article 8 § 1 de la convention collective de travail susmentionnée n° 103 du 27 juin 2012.

Art. 4. L' aspect organisationnel

Lors de l'exercice du droit au crédit-temps les partenaires sociaux appellent d'accorder une attention particulière à l'aspect organisationnel dans les entreprises.

Art. 5. Durée.

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1^{er} janvier 2023 et est en vigueur jusqu'au 30 juin 2023.

ACCORD SOCIAL DU 20 DÉCEMBRE 2021 CONCERNANT LE RÉGIME DE PRIMES D'ENCOURAGEMENT AU SECTEUR PRIVÉ EN EXÉCUTION DE L'ARRÊTÉ DU GOUVERNEMENT FLAMAND DU 1^{ER} MARS 2002

En application de l'arrêté du Gouvernement flamand portant réforme du régime des primes d'encouragement au secteur privé du 1^{er} mars 2002, les parties signataires déclarent que les ouvriers ressortissant à la Commission paritaire des métaux non ferreux et occupés dans la Région flamande peuvent faire usage, jusqu'au 30 juin 2023, des primes d'encouragement dans le cadre du crédit-soins et du crédit de formation et de la prime d'encouragement pour les travailleurs des entreprises en difficulté ou en restructuration.

CCT : 28.05.03

AR : 11.09.03

MB : 16.10.03

Numéro d'enregistrement : 67.007/C0/105

Date d'enregistrement : 28.07.03

Publication de l'enregistrement au MB : 26.08.03

1. Contenu :

Règle le mode de calcul de l'indemnité complémentaire en cas de RCC temps plein, lorsqu'on a bénéficié antérieurement d'un régime de réduction de carrière à temps partiel ou de réduction des prestations

2. Remplacement de CCT :

Art. 31 de la CCT du 06.05.03 portant sur le protocole d'accord sectoriel 2003-2004

3. Durée :

À partir du 1^{er} avril 2003 et pour une durée indéterminée

343. Transition vers RCC

Convention collective de travail du 28 mai 2003

CALCUL DE L'INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE DE PRÉPENSION

Art. 1^{er}.

§ 1. La présente convention collective de travail s'applique aux entreprises ressortissant à la Commission paritaire des métaux non ferreux ainsi qu'aux ouvriers qu'elles occupent.

§ 2. Par « ouvriers » on entend : les ouvriers et les ouvrières.

Art. 2.

En cas de transition d'une interruption de carrière à temps partiel ou d'une réduction des prestations professionnelles dans le cadre de la convention collective de travail n° 77bis du 19 décembre 2001, conclue au sein du Conseil national de travail, remplaçant la convention collective de travail n° 77 du 14 février 2001 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps, modifiée par la convention collective de travail n° 77ter du 10 juillet 2002, d'un ouvrier lié par un contrat de travail à temps plein, à une prépension à temps plein, l'indemnité complémentaire est calculée comme si l'ouvrier n'avait pas réduit ses prestations dans le cadre de l'interruption de carrière/de la CCT n° 77bis, pour autant que l'Office de l'emploi calcule l'allocation de chômage sur une rémunération pour des prestations à temps plein.

Art. 3.

§ 1. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} avril 2003 et est conclue pour une durée indéterminée.

- § 2. Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un préavis de trois mois notifié par lettre recommandée à la poste adressée au président de la commission paritaire et à chacune des parties signataires.
- § 3. Elle remplace les dispositions de l'article 31 de la convention collective de travail du 6 mai 2003, conclue au sein de la Commission paritaire des métaux non ferreux relative au protocole d'accord sectoriel 2003-2004.

CCT : 26.06.85

AR :

MB :

1. Contenu :

Accueil des travailleurs : personne compétente, moyens, période d'accueil, informations à fournir

2. Durée :

À partir du 26 juin 1985 et pour une durée indéterminée

350. Accueil des travailleurs

Convention collective de travail du 26 mai 1986

ACCUEIL DES TRAVAILLEURS

Vu l'article 20 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats du travail, complété par les dispositions de la loi du 20 juillet 1961, obligeant l'employeur de consacrer l'attention et les soins nécessaires à l'accueil des travailleurs et en particulier, des jeunes travailleurs ;

Vu les résolutions de la Conférence nationale de l'emploi de 1973 qui recommande que les commissions paritaires, les organes paritaires fonctionnant au sein des entreprises et, le cas échéant, les employeurs, en collaboration avec la délégation syndicale, veillent à la mise au point et à l'application effective des dispositions régissant l'accueil et l'adaptation du jeune travailleur et à la promotion de ces objectifs ;

Vu la convention collective de travail conclue le 26 juin 1975 au sein du Conseil national du travail laissant aux commissions paritaires le soin de préciser les modalités d'application, compte tenu de la dimension de l'entreprise en matière de détermination de la durée de la période de l'accueil et du contenu des informations à fournir aux travailleurs ;

Considérant que l'accueil est l'expression de l'intérêt que l'entreprise manifeste pour la personne de l'embauché et de sa compréhension des problèmes particuliers qui se posent dès l'insertion dans un nouveau milieu de travail et plus spécialement pour les jeunes débutant dans la vie professionnelle ;

Considérant que l'accueil a pour but de permettre au nouvel embauché de se familiariser avec l'entreprise, sa réalité sociale et son fonctionnement général, les conditions habituelles de travail, de lui permettre de comprendre la signification de son travail personnel dans l'ensemble des activités de l'entreprise ;

Considérant que, dès l'accueil, la formation et le perfectionnement professionnels, plus particulièrement des jeunes, doivent retenir toute l'attention de la direction ;

Considérant qu'un bon accueil postule un effort conjugué aussi bien de la direction que du personnel et de ses représentants en vue de promouvoir un climat favorable au nouvel embauché, notamment en favorisant l'adaptation sociale de celui-ci à son groupe de travail et d'améliorer les relations humaines dans le cadre des rapports industriels organisés ;

Les parties signataires conviennent de ce qui suit :

Art. 1^{er}.

La présente convention collective du travail est applicable aux entreprises ressortissant à la Commission paritaire des métaux non ferreux et au personnel ouvrier qu'elles occupent.

Art. 2.

L'employeur charge une personne ou un service qualifié d'organiser et de coordonner l'accueil et l'adaptation dans l'entreprise des travailleurs nouvellement engagés et spécialement des jeunes.

Les moyens à mettre en œuvre pour favoriser l'accueil dans l'entreprise sont établis compte tenu de la dimension, de la structure et des particularités propres à chaque entreprise.

Art. 3.

Les moyens à mettre en œuvre pour l'organisation de l'accueil sont établis en collaboration avec les délégués des ouvriers au conseil d'entreprise, au comité de sécurité et d'hygiène, ainsi qu'avec la délégation syndicale, dans la limite de la compétence de chacun de ces organes.

Art. 4.

La période d'accueil débute au moment de l'embauchage et peut se poursuivre pendant un mois maximum à compter du jour de l'entrée en service du travailleur.

Art. 5.

Pendant la période d'accueil, les nouveaux travailleurs reçoivent les informations suivantes concernant :

1. les règles applicables en matière de rémunération, de durée du travail et autres conditions de travail, ainsi que les dispositions en vigueur concernant la sécurité sociale, les avantages extra-légaux et les œuvres sociales ;
2. les mesures générales prises en matière de sécurité et d'hygiène du travail, ainsi qu'en matière de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles ;
3. le service social, le service médical, le service du personnel et le service de formation professionnelle et de perfectionnement existant dans l'entreprise ainsi que les règles qui ont trait aux relations de ces services avec le personnel ;
4. l'activité et la structure générale de l'entreprise ;
5. le rôle du travailleur dans le cadre des activités de l'entreprise, la connaissance de son poste de travail et de son environnement ainsi que le contrôle de ses prestations, de la qualité et de la quantité de son travail ;
6. les mesures relatives à l'application de la loi sur les crédits d'heures ;
7. la dénomination de la commission paritaire dont relève l'intéressé, l'existence du conseil d'entreprise, du comité de sécurité et d'hygiène et de la délégation syndicale ; les noms et les localisations des postes de travail des représentants des travailleurs dans les organes susmentionnés.

Ces informations sont fournies par écrit, sauf lorsque l'écrit ne s'impose pas en raison de la dimension, de la structure et des particularités de l'entreprise.

D'autre part, conformément à l'article 15 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, les nouveaux travailleurs reçoivent une copie du règlement de travail de l'entreprise au moment de l'embauchage ; dès lors il n'est pas nécessaire de reprendre dans les informations écrites celles qui figurent dans ce règlement.

Les informations écrites sont complétées par des explications orales notamment en ce qui concerne la méthode de calcul, la composition et les retenues de rémunération.

Art. 6.

Les informations visées à l'article 5 sont données progressivement au travailleur pendant la période d'accueil :

a) au moment de l'embauchage, l'information porte sur :

- les conditions de travail, de rémunération, d'horaire et les normes légales ou conventionnelles qui règlent ces matières ;
- les date, heure et lieu où il se présentera le premier jour ainsi que l'identité de la personne à laquelle il se présentera ;
- le nom de la ou des personnes responsables de la coordination des différents aspects de l'accueil ;
- les mesures concernant le dépôt des objets et véhicules personnels ;
- la dénomination de la commission paritaire dont relève l'entreprise.

b) certaines informations doivent obligatoirement être données, en principe, le premier jour, afin de permettre à l'intéressé de surmonter les difficultés professionnelles du début. Elles comprennent notamment :

- le programme de la première journée y compris les dispositions relatives à l'accueil ;
- la description du travail que l'intéressé aura à accomplir pendant les premières journées et de ses difficultés habituelles ;
- les mesures de sécurité et d'hygiène concernant les premières journées de travail y compris les soins d'urgence et les trajets à l'intérieur de l'entreprise ;
- le cas échéant, les mesures particulières aux handicapés, aux travailleurs étrangers, aux jeunes et aux travailleurs exposés à des risques professionnels.

La première journée comprend aussi une visite du poste de travail, de son environnement immédiat et de ses liaisons fonctionnelles ainsi qu'une présentation et une prise de contact avec les chefs directs, les compagnons de travail et un délégué des travailleurs par organisation de travailleurs représentée au sein de l'entreprise.

S'il s'agit de jeunes travailleurs (moins de 21 ans), un délégué par organisation de travailleurs représentant les jeunes y est associé.

- c) au cours du premier mois de l'entrée en service, d'autres informations sont fournies, conformément à l'article 5 précité. Une visite guidée de l'entreprise sera en outre organisée là où cela est pratiquement possible en raison de la structure et des particularités de l'entreprise.

Art. 7.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 26 juin 1985. Elle est conclue pour une durée indéterminée et peut être dénoncée par chacune des parties, moyennant un préavis de trois mois.

CCT : 26.05.11

AR : 01.12.11

MB : 02.02.12

Numéro d'enregistrement : 104.604/CO/105

Date d'enregistrement : 28.06.11

Publication de l'enregistrement au MB : 29.07.11

1. Contenu :

- Egalité de traitement des intérimaires :
 - o lors de l'engagement d'un travailleur intérimaire par l'entreprise utilisatrice
 - o prise en compte de l'occupation en tant qu'intérimaire pour :
 - ancienneté pour ce qui concerne les conditions de travail et de salaire, et le délai de préavis
 - pension extralégale : régularisation rétroactive
- À partir du 01.07.2011 : Suppression des contrats d'un jour SAUF :
 - o semaines de travail interrompues
 - o remplacement temporaire d'un travailleur fixe dont l'absence va probablement durer moins de 5 jours

2. Remplacement de CCT :

CCT 19.06.01 – AR 03.02.02 – MB 18.04.02

3. Durée :

À partir du 1^{er} juillet 2011 et pour une durée indéterminée

360. Travail intérimaire

Convention collective de travail du 26 mai 2011

TRAVAIL INTÉRIMAIRE

Art. 1^{er}.

La présente convention collective de travail est applicable aux entreprises ressortissant à la Commission paritaire des métaux non ferreux ainsi qu'aux ouvriers qu'elles occupent.

Par « ouvriers » on entend : les ouvriers et les ouvrières.

Art. 2.

Dans le cadre de l'égalité de traitement entre les intérimaires et les ouvriers en fonction au sein de l'entreprise, l'on prend en compte, pour les intérimaires engagés par l'entreprise utilisatrice dans les liens de quelque contrat de travail que ce soit, leurs prestations comme intérimaire auprès de l'entreprise utilisatrice pour déterminer leur ancienneté dans l'entreprise en ce qui concerne le délai de préavis et les conditions de salaire et de travail. S'agissant de la pension extralégale, ceci implique que l'entreprise doit également payer les cotisations pour la période d'occupation comme intérimaire calculée conformément au présent article.

L'ancienneté sur la base des prestations comme intérimaire s'exprime en mois et se calcule par le nombre de jours prestés chez l'utilisateur comme intérimaire, à compter de la première occupation effective, divisé par 21,66.

Art. 3.

Sur les ouvriers dont l'exécution du contrat de travail débute à partir du 1^{er} janvier 2012, le calcul de l'ancienneté comme intérimaire, dans le cadre du délai de préavis, se fait conformément à l'article 65/4 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, sauf si le calcul selon l'article 2 de la présente CCT est plus favorable.

Art. 4.

Si les prestations comme intérimaire créent déjà des droits en ce qui concerne les conditions de salaire ou autres conditions de travail à charge de l'entreprise utilisatrice sur la base d'une réglementation d'entreprise ou autre existante ou future, les dispositions précédentes ne peuvent avoir pour conséquence qu'une même prestation fasse naître des doubles droits.

Art. 5.

À partir du 1^{er} juillet 2011 les entreprises du secteur ne feront plus appel aux contrats journaliers pour les intérimaires à l'exception des cas suivants :

- semaines de travail interrompues (p. ex. chômage temporaire) ;
- remplacement temporaire du travailleur fixe dont le contrat de travail sera vraisemblablement suspendu pendant moins de 5 jours.

Art. 6.

La présente convention produit ses effets le 1^{er} juillet 2011 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de 3 mois notifié par lettre recommandée à la poste adressée au président de la commission paritaire et à chacune des organisations signataires.

Elle remplace les dispositions de l'article 20 de la convention collective de travail du 26 mai 2011, conclue au sein de la Commission paritaire des métaux non ferreux relative à l'accord sectoriel 2011-2012.

Elle abroge les dispositions de la CCT du 19 juin 2001, conclue au sein de la Commission paritaire des métaux non ferreux, relative au travail intérimaire, rendue obligatoire par arrêté royal du 3 février 2002, publié au Moniteur belge du 18 avril 2002.

CCT : 21.09.15

AR : 13.05.16

MB : 21.06.16

Numéro d'enregistrement : 130.062/CO/105

Date d'enregistrement : 18.11.15

Publication de l'enregistrement au MB : 07.12.15

1. Contenu :

Reprise de l'ancienneté chez le même employeur du travailleur avec un contrat à durée déterminée, pour un travail précis ou un contrat de remplacement : aussi bien pour la fixation des barèmes salariaux, les délais de préavis que pour toutes les autres conditions salariales et conditions de travail sur base de l'ancienneté

2. Remplacement de CCT :

CCT 30.04.09 – AR 19.11.09 – MB 27.01.10 –
N° d'enreg. 92.684/CO/105

3. Durée :

À partir du 1^{er} janvier 2015 et pour une durée indéterminée

362. Contrats à durée déterminée

Convention collective de travail du 21 septembre 2015

CONTRATS À DURÉE DÉTERMINÉE, CONTRATS DE REMPLACEMENT ET CONTRATS INTÉRIMAIRES

Art. 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux entreprises ressortissant à la Commission paritaire des métaux non ferreux ainsi qu'aux ouvriers qu'elles occupent.

Par « ouvriers » on entend : les ouvriers masculins et féminins.

Art. 2.

L'ancienneté d'un ouvrier qui est embauché sous contrat à durée indéterminée auprès d'un même employeur à l'issue d'un contrat à durée déterminée, pour un travail nettement défini ou d'un contrat de remplacement, sera prise en compte pour la détermination des barèmes salariaux et des délais de préavis ainsi que toutes les autres conditions de travail et de rémunération sur base de l'ancienneté.

Art. 3. – Durée

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2015 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de 3 mois notifié par lettre recommandée à la poste adressée au président de la commission paritaire et à chacune des organisations signataires.

La présente convention collective de travail remplace les dispositions de la convention du 30 avril 2009 relative aux contrats à durée indéterminée, contrats de remplacement et contrats intérimaires (numéro d'enregistrement 92.684/CO/105).

Recommandation paritaire du 07.02.86

1. Contenu :

Insertion jeunes travailleurs dans l'entreprise

2. Durée :

À partir du 7 février 1986

390. Statut des jeunes travailleurs

STATUT DES JEUNES TRAVAILLEURS

Considérant qu'il convient de rencontrer aussi bien que possible les aspirations des jeunes travailleurs, les parties signataires recommandent ce qui suit :

1. en fonction des possibilités de l'entreprise, les jeunes travailleurs seront affectés à des emplois qui correspondent le mieux à leur formation et à leurs aptitudes personnelles ;
2. pour autant qu'ils remplissent toutes les conditions exigées pour occuper le poste à pourvoir, une préférence sera donnée aux travailleurs de l'entreprise, y compris les jeunes, pour accéder à des postes plus importants, mieux rémunérés ou mieux appréciés, avant de procéder au recrutement extérieur ;
3. afin d'éviter que le service militaire et les suspensions assimilées prévues à l'article 29 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ne constituent une entrave à la carrière professionnelle du jeune travailleur, sa situation sera réexaminée dès son retour dans l'entreprise de manière à l'affecter, selon les besoins et les possibilités de celle-ci, à une fonction correspondant le mieux à ses aptitudes et connaissances personnelles ;

Le fait de devoir encore faire son service militaire ne constitue pas en soi un prétexte pour renoncer à l'engagement des jeunes.

4. il sera évité d'engager systématiquement des jeunes travailleurs pour l'exécution de travaux temporaires sans qu'ils ne soient dûment informés de la nature et de la durée du contrat ;
5. pour autant que le jeune travailleur ait fait connaître suffisamment longtemps à l'avance à l'entreprise son intention de suivre des cours de perfectionnement en rapport direct avec les activités de celle-ci, il sera évité autant que possible d'occuper l'intéressé pendant cette période dans des équipes successives dans la mesure où ce système constituerait une entrave à la poursuite normale des cours professionnels envisagés ;
6. le conseil d'entreprise ou, à défaut, la délégation syndicale sera informé de ces recommandations. Cette instance veillera à la bonne application de celles-ci.

400 FORMATION ET PROMOTION DE L'EMPLOI

- 410. EMPLOI ET FORMATION DES
GROUPES À RISQUES**
- 413. FONDS DE FORMATION**
- 415. FORMATION PERMANENTE**
- 417. CV FORMATION**
- 420. APPRENTISSAGE INDUSTRIEL**

CCT : 20.12.21

AR : 09.10.22

MB :

Numéro d'enregistrement : 171.554/CO/105

Date d'enregistrement : 30.03.22

Publication de l'enregistrement au MB : 20.04.22

1. Contenu :

Groupes à risques

- 0,10 % des salaires bruts est affecté au soutien d'initiatives pour l'emploi et la formation en faveur des groupes à risque :
 - o réserver 0,05 % aux groupes à risque spécifiques
- Via le Fonds d'emploi et de formation asbl pour les ouvriers du secteur non-ferreux
- Définitions :
 - o initiatives d'emploi et de formation
 - o groupes à risques

2. Remplacement de CCT :

CCT 05.07.19 – AR 03.12.19 – MB 19.12.19 –
Numéro d'enregistrement 152.954/CO/105

3. Durée : du 1^{er} janvier 2021 au 30 juin 2023

410. Emploi et formation groupes à risques

Convention collective de travail du 20 décembre 2021

EMPLOI ET FORMATION DES GROUPES À RISQUES

Art. 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux entreprises ressortissant à la Commission paritaire des métaux non ferreux ainsi qu'aux ouvriers qu'elles occupent.

Par « ouvriers » on entend : les ouvriers et les ouvrières.

Art. 2.

En application du titre XIII, chapitre VIII, section 1 de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I) et l'Arrêté royal du 19 février 2013 les entreprises versent pour la durée de validité de cette convention collective de travail, dans le mois qui suit la fin de chaque trimestre, une cotisation globale de 0,10 p.c. calculée sur 108 p.c. des salaires bruts des ouvriers, sur le compte de l'ASBL « Fonds pour l'emploi et la formation des ouvriers du secteur non ferreux », en vue de soutenir des initiatives en matière d'emploi et de formation en faveur des groupes à risque.

Art. 3.

Le Conseil d'administration de l'ASBL « Fonds pour l'emploi et la formation des ouvriers du secteur non ferreux », décide de l'affectation des cotisations versées en fonction des moyens financiers et des interventions demandées par les entreprises.

Art. 4.

§ 1. Comme initiatives en faveur de l'emploi et de la formation des groupes à risque, citons notamment les mesures suivantes :

- Recrutement et formation des personnes faisant partie des groupes à risque comme décrits au § 2 ci-après ;
- Projets de formation et de travail en alternance ;
- Actions positives pour les femmes ;
- Formation et initiatives de reclassement en faveur des personnes faisant partie des groupes à risque comme décrits au § 2 ci-après.

§ 2. Par « groupes à risque », il faut notamment entendre :

- Les jeunes à scolarité obligatoire partielle ; c'est-à-dire : les jeunes de 16 à 18 ans suivant partiellement une formation à l'école et travaillant partiellement ;
- Les chômeurs à qualification réduite ; c'est-à-dire : les chômeurs ayant au maximum une scolarisation d'enseignement secondaire supérieur ;
- Les chômeurs de longue durée ; c'est-à-dire les chômeurs qui sont au chômage depuis un an au moins ;
- Les chômeurs âgés ; c'est-à-dire les chômeurs de 45 ans et plus ;
- Les chômeurs participant à des projets de promotion de l'emploi mis sur pied par les pouvoirs publics ;
- Les demandeurs d'emploi inscrits au « Fonds communautaire pour l'intégration sociale et professionnelle des handicapés / Vlaams Fonds voor Sociale Integratie van personen met een handicap » ;
- Les demandeurs d'emploi ne bénéficiant ni d'allocations de chômage ni d'indemnités d'interruption de carrière et n'ayant exercé aucune activité professionnelle au cours des trois dernières années ;

- Les bénéficiaires du minimum de moyens d'existence ;
- Les migrants ;
- Les travailleurs âgés d'au moins 45 ans ou ayant au maximum une scolarisation d'enseignement secondaire supérieur et qui doivent s'adapter à une nouvelle fonction ou installation en raison d'une réorganisation, d'une restructuration ou de l'introduction de nouvelles technologies ;
- Les jeunes diplômés ou les jeunes de moins de 30 ans à l'expiration d'une convention de premier emploi d'au moins 12 mois ou à l'expiration de conventions de premier emploi successives d'une durée totale d'au moins 12 mois ;
- Les travailleurs dont le licenciement consécutif à une restructuration a été ou peut être évité ;
- Les groupes à risques 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 5 de cette convention collective de travail.

§ 3. La définition sectorielle des groupes à risque (voir article 4. § 2.) sera évaluée tous les deux ans.

Art. 5.

0.05 % de la masse salariale doit être réservé en faveur d'un ou plusieurs des groupes à risques suivants :

1. les travailleurs âgés d'au moins 50 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 :
 - a) soit parce qu'il a été mis fin à leur contrat de travail moyennant un préavis et que le délai de préavis est en cours ;

- b) soit parce qu'ils sont occupés dans une entreprise reconnue comme étant en difficultés ou en restructuration ;
 - a) soit parce qu'ils sont occupés dans une entreprise où un licenciement collectif a été annoncé ;
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. Par personnes inoccupées, on entend :
- a) les demandeurs d'emploi de longue durée, à savoir les personnes en possession d'une carte de travail visée à l'article 13 de l'arrêté royal du 19 décembre 2001 de promotion de mise à l'emploi des demandeurs d'emploi de longue durée ;
 - b) les chômeurs indemnisés ;
 - a) les demandeurs d'emploi qui sont peu qualifiés ou très peu qualifiés au sens de l'article 24 de la loi du 24 décembre 1999 de promotion de mise à l'emploi ;
 - c) les personnes qui, après une interruption d'au moins une année, réintègrent le marché du travail ;
 - b) les personnes ayant droit à l'intégration sociale en application de la loi du 26 mai 2002 concernant le droit à l'intégration sociale et les personnes ayant droit à une aide sociale en application de la loi organique du 8 juillet 1976 des centres publics d'aide sociale ;
 - d) les travailleurs qui sont en possession d'une carte de réductions restructurations au sens de l'arrêté royal du 9 mars 2006 relatif à la politique d'activation en cas de restructurations ;
 - g) les demandeurs d'emploi qui ne possèdent pas la nationalité d'un État membre de l'Union euro-péenne ou dont au moins l'un des parents ne possède pas cette nationalité ou ne la possédait pas au moment de son décès ou dont au moins deux des grands-parents ne possèdent pas cette nationalité ou ne la possédaient pas au moment de leur décès ;

4. les personnes avec une aptitude au travail réduite, c'est-à-dire :
 - a) les personnes qui satisfont aux conditions pour être inscrites dans une agence régionale pour les personnes handicapées ;
 - b) les personnes avec une inaptitude au travail définitive d'au moins 33 % ;
 - c) les personnes qui satisfont aux conditions médicales pour bénéficier d'une allocation de remplacement de revenu ou d'une allocation d'intégration en vertu de la loi du 27 février 1987 relative aux allocations aux personnes handicapées ;
 - d) les personnes qui sont ou étaient occupées comme travailleurs du groupe cible chez un employeur qui tombe dans le champ d'application de la commission paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux ;
 - e) la personne handicapée qui ouvre le droit aux allocations familiales majorées sur la base d'une incapacité physique ou mentale de 66 % au moins ;
 - f) les personnes qui sont en possession d'une attestation délivrée par la Direction générale Personnes handicapées du Service public fédéral Sécurité sociale pour l'octroi des avantages sociaux et fiscaux ;
 - g) la personne bénéficiant d'une indemnité d'invalidité ou d'une indemnité pour accident du travail ou maladie professionnelle dans le cadre de programmes de reprise du travail ;
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° 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 36^{quater} du même arrêté royal du 25 novembre 1991.

Art. 6.

L'effort visé à l'article 5 doit au moins pour moitié être destiné à des initiatives en faveur d'un ou plusieurs groupes suivants :

- les jeunes visés à l'article 5, 5° ;
- les personnes visées à l'article 5, 3° et 4°, qui n'ont pas encore atteint l'âge de 26 ans.

Art. 7.

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1^{er} janvier 2021 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2023.

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 5 juillet 2019 relative à l'emploi et formation des groupes à risques (n°d'enregistrement : 152.954/CO/105).

CCT : 29.04.10

AR : 10.09.10

MB : 18.10.10

Numéro d'enregistrement : 99.410/C0/105

Date d'enregistrement : 17.05.10

Publication de l'enregistrement au MB : 02.06.10

1. Contenu :

Création d'une asbl « Fonds pour l'emploi et la formation des ouvriers du secteur des non-ferreux »

2. Durée :

À partir du 29 avril 2010 et pour une durée indéterminée

413. Fonds de formation

Convention collective de travail du 29 avril 2010

CONSTITUTION DE L'ASBL « FONDS POUR L'EMPLOI ET LA FORMATION DES OUVRIERS DU SECTEUR DES NON-FERREUX »

CHAMP D'APPLICATION

Art. 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux entreprises ressortissant à la Commission paritaire des métaux non ferreux ainsi qu'aux ouvriers qu'elles occupent.

Par « ouvriers » on entend : les ouvriers et les ouvrières.

CONSTITUTION DE L'ASBL

Art. 2.

§ 1. Les organisations signataires conviennent de procéder à la constitution d'une ASBL, dénommée « Fonds pour l'emploi et la formation des ouvriers du secteur des non-ferreux », ayant pour objet de :

- soutenir financièrement les initiatives des entreprises du secteur des non-ferreux (CP 105) en faveur de l'emploi et de la formation des ouvriers des groupes à risque ;
- recevoir et gérer les cotisations qui sont prévues par les conventions collectives de travail conclues au sein de la CP 105 concernant l'emploi et la formation des groupes à risque ;
- recevoir et gérer les cotisations qui, à la date de l'ouverture du compte au nom de l'ASBL, intitulé « Emploi et formation - ouvriers CP 105 », ont été versées par les entreprises, sur la base des conventions collectives de

travail conclues au sein de la CP 105 concernant l'emploi et la formation des groupes à risque, sur le compte sectoriel « Emploi et formation - ouvriers CP105 » ayant pour numéro le 001-1996445-67.

§ 2. L'acte de constitution, qui contient les statuts, est ultérieurement signé le 30 septembre 2010.

Les statuts sont déposés au greffe du tribunal de commerce ultérieurement le 31 octobre 2010.

§ 3. L'ASBL ouvrira un compte à son nom, intitulé « Emploi et formation - ouvriers CP 105 ».

COTISATIONS DES ENTREPRISES

Art. 3.

Par dérogation à l'article 3 de la CCT du 30 avril 2009 concernant l'emploi et la formation des groupes à risque, les entreprises versent la cotisation mentionnée dans cet article sur le compte « Emploi et formation - ouvriers CP 105 » au nom de l'ASBL et ce, à partir de l'ouverture de celui-ci.

TRANSFERT DES FONDS DU COMPTE SECTORIEL EXISTANT SUR LE COMPTE DE L'ASBL

Art. 4.

Dès que le compte « Emploi et formation - ouvriers CP 105 » a été ouvert au nom de l'ASBL, les fonds qui ont été versés par les entreprises sur le compte sectoriel « Emploi et formation - ouvriers CP 105 » ayant pour numéro le 001-1996445-67 sont transférés sur le compte de l'ASBL.

DURÉE DE VALIDITÉ

Art. 5.

La présente convention collective de travail produit ses effets à la date de signature et est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un délai de préavis de trois mois notifié par lettre recommandée à la poste adressé au Président de la Commission paritaire et à chacune des parties signataires.

CCT : 20.12.21

AR : 07.10.22

MB :

Numéro d'enregistrement : 171.553/CO/105

Date d'enregistrement : 30.03.22

Publication de l'enregistrement au MB : 20.04.22

1. Contenu :

- En moyenne 5 jours de formation par ETP par an à partir de 2021
- Plan de formation annuel :
 - o le 1^{er} avril au plus tard
 - o consultation du Conseil d'entreprise > le plan de formation doit être transmis au CE au plus tard le 1^{er} mars de chaque année calendrier
- Sanction : pas d'intervention financière pour les entreprises qui n'ont pas élaboré de plan de formation ou qui n'ont pas respecté les règles concernant la consultation
- Rapport au comité de contact paritaire
- Traitement équivalent des intérimaires occupés dans l'entreprise pendant 6 mois ininterrompus
- Entretien de carrière : tout ouvrier peut en faire la demande chaque année. Pendant cet entretien, des besoins en formation individuels peuvent être discutés

2. Remplacement de CCT :

CCT 05.07.19 – AR 24.11.19 – MB 13.12.19 –
Numéro d'enregistrement 152.951 /CO/105)

3. Durée :

À partir du 1^{er} janvier 2021 pour une durée indéterminée, excepté l'article 5 § 2 qui cessera d'être en vigueur le 31 décembre 2022

415. Formation permanente

Convention collective de travail du 20 décembre 2021

FORMATION PERMANENTE

Art. 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux entreprises ressortissant à la Commission paritaire des métaux non ferreux ainsi qu'aux ouvriers qu'elles occupent.

Par « ouvriers » on entend : les ouvriers et les ouvrières.

Art. 2.

Les parties signataires s'accordent sur la nécessité d'une formation permanente comme moyen d'accroître la compétence des ouvriers et, par voie de conséquence, des entreprises.

Art. 3.

Afin de réaliser l'objectif de formation interprofessionnel prévu à l'art. 11 de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable, le secteur confirme l'effort de formation de chaque entreprise considérée à 5 jours de formation en moyenne par an, par équivalent temps plein à partir de 2021.

Art. 4.

Les formations qui entrent en compte pour atteindre cette norme sont les formations définies à l'art. 9 a) et b) de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable.

Art. 5.

- § 1. Les entreprises élaboreront chaque année avant le 1^{er} avril un plan de formation d'entreprise.

Dans les plans de formation d'entreprise, il sera tenu compte des efforts déjà faits par les entreprises en matière de formation, les formations sur le tas seront valorisées et une attention maximale sera accordée à toutes les catégories d'ouvriers, également aux travailleurs peu qualifiés.

À ce propos, le conseil d'entreprise sera également consulté, en application des missions prévues par la convention collective de travail n° 9 du 9 mars 1972 coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise conclus au sein du conseil national du travail, modifiée par les conventions collectives de travail n° 15 du 25 juillet 1974, n° 34 du 27 février 1981, n° 37 du 27 novembre 1981, n° 9bis du 29 octobre 1991 et n° 9ter du 27 février 2008.

À défaut de conseil d'entreprise, c'est la délégation syndicale qui est consultée.

Pour les entreprises sans délégation syndicale, le plan de formation d'entreprise est soumis à la commission paritaire.

Dans chaque cas, le plan de formation sera transmis pour avis le 1^{er} mars de chaque année calendrier au plus tard.

La formation permanente est un engagement réciproque, tant de la part de l'employeur que de la part du travailleur.

Lors de la concrétisation des besoins de formation, une attention particulière sera accordée aux travailleurs âgés.

- § 2. L'entreprise qui n'a pas établi de plan de formation ou qui n'a pas consulté le conseil d'entreprise ou, à son défaut, la délégation syndicale ou, à son défaut, la commission paritaire, ne peut pas bénéficier de l'aide financière des initiatives en matière d'emploi et de formation des groupes à risque telle que fixée dans la convention collective de travail du 20 décembre 2021 relative à l'emploi et la formation des groupes à risque.

Art. 6.

Les entreprises feront rapport au Comité paritaire de contact au sujet des formations organisées, ainsi que sur les catégories d'ouvriers auxquelles elles s'adressent selon les modalités à convenir en Comité paritaire de contact.

Art. 7.

Les ouvriers intérimaires qui ont travaillé minimum 6 mois dans l'entreprise et cela de façon ininterrompue, bénéficient du même traitement en matière de formation.

À cet effet, les contacts nécessaires seront pris avec les fonds de formation du secteur intérimaire.

Art. 8.

§ 1. Chaque ouvrier a le droit de demander un entretien annuel de carrière, le cas échéant, dans le cadre de pratiques existantes de l'entreprise pour des entretiens similaires. Cet entretien peut être l'occasion de discuter entre autres des besoins individuels de formation ou du besoin d'un accompagnement de carrière.

§ 2. Afin d'étayer la discussion sur le besoin de formation individuelle, chaque ouvrier qui n'a pas suivi de formation professionnelle au cours d'une année civile (ou d'une autre période de 12 mois civils) recevra une notification écrite en faisant mention. Il sera également informé qu'il doit discuter de ses besoins de formation avec son responsable, de préférence lors d'un entretien de carrière ou d'un entretien similaire au sein de l'entreprise, et qu'il doit s'efforcer de suivre au moins une journée en moyenne par an (ou un nombre d'heures équivalent) de formation dans le cadre de la formation continue.

Art. 9.

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1^{er} janvier 2021 et est conclue pour une durée indéterminée, à l'exception de l'article 5 § 2 qui est en vigueur jusqu'au 31 décembre 2022.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de 3 mois notifié par lettre recommandée à la poste adressée au président de la commission paritaire et à chacune des organisations signataires.

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 5 juillet 2019 relative à la formation permanente (n° d'enregistrement : 152.951 /CO/105).

CCT : 26.05.11

AR : 16.11.11

MB : 04.01.12

Numéro d'enregistrement : 104.606/C0/105

Date d'enregistrement : 28.06.11

Publication de l'enregistrement au MB : 29.07.11

1. Contenu :

- Instauration d'un CV Formation
- Modèle sectoriel supplétif
- Possibilité d'élaborer un modèle propre à l'entreprise (au niveau de l'entreprise - à fixer paritairement)

2. Remplacement de CCT :

CCT 29.04.10 – AR 10.09.10 – MB 13.10.10

3. Durée :

À partir du 1^{er} janvier 2012 et pour une durée indéterminée

417. CV Formation

Convention collective de travail du 26 mai 2011

CV DE FORMATION

A. CHAMP D'APPLICATION

Art. 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux entreprises ressortissant à la Commission paritaire des métaux non ferreux et aux ouvriers qu'elles occupent.

Par « ouvriers », il faut entendre tant les ouvriers masculins que féminins.

B. OBJET

Art. 2.

La présente convention collective de travail a pour objet de déterminer les règles sectorielles concernant le CV de formation et de définir un modèle sectoriel supplétif simple de CV de formation, tel qu'il est annexé à la présente convention.

C. PRINCIPE

Art. 3.

Chaque entreprise tient pour chaque ouvrier un CV de formation suivant un modèle établi au niveau de l'entreprise conformément aux dispositions du point D de cette CCT.

A défaut d'un modèle propre à l'entreprise, c'est le modèle supplétif sectoriel prévu par le point E de cette CCT qui est utilisé.

D. MODÈLE DE CV DE FORMATION AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE

Art. 4.

Le contenu et les modalités du CV de formation sont fixés paritairement au niveau de l'entreprise.

Le CV de formation contient au moins un aperçu des fonctions exercées et des formations professionnelles pertinentes suivies, dans l'objectif d'identifier et de reconnaître les formations professionnelles pertinentes suivies et les compétences acquises par l'ouvrier individuel et démontrer ainsi sa réinsertion sur le marché du travail.

S'il existe un certificat pour les formations qui sont reprises dans le CV de formation, ce certificat sera aussi ajouté au CV.

Le CV de formation est remis à l'ouvrier lorsqu'il quitte l'entreprise ou qu'il en formule la demande individuellement.

A défaut d'un modèle propre à l'entreprise, c'est le modèle supplétif sectoriel, prévu par le point E de cette convention collective de travail, qui est utilisé.

E. MODÈLE SECTORIEL SUPPLÉTIF DE CV DE FORMATION

Art. 5.

Le modèle sectoriel supplétif de CV de formation se compose de deux parties :

- une partie 1 (voir article 6) ;
- une partie 2 (voir article 7).

Le modèle sectoriel supplétif de CV de formation est annexé à la présente convention collective de travail et en fait partie intégrante.

Art. 6.

Dans la partie 1, chaque entreprise répertorie, pour chaque ouvrier, les fonctions exercées et les formations suivies dans l'entreprise (formations tant formelles qu'informelles, sur le terrain, complémentaires, etc.) depuis le 1^{er} janvier 2010 ou depuis son entrée en service (si après cette date), ainsi que, à la demande de l'ouvrier, les formations professionnelles qui sont suivies de sa propre initiative depuis le 1^{er} janvier 2010 ou depuis son entrée en service.

La partie 1 est complétée et tenue à jour par l'entreprise.

Une copie de la partie 1 est remise à l'ouvrier à sa demande explicite ou lorsqu'il quitte l'entreprise.

S'il existe un certificat pour les formations qui sont reprises dans le CV de formation, ce certificat sera aussi ajouté au CV.

Pour les entreprises utilisant un système « employé self-service », permettant aux ouvriers d'obtenir, entre autres, des informations générales sur le personnel, les parties recommandent de rendre la partie 1 du CV de formation consultable en ligne de sorte que les ouvriers puissent en prendre connaissance en permanence.

Dans ce dernier cas, les parties recommandent aussi de mettre une version vierge de la partie 2 du CV de formation à la disposition par le biais du site internet de l'entreprise de sorte que les ouvriers puissent la télécharger.

Art. 7.

Dans la partie 2, l'ouvrier peut compléter lui-même les fonctions exercées et les formations scolaires et professionnelles suivies datant d'avant le 1^{er} janvier 2010 et/ou d'avant son entrée en service (formations tant formelles qu'informelles, sur le terrain, complémentaires, suivies de sa propre initiative, etc.).

La partie 2 est complétée et tenue à jour par l'ouvrier.

Une version vierge de la partie 2 sera remise une seule fois par l'employeur à l'ouvrier lors de son entrée en service.

F. ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE

Art. 8.

La présente convention collective de travail est conclue pour une période indéterminée et entre en vigueur le 1^{er} janvier 2012.

Elle peut être dénoncée moyennant un préavis de six mois par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Commission paritaire des métaux non ferreux.

Elle remplace dans la totalité la convention collective du 29 avril 2010 concernant la CV de formation, enregistré sous le numéro 99.400/CO/105.

Elle remplace les dispositions du chapitre 8 - section 3 (CV de formation) de la convention collective de travail du 26 mai 2011, conclue au sein de la Commission paritaire des métaux non ferreux, relative au protocole d'accord sectoriel 2011-2012.

**MON CV FORMATION (ouvriers)
dans le secteur des métaux non ferreux - Partie 1 - à compléter par
l'employeur**

Données de l'entreprise

Nom	
Adresse	
Personne de contact	

Données du collaborateur

Nom		Date d'entrée en service	
Prénom		Numéro de registre national (facultatif)	

Fonctions exercées à partir du 1 1 2010 ou à partir de l'entrée en service après cette date

Fonction (+ éventuellement brève description)	Département	Du	Au

**Formations professionnelles à partir du 1 1 2010 ou à partir de l'entrée en service après cette date
(formations tant formelles qu'informelles, on the job training, formations complémentaires, formations suivies de votre propre initiative, ...)**

Formation	Organisme de formation	Date et durée

MON CV FORMATION
dans le secteur des métaux non ferreux - Partie 2 - à compléter par
l'ouvrier

Document personnel

Données personnelles

Nom	
Prénom	

Fonctions exercées après déclaration de l'ouvrier, non confirmé par l'employeur

Fonction (+ éventuellement brève description)	Employeur	Du	Au

**Formations scolaires et professionnelles après déclaration de l'ouvrier, non confirmé par l'employeur
 (formations tant formelles qu'informelles, on the job training, formations complémentaires, formations
 de votre propre initiative, ...)**

Formation	Organisme de formation	Date et durée

AR : 23.09.88

MB : 19.10.88

1. Contenu :

Contrat d'apprentissage pour les professions suivantes :

- monteur (durée d'apprentissage : 2 ans)
- technicien d'entretien polyvalent (durée d'apprentissage : 2 ans)
- technicien en fonderie
- ouvrier métallier
- mécanicien-usineur
- technicien polyvalent d'entretien (agent de maintenance en électromécanique)

2. Modifié par :

AR 24.03.1998

3. Durée :

À partir du 1^{er} septembre 1988

4. Remarque :

Depuis le 1 juillet 2014, l'apprentissage de professions exercées par des travailleurs salariés, communément appelé « apprentissage industriel », relève non plus de la compétence de l'Etat fédéral mais des Communautés (française, flamande et germanophone).

Tous les aspects du régime ont fait l'objet de ce transfert : statut juridique du contrat d'apprentissage industriel et organisation du système, tant le cadre général que les modalités sectorielles particulières (comme par exemple, les règlements d'apprentissage, contrat-type, programmes sectoriels de formation).

Un décret du 20 juillet 2016 de la Région wallonne et un décret du 14 juin 2018 de la Communauté française ont remplacé les comités paritaires d'apprentissage par des « commissions C.A.I. » à l'article 49 de la loi du 19 juillet 1983.

Un décret du 20 juin 2016 de la Communauté germanophone a remplacé les comités paritaires d'apprentissage par des « commissions contrat d'apprentissage industriel ». (Source : SPF ETCS)

La Flandre a abrogé la loi du 19 juillet 1983 par le décret du 10 juin 2016. En Communauté flamande, on ne parle donc plus d'apprentissage industriel, mais bien d'apprentissage dual.

420. Apprentissage industriel

Arrêté royal du 23 septembre 1988

APPRENTISSAGE INDUSTRIEL

Art. 1^{er}.

Le présent arrêté est d'application dans les entreprises ressortissant à la Commission paritaire des métaux non ferreux.

Art. 2.

Dans les entreprises visées à l'article 1^{er}, des contrats d'apprentissage peuvent être conclus conformément aux dispositions de la loi du 19 juillet 1983 sur l'apprentissage de professions exercées par des travailleurs salariés pour les professions suivantes :

- 1° monteur ;
- 2° technicien d'entretien polyvalent ;
- 3° technicien en fonderie ;
- 4° ouvrier métallier ;
- 5° mécanicien-usineur ;
- 6° technicien polyvalent d'entretien (agent de maintenance en électromécanique).

Art. 3.

La durée de l'apprentissage des professions visées à l'article 2 est fixée à 24 mois.

Art. 4.

Le présent arrêté produit ses effets le 1^{er} septembre 1988.

500 CONCERTATION SOCIALE

- 510. STATUT DÉLÉGATION SYNDICALE
PREMIERS TRANSFORMATEURS**
- 520. FORMATION SYNDICALE**
- 521. FACILITÉS DE TRAVAIL**
- 530. SÉCURITÉ D'EMPLOI**
- 531. POSTES VACANTS SUITE À UN
LICENCIEMENT MULTIPLE OU COLLECTIF**
- 540. PROCÉDURE DE CONCILIATION**
- 550. GARANTIES SYNDICALES**
- 561. RÈGLEMENT D'ORDRE INTÉRIEUR TYPE
POUR LES CONSEILS D'ENTREPRISE**

Déclaration paritaire du 21.06.99

1. Contenu :

Statut délégation syndicale premiers transformateurs

510. Statut délégation syndicale premiers transformateurs

DÉCLARATION PARITAIRE

Les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs déclarent que la convention collective de travail du 19 février 1973 concernant le statut de la délégation syndicale ouvriers conclue en Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique est et reste d'application sur les entreprises du secteur de la première transformation de métaux non ferreux ressortissant à la Commission paritaire des métaux non ferreux.

Le texte de cette CCT est repris in extenso à la page 820/510-1 de cette brochure.

CCT : 22.06.93

Numéro d'enregistrement : 35.279/CO/105

Date d'enregistrement : 05.04.94

1. Contenu :

- Dispositions générales
- Bénéficiaires
- Crédit global
- Paiement et financement
- Cas litigieux

2. Remplacement de CCT :

Remplace la CCT du 14.02.72, modifiée par le programme d'accord sectoriel 1989-1991 du 29.06.89

3. Durée :

À partir du 1^{er} juillet 1993 pour une durée indéterminée

520. Formation syndicale

Convention collective de travail du 22 juin 1993

FORMATION SYNDICALE

CHAPITRE I^{er}. – Champ d'application

Art. 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des métaux non ferreux.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, il est entendu par « ouvriers » les ouvriers et les ouvrières.

CHAPITRE II. – Dispositions générales

Art. 2.

Les employeurs autoriseront les personnes désignées à l'article 4 ci-après à participer, sans perte de rémunération, à des séances d'information ou à des cours et séminaires de formation organisés par les Confédérations syndicales nationales ou régionales ou par les Centrales professionnelles des Métallurgistes à des moments pouvant coïncider avec les horaires normaux de travail.

Art. 3.

Ces autorisations ne pourront être accordées qu'en sauvegardant le temps global consacré à la production et en tenant compte des impératifs de l'organisation du travail liés à la nature généralement continue des activités du secteur.

À cette fin, les organisations syndicales veilleront, lors de l'introduction par écrit de leurs demandes

- à respecter un délai d'avertissement d'au moins quinze jours ;
- à préciser la date et la durée des séances, cours et séminaires organisés, ainsi que les noms de la ou des personnes concernées ;
- à éviter l'absence simultanée d'un nombre exagéré de bénéficiaires par service, ainsi que l'absence trop fréquente ou prolongée d'un même bénéficiaire.

CHAPITRE III. – Bénéficiaires

Art. 4.

Pourront bénéficier par ordre prioritaire des facilités de la présente convention, les membres effectifs et puis les membres suppléants du Conseil d'entreprise, du Comité de sécurité et d'hygiène et de la délégation syndicale, et, à titre exceptionnel, d'autres personnes désignées nominativement par les organisations syndicales.

CHAPITRE IV. – Crédit global d'absences autorisées

Art. 5.

Pour l'ensemble des bénéficiaires, il sera attribué un crédit global maximum de journées d'absence autorisée égal à deux jours et demi par an par mandat effectif des représentants des ouvriers au Conseil d'entreprise, au Comité de sécurité et d'hygiène et à la délégation syndicale.

La répartition de ce crédit global par bénéficiaire ne peut en principe donner lieu à une absence totale de plus de deux semaines par an.

CHAPITRE V. – Paiement et financement des absences

Art. 6.

Les entreprises paieront elles-mêmes les rémunérations afférentes aux absences des ouvriers désignés conformément aux modalités énoncées ci-avant, pour participer aux cours de formation.

CHAPITRE VI. – Cas litigieux

Art. 7.

Les différends pouvant surgir à l'occasion de l'application de la présente convention et qui n'auraient pas trouvé leur solution au plan de l'entreprise par un contact entre la délégation syndicale et la direction, seront soumis à la procédure normale de conciliation en vigueur dans le secteur.

CHAPITRE VII. – Remplacement de la convention collective, durée et date d'entrée en vigueur

Art. 8.

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 14 février 1972, modifiée par l'accord national de programmation 1989-1991 du 29 juin 1989.

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1^{er} juillet 1993.

Elle peut être dénoncée par une des parties, moyennant un préavis de trois mois, par lettre recommandée adressée au Président de la Commission paritaire et aux organisations signataires.

CCT : 30.04.09

AR : 18.11.09

MB : 27.01.10

Numéro d'enregistrement : 92.692/C0/105

Date d'enregistrement : 25.06.09

Publication de l'enregistrement au MB : 09.07.09

1. Contenu :

- Obligation de mise à disposition de facilités de fonctionnement pour la délégation syndicale. Par facilités de fonctionnement on entend les moyens de communication modernes (internet, e-mail, fax, etc.)
- Règles d'application plus détaillées

2. Durée :

À partir du 1^{er} janvier 2009 et pour une durée indéterminée

521. Facilités de travail

Convention collective de travail du 30 avril 2009

FACILITÉS DE TRAVAIL POUR LES REPRÉSENTANTS DES TRAVAILLEURS DANS LE CONSEIL D'ENTREPRISE ET LE COMITÉ POUR LA PRÉVENTION ET LA PROTECTION AU TRAVAIL ET POUR LES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

Art. 1^{er}.

La présente convention collective de travail est applicable aux entreprises ressortissant à la Commission paritaire des métaux non ferreux ainsi qu'aux ouvriers qu'elles occupent.

Par « ouvriers » on entend : les ouvriers et les ouvrières.

Art. 2.

Vu les nouvelles évolutions technologiques, au sein des entreprises les facilités de travail (telles qu'ordinateur, télécopie, internet) sont mises à la disposition des représentants des travailleurs élus au conseil d'entreprise et au comité pour la prévention et la protection au travail 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 facilités ;
- les facilités doivent déjà être présentes dans les entreprises. La disposition du présent article ne peut représenter un investissement particulier pour l'entreprise ;
- les droits et obligations afférents à l'utilisation de ces facilités sont identiques à ceux des autres utilisateurs au sein de l'entreprise ;

- les conventions collectives de travail sectorielles et d'entreprise existantes relatives au statut de la délégation syndicale et la législation relative aux conseils d'entreprise et aux comités pour la prévention et la protection au travail demeurent intégralement d'application. Ceci implique entre autre que les communications adressées au personnel par la voie électronique doivent être préalablement soumises à la direction.

S'il s'avère que cette disposition entraîne des abus, la partie la plus diligente peut remettre la question en discussion au niveau de la Commission paritaire.

Art. 3.

La présente convention produit ses effets le 1^{er} janvier 2009 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de 3 mois notifié par lettre recommandée à la poste adressée au Président de la Commission paritaire et à chacune des organisations signataires.

CCT : 20.12.21

AR : 07.10.22

MB :

Numéro d'enregistrement : 171.932 /CO/105

Date d'enregistrement : 08.04.22

Publication de l'enregistrement au MB : 20.04.22

1. Contenu :

- Clause de sécurité d'emploi
- Procédure à suivre en cas d'intention de licenciement multiple
- Indemnité en cas de non-respect de la procédure : 6 mois de salaire
- Définition « licenciement multiple »

2. Remplacement de CCT 05.07.19 - AR 03.12.19 - MB 19.12.19 –
Numéro d'enregistrement 152.952/CO/105

3. Durée :

Du 1^{er} janvier 2021 au 30 juin 2023

530. Sécurité d'emploi

Convention collective de travail du 20 décembre 2021

SÉCURITÉ D'EMPLOI

Art. 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux entreprises ressortissant à la Commission paritaire des métaux non ferreux ainsi qu'aux ouvriers qu'elles occupent.

Par « ouvriers » on entend : les ouvriers et les ouvrières.

Art. 2.

Les employeurs s'engagent à ne pas procéder à des licenciements pour des raisons économiques pendant la durée de la présente convention, avant de faire en premier lieu usage maximal de mesures de maintien de l'emploi, dont le chômage temporaire, le travail à temps partiel, des solutions dans le cadre d'une mobilité élargie à l'intérieur de l'entreprise ou entre ses sièges d'exploitation ainsi que l'accompagnement de reclassement, liées à des efforts de formation professionnelle.

Pour les ouvriers menacés de licenciement, des mesures de maintien de l'emploi sont recherchées de manière prioritaire.

Les parties signataires recommandent aux entreprises et aux ouvriers d'utiliser la formation et le perfectionnement des travailleurs âgés tant dans le cadre des mesures de maintien de l'emploi que pour l'augmentation du taux de participation au marché du travail.

Art. 3.

Afin que les mesures de maintien de l'emploi citées dans le précédent article puissent être concrètement mises en œuvre, les travailleurs s'engagent à être disposés à discuter, ou respectivement à accepter, les adaptations nécessaires.

Les parties signataires soulignent l'importance de la mobilité géographique, fonctionnelle et organisationnelle.

Il s'agit d'une condition essentielle pour réaliser l'objectif fixé, à savoir le maintien d'un emploi maximum.

Art. 4.

§ 1. Si les mesures visées aux articles 2 et 3 sont insuffisantes pour faire face au problème d'emploi, ou, en cas de circonstances imprévisibles rendant les mesures de maintien de l'emploi intenables sur le plan socio-économique et si l'employeur a l'intention de procéder à des licenciements multiples, il convient de respecter la procédure suivante avant de procéder au licenciement :

1. l'employeur avertit préalablement par écrit le conseil d'entreprise, ou à défaut, la délégation syndicale, ou à défaut, les ouvriers concernés ;
2. dans un délai de 15 jours civils, les parties doivent engager des discussions au niveau de l'entreprise sur les mesures qui peuvent être prises ainsi que sur leur accompagnement social.

Cet accompagnement social peut notamment concerner les interventions financières, la prépension et l'outplacement.

Les parties signataires soulignent de façon explicite l'importance de l'outplacement pour tous.

3. si la concertation n'aboutit pas à un accord, la partie la plus diligente fait appel au bureau de conciliation dans les 8 jours civils qui suivent la constatation d'un non-accord au niveau de l'entreprise ;

4. s'il n'y a pas de conseil d'entreprise ou de délégation syndicale dans l'entreprise, la même procédure de concertation peut être entamée à l'initiative des organisations syndicales dans les 15 jours civils qui suivent l'information des ouvriers.

§ 2. Outre le préavis, l'employeur qui ne remplit pas ses obligations sera tenu de payer une indemnité à l'ouvrier en question en cas de non respect de la procédure prévue au § 1^{er}, équivalent à six mois de salaire.

En cas de litige, il est fait appel au bureau de conciliation à la demande de la partie la plus diligente.

L'absence d'un employeur à une réunion du bureau de conciliation ainsi que le non respect de la recommandation unanime de celui-ci sont considérés comme un non respect de la procédure.

§ 3. Dans le présent article, il faut entendre par « licenciements multiples » : les licenciements pour des raisons économiques qui au cours d'une période de 60 jours civils, touchent un nombre d'ouvriers qui représente au moins 10 p.c. de l'effectif ouvrier moyen au cours de l'année civile qui précède les licenciements, avec un minimum de 3 ouvriers pour les entreprises occupant moins de 30 ouvriers.

Les licenciements en raison de fermeture tombent également sous l'application de cette définition.

Art. 5.

Les dispositions susmentionnées n'ont pas trait à des licenciements individuels pour des raisons qui sont à imputer au travailleur et à la résiliation de contrats de travail dans le cadre du Régime de chômage avec complément d'entreprise (« RCC »).

Art. 6.

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1^{er} janvier 2021 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2023.

CCT : 26.05.11

AR : 04.10.11

MB : 23.11.11

Numéro d'enregistrement : 104.612/C0/105

Date d'enregistrement : 28.06.11

Publication de l'enregistrement au MB : 29.07.11

1. Contenu :

Procédure relative à la publication d'offres d'emploi dans le secteur en cas de licenciement multiple ou collectif

2. Durée :

À partir du 1^{er} juillet 2011 et pour une durée indéterminée

531. Postes vacants suite à un licenciement multiple ou collectif

Convention collective de travail du 26 mai 2011

POSTES VACANTS SUITE À UN LICENCIEMENT MULTIPLE OU COLLECTIF

Art. 1^{er}.

La présente convention collective de travail est applicable aux entreprises ressortissant à la Commission paritaire des métaux non ferreux ainsi qu'aux ouvriers qu'elles occupent.

Par « ouvriers » on entend : les ouvriers et les ouvrières.

Art. 2.

La procédure suivante est convenue entre les parties pour faire connaître les postes vacants au sein du secteur lors d'un licenciement multiple ou collectif dans une entreprise du secteur :

L'entreprise qui procède à un licenciement multiple ou collectif en informe l'organisation patronale signataire.

L'organisation patronale signataire demande aux autres entreprises du secteur de faire connaître leurs postes vacants à l'entreprise en restructuration concernée.

Les procédures internes pour l'occupation des postes vacants continuent à être respectées.

Art. 3.

La présente convention produit ses effets le 1^{er} juillet 2011 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de 3 mois notifié par lettre recommandée à la poste adressée au Président de la Commission paritaire et à chacune des organisations signataires.

Elle remplace les dispositions de l'article 19 de la convention collective de travail du 26 mai 2011, conclue au sein de la Commission paritaire des métaux non ferreux relative à l'accord sectoriel 2011-2012.

CCT : 27.02.12

AR : 12.03.13

MB : 07.08.13

Numéro d'enregistrement : 108.971/CO/105

Date d'enregistrement : 20.03.12

Publication de l'enregistrement au MB : 02.04.12

1. Contenu :

- Concertation sociale et paix sociale – principes de base
- Procédure de conciliation
 - o Niveaux de la conciliation
 - o Composition et compétence du bureau de conciliation
- Grève
- Lock-out

2. Remplacement de CCT :

CCT 22.06.93 (Numéro d'enregistrement 35.278/CO/105)

3. Durée :

À partir du 1^{er} janvier 2012 pour une durée indéterminée

540. Procédure de conciliation

Convention collective de travail du 27 février 2012

LA PROCÉDURE DE CONCILIATION

Préambule

La convention collective de travail ci-dessous est conclue tenant compte des considérations suivantes :

- la conclusion d'accords donne aux employeurs et aux syndicats une compétence importante pour fixer les conditions de rémunération et de travail ;
- ces accords sont conclus dans un esprit de droits et obligations réciproques ;
- ces accords impliquent dès lors que :
 - o pendant la durée de ces accords conclus, des revendications collectives qui dépassent les engagements pris ne sont pas posées ou soutenues à aucun niveau ;
 - o les signataires respectent ces accords et mettront tout en œuvre pour les faire respecter à chaque niveau.
- les principes de base repris dans la convention collective de travail engagent aussi bien les organisations que leurs membres individuels. Les organisations des employeurs et les organisations syndicales ont la responsabilité de faire respecter ces procédures ;
- en cas de violation ou violation imminente de la paix sociale, les organisations des employeurs et les organisations syndicales interviendront ensemble ou séparément et utiliseront à cet effet les moyens appropriés.

Section 1^{re}. - Champ d'application

Art. 1^{er}.

La présente convention collective de travail est applicable aux entreprises ressortissant à la Commission paritaire des métaux non-ferreux ainsi qu'aux ouvriers qu'elles occupent.

On entend par « ouvriers » : les ouvriers et les ouvrières.

Section 2. - But

Art. 2.

Cette convention collective de travail a pour but :

- de prévoir un nombre de principes de base de concertation sociale et de paix sociale ;
- d'actualiser et de coordonner les règles sectorielles existantes concernant le traitement des conflits et la conciliation.

Section 3. - Objet

Art. 3.

§ 1. Préambule

La concertation sociale contribue largement à la stabilité sociale, laquelle est nécessaire pour un développement socio-économique favorable. Les accords définis dans cette convention collective de travail ont pour but de renforcer la concertation sociale. Cela implique également que les accords pris soient respectés et que les procédures permettant de résoudre les problèmes soient suivies pour éviter qu'ils ne dégénèrent en conflits.

Tous les partenaires de la concertation sociale, à tous les niveaux, doivent être au courant de ces principes et les (faire) respecter.

Chaque organisation s'engage à rendre ces principes publics par une information et une formation adéquate de ses membres afin que chacun les considère comme un élément essentiel de son affiliation.

§ 2. Trois principes de base

- respect de la concertation sociale et de ses acteurs, c'est-à-dire reconnaissance de la valeur d'une concertation sociale valable et permanente aux différents niveaux, chacun avec ses missions et compétences, et dans un respect mutuel des personnes qui doivent réaliser cette concertation. Employeurs et syndicats font preuve de justice, d'équité et de conciliation ;
- respect de la paix sociale, c'est-à-dire que les parties signataires s'engagent à ne pas présenter ou soutenir de revendications, à quelque niveau que ce soit, qui auraient pour effet d'alourdir les charges prévues par l'accord de programmation sociale jusqu'au terme de cet accord ;
- respect des procédures de concertation pour le traitement des problèmes, c'est-à-dire que les problèmes sont discutés et résolus par le biais de la concertation, si nécessaire en plusieurs étapes en cascade. Ce n'est qu'après avoir parcouru cette procédure que des actions de grève peuvent être menées, en ultime recours.

Section 4. - Procédure de conciliation

Art. 4. - Généralités

- § 1. Les litiges collectifs ou litiges collectifs imminents sont examinés par les (organisations des) employeurs et les organisations syndicales et sont, le cas échéant, soumis à la procédure de conciliation afin d'éviter qu'ils ne donnent lieu à des arrêts de travail ou autre forme d'action qui ont un impact sur l'exécution normale du travail.
- § 2. Ces procédures doivent être appliquées de façon stricte et définissent les conditions, les délais et les étapes pour le traitement des litiges collectifs.
- § 3. Les étapes successives pour le traitement des litiges collectifs sont (sans qu'une de ces étapes puisse être sautée) :

1. examen du litige au niveau de l'entreprise entre la direction et la délégation syndicale interne ;
2. intervention des représentants externes des organisations syndicales et, le cas échéant, des organisations patronales, pour examiner le litige ;
3. soumission du litige au bureau national de conciliation ou intervention du président ;
4. préavis de grève de 7 jours ouvrables, prenant cours le lendemain de la notification.

En l'absence de délégation syndicale, passer directement à l'étape 2.

§ 4. Le droit de grève n'est pas compromis par la nécessité de respecter cette procédure.

§ 5. Les responsables des organisations syndicales :

- n'appellent pas à des actions qui constituent une infraction à ces règles ;
- ne reconnaissent pas les actions qui constituent une infraction à ces règles.

Art. 5. - Bureau national de conciliation et médiation

§ 1. Compétence

Le bureau national de conciliation de la Commission paritaire des métaux non-ferreux est compétent pour les différends collectifs portant sur une ou plusieurs entreprises relevant de sa compétence.

Suivant la nature du différend dont il est saisi, le bureau national de conciliation statuera :

- a) soit sur l'interprétation qu'il convient de conférer au texte d'un accord ou d'une norme existante ;

- b) soit sur la solution qu'il convient d'apporter au conflit : cette solution pourra avoir un caractère transactionnel. Lorsqu'il prévoit une solution, le bureau national de conciliation peut la formuler en termes de recommandation aux parties ou, en cas de projet d'accord réalisé par celles-ci suite à son intervention, constater qu'il serait ainsi mis fin au litige.

§ 2. Procédure

Conformément à l'article 4, § 3, les étapes suivantes de la procédure seront suivies :

1. en premier lieu le différend collectif est examiné au niveau de l'entreprise entre l'employeur et la délégation syndicale pour les ouvriers en vue d'une solution. Lorsqu'il n'y a pas de délégation syndicale pour les ouvriers au sein de l'entreprise, on peut immédiatement passer à l'étape 2.
2. lorsque cette négociation ne conduit pas dans un délai raisonnable à une solution acceptable pour les deux parties, il sera immédiatement fait appel à l'intervention des représentants compétents de l'organisation patronale représentative représentée au sein de la commission paritaire, dont l'entreprise est membre, et des organisations syndicales représentatives.

Cette intervention a lieu, à l'initiative de la partie la plus diligente, laquelle prévient l'autre partie, en mentionnant l'objet exact du différend collectif et dans un lieu déterminé de commun accord.

Si une entreprise n'est pas membre d'une organisation patronale représentée au sein de la commission paritaire, la partie la plus diligente demande la conciliation, en communiquant par écrit l'objet du différend collectif au président de la commission paritaire, conformément à la procédure déterminée dans cette convention collective de travail.

3. si cette intervention ne met pas un terme au différend collectif ou si cette intervention ne peut avoir lieu, cette situation sera consignée immédiatement dans un procès-verbal établi et signé par les parties. L'objet du différend, son caractère local ou non et les positions respectives des parties y seront exposés et commentés. Ce procès-verbal sera transmis sans délai au président de la commission paritaire ;

Au plus tard dans les 7 jours ouvrables suivant la réception du procès-verbal susdit, le président peut :

- a. soit soumettre d'office le différend au bureau national de conciliation. Cette procédure est en tout cas retenue si le différend, quel que soit le niveau auquel il a surgi, est de nature à porter atteinte, directement ou indirectement, à des intérêts sectoriels ;
- b. soit convoquer les représentants des employeurs et des ouvriers intéressés sur le plan local ou régional, de façon à continuer à ce niveau l'examen du litige en une ou plusieurs séances qui se tiendront sous sa présidence ou sous la présidence d'un conciliateur désigné par lui et dans un local à fixer de commun accord.

Le bureau national de conciliation peut éventuellement encore être saisi, dans les délais les plus courts, des différends qui n'auraient pas reçu une solution par la procédure prévue au point b).

Si le président convoque le bureau national de conciliation, le procès-verbal mentionné ci-dessus est envoyé aux membres du bureau national de conciliation.

L'examen du litige par le bureau national de conciliation se fait, autant que possible, en une seule séance. Lorsque le conflit se limite à une entreprise ou à un groupe d'entreprises et qu'il est fait appel au bureau national de conciliation, ce recours constitue le dernier stade de la procédure conventionnelle de conciliation.

Toutefois, lorsque le conflit est reconnu par le bureau national de conciliation comme étant manifestement d'intérêt général pour le secteur, il pourra être décidé paritairement d'en saisir la commission paritaire nationale.

Le bureau national de conciliation utilisera tous les moyens de médiation ou de conciliation dont il dispose en examinant chaque proposition ou suggestion émanant des parties concernées ou du bureau national de conciliation même.

Si le président juge de commun accord avec les parties que tous les moyens de conciliation n'ont pas été utilisés, il peut décider de poursuivre la conciliation lors d'une séance ultérieure du bureau national de conciliation, qui est convoqué dans les sept jours ouvrables, à moins que les parties conviennent unanimement d'un autre délai.

Il est établi un procès-verbal de chaque réunion du bureau national de conciliation.

Le procès-verbal mentionne la cause exacte du différend collectif, un bref résumé des discussions, les particularités de l'accord intervenu et, en cas de désaccord, les positions précises des parties au moment où ce désaccord a été constaté.

Le président veille à ce que les membres qui se réunissent pour prendre connaissance d'un différend collectif soient en possession, avant l'ouverture d'une réunion, du procès-verbal des réunions précédentes concernant le différend examiné.

4. un préavis de grève ne peut être introduit qu'après la fin de la procédure précitée. Les actions annoncées ne peuvent être entamées qu'en respectant un délai de préavis d'au moins sept jours ouvrables, à compter du jour suivant la signification.

La signification du préavis de grève est faite soit par inscription dans le procès-verbal du bureau de conciliation, soit par un écrit adressé à l'employeur, par la ou les organisation(s) des travailleurs.

Un préavis de grève ne pourra être signifié sans que la procédure de conciliation prévue dans la présente convention n'ait été utilisée et épuisée.

Les organisations syndicales responsables sont seules habilitées à décider de l'introduction du préavis de grève, conformément à leurs propres règles de fonctionnement, notamment en ce qui concerne l'information et la consultation des intéressés.

Pendant la durée du préavis de grève et au plus tard au moment du déclenchement de cette action, les parties conviendront, sur place et dans l'intérêt commun, des mesures conservatoires à prendre en vue de prévenir la destruction ou la détérioration d'installations ou de marchandises, d'éviter des retards dans la reprise du travail, ou d'exécuter des tâches commandées par une force majeure ou une nécessité imprévue.

Pendant la durée du préavis de grève et, éventuellement, pendant la période d'arrêt du travail qui s'ensuivra, les parties pourront à tout moment en appeler à une nouvelle intervention des instances de conciliation prévues par la présente convention aux différents niveaux et dans les conditions déterminées par celle-ci.

Si un accord est réalisé par les parties, soit à leur initiative, soit suite à l'intervention d'une instance de conciliation, la reprise du travail ne pourra être différée, sauf pour raisons techniques, ou en raison de l'application de règles syndicales internes relatives à l'information et la consultation des travailleurs.

Les grèves ou lock-out déclenchés sans qu'aient été respectées les dispositions de la présente convention et notamment l'article 5, § 2 ne seront pas considérés réguliers et, comme tels, ne seront pas soutenus, sauf non-application de conventions collectives nationales, régionales ou d'entreprise, par la partie contre laquelle la grève ou le lock-out est dirigé.

§ 3. Composition du bureau national de conciliation

Le bureau national de conciliation se compose du président ou du vice-président, du secrétaire et d'au moins quatre membres de la commission paritaire nationale, choisis en dehors des parties directement impliquées dans le litige, pour moitié parmi les membres effectifs ou suppléants représentant les employeurs et pour moitié parmi les membres effectifs ou suppléants représentant les travailleurs.

Sans préjudice des dispositions de l'article 5, § 2, alinéa 3, b), le bureau national de conciliation se réunit sur convocation de son président.

La convocation mentionne l'objet du litige et la ou les entreprises concernées ; elle est adressée aux organisations professionnelles représentées à la commission paritaire nationale, avec la demande à chacune des organisations de composer sa délégation et de prévenir les parties intéressées des date et lieu de la réunion.

Section 5. - Procédures particulières

Art. 6. – Procédure particulière en cas de grève sans suivre la procédure de conciliation reprise ci-dessus

- § 1. Si une grève partielle ou totale se produit dans une entreprise sans que les règles de conciliation définies aux articles précédents n'aient été respectées, les organisations représentatives s'engagent à mettre tout en œuvre pour arrêter la grève irrégulière et à faire respecter les dispositions de la présente convention collective de travail.
- § 2. L'organisation patronale représentative dont l'entreprise est membre interviendra immédiatement, après avoir été mise au courant du conflit, auprès des organisations syndicales représentatives, représentées au sein de la commission paritaire.
- § 3. Les organisations syndicales représentatives entreprendront toutes les démarches possibles pour faire reprendre le travail immédiatement et au plus tard dans un délai d'un jour ouvrable et pour faire respecter la procédure.
- § 4. Les organisations syndicales représentatives s'engagent à ne pas reconnaître ni à soutenir financièrement de telles actions.
- § 5. Pour les entreprises qui ne sont pas membres d'une organisation patronale représentative au sein de la Commission paritaire des métaux non-ferreux, sont seules applicables les dispositions des sections 1^{re} à 4 et 6 à 8 de la présente convention collective de travail.

§ 6. Les sanctions contre les grèves irrégulières sont définies dans la convention collective de travail sectorielle du 26 mai 2011, conclue au sein de la commission paritaire et enregistrée sous le numéro 104540, relative aux garanties syndicales.

Art. 7. – Procédure spéciale en cas de décision unilatérale de l'employeur qui constitue une infraction ou une non-application d'une convention collective conclue au niveau national, provincial, régional ou de l'entreprise

§ 1. Lorsqu'une organisation de travailleurs fait valoir qu'une décision unilatérale d'un employeur constitue une infraction ou une non-application d'une convention collective conclue au niveau national, provincial, régional ou d'entreprise, à une disposition légale ou réglementaire ou une non-application d'une disposition d'une convention, l'organisation représentative de l'employeur, dont l'entreprise est membre, doit en être avisée immédiatement.

§ 2. L'organisation patronale représentative entreprendra toutes les démarches possibles pour faire en sorte que la décision de l'employeur soit suspendue immédiatement et au plus tard dans un délai d'un jour ouvrable. L'organisation patronale représentative s'engage à ne pas soutenir la décision en question.

§ 3. Le différend collectif sera ensuite traité selon la procédure exposée à la section 4 de cette convention collective de travail.

§ 4. Pour les entreprises qui ne sont pas membres d'une organisation patronale représentative au sein de la Commission paritaire des métaux non-ferreux, sont seules applicables les dispositions des sections 1re à 4 et 6 à 8 de la présente convention collective de travail.

Art. 8. – Procédure d'urgence dans le cadre de l'application d'accords sectoriels nationaux

En cas de différend collectif ou de contestation grave quant à l'application d'accords sectoriels nationaux, les organisations représentatives s'engagent à entreprendre dans les 48 heures les démarches nécessaires pour éviter que le respect de ces accords ne soit compromis.

Section 6. - Lock-out

Art. 9. – Les dispositions de cette convention collective de travail sont également d’application en cas de lock-out

Si un lock-out se produit dans une entreprise sans que les règles prévues par la présente convention aient été respectées, l’organisation patronale représentative s’engage à mettre tout en œuvre pour faire reprendre le travail dans un délai maximum d’un jour ouvrable et, si le travail n’a pas repris dans ce délai, à n’accorder à l’employeur en cause son appui.

Section 7. - Clause abrogatoire

Art. 10.

La convention collective de travail du 22 juin 1993 relative à la procédure de conciliation, conclue au sein de la commission paritaire et enregistrée sous le numéro 35278, est abrogée dès l’entrée en vigueur de la présente convention collective de travail.

Section 8. - Durée

Art. 11.

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1^{er} janvier 2012.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties, moyennant un préavis de trois mois, par lettre recommandée adressée au président de la commission paritaire et aux organisations signataires.

L’organisation qui prend l’initiative de la dénonciation s’engage à en indiquer les motifs et à déposer simultanément des propositions d’amendements que les parties signataires s’engagent à discuter au sein de la commission paritaire nationale dans le délai d’un mois de leur réception.

CCT : 02.09.19

AR : 04.02.20

MB : 21.02.20

Numéro d'enregistrement : 153.974/CO/105

Date d'enregistrement : 20.09.19

Publication de l'enregistrement au MB : 26.09.19

1. Contenu :

Garanties syndicales

Une nouvelle CCT n'a pas été conclue vu que l'actuelle CCT est à durée indéterminée. Les montants des articles 3 et 4 ont toutefois été indexés et s'élèvent respectivement à € 0,1971/heure prestée (2022) et € 0,1314/heure prestée (2022)

2. Remplacement de CCT :

CCT 12.06.17 – AR 12.11.17 – MB 12.12.17 –
Numéro d'enregistrement 140.040/CO/105

3. Durée :

À partir du 2 septembre 2019 pour une durée indéterminée

550. Garanties syndicales

Convention collective de travail du 2 septembre 2019

GARANTIES SYNDICALES

Art. 1^{er}.

La présente convention collective de travail est applicable aux entreprises ressortissant à la Commission paritaire des métaux non ferreux ainsi qu'aux ouvriers qu'elles occupent.

Par « ouvriers » on entend : les ouvriers et les ouvrières.

Art. 2.

Les parties s'engagent à respecter et à faire respecter les dispositions légales et réglementaires en vigueur, ainsi que les conventions collectives de travail conclues au plan national, régional ou local.

Les organisations syndicales s'engagent en particulier, en cas d'accord de programmation et jusqu'à l'expiration du terme convenu, à ne pas présenter ni soutenir de revendication, à quelque niveau que ce soit, qui aurait pour effet d'alourdir les charges prévues par cet accord.

Les organisations syndicales s'interdisent, d'autre part, de susciter, de déclencher ou de soutenir directement ou indirectement tout litige ou action portant atteinte à la paix sociale, en méconnaissance du préavis conventionnel, de la procédure de conciliation en vigueur et du principe de la sauvegarde de l'outil.

Les parties confirment en particulier la charte de stabilité sociale du 22 décembre 2011 enregistrée sous le numéro 108.971/CO/105.

Art. 3.

En contrepartie du respect intégral par les organisations syndicales à tous les niveaux des engagements prévus à l'article précédent, les entreprises relevant de la fédération patronale signataire et ressortissant à la Commission paritaire des métaux non ferreux versent, à l'échéance de chaque trimestre calendrier, à un compte intersyndical, une subvention établie sur la base de 0,1805 EUR par heure prestée du personnel ouvrier.

Art. 4.

En cas de manquement à l'un des engagements prévus à l'article 2, la subvention du trimestre en cours est ramenée à 0,1203 EUR par heure prestée.

Suivant que le manquement, quel que soit le niveau où il se produit, est de nature à porter atteinte, directement ou indirectement, à des intérêts sectoriels ou ceux d'un groupe d'entreprises, ou qu'au contraire il ne concerne que des problèmes purement locaux, la réduction du taux de subvention prévue à l'alinéa précédent est appliquée, dans un premier cas, par l'ensemble des entreprises du secteur ou du groupe concerné et, dans le second cas, par la seule entreprise intéressée.

Art. 5.

Si un fait susceptible de comporter un manquement à l'égard d'un des engagements souscrits par les organisations syndicales est constaté, il en est fait notification à celle-ci dans le plus bref délai.

Si les organisations syndicales contestent la réalité du fait incriminé, elles doivent le signifier par écrit à l'employeur dans les 3 jours de la réception de la notification.

En cas de discussion, les parties sont invitées à aborder ce sujet à court terme dans une atmosphère constructive au niveau de l'entreprise. Si cette concertation n'aboutit pas à une solution, la partie la plus diligente peut soumettre le litige au président de la commission paritaire. Celui-ci doit être informé par écrit et de manière détaillée des données factuelles et des positions respectives, après quoi

il informera à son tour les responsables nationaux des organisations syndicales ainsi que la représentation patronale. Le Président procédera dans le délai d'un mois à la fixation d'une réunion de la commission garanties syndicales, ci-après commission, et à la convocation des membres.

La commission est composée paritairement et comporte au moins un représentant de la fédération patronale, membre de la commission paritaire, et un représentant de chaque organisation syndicale représentée au niveau de l'entreprise et membre de la commission paritaire. Lorsque la commission est saisie, la personne directement concernée par le fait soulevé ne peut pas siéger dans la commission susmentionnée.

La commission est présidée par le Président de la commission paritaire.

La commission peut constater que des voies de fait ont été commises au sens de l'art. 6 alinéa 1 ainsi que le respect ou non des procédures.

La commission peut formuler des recommandations ou clôturer ses travaux sans avoir abouti à un résultat.

Les recommandations sont formulées à l'unanimité des membres présents, elle ne concernent que le fait invoqué et elles ne sont pas valables comme jurisprudence. Le président prend acte du résultat de la délibération et le communique aux parties.

La retenue sur la subvention est liée au suivi de cette procédure.

Art. 6.

Les taux prévus dans la présente convention sont liés à la moyenne quadrimestrielle de l'indice-santé du mois d'avril 2019 (106,65) et varient suivant les dispositions de la convention du 10 juillet 1997, conclue au sein de la Commission paritaire des métaux non ferreux, concernant la liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation.

Art. 7.

La présente convention entre en vigueur à la date de la signature. Elle est conclue pour une durée indéterminée et peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un préavis de trois mois notifié par lettre recommandée à la poste adressée au président de la commission paritaire et à chacune des organisations signataires.

La présente convention collective de travail remplace celle du 12 juin 2017 conclue au sein de la Commission paritaire des métaux non ferreux, relative aux garanties syndicales portant le numéro d'enregistrement 140.040/CO/105.

AR : 27.10.56

MB : 09.11.56

1. Contenu :

Modèle de règlement d'ordre intérieur pour les conseils d'entreprise

561. Règlement d'ordre intérieur type pour les conseils d'entreprise

Arrêté royal du 27 octobre 1956

DÉCISION ÉTABLISSANT LE RÈGLEMENT D'ORDRE INTÉRIEUR TYPE POUR LES CONSEILS D'ENTREPRISE, APPLICABLE À L'ENSEMBLE DES ENTREPRISES DE L'INDUSTRIE DES PRODUCTEURS DE MÉTAUX NON FERREUX

SECTION I. – Convocations et l'ordre du jour

Art. 1^{er}.

Le président après en avoir conféré avec le secrétaire, établit l'ordre du jour au plus tard cinq jours avant la séance.

Il contient obligatoirement toutes les questions dont la mise à l'ordre du jour a été décidée par le président ou a fait l'objet d'une demande de la part d'un membre du Conseil, six jours au moins avant la séance.

Il contient également les questions au sujet desquelles un avis ou rapport a été demandé, dans le cadre des dispositions légales dix jours au moins avant la séance, soit par le Conseil central de l'Economie, soit par le Conseil professionnel intéressé, soit par la Commission paritaire dont relève l'entreprise.

Art. 2.

La convocation adressée individuellement à chaque membre du Conseil, sous pli fermé portant la mention « personnelle », contient l'ordre du jour de la séance.

Elle doit leur parvenir avec les documents relatifs à l'ordre du jour, trois jours au moins avant la réunion.

Elle indique éventuellement par qui la réunion a été demandée.

SECTION II. – Rôle du président et des modalités de son remplacement

Art. 3.

Le président assure le bon fonctionnement du Conseil, y maintient l'ordre, fait observer les règlements, conduit et clôt les débats, pose les questions au sujet desquelles une décision doit être prise, annonce les décisions intervenues.

Il veille à ce que les débats se déroulent dans l'objectivité et le respect mutuel des opinions, indispensables à l'esprit de collaboration qui doit régner au sein du conseil d'entreprise.

Art. 4.

En cas d'absence ou d'empêchement, le président est remplacé par un de ses délégués qu'il aura désigné à cet effet ; dans l'exercice de ses fonctions, ce dernier est investi des mêmes pouvoirs et de la même autorité que le président en titre.

SECTION III. – Rôle du secrétaire, des modalités de son choix et de son remplacement

Art. 5.

Le secrétaire est choisi parmi les membres effectifs de la délégation du personnel et désigné sur la proposition de cette délégation à la première séance du Conseil.

Suivant la même procédure un secrétaire adjoint peut être désigné, qui remplace le secrétaire en cas d'empêchement de ce dernier.

Art. 6.

Le secrétaire rédige les procès-verbaux des réunions ; il assume la garde de ceux-ci, ainsi que celle des archives dans lesquelles il verse la correspondance ; il assure en outre la communication des procès-verbaux aux membres du Conseil, conformément à l'article 12 du présent règlement.

En cas d'absence du secrétaire, le secrétaire adjoint assume ses fonctions.

SECTION IV. – Règles à observer quant au déroulement des réunions

Art. 7.

Le Conseil d'entreprise tient ses séances au siège de l'entreprise.

Les locaux et le matériel nécessaire aux réunions sont mis à la disposition du Conseil par le chef d'entreprise.

Art. 8.

Les délégués du personnel peuvent se réunir une demi-heure avant la réunion durant les heures de travail.

Art. 9.

Les points inscrits à l'ordre du jour doivent être discutés dans l'ordre où ils figurent sur la convocation. Le Conseil seul peut rayer un ou plusieurs des points inscrits à l'ordre du jour ou modifier le classement de ceux-ci.

En cas d'urgence, le Conseil peut porter à l'ordre du jour une question qui n'y figure pas.

SECTION V. – Modalités de rédaction et d’approbation des procès-verbaux des réunions et de la communication de ceux-ci à chaque membre du Conseil

Art. 10.

Le procès-verbal comprend obligatoirement :

1. les propositions faites au Conseil ;
2. un résumé fidèle des débats ;
3. les avis exprimés et les décisions prises par le Conseil.

Art. 11.

Le projet de procès-verbal est rédigé par le secrétaire et communiqué tout d’abord au président.

Une copie de ce projet est remise à chacun des délégués effectifs du personnel, à l’ouverture de la séance préparatoire que ces délégués peuvent tenir, en application de l’article 8 du présent règlement.

Le projet de procès-verbal est lu et approuvé à l’ouverture de la séance qui suit celle à laquelle il se rapporte, le secrétaire enregistre immédiatement les modifications admises par le Conseil. Ensuite, les copies prévues à l’alinéa précédent, devenues sans objet, sont détruites.

Art. 12.

Le texte intégral et définitif du procès-verbal, signé par le président et le secrétaire, est transcrit dans un registre ad hoc déposé, dans un meuble réservé aux archives ; il peut être consulté, sans déplacement, par chaque membre effectif aux jours et heures fixés par le Conseil, ainsi que dans la salle des séances, lors des réunions plénières et des réunions préparatoires.

En outre, une version abrégée du procès-verbal est établie, après accord du Conseil d'entreprise, par le président et le secrétaire, dans un commun souci de discrétion et remise, sous forme de copie individuelle et confidentielle, aux membres effectifs.

SECTION VI. – Mode d'information du personnel et du mode de communication à celui-ci des activités du Conseil d'entreprise

Art. 13.

Indépendamment des autres moyens dont il dispose pour l'information du personnel de l'entreprise, le président est tenu de faire afficher à au moins un endroit apparent et accessible au personnel un avis comportant la date de la réunion et les points principaux de l'ordre du jour.

A la suite de chaque réunion, le secrétaire et le président rédigeront sur la base des indications fournies par le conseil, un communiqué qui sera affiché à l'intention de l'ensemble du personnel.

Le Conseil peut également décider qu'il y a lieu de traduire ces documents en vue de leur affichage de façon qu'ils puissent être compris par tous les membres du personnel.

Art. 14.

Dans le courant du premier trimestre de l'année, le Conseil d'entreprise établit un rapport sur son activité de l'année précédente.

Un exemplaire de ce rapport est remis à chacun des membres effectifs du Conseil et un autre exemplaire est déposé dans le meuble réservé aux archives ; celui-ci peut être consulté par les membres du personnel aux jours et heures fixés par le Conseil.

SECTION VII. – Mode de conservation des archives du Conseil d’entreprise et des modalités de consultation de celles-ci par les membres du Conseil d’entreprise

Art. 15.

Toutes les archives sont conservées au local où le Conseil d’entreprise se réunit d’ordinaire dans un meuble spécialement réservé à cet effet et fermant à clef.

Art. 16.

Les archives peuvent être consultées sur place, par les membres du Conseil d’entreprise aux jours et heures déterminés par le Conseil.

SECTION VIII. – La procédure de modification du règlement

Art. 17.

Le règlement peut être modifié par le Conseil sur proposition régulièrement inscrite à l’ordre du jour.

Aucune modification ne peut être apportée au règlement qui ne serait pas conforme aux dispositions légales ou réglementaires en vigueur et notamment à l’article 22, par. 3, de la loi du 20 septembre 1948, portant organisation de l’économie, modifiée par les lois des 15 juin 1953 et 15 mars 1954, qui énumère les dix points devant être repris obligatoirement dans tous les règlements d’ordre intérieur des Conseils d’entreprise.

Art. 18.

Le Conseil d’entreprise ne peut délibérer au sujet des modifications proposées que si les deux tiers au moins des membres qui le composent sont présents, le président étant considéré comme membre.

600 SÉCURITÉ D'EXISTENCE

- 600-a. RÉGIME SECTORIEL DE SECURITÉ D'EXISTENCE**
- 600-b. RÉGIME SECTORIEL DE SECURITÉ D'EXISTENCE**
- 630-a. PENSION EXTRALÉGALE**
- 630-b. PENSION EXTRALÉGALE - PRIME RÉCURRENTTE DE 10.000 BEF**

CCT : 20.12.21

AR : 07.10.22

MB :

Numéro d'enregistrement : 171.555/CO/105

Date d'enregistrement : 30.03.22

Publication de l'enregistrement au MB : 20.04.22

1. Contenu :

- Prolongation de toutes les dispositions à durée déterminée
- Amélioration de 0,4 % (et indexation de 7,54 %) de toutes les indemnités existantes, y compris l'indemnité en cas de déclassement, mutation et pour les travailleurs plus âgés/en situation de handicap au 1^{er} mai 2022
- Compteur sur 9 mois (art. 4bis)
- Chômage temporaire force majeure : l'indemnité est augmentée et passe de 6,27 euros à 8,58 euros/jour à partir du 1^{er} janvier 2022 et à 9,27 euros/jour à partir du 1^{er} mai 2022

2. Remplacement de CCT 02.09.19 – AR 11.11.19 - MB 27.11.19 -
Numéro d'enregistrement 153.972/CO/105

3. Durée :

À partir du 1^{er} janvier 2022 pour une durée indéterminée, excepté l'article 3, § 1 qui cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2022

600-a. Régime sectoriel de sécurité d'existence

Convention collective de travail du 20 décembre 2021

MODIFICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 27 AVRIL 2005 CONCERNANT LE RÉGIME SECTORIEL DE SÉCURITÉ D'EXISTENCE (74.724/CO/105) RÉGIME SECTORIEL DE SÉCURITÉ D'EXISTENCE

Art. 1^{er}. – Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique aux entreprises ressortissant à la commission paritaire des métaux non ferreux ainsi qu'aux ouvriers qu'elles occupent.

Par « ouvriers » on entend : les ouvriers masculins et féminins.

Art. 2.

Les indemnités existantes seront augmentées de 0,4 % (en plus de l'indexation) au 1^{er} mai 2022.

Art. 3.

Modification de la section A (indemnité complémentaire de chômage en cas de chômage temporaire)

§ 1. Dans la section A de la convention collective de travail concernant le régime sectoriel de sécurité d'existence du 27 avril 2005 l' article 4bis est adapté comme suit :

« Article 4bis. La comptabilisation du nombre de jours de chômage temporaire prévue à l'article 4 de cette convention collective de travail se poursuivra début 2021 et début 2022. Si l'ouvrier individuel ne connaît aucun

chômage économique pendant une période ininterrompue de 9 mois, le compteur sera remis à zéro. »

§ 2. Le montant de l'indemnité complémentaire de chômage en cas (de) force majeure mentionné à l'article 5 de la section A de la convention collective de travail concernant le régime sectoriel de sécurité d'existence du 27 avril 2005 est à partir du 1^{er} janvier 2022 fixé à 8,58 EUR pour chaque jour de chômage pour lequel l'Office national de l'emploi octroie une indemnité complète de chômage pendant maximum 4 semaines par cas.

Art. 4. Durée

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2022 et est conclue pour une durée indéterminée, à l'exception de l'article 3§ 1 qui cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2022.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de 3 mois notifié par lettre recommandée au président de la commission paritaire et à chacune des organisations signataires.

CCT : 27.04.05	AR : 15.07.05	MB : 09.08.05
Numéro d'enregistrement : 74.724/C0/105		
Date d'enregistrement : 13.05.05		
Publication de l'enregistrement au MB : 27.05.05		
CCT : 17.04.07	AR : 19.09.07	MB : 20.11.07
Numéro d'enregistrement : 82.724/C0/105		
Date d'enregistrement : 03.05.07		
Publication de l'enregistrement au MB : 24.05.07		
CCT : 20.11.07	AR : 02.06.08	MB : 24.09.08
Numéro d'enregistrement : 86.124/C0/105		
Date d'enregistrement : 20.12.07		
Publication de l'enregistrement au MB : 24.01.08		
CCT : 26.05.11	AR : 05.10.11	MB : 04.11.11
Numéro d'enregistrement : 104.607/C0/105		
Date d'enregistrement : 28.06.11		
Publication de l'enregistrement au MB : 29.07.11		
CCT : 21.03.14	AR : 13.12.14	MB : 29.01.15
Numéro d'enregistrement : 121.153/C0/105		
Date d'enregistrement : 15.05.14		
Publication de l'enregistrement au MB : 27.05.14		
CCT : 21.09.15	AR : 01.04.16	MB : 11.05.16
Numéro d'enregistrement : 130.070/C0/105		
Date d'enregistrement : 18.11.15		
Publication de l'enregistrement au MB : 07.12.15		
CCT : 12.06.17	AR : 22.10.17	MB : 13.11.17
Numéro d'enregistrement : 140.042/C0/105		
Date d'enregistrement : 22.06.17		
Publication de l'enregistrement au MB : 11.07.17		
CCT : 02.09.19	AR : 11.11.19	MB : 27.11.19
Numéro d'enregistrement : 153.972/C0/105		
Date d'enregistrement : 20.09.19		
Publication d'enregistrement au MB : 26.09.19		
CCT : 20.12.21	AR :	MB :
Numéro d'enregistrement :		
Date d'enregistrement :		
Publication d'enregistrement au MB :		

1. Contenu :

Barèmes et conditions d'octroi

Indemnités complémentaires :

- chômage temporaire
- chômage complet
- maladie
- indemnité pour les jours de chômage non indemnisés
- indemnité en cas de licenciement pour cause de fermeture de l'entreprise
- déclassement, mutations et ouvriers âgés ou handicapés
- dispositions générales :
 - o ancienneté
 - o salaire
- garantie et paiement

(*) Les montants repris dans la CCT sont applicables à partir du 1^{er} mai 2021 excepté le montant de chômage temporaire (8,58 euros/jour) qui est applicable à partir du 1^{er} janvier 2022

2. Remplacement de CCT :

CCT 02.09.19 – AR 11.11.19 – MB 27.11.19 –

Numéro d'enregistrement 153.972/CO/105

3. Durée :

- CCT 27.04.05 : à partir du 1^{er} janvier 2005 et pour une durée indéterminée
- CCT 17.04.07 : à partir du 1^{er} janvier 2008 et pour une durée indéterminée
- CCT 20.11.07 : à partir du 1^{er} janvier 2008 et pour une durée indéterminée
- CCT 26.05.11 : à partir du 1^{er} janvier 2012 et pour une durée indéterminée
- CCT 21.09.15 : à partir du 1^{er} janvier 2015 et pour une durée indéterminée
- CCT 12.06.17 : à partir du 1^{er} janvier 2017 et pour une durée indéterminée, sauf art. 4bis : valable jusqu'au 31.12.18
- CCT 02.09.19 : à partir du 1^{er} janvier 2019 et pour une durée indéterminée, à l'exception de l'art. 3 de cette CCT qui cesse d'être en vigueur à partir du 31 décembre 2020.
- CCT 20.12.21 : à partir du 1^{er} janvier 2022 à durée indéterminée, excepté l'article 3, § 1 de cette CCT qui cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2022

Entretemps les montants ont été indexés au 1^{er} mai 2022 de respectivement 0,4 % et 7,54 % et repris dans ce texte de coordination officieux

600-b. Régime sectoriel de sécurité d'existence

(Texte de coordination officieux CCT 27.04.2005 CCT 17.04.2007, CCT 30.04.2009, CCT 26.05.2011, CCT 31.03.2014, CCT 21.09.2015 & CCT 12.06.2017 & 02.09.2019, CCT 20.12.21 et indexation au 1^{er} mai 2022)

RÉGIME SECTORIEL DE SÉCURITÉ D'EXISTENCE

CHAPITRE I^{er}. – Champ d'application, objet

Art. 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux entreprises ressortissant à la Commission paritaire des métaux non ferreux, ainsi qu'aux ouvriers qu'elles occupent.

Par « ouvriers » on entend : les ouvriers et les ouvrières.

Art. 2.

La présente convention collective de travail règle les taux et modalités d'octroi des avantages de sécurité d'existence sous la seule réserve des situations plus favorables acquises sur le plan des entreprises, ainsi que la garantie de paiement.

CHAPITRE II. – Taux et modalités d’octroi

A. INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE DE CHÔMAGE EN CAS DE CHÔMAGE TEMPORAIRE

Art. 3.

En application des articles suivants de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (Moniteur belge du 22 août 1978), les ouvriers occupés dans l’entreprise depuis au moins quinze jours au moment de la mise en chômage temporaire ont droit aux indemnités complémentaires de chômage prévues aux articles 4 et 5 pour chaque jour de chômage pour lequel l’Office national de l’Emploi octroie une indemnité complète ou une demi-indemnité de chômage :

1. article 51 : chômage temporaire pour raisons économiques ;
2. article 49 : chômage temporaire pour raison d’accident technique ;
3. article 50 : chômage temporaire pour raison d’intempéries ;
4. article 28, 1 : chômage temporaire pour raison de fermeture d’entreprise pendant les vacances annuelles ;
5. article 26, premier alinéa : chômage temporaire pour raison de force majeure temporaire, y compris en cas de grève.

Art. 4.

En application de l’article 3, point 1 (raisons économiques) et point 2 (accident technique), le montant de l’indemnité complémentaire de chômage figure dans le tableau suivant pour chaque jour de chômage pour lequel l’Office national de l’Emploi octroie une indemnité complète de chômage, en fonction de la durée du chômage par année civile :

Durée	Travail de jour	Travail en équipes
Jusqu'au 18 ^e jour	9,27 EUR	11,04 EUR
Du 19 ^e au 36 ^e jour	12,59 EUR	15,46 EUR
Du 37 ^e jour au 54 ^e jour	16,08 EUR	19,93 EUR
À partir du 55 ^e jour	19,44 EUR	24,37 EUR

[...]

Par « ouvriers travaillant en équipes », il est entendu : les ouvriers ayant presté dans ce régime de travail au moins 50 p.c. de leur temps de travail pendant les six mois de travail effectif précédant la date du chômage temporaire.

Art. 4bis.

La comptabilisation du nombre de jours de chômage temporaire prévue à l'article 4 de cette convention collective de travail se poursuivra début 2017 et début 2018. Si l'ouvrier individuel ne connaît aucun chômage économique pendant une période ininterrompue de 9 mois, le compteur sera remis à zéro.]¹

Art. 5.

En application de l'article 3, point 3 (intempéries) et point 4 (fermeture pour vacances annuelles), le montant de l'indemnité complémentaire de chômage est fixé à 6,77 EUR pour chaque jour de chômage pour lequel l'Office national de l'Emploi octroie une indemnité complète de chômage pendant maximum quatre semaines par cas. En cas de force majeure (article 3, point 5), ce montant est de 9,27 EUR par jour.

[...]

¹ Inséré par CCT du 12.06.2017, à partir du 1^{er} janvier 2017 jusqu'au 31 décembre 2018

[Art. 5bis.

En application de l'article 3, point 3 (intempéries), le montant de l'indemnité complémentaire de chômage est à partir du 1^{er} janvier 2012 fixé à 2 EUR pour chaque jour de chômage pour lequel l'Office national de l'emploi octroie une indemnité de chômage après l'écoulement de la période de 4 semaines par cas prévu dans l'article 5 de cette CCT.]²

Art. 5ter.

Les montants cités dans les articles 4 et 5 de cette convention collective de travail sont indexés chaque année au 1^{er} mai avec le même pourcentage que les salaires et à la même date conformément à la convention collective de travail du 10 juillet 1997 conclue au sein de la Commission paritaire des métaux non-ferreux, relative à la liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation.]³

Art. 6.

Les montants mentionnés aux articles 4 et 5 sont réduits de moitié pour les jours de chômage pour lesquels l'Office national de l'Emploi octroie une demi-indemnité de chômage.

Art. 7.

La somme de l'indemnité complémentaire de chômage prévue aux articles 4, 5 et 6 et des allocations légales de chômage, après déduction du précompte professionnel applicable au salaire normal, ne peut dépasser 95 p.c. de la rémunération nette de l'ouvrier intéressé. Si ce pourcentage est dépassé, le montant de l'indemnité complémentaire de chômage est réduit à due concurrence.

2 Art. 5bis inséré par la CCT du 26.05.2011

3 Inséré par la CCT du 21.09.15 pour une durée indéterminée

(*) Cette indemnité complémentaire s'arrête à partir du 01.07.15 en application de la CCT du 27.02.14

B. INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE DE CHÔMAGE EN CAS DE CHÔMAGE COMPLET(*)

Art. 8.

Les ouvriers licenciés pour des motifs économiques ou techniques ou dont le contrat de travail prend fin pour cause de force majeure définitive pour raison médicale et qui sont occupés dans l'entreprise depuis au moins quinze jours au moment de leur mise en chômage, ont droit à l'indemnité complémentaire de chômage prévue à l'article 10 pour chaque jour de chômage pour lequel l'Office national de l'Emploi octroie une indemnité complète ou une demi-indemnité de chômage pendant la durée définie à l'article 9.

Art. 9.

La durée des indemnités définies à l'article 8 est de :

1. 120 jours pour les ouvriers âgés de moins de 35 ans au moment où le contrat de travail prend fin ;
2. 210 jours pour les ouvriers âgés de 35 ans ou plus mais de moins de 45 ans au moment où le contrat de travail prend fin ;
3. 300 jours pour les ouvriers âgés de 45 ans ou plus mais de moins de 53 ans au moment où le contrat de travail prend fin ;
4. pour les ouvriers qui, au moment où le contrat de travail prend fin, ont 53 ans ou plus et qui ne bénéficient pas de la prépension, jusqu'à l'âge de la pension.

Art. 10.

§ 1. Le montant de l'indemnité complémentaire de chômage pour les cas visés aux points 1^{er}, 2 et 3 de l'article 9 s'élève à 9,88 EUR pour chaque jour de chômage pour lequel l'Office national de l'Emploi octroie une indemnité complète de chômage et à 4,90 EUR pour chaque jour de chômage pour lequel l'Office national de l'Emploi octroie une demi-indemnité de chômage.

§ 2. Pour le cas visé au point 4 de l'article 9, l'indemnité complémentaire de chômage s'élève à 174,09 EUR par mois. Pour les ouvriers occupés à temps partiel, l'indemnité mensuelle de 174,09 EUR est adaptée au prorata de leurs prestations.

[...]

§ 3. La somme des indemnités complémentaires de chômage prévues au présent article et des allocations légales de chômage, après déduction du pré-compte professionnel applicable à ces indemnités et à l'allocation légale de chômage, ne peut pas dépasser 90 p.c. de la rémunération nette de l'ouvrier intéressé. Si ce pourcentage est dépassé, le montant de l'indemnité complémentaire de chômage est réduit à due concurrence.

[Art. 10*bis*.

Les montants prévus à l'article 10 de cette convention collective de travail sont liés à l'index conformément aux dispositions de la loi du 2 août 1971 organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation des traitements, salaires, pensions, allocations 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.

Pour l'application de ce mécanisme d'indexation, on se base sur l'indice pivot actuel, qui est de 116,04 (a été dépassé le 1^{er} mai 2022).

L'indice pivot suivant atteint 118,36. En cas de dépassement de cet indice-pivot, les montants concernés sont augmentés de 2 p.c. Pour calculer les indices pivots suivants, il faut chaque fois multiplier l'indice pivot par 1,02.]⁴

4 Art. 10*bis* inséré par la CCT du 20.11.2007.

C. INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE EN CAS DE MALADIE

Art. 11.

§ 1. Les ouvriers occupés à temps plein de moins de 55 ans qui ont au moins un mois d'ancienneté et se retrouvent en incapacité de travail pendant au moins deux mois pour cause de maladie, d'accouchement ou d'accident, obtiendront une allocation d'incapacité de 98,90 EUR par mois complet d'incapacité de travail, du deuxième au douzième mois, pour autant que ces ouvriers bénéficient des allocations primaires de maladie en application de la législation relative à l'assurance maladie-invalidité.

Pour les ouvriers occupés à temps partiel, l'allocation mensuelle de 98,90 EUR est adaptée au prorata de leurs prestations.

[...]

Art. 12.

§ 1. Les ouvriers occupés à temps plein, qui se retrouvent en incapacité de travail à l'âge de 55 ans ou plus pour cause de maladie ou d'accident, bénéficient, à l'issue de la période couverte par le salaire mensuel garanti et jusqu'à l'âge normal de la retraite, d'une allocation de 6,40 EUR par journée de maladie indemnisée par l'assurance maladie-invalidité, à concurrence de six allocations journalières au maximum par semaine et ce, pour autant qu'ils aient travaillé pendant au moins six mois, consécutifs ou non, entre la date de leur 54^e anniversaire et celle du début de la maladie.

Pour les ouvriers occupés à temps partiel, l'allocation journalière de 5,89 EUR est adaptée au prorata de leurs prestations.

L'avantage résultant de l'application du présent article ne se cumule pas avec celui prévu à l'article 11.

[...]

Art. 13.

La somme de l'indemnité conventionnelle prévue aux articles 11 ou 12 et des allocations légales de maladie, après déduction du précompte professionnel applicable à ces indemnités et à l'indemnité légale de maladie, ne peut dépasser 90 p.c. de la rémunération nette de l'intéressé. Si ce pourcentage est dépassé, le montant de l'indemnité conventionnelle est réduit à due concurrence.

L'application de cette règle ne peut avoir comme conséquence que l'indemnité conventionnelle prévue aux articles 11 et 12 soit réduite à moins de 27,11 EUR par mois.

[...]

[Art. 13*bis*.

Les montants mentionnés dans ce département C sont indexés chaque année au 1^{er} mai du pourcentage avec lequel les salaires sont indexés à la même date conformément à la convention collective de travail du 10 juillet 1997 relative à la liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation conclue à la commission paritaire des métaux non ferreux.]⁵

D. INDEMNITÉ POUR LES NON-INDEMNISABLES DANS LA RÉGLEMENTATION DU CHÔMAGE

Art. 14.

Les entreprises contraintes de recourir au chômage pour raison d'accident technique, raison d'intempéries ou raisons économiques (respectivement les articles 49, 50 et 51 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail), éviteront autant que possible de suspendre le contrat de travail d'ouvriers qui ne peuvent prétendre aux allocations de chômage parce qu'ils ne satisfont pas aux conditions d'admissibilité telles que définies dans la réglementation du chômage. Toutefois, si ceci est inévitable, ces ouvriers ont droit à l'indemnité prévue à l'article 17 à condition qu'ils aient au moins quinze jours de service dans l'entreprise au moment de la suspension.

5 Inséré à la CCT 21.09.2015 à durée indéterminée

Art. 15.

En cas de suspension du contrat de travail pour raison de fermeture d'entreprise pendant les vacances annuelles telle que visée à l'article 28, 1°, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, les ouvriers ont droit à l'indemnité prévue à l'article 17 pour les jours de suspension où ils ne peuvent pas prétendre à des allocations de chômage parce qu'ils ne satisfont pas aux conditions d'admissibilité telles que définies dans la réglementation du chômage, pour autant qu'ils aient au moins quinze jours de service dans l'entreprise au moment de la fermeture.

Art. 16.

Par « conditions d'admissibilité au sens des articles 14 et 15 », on entend : les conditions reprises dans la réglementation du chômage concernant le nombre de jours de travail ou assimilés ou de jours d'attente dont il faut faire la preuve au cours de la période fixée dans la législation.

Art. 17.

En exécution des articles 14 et 15, l'indemnité à laquelle l'ouvrier a droit s'élève à 18,51 EUR par jour de suspension pour lequel il ne reçoit pas d'allocation de chômage, pour autant qu'il eût été occupé à plein temps ces jours-là s'il n'y avait pas eu de suspension. L'indemnité se monte à 9,28 EUR dans le cas où il aurait été occupé ces jours-là à temps partiel, mais à plus de 50 p.c. L'ouvrier ne reçoit aucune indemnité pour les jours de suspension où il aurait normalement été occupé à 50 p.c. ou moins.

[...]

Cette indemnité est octroyée à concurrence de maximum cinq jours par semaine.

E. INDEMNITÉ POUR CAUSE DE LICENCIEMENT EN CAS DE FERMETURE D'ENTREPRISE

Art. 18.

Dans les entreprises où étaient occupés en moyenne moins de 20 travailleurs au cours de l'année civile écoulée et auxquelles ne s'applique pas la législation en matière de fermeture, les ouvriers ont droit, en cas de fermeture de l'entreprise, à une indemnité pour cause de fermeture à charge de l'employeur d'un montant de 303,66 EUR, majoré de 15,17 EUR par année d'ancienneté dans l'entreprise.

[...]

L'ancienneté est prise en considération le jour où prend cours le délai de préavis ou, en cas de rupture sans préavis, au jour de la rupture du contrat. Pour le reste s'appliquent les autres conditions auxquelles il doit être satisfait selon la législation relative à la fermeture d'entreprises pour avoir droit à l'indemnité de fermeture prévue par la loi.

F. DÉCLASSEMENTS, MUTATIONS ET OUVRIERS ÂGÉS OU HANDICAPÉES

Art. 19.

Cette rubrique n'est applicable qu'aux entreprises ayant comme activité principale la production de métaux non ferreux, ainsi qu'aux ouvriers qu'elles occupent

1. Ouvriers définitivement déclassés par suite de rationalisation

Art. 20.

Le salaire des ouvriers définitivement déclassés par suite d'une mesure de rationalisation ou de modernisation est maintenu à titre transitoire, dans les proportions et pour les durées ci-après :

Durée de l'indemnisation (en mois)	Pourcentage de l'ancien salaire en fonction du nombre d'années de service					
	- 5 ans	5/9 ans	10/14 ans	15/19 ans	20/24 ans	25 ans et +
du 1 ^e au 3 ^e	100	100	100	100	100	100
du 4 ^e au 6 ^e	90	92,5	95	97,5	100	100
du 7 ^e au 12 ^e	-	-	95	97,5	100	100
du 13 ^e au 18 ^e	-	-	-	97,5	100	100
du 19 ^e au 24 ^e	-	-	-	-	100	100
du 25 ^e au 30 ^e	-	-	-	-	-	100

2. Autres mutations

Art. 21.

Le salaire des ouvriers temporairement déplacés à une autre fonction par décision de l'entreprise (en dehors des cas visés à l'article 23) est maintenu pendant une période de trois mois.

La fonction de référence, qui détermine le salaire à prendre en considération, est celle qui a été exercée par le travailleur pendant la moitié au moins des six derniers mois de travail effectif qui précèdent la date de la mutation.

Art. 22.

Aux ouvriers qui comptent au moins 25 ans d'ancienneté au moment de leur déplacement vers une fonction moins rémunérée, par décision de l'entreprise, il sera garanti un salaire selon les modalités d'application existant dans les entreprises ou, à défaut de celles-ci, suivant des modalités encore à définir.

Ces modalités tiendront compte, dans tous les cas, des particularités propres à l'entreprise.

La fonction de référence, qui détermine le salaire à prendre en considération, est celle qui a été exercée par le travailleur pendant 12 mois au moins des 24 derniers mois de travail effectif qui précèdent la date de la mutation.

3. Travailleurs âgés ou handicapés

Art. 23.

Lorsqu'un ouvrier spécialisé ou qualifié est déclaré par l'employeur, après avis du service médical de l'entreprise, inapte à poursuivre, en raison de son âge ou de son état physique, ses fonctions habituelles, tout en demeurant capable d'accomplir un travail léger, l'employeur a la faculté :

1. soit, si un travail léger est disponible compte tenu des possibilités d'emploi, d'affecter l'ouvrier à ce travail en lui attribuant le salaire de la nouvelle fonction majoré d'une indemnité compensatoire équivalant à 7, 8, 9, 10 ou 11 p.c. de ce salaire suivant que l'intéressé compte respectivement au moins 1, 5, 10, 15 ou 20 ans d'ancienneté au moment de son déplacement, sans toutefois dépasser 97,5 p.c. de l'ancien salaire ;
2. soit, dans le cas inverse, de s'en séparer prématurément en lui appliquant le régime prévu aux articles 8 et 9.

Les ouvriers, bénéficiaires des indemnités prévues ci-dessus, ont droit, en fonction de l'ancienneté qu'ils acquièrent réellement après leur déclassement ou fictivement après leur mise en chômage, aux majorations liées aux tranches d'ancienneté.

Art. 24.

Dans le cas particulier des ouvriers qui sont affectés à un travail léger et qui, au moment de leur déclassement, sont âgés de 57 ans ou plus et comptent au moins 25 ans d'ancienneté, l'ancien salaire sera maintenu dans la proportion de 100 p.c.

Art. 25.

Les avantages prévus aux articles 23 et 24 ne peuvent se cumuler avec les indemnités de maladie ou d'accident ayant provoqué le déclassement, qui seraient octroyées par ailleurs aux intéressés.

G. DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Art. 26.

La notion « ancienneté » stipulée dans le présent « régime sectoriel » s'entend au sens qui est donné à cette notion dans les entreprises, suivant les usages existants.

Art. 27.

La notion « salaire » à prendre en considération pour l'application des articles 20 à 24 du présent « régime sectoriel », s'étend aux primes d'ancienneté, de production et de rendement, dans les cas où elles existent, à l'exclusion des autres primes, telles que celles liées au régime de travail.

Art. 28.

Les avantages découlant de l'application du présent « régime sectoriel » ne pourront se cumuler avec d'éventuelles mesures légales ou interprofessionnelles, d'une part, ni, d'autre part, avec des réalisations déjà prévues ou existantes dans les entreprises. Sur ce dernier point, il est précisé que l'équivalence des avantages résultant, pour une même catégorie de cas, de la formule sectorielle et de la formule locale éventuelle doit être appréciée globalement.

CHAPITRE III. – Garantie de paiement

Art. 29.

- § 1. Au cas où un employeur ne serait pas en mesure d'assumer les obligations découlant pour lui de l'application du chapitre III de la présente convention collective de travail, les parties prendront ensemble, au niveau sectoriel, les mesures permettant d'éviter qu'il n'en résulte un préjudice pour les travailleurs concernés.
- § 2. Il en sera de même en cas de défaillance de l'employeur dans l'exécution des obligations mises à sa charge par 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, hormis le cas de fermeture d'entreprise.

CHAPITRE IV. – Dispositions finales

Art. 30.

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1^{er} janvier 2005. Elle est conclue pour une durée indéterminée et peut être dénoncée par une des parties signataires, moyennant un préavis de trois mois notifié par lettre recommandée à la poste adressée au Président de la Commission paritaire et à chacune des organisations signataires.

Elle remplace la convention collective de travail du 28 mai 2003, conclue au sein de la Commission paritaire des métaux non ferreux, relative au régime sectoriel de sécurité d'existence, rendue obligatoire par arrêté royal du 7 septembre 2003, publié au Moniteur belge du 8 octobre 2003.

Elle remplace également les dispositions du chapitre 3, section 5 de la convention collective de travail du 27 avril 2005 conclue au sein de la Commission paritaire des métaux non ferreux relative au protocole d'accord sectoriel 2005-2006.

1. Contenu :

- Pension extralégale au niveau de l'entreprise
 - Pas de nouvelle CCT mais les montants ont été indexés le 01.05.22
 - Prime de € 222,38 (montant au 01.05.22) par an, soit un budget de 0,6 % du salaire brut individuel à 100 % à partir du 01.01.02
Dans le cadre de l'obligation d'harmonisation, on a, au niveau de l'entreprise en concertation paritaire, à nouveau le choix entre la prime forfaitaire de € 222,38 ou 0,6 % du salaire brut individuel. Cette possibilité existe jusqu'au 31.12.2024
 - À partir du 01.01.13 :
Augmentation de la cotisation patronale de 0,2 %
 - À partir du 01.01.15 :
Augmentation de la cotisation patronale de 0,1 %
 - À partir du 01.01.2016
 - Augmentation de la cotisation patronale de 0,3 % (*)
- (*) sauf autre affectation au niveau de l'entreprise

2. Durée :

- CCT du 19.06.01 : à partir du 1^{er} janvier 2001 et pour une durée indéterminée
- CCT du 26.05.11 : à partir du 1^{er} janvier 2013 et pour une durée indéterminée
- CCT du 21.03.14 : à partir du 1^{er} janvier 2014 et pour une durée indéterminée
- CCT du 21.09.15 : à partir du 1^{er} janvier 2016 et pour une durée indéterminée
- CCT du 12.06.17 : à partir du 1^{er} janvier 2017 et pour une durée indéterminée

630-a. Pension extralégale

Convention de travail collective du 19 juin 2011, modifiée par la convention collective de travail du 26 mai 2011, du 21 mars 2014, du 21 septembre 2015 et du 12 juin 2017 (CCT coordonnée officielle)

PENSION EXTRALÉGALE

Art. 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux entreprises ressortissant à la Commission paritaire des métaux non ferreux ainsi qu'aux ouvriers qu'elles occupent.

Par « ouvriers » on entend : les ouvriers et les ouvrières.

Art. 2.

À partir du 1^{er} janvier 2002, une prime récurrente soit d'un montant forfaitaire de 148,74 EUR soit équivalente à 0,6 p.c. du salaire brut individuel à 100 p.c., les deux hors cotisations patronales, est versée annuellement par ouvrier dans un système de pension extralégale existant ou à créer au niveau de l'entreprise.

Le même choix à opérer pour l'ensemble des ouvriers entre la prime forfaitaire de 148,74 EUR et la prime de 0,6 p.c. ainsi que la mise en œuvre se font au niveau de l'entreprise en concertation paritaire au plus tard le 30 juin 2001.

[Dans le cadre du processus d'harmonisation des pensions complémentaires qui devra s'achever d'ici le 1^{er} janvier 2025, le choix pour l'ensemble des ouvriers entre la prime forfaitaire de 205,62 EUR (montant au 1^{er} mai 2020) et la prime équivalente à 0,6 p.c. du salaire brut individuel à 100 p.c. peut être revu au niveau de l'entreprise en concertation paritaire le 31 décembre 2024 au plus tard.]¹

¹ Art. 2 inséré par la CCT du 12.06.2017 pour une durée indéterminée

La prime de 148,74 EUR évolue conformément à la liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation, comme prévu dans la convention collective de travail du 10 juillet 1997, conclue au sein de la Commission paritaire des métaux non ferreux, relative à la liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation.

[Art. 2 bis.

À partir du 1^{er} janvier 2013, la cotisation patronale pour le régime de pension complémentaire existant au niveau de l'entreprise est majorée pour chaque ouvrier de 0,2 % de son salaire brut individuel à 100 % à l'exclusion des cotisations patronales.]²

[Art. 2 ter.

À partir du 1^{er} janvier 2015, la cotisation patronale pour le régime de pension complémentaire existant au niveau de l'entreprise est majorée pour chaque ouvrier de 0,1 % de son salaire brut individuel à 100 % à l'exclusion des cotisations patronales.]³

[Art 2 quater.

À partir du 1^{er} janvier 2016, la cotisation patronale pour le régime de pension complémentaire existant au niveau de l'entreprise est majorée pour chaque ouvrier de 0,3 % de son salaire brut individuel à 100 % à l'exclusion des cotisations patronales, sauf si une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise avant le 31/12/2015 prévoit une dépense équivalente à une autre assurance.]⁴

2 Art. 2bis inséré par la CCT du 26.05.2011

3 Art. 2ter inséré par la CCT du 21.03.2014

4 Art. 2quater inséré par la CCT du 21.09.2015

Art. 3.

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1^{er} janvier 2001 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un préavis de trois mois.

Elle remplace les dispositions du chapitre 3, section 2, de la convention collective de travail du 11 avril 2001, conclue au sein de la Commission paritaire des métaux non ferreux relative à l'accord sectoriel 2001-2002.

CCT : 29.04.99

AR :

MB :

Numéro d'enregistrement : 51.093/C0/105

Date d'enregistrement : 22.06.99

Publication de l'enregistrement au MB : 27.07.99

Modifié par :

CCT : 12.06.17

AR : 22.10.17

MB : 13.11.17

Numéro d'enregistrement : 140.029/C0/105

Date d'enregistrement : 22.06.17

Publication de l'enregistrement au MB : 11.07.17

1. Contenu :

Extrait de l'accord national 1999-2000

Introduction d'une prime récurrente de 10.000 BEF (€ 384,19 au 01.05.2022) pour la mise en place de :

- la pension extralégale au niveau de l'entreprise
Les entreprises ayant opté pour une pension complémentaire pour le 30 juin 1999 ont le temps d'ici le 31 décembre 2024 pour transformer ce montant forfaitaire en un pourcentage équivalent. Cette possibilité s'inscrit dans l'obligation d'harmoniser la pension complémentaire d'ici le 1^{er} janvier 2025
Entretemps cette date a été reportée au 1^{er} janvier 2030
- pas de nouvelle CCT mais les montants ont été indexés le 01.05.22
- l'assurance pour la garantie de revenus en cas d'incapacité de travail
- l'assurance hospitalisation

2. Durée :

CCT du 29.04.99 : à partir du 1^{er} janvier 2000 et pour une durée indéterminée

CCT du 12.06.17 : à partir du 1^{er} janvier 2017 et pour une durée indéterminée

630-b. Pension extralégale - Prime récurrente de 10.000 BEF

Extrait de la convention collective de travail du 29 avril 1999, Accord national 1999-2000, modifié par la convention collective de travail du 12 juin 2017

PENSION EXTRALÉGALE EXTRAIT DE L'ACCORD NATIONAL 1999-2000

CHAPITRE VIII. – Pouvoir d'achat

Art. 20.

§ 4. À partir du 1^{er} janvier 2000 une prime récurrente de 10.000 BEF exclusion faite des charges patronales sera versée annuellement dans un régime d'assurance existant ou à créer au niveau de l'entreprise. L'affectation de ce budget est déterminée au niveau de l'entreprise en concertation paritaire avant le 30 juin 1999 et tenant compte des accords existant au niveau de l'entreprise. La prime évoluera conformément à la liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation, comme prévue dans la convention collective de travail du 10 juillet 1997. On peut choisir parmi les régimes d'assurance suivant :

- la pension d'entreprise complémentaire (fonds de pension ou d'assurance-groupe) ;
- une assurance contre la perte de revenus en cas d'incapacité de travail ;
- une assurance hospitalisation.

Pour les entreprises sans délégation syndicale, l'affectation de l'enveloppe de 10.000 BEF doit être soumise pour approbation à la Commission paritaire.

[Les entreprises qui avaient choisi pour une pension complémentaire pour le 30 juin 1999 peuvent convertir le montant forfaitaire dans un pourcentage équivalent pour le 31 décembre 2024 au plus tard dans le cadre de l'obligation d'harmoniser la pension complémentaire pour le 1^{er} janvier 2025.]¹

1 Inséré par la CCT du 12.06.2017, à partir du 1^{er} janvier 2017 et pour une durée indéterminée

700 PROGRAMMATION SOCIALE

- 700. ACCORD NATIONAL 2021-2022**
- 701. PROLONGATION DE DISPOSTIONS
DE DURÉE DÉTERMINÉE**

CCT : 06.12.21

AR : 09.10.22

MB :

Numéro d'enregistrement : 171.224/C0/105

Date d'enregistrement : 21.03.22

Publication de l'enregistrement au MB : 31.03.22

1. Contenu :

Accord sectoriel 2021-2022

1. Champ d'application
2. Dépôt
3. Pouvoir d'achat
 - o Enveloppe récurrente 2022
 - o Écochèques
 - o Enveloppe unique 2021
 - o Prime corona
 - o Avantages liés aux résultats (ROCE)
 - o Augmentation du salaire minimum sectoriel
 - o Déclaration paritaire dégressivité des salaires jeunes
 - o Prime de fin d'année
 - o Sécurité d'existence
4. Sécurité d'emploi
5. Organisation du travail et planification de la carrière
 - o RCC (régime de chômage avec complément d'entreprise)
 - o Crédit-temps et diminution des prestations
 - o Congé d'ancienneté
 - o Congé de carrière
6. Formation
 - o Groupes à risques
 - o Formation permanente
7. Mobilité
8. Participation et concertation
9. Harmonisation des statuts
10. Paix sociale
11. Durée

2. Durée :

Du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2022, sauf disposition contraire

Les dispositions des articles 13, 14, 16, 19 et 27 cessent d'être en vigueur le 30 juin 2023

Les dispositions des articles 1, 3, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 17, 18, 20, 21, 22, 23 et 24 sont à durée indéterminée

700. Accord national 2021-2022

Convention collective de travail du 6 décembre 2021

PROTOCOLE D'ACCORD SECTORIEL 2021-2022

CHAPITRE I^{er}. – Champ d'application

Art. 1^{er}.

La présente convention collective de travail est applicable aux entreprises ressortissant à la commission paritaire des métaux non ferreux, ainsi qu'aux ouvriers qu'elles occupent.

Par « ouvriers », on entend les ouvriers masculins et féminins.

CHAPITRE II. – Dépôt

Art. 2.

La présente convention collective de travail est déposée au Greffe de la Direction Générale Relations collectives du 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.

CHAPITRE III. – Pouvoir d'achat

Section 1 – Enveloppe récurrente 2022

Art. 3.

Il est mis à la disposition des entreprises une enveloppe récurrente équivalente à 0,4 % de la masse salariale au 1^{er} janvier 2022.

Si la concertation n'aboutit pas à un accord pour le 24 décembre 2021 au plus tard, les salaires horaires de base ainsi que des primes d'équipe et de production non exprimés en pourcentage seront augmentés de 0,4 % au 1^{er} janvier 2022.

Les modalités d'octroi sont définies dans une convention collective de travail distincte « budget ».

Section 2 - Éco-chèques

Art. 4.

§ 1. Les entreprises qui doivent octroyer des **éco-chèques** sur base de la convention collective de travail du 21 mars 2014 relative aux **éco-chèques** (numéro d'enregistrement 121.147/CO/105), peuvent choisir pour une affectation alternative et équivalente d'une durée indéterminée des **éco-chèques**.

Si la concertation n'aboutit pas à un accord pour le 24 décembre 2021 au plus tard, les éco-chèques existants pour un montant de € 250 par ouvrier par an restent d'application.

Les modalités de l'affectation alternative sont définies dans une convention collective de travail distincte « budget ».

§ 2. Sont ajoutés aux jours assimilés dans la cct éco-chèques : les jours de congé prophylactique, de congé parental d'accueil et de congé d'adoption.

Section 3 – Enveloppe unique 2021

Art. 5.

Les entreprises peuvent affecter une marge salariale disponible et non récurrente de 200 euros, augmentée des charges patronales, de manière spécifique à l'entreprise selon la procédure prévue pour l'enveloppe récurrente 2022.

Si la concertation d'entreprise au sujet de l'enveloppe n'aboutit pas à un accord le 24 décembre 2021 au plus tard, l'employeur doit octroyer une prime brute forfaitaire de € 200 aux ouvriers en service le 30 novembre 2021.

Les modalités d'octroi sont définies dans une convention collective de travail distincte « budget ».

Section 4 – Prime Corona

Art. 6.

Au plus tard le 31 décembre 2021, les entreprises qui remplissent les conditions accorderont une prime corona unique sous la forme visée à l'article 19^{quinquies}, § 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.

Le montant de la prime corona unique dépend du résultat positif que l'entreprise a réalisé dans la période de référence 2020 exprimé en ROCE :

- Entre 0 et 5 % : € 300
- À partir de 5 % et inférieure à 7,5 % : € 400
- Égale à ou supérieure à 7,5 % : € 500

Le montant de la prime corona unique peut être adapté suite :

- Au choix de chaque entreprise d'affecter pour l'année 2021 d'une manière alternative (une partie de) l'enveloppe unique 2021 pour autant que le montant maximum de € 500 qui peut être payé comme prime corona n'a pas été atteint.
- A l'inclusion de ce qui a été payé comme prime à cause du corona après le 8 juin 2021 (date de l'accord interprofessionnel)

Les entreprises peuvent choisir pour une affectation alternative et équivalente de cette prime conformément les mêmes principes comme d'application sur l'enveloppe récurrente 2022.

Les modalités sont fixés dans une convention collective de travail distincte « chèques prime Corona ».

Section 5 – Avantages liés aux résultats (ROCE)

Art. 7.

À partir de la période de référence qui coïncide avec l'année calendrier 2022, ou le cas échéant avec l'année comptable reportée qui commence en 2022 (par exemple du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023), l'échelle pour le calcul de l'avantage à accorder prévu dans la CCT du 15 avril 2008 (numéro d'enregistrement 88.091/CO/105) concernant la conversion d'un système existant d'avantages liés aux résultats collectifs de l'entreprise, appelé « bonus variable », en un plan d'octroi d'avantages liés aux résultats est adaptée de la façon suivante :

Par conséquent, à partir de la période de référence précitée, l'avantage varie conformément à l'échelle suivante :

Rentabilité de l'entreprise, exprimée en ROCE	Grandeur de l'avantage exprimé en pourcentage du salaire brut individuel de l'employé gagné pendant la période de référence
Inférieure à 3 p.c.	0 %
Supérieure ou égale à 3 p.c. et inférieure à 5 p.c.	0,5 %
Supérieure ou égale à 5 p.c. et inférieure à 7,5 p.c.	1,4 %
Supérieure ou égale à 7,5 p.c. et inférieure à 10 p.c.	1,7 %
Supérieure ou égale à 10 p.c. et inférieure à 12,5 p.c.	1,8 %
Supérieure ou égale à 12,5 p.c. et inférieure à 15 p.c.	2,1 %
Supérieure ou égale à 15 p.c. et inférieure à 17,5 p.c.	2,8 %
Supérieure ou égale à 17,5 p.c. et inférieure à 20 p.c.	3,5 %
Supérieure ou égale à 20 p.c.	4,1 %

Art. 8.

L'article 7 est d'application pour une durée indéterminée.

Section 6 – Augmentation du salaire minimum sectoriel

Art. 9.

À partir du 1 janvier 2022 un salaire mensuel brut de € 2.151 (toutes primes de production comprises) est assuré sous la forme d'une contre-valeur horaire de € 13,06 brut (base de 38 heures par semaine).

La trajectoire de croissance sera évaluée comme prévu dans l'avis du CNT n°2237 à la fin du mois de janvier 2024 en vue d'un ajustement respectivement en 2024 et 2026.

Section 7 – Déclaration paritaire sur la dégressivité salariale jeunes

Art. 10.

Les partenaires sociaux du secteur déclarent de ne pas réintroduire la dégressivité salariale pour les jeunes qui entrent sur le marché de l'emploi et qui ont moins de 21 ans.

Le secteur a supprimé, il y a quelques années, la dégressivité salariale pour les jeunes.

Section 8 – Prime de fin d'année

Art. 11.

Sans porter préjudice aux dispositions plus avantageuses qui existent au niveau des entreprises, tous les jours de congé prophylactique, de congé parental d'accueil et de congé d'adoption sont assimilés.

Section 9 – Sécurité d'existence

Art. 12.

- Prolongation de toutes les dispositions à durée déterminée
- Majoration de 0,4 % (et indexation) de toutes les indemnités existantes - y compris l'indemnité en cas de déclassements, de mutations et de travailleurs âgés/handicapés au 1^{er} mai 2022.
- Chômage temporaire pour cause de force majeure : l'allocation de 6,27 EUR/jour sera portée à 8,58 EUR/jour à partir du 1^{er} janvier 2022.

CHAPITRE IV. – Sécurité d'emploi

Art. 13.

La convention collective de travail du 5 juillet 2019 relative à la sécurité d'emploi (152.952/CO/105) est prolongée jusqu'au 30 juin 2023.

CHAPITRE V. – Organisation du travail et planification de la carrière

Section 1 – Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)

Art. 14.

Les interlocuteurs sociaux sectoriels conviennent de souscrire 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.

Dans une convention collective de travail distincte, les interlocuteurs sociaux sectoriels confirmeront et prolongeront jusqu'au 30 juin 2023 les régimes existants de chômage avec complément d'entreprise (RCC).

Section 2 – Crédit-temps

Art. 15.

Les partenaires sociaux conviennent de prolonger pour une durée indéterminée le régime suivant :

- le droit au crédit-temps avec motif pris à temps plein ou à mi-temps pendant 36 ou 51 mois.

Art. 16.

Les partenaires sociaux conviennent de prolonger jusqu'à 30 juin 2023 les régimes suivantes :

- Emplois de fin de carrière à partir de 50 ans après 28 ans de carrière
- Emplois de fin de carrière pour les longues carrières ou les métiers lourds à partir de 55 ans en régime 4/5^e et mi-temps

Les parties confirment la méthode alternative de calcul du seuil de 5 % en portant ce seuil à 4 %, calculé en équivalent temps plein.

Les parties demandent d'accorder une attention

particulière à l'aspect organisationnel dans les entreprises lors de l'exercice de ce régime.

Section 3 - Congé d'ancienneté

Art. 17.

À partir du 1^{er} janvier 2022 chaque ouvrier ayant une ancienneté de 20 ans a droit à un 3^{ème} jour de congé d'ancienneté.

Section 4 - Congé de carrière

Art. 18.

À partir du 1^{er} janvier 2022 le régime existant congé de carrière est étendu vers un 4^e jour dans la dernière année avant RCC ou retraite anticipée ou légale.

CHAPITRE VI. – Formation

Section 1 - Groupes à risques

Art. 19.

Les dispositions relatives aux groupes à risques sont prolongées dans les limites légales pour la période du 1^{er} janvier 2021 au 30 juin 2023

La cotisation prévue pour l'emploi et la formation des groupes à risques reste fixée à 0,10 p.c..

Section 2 – Formation permanente

Art. 20. – Efforts de formation

Afin de réaliser l'objectif de formation interprofessionnel prévu à l'art. 11 de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable, le secteur confirme l'effort de formation de chaque entreprise à 5 jours de formation en moyenne par an par équivalent temps plein à partir de 2021.

Les formations qui entrent en compte pour atteindre cette norme sont les formations définies à l'art. 9 a) et b) de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable.

Art. 21. – Responsabilisation lors des entretiens annuels de formation

Chaque ouvrier a le droit de demander un entretien annuel de carrière, le cas échéant, dans le cadre de pratiques existantes de l'entreprise pour des entretiens

similaires. Cet entretien peut être l'occasion de discuter entre autres des besoins individuels de formation ou du besoin d'un accompagnement de carrière.

Afin d'étayer la discussion sur le besoin de formation individuelle, chaque ouvrier qui n'a pas suivi de formation professionnelle au cours d'une année civile (ou d'une autre période de 12 mois civils) recevra une notification en faisant mention. Il sera également informé qu'il doit discuter de ses besoins de formation avec son responsable, de préférence lors d'un entretien de carrière ou d'un entretien similaire au sein de l'entreprise, et qu'il doit s'efforcer de suivre au moins une journée en moyenne par an (ou un nombre d'heures équivalent) de formation dans le cadre de la formation continue.

CHAPITRE VII. – Mobilité

Art. 22. – Transport public

À partir du 1^{er} février 2022, l'employeur intervient jusqu'à 80 % dans le coût du transport public. Dépendamment du moyen de transport utilisé et de la région, le régime du tiers payant sera d'application.

Art. 23. – Transport privé

Les montants indexés de l'intervention de l'employeur dans les frais de transport privé (voir tableau repris en annexe 2 de la convention collective de travail de 16 décembre 2019 (157.470/CO/105) seront augmentés de 0,4 p.c. à partir du 1^{er} janvier 2022.

Art. 24. – Vélo

Lorsque l'ouvrier utilise la bicyclette pour le déplacement entre sa résidence et l'entreprise, les interventions suivantes sont prévues à partir du 1^{er} janvier 2022.

- € 0,48 par kilomètre réellement parcouru pour les distances simples de 1 à 3 km ;

- € 0,36 par kilomètre réellement parcouru pour les distances simples de 4 à 5 km ;
- € 0,30 par kilomètre réellement parcouru pour la distance simple de 6 km ;
- € 0,27 par kilomètre réellement parcouru pour la distance simple de 7 km ;
- € 0,24 par kilomètre réellement parcouru pour les distances simple à partir de 8 km.

CHAPITRE VIII. – Participation et consultation

Art. 25.

Les parties conviennent d’inclure le sujet de la formation syndicale dans le groupe de travail sur l’harmonisation des statuts.

CHAPITRE IX. – Harmonisation des statuts

Art. 26.

Les parties s’accordent à continuer dans la période 2021-2022 les travaux du groupe de travail créé en vue du rapprochement des statuts ouvriers et employés au plan sectoriel.

CHAPITRE X. – Paix sociale

Art. 27.

Les parties signataires s’engagent à respecter, jusqu’au 30 juin 2023, la paix sociale, ce qui implique que :

- a) les organisations syndicales et patronales, les travailleurs et les employeurs garantissent le respect intégral des conventions en vigueur ;

- b) les organisations syndicales et les travailleurs s'engagent à ne formuler ni soutenir aucune revendication, ni sur le plan national, ni sur le plan régional, ni sur le plan de l'entreprise, et s'abstiennent de provoquer ou de déclencher un conflit visant l'octroi d'avantages supplémentaires.

CHAPITRE XI. – Durée

Art. 28.

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1^{er} janvier 2021 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2022, sauf stipulation contraire.

Les dispositions des articles 13, 14, 16, 19 en 27 sont en vigueur jusqu'au 30 juin 2023.

Les dispositions des articles 1, 3, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 17, 18, 20, 21, 22, 23 en 24 sont à durée indéterminée et peuvent être dénoncées par une des parties signataires, moyennant un préavis de trois mois.

La dénonciation est notifiée par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la commission paritaire et à chacune des organisations signataires.

Les conventions collectives de travail existantes seront harmonisées dans ce sens.

CCT : 23.07.21

AR : 17.11.21

MB : 04.01.22

Numéro d'enregistrement : 166.997/C0/105

Date d'enregistrement : 10.09.21

Publication de l'enregistrement au MB : 14.01.22

1. Contenu :

- Groupes à risques
- Sécurité d'emploi
- Paix sociale

2. Durée :

Du 1^{er} juillet 2021 au 31 décembre 2021. Par dérogation, l'article 4 sera applicable jusqu'au 27 octobre 2021

701. Prolongation de dispositions de durée déterminée

Convention collective de travail du 23 juillet 2021

PROLONGATION DE DISPOSITIONS DE DURÉE DÉTERMINÉE.

Art. 1^{er}. - Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des métaux non ferreux.

Art. 2. – Groupes à risque

L'utilisation de la contribution de 0,10 % pour promouvoir les initiatives de formation et d'emploi des groupes à risque telles que décrites dans la convention collective de travail du 5 juillet 2019 concernant « l'emploi et formation des groupes à risque » (numéro d'enregistrement 152954) reste d'application pour la période du 1 juillet 2021 au 31 décembre 2021.

Art. 3. - Sécurité d'emploi

La convention collective de travail du 5 juillet 2019 concernant la sécurité d'emploi (numéro d'enregistrement 152952) est prolongée jusqu'au 31 décembre 2021.

Art. 4. - Paix sociale

La paix sociale sera assurée dans le secteur pendant toute la durée de la présente convention collective de travail. Cela signifie que les organisations syndicales signataires, leurs représentants nationaux, provinciaux et régionaux doivent respecter et faire respecter la présente convention collective de travail.

En conséquence, les organisations syndicales signataires, leurs représentants nationaux, provinciaux et régionaux s'abstiendront de formuler ou de soutenir, au niveau provincial, régional ou de l'entreprise, toute revendication générale ou collective au-delà des engagements prévus dans le présent accord.

Toutefois, si de telles exigences étaient quand même posées, les organisations syndicales signataires, leurs représentants nationaux, provinciaux et régionaux, agiront ensemble ou séparément et utiliseront les moyens appropriés pour le faire.

Art. 5. - Durée de validité

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} juillet 2021 et arrive à échéance le 31 décembre 2021. Par dérogation, l'article 4 s'appliquera jusqu'au 27 octobre 2021.

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.

800 CCT NON-HARMONISÉES ENCORE D'APPLICATION

- 810/130. PRIMES DE FIN D'ANNÉE**
- 810/222. JOURS FÉRIES CULTURELS**
- 810/510. STATUT DÉLÉGATIONS SYNDICALES**
- 820/510. STATUT DÉLÉGATIONS SYNDICALES**

Protocole d'accord national du 24.02.73 pt VI

1. Contenu :

Caractère conventionnel treizième mois

2. Durée :

À partir du 24 février 1973 pour une durée indéterminée

810/130. Primes de fin d'année

(uniquement pour les producteurs de métaux non ferreux)

PRIMES DE FIN D'ANNÉE

(Accord C.P.O. du 24.02.73) ¹

Il est acté que les régimes en vigueur dans les entreprises, concernant l'octroi sous certaines conditions d'un treizième mois, avec leurs modalités propres, tels qu'ils seront éventuellement amendés par les protocoles locaux découlant du présent accord, revêtent dorénavant un caractère conventionnel.

¹ Texte du point 6 de l'accord national de programmation du 24 février 1973.

Protocole d'accord national du 30.03.77 pt IV

1. Contenu :

Journée d'absence rémunérée à l'occasion de la fête de la Communauté culturelle

2. Durée :

À partir de 1977 pour une durée indéterminée

810/222. Jours fériés culturels

(uniquement pour les producteurs de métaux non ferreux)

FÊTES CULTURELLES

(Accord C.P.O. du 30.03.77)¹

Il sera octroyé une journée d'absence rémunérée à l'occasion respectivement de chacune des deux fêtes des Communautés culturelles.

Si le jour de la fête coïncide avec un jour habituel d'inactivité, il sera procédé à son remplacement suivant les normes et les usages existant en la matière et en tenant compte des nécessités de l'organisation du travail.

Les ouvriers appelés, suivant le cas, à travailler le jour de la fête ou le jour de remplacement, ne bénéficieront, à ce titre, d'aucun sursalaire particulier, mais il leur sera octroyé, en compensation, une autre journée d'absence rémunérée.

¹ Texte du point 4 de l'accord national de programmation du 30 mars 1977

CCT : 11.06.74

Numéro d'enregistrement : 2.741/C0/105

Art. 11 modifié en application des protocoles d'accord national du 1^{er} juin 1976 et 30 mars 1977

1. Contenu :

- Compétences de la délégation syndicale
- Organisation des délégations syndicales
- Statut des délégués syndicaux

2. Remplacement de CCT :

CCT du 30.11.48 concernant les délégations syndicales des ouvriers de l'industrie des métaux non ferreux

3. Durée :

À partir du 11 juin 1974 pour une durée indéterminée

810/510. Statut délégations syndicales

(uniquement pour les producteurs de métaux non ferreux)

STATUT DES DÉLÉGATIONS SYNDICALES

PRÉAMBULE

La présente convention collective de travail a été conclue entre les organisations d'employeurs et de travailleurs signataires, dans le cadre de la convention collective de travail conclue le 24 mai 1971 au Conseil National du Travail.

Elle règle le statut des délégations syndicales du personnel ouvrier dans les entreprises relevant de la Commission paritaire de la production des métaux non ferreux.

CHAPITRE I^{er}. – Dispositions générales

Art. 1^{er}.

On entend par entreprise et employeur, respectivement le siège d'exploitation et le chef d'un siège d'exploitation ou son ou ses représentants qualifiés.

Art. 2.

Les employeurs reconnaissent que leur personnel ouvrier est représenté auprès d'eux par une délégation syndicale dont les membres sont élus ou désignés parmi le personnel de l'entreprise ; les parties se concerteront au préalable au sujet du choix entre la procédure de l'élection et celle de la désignation directe par les organisations syndicales.

Les employeurs s'engagent à ne pas entraver le bon fonctionnement desdites délégations dans leur entreprise, dans le respect des règles et conventions en vigueur.

Art. 3.

- a) Les employeurs s'engagent à ne porter, directement ou indirectement, aucune entrave à la liberté d'association des travailleurs, ni au libre développement de leur organisation dans l'entreprise. Ils 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 ;
- b) Les travailleurs reconnaissent la nécessité d'une autorité légitime des chefs d'entreprise et de leurs représentants.

Art. 4.

Les organisations syndicales ainsi que les membres de la délégation syndicale s'engagent, en respectant la liberté d'association, à observer au sein des entreprises les pratiques de relations paritaires conformes à l'esprit de la présente convention.

Art. 5.

En toutes circonstances, les employeurs et les délégués syndicaux

- a) témoigneront de l'esprit de justice, d'équité et de conciliation qui conditionne les bonnes relations sociales dans l'entreprise ;
- b) respecteront la législation sociale, les conventions collectives de travail, le règlement de travail et les règles de la procédure de conciliation en vigueur et feront le nécessaire pour en assurer le respect.

CHAPITRE II. – Compétences de la délégation syndicale

Art. 6.

La délégation syndicale est principalement compétente en ce qui concerne les problèmes en rapport avec :

- 1) les relations de travail ;
- 2) les négociations en vue de la conclusion de conventions ou accords collectifs au sein de l'entreprise, sans préjudice des conventions collectives ou accords conclus à d'autres niveaux ;
- 3) le respect dans l'entreprise de la législation sociale, des conventions collectives de travail, du règlement de travail et des contrats individuels de travail ;
- 4) les différends pouvant découler des modifications technologiques et de l'organisation du travail dans l'entreprise ;
- 5) l'application des règles de rémunération et de classification, dans le cadre des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles en vigueur ;
- 6) le respect des principes généraux repris dans la présente convention.

Art. 7.

En cas d'inexistence du conseil d'entreprise, la délégation syndicale pourra assumer les tâches, droits et missions qui sont confiés à ce conseil en vertu des articles 2 à 11 de la convention collective conclue au sein du Conseil National du Travail le 9 mars 1972, concernant l'information et la consultation des conseils d'entreprise sur les perspectives générales de l'entreprise et les questions de l'emploi dans celle-ci.

Art. 8.

Dans les entreprises ayant plusieurs sièges d'exploitation, des réunions destinées à réaliser une coordination entre les délégations syndicales des différents sièges pour l'examen des questions d'intérêt commun pourraient être organisées dans des circonstances particulières, à la demande des organisations syndicales et des délégations syndicales concernées.

Lorsqu'il est estimé souhaitable que de telles réunions aient lieu dans l'enceinte d'une entreprise, une concertation avec l'employeur est nécessaire.

CHAPITRE III. – Organisation des délégations syndicales

Art. 9.

Dans toutes les entreprises dépendant de la Commission paritaire de la production des métaux non ferreux et qui occupent plus de 40 ouvriers, il sera institué une délégation syndicale à l'initiative d'une des organisations syndicales signataires.

Art. 10.

Le nombre de délégués est fixé comme suit en fonction du nombre d'ouvriers occupés :

-250 ouvriers	4 délégués
251 à 500 ouvriers	5 délégués
501 à 750 ouvriers	6 délégués
751 à 1 000 ouvriers	7 délégués
1 001 à 1 250 ouvriers	9 délégués
1 251 à 1 500 ouvriers	11 délégués
1 501 à 1 750 ouvriers	12 délégués
1 751 à 2 000 ouvriers	13 délégués
+ 2 000 ouvriers	15 délégués

Toutes les divisions importantes de l'entreprise seront, dans la mesure du possible, représentées équitablement au sein de la délégation syndicale.

Art. 11.

Si un délégué cesse définitivement d'exercer son mandat, parce qu'il est démissionnaire ou décédé, ou qu'il ne réunit plus les conditions d'éligibilité, l'organisation de travailleurs à laquelle ce délégué appartient est habilitée à désigner la personne qui achèvera son mandat.

Chaque organisation de travailleurs représentée au sein de la délégation syndicale pourra désigner à l'avance un remplaçant, qui sera appelé, au besoin, à assumer temporairement le mandat d'un délégué valablement empêché.

Si, pendant une période d'au moins un mois, deux délégués ou plus appartenant à la même organisation sont valablement empêchés, un second remplaçant pourra, à ce moment-là, être désigné par cette organisation. Il en résulte que, en tous cas, une même organisation ne pourra pas désigner, simultanément ou successivement, plus de deux remplaçants temporaires.

Le remplaçant bénéficiera des dispositions du présent statut relatives à la protection des délégués à partir du moment de sa désignation jusqu'à la date du prochain renouvellement de la délégation syndicale, mais au plus tard jusqu'au moment de l'expiration du délai de 3 mois prévu à l'article 14, al. 4, de la présente convention pour procéder à ce renouvellement.

Art. 12.

Pour pouvoir remplir les fonctions de délégué, les membres du personnel ouvrier doivent remplir les conditions suivantes :

- 1) être âgés de 21 ans au moins et n'avoir pas atteint l'âge de la retraite ;
- 2) avoir au moins 12 mois de présence effective dans l'entreprise ;
- 3) être affiliés à l'une des organisations syndicales signataires.

Les conditions d'éligibilité prévues aux points 1 à 3 ci-avant doivent être remplies à la date des élections ou de la désignation. Il est interdit de présenter une même candidature sur les listes de plus d'une organisation syndicale.

Art. 13.

Les organisations syndicales signataires s'engagent à ne présenter comme candidats ou délégués, que des ouvriers reconnus pour l'autorité dont ils doivent disposer dans l'exercice de leurs délicates fonctions et pour leur compétence.

Art. 14.

Quel que soit le mode de nomination des délégués, la durée de leur mandat est égale à celle du mandat des représentants du personnel au conseil d'entreprise et au comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail.

Le renouvellement de la délégation syndicale se fera en même temps que celui des organes susvisés. A l'issue de la concertation préalable entre les parties, prévue à l'article 2, au sujet du choix entre la procédure de l'élection et celle de la désignation directe des délégués, les organisations syndicales informeront le chef d'entreprise, au moins 60 jours avant la date des élections aux organes susvisés, de la procédure qui aura été retenue, étant entendu que, à défaut d'accord entre les organisations syndicales, cette procédure sera celle de l'élection.

Si la procédure retenue est celle de la désignation directe, la répartition des mandats entre les organisations représentées dans l'entreprise se fera au prorata du nombre de voix recueillies par chacune d'elles dans les élections au Comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail.

Dans ce cas, les organisations syndicales disposeront d'un délai de trois mois après la date de ces élections pour procéder à la désignation nominative des délégués, sur base de la répartition susdite.

Art. 15.

Dans tous les cas où il sera procédé à des élections, celles-ci seront organisées dans chaque entreprise, à l'intérieur même des usines, toutes dispositions étant prises pour assurer la liberté et le secret du vote.

La procédure électorale et la répartition des mandats sont réglées conformément aux dispositions du titre 1^{er}, chapitre I, sections VI, VII et VIII de l'arrêté royal du 18 février 1971 concernant la désignation des délégués du personnel des comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail.

Art. 16.

Le mandat de délégué syndical prend fin lorsque l'intéressé ne réunit plus les conditions prévues par l'article 12, étant entendu qu'en tout état de cause, celui-ci pourra prendre fin à la requête de l'organisation des travailleurs qui a présenté la candidature du délégué.

Art. 17.

Sont électeurs, tous les ouvriers de l'entreprise, à condition de figurer depuis trois mois au registre du personnel de l'établissement au moment de l'élection.

CHAPITRE IV. – Statut des délégués syndicaux

Art. 18.

Le mandat de délégué syndical ne peut entraîner ni préjudice ni avantages spéciaux pour celui qui l'exerce, de telle sorte que les délégués jouissent des promotions et avancements normaux de la catégorie de travailleurs à laquelle ils appartiennent.

Art. 19.

- a) Les membres de la délégation syndicale ne peuvent pas être licenciés pour des motifs inhérents à l'exercice de leur mandat.
- b) L'employeur qui envisage de licencier un délégué syndical, pour quelque motif que ce soit, sauf pour motif grave, en informe préalablement la délégation syndicale ainsi que l'organisation syndicale qui a présenté la candidature de ce délégué. Cette information se fera par lettre recommandée sortant ses effets le troisième jour ouvrable 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 fera 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 d'admettre la validité du licenciement envisagé, la partie la plus diligente a la faculté de soumettre le cas à l'appréciation du bureau de conciliation de la Commission paritaire ; l'exécution de la mesure de licenciement ne pourra intervenir pendant la durée de cette procédure.

Si le bureau de conciliation n'a pu arriver à une décision unanime dans les trente jours de la demande d'intervention, le litige concernant la validité des motifs invoqués par l'employeur pour justifier le licenciement sera soumis au tribunal du travail.

- c) En cas de licenciement d'un délégué syndical pour motif grave, la délégation syndicale doit en être informée immédiatement.

Art. 20.

Une indemnité forfaitaire est due par l'employeur dans les cas suivants :

1. s'il licencie un délégué syndical sans respecter la procédure prévue à l'article 19, b) ci-dessus ;
2. si, au terme de cette procédure, l'employeur licencie un délégué, alors que la validité des motifs du licenciement au regard de la disposition de l'article 19, a) ci-dessus n'est pas reconnue par le bureau de conciliation ou par le tribunal du travail ;
3. si l'employeur a licencié le délégué pour motif grave et que le tribunal du travail a déclaré le licenciement non fondé ;
4. si le contrat de louage de travail a pris fin en raison d'une faute grave de l'employeur, qui constitue pour le délégué un motif de résiliation immédiate du contrat.

L'indemnité forfaitaire est égale à la rémunération brute de :

- 2 ans lorsque le délégué compte moins de 10 ans d'ancienneté ;
- 3 ans lorsqu'il compte entre 10 et 20 ans d'ancienneté ;
- 4 ans lorsqu'il compte 20 ans d'ancienneté et plus.

Cette indemnité n'est pas due lorsque le délégué syndical bénéficie de l'indemnité prévue par l'article 21, § 7 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et par l'article 1bis, § 7 de la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs. D'autre part, elle ne peut être cumulée avec l'indemnité prévue par l'article 24ter de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail.

Art. 21.

L'entreprise donnera à la délégation syndicale l'usage d'un local adéquat afin de lui permettre de remplir valablement sa mission.

Art. 22.

Pour l'accomplissement de sa mission, l'ensemble de la délégation syndicale disposera du temps nécessaire à prélever sur le temps de travail et à préciser éventuellement, de commun accord, au niveau local ou régional.

Dans ce cas, la délégation syndicale répartira entre ses membres le nombre d'heures global qui aura été convenu.

Cette répartition, ainsi que toute modification ultérieure de celle-ci, seront communiquées au chef d'entreprise.

Art. 23.

Le temps consacré par les délégués à l'accomplissement de leur mission est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel, sur base du salaire moyen normal de chaque intéressé.

Les réunions ou autres activités syndicales qui, dans le cadre du présent statut, se situent en dehors de l'horaire normal de l'intéressé ne sont pas rémunérées, à l'exception des réunions paritaires concernant des problèmes propres à l'entreprise. Dans cette dernière hypothèse, les sursalaires prévus en matière de durée du travail ne seront pas appliqués.

En principe, la délégation syndicale est reçue par l'employeur ou son représentant pendant les heures de travail normal.

Art. 24.

La délégation syndicale pourra, en veillant à ne pas 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.

Les communications écrites se feront uniquement au nom de la délégation syndicale ou des organisations syndicales qu'elle représente ; si elles ont lieu par voie d'affichage, celui-ci se fera à un endroit prévu à cet effet. Dans toute la mesure du possible, il sera donné préalablement connaissance au chef d'entreprise des communications écrites adressées au personnel dans le cadre de la présente disposition.

Art. 25.

Lorsque les circonstances le justifient, des réunions d'informations du personnel de l'entreprise pourront être organisées par la délégation syndicale dans l'enceinte de l'entreprise et pendant les heures de travail, moyennant accord de l'employeur. Ce dernier ne pourra refuser arbitrairement cet accord.

Art. 26.

En cas de besoin reconnu par les organisations syndicales ou le chef d'entreprise, l'autre partie ayant été préalablement informée, les parties peuvent, dans le cadre des missions incombant à la délégation syndicale en vertu du présent statut, faire appel aux délégués permanents ou aux spécialistes appartenant à leurs organisations respectives.

Art. 27.

- a) Toute réclamation individuelle est présentée en suivant la voie hiérarchique habituelle par l'ouvrier intéressé, assisté à sa demande par son délégué syndical, et recevra une première réponse de la part de l'employeur dans un délai de 5 jours ouvrables.

La délégation syndicale sera reçue à l'occasion de tout litige ou différend individuel n'ayant pas reçu de solution par cette voie.

- b) La délégation syndicale sera reçue dans les meilleurs délais par l'employeur ou son représentant pour tout litige ou différend de caractère collectif intéressant l'ensemble ou une partie de l'entreprise ou si de tels litiges ou différends risquent de se produire.
- c) La délégation syndicale est reçue par le chef d'entreprise ou par son représentant, suivant les nécessités.
- d) Suivant la nature et l'importance des problèmes traités, ce sera soit la délégation syndicale au complet, soit une délégation restreinte qui sera reçue par le chef d'entreprise ou son représentant.

CHAPITRE V. – Dispositions finales

Art. 28.

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée ; chacune des parties peut y mettre fin moyennant un préavis de six mois.

L'organisation qui prend l'initiative de la dénonciation s'engage à en indiquer les motifs et à déposer simultanément des propositions d'amendements que les parties signataires s'engagent à discuter au sein de la Commission paritaire nationale dans le délai d'un mois de leur réception.

Art. 29.

Pendant la durée de la présente convention, y inclus la durée du préavis de dénonciation, les parties s'engagent à ne pas déposer de préavis de grève ou de lock-out sans que la procédure de conciliation en vigueur ait été respectée.

Art. 30.

La convention collective du 30 novembre 1948 sur les délégations syndicales des travailleurs de l'industrie des métaux non ferreux est abrogée.

Les conventions collectives conclues en exécution de la convention du 30.11.48 au niveau régional ou au niveau des entreprises seront adaptées dans les meilleurs délais.

CCT : 19.02.73

Numéro d'enregistrement : 1.775/C0/111

1. Contenu :

- Rôle des délégations syndicales
- Organisation de la délégation syndicale
- Statut des délégués syndicaux

2. Durée :

À partir du 19 février 1973 et pour une durée indéterminée

820/510. Statut délégations syndicales

(uniquement pour les transformateurs de métaux non ferreux)

STATUT DES DÉLÉGATIONS SYNDICALES

La présente convention, conclue en exécution et conformément à la convention collective de travail concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises, conclue au Conseil National du Travail le 24 mai 1971, règle le statut de la délégation syndicale du personnel ouvrier pour les entreprises dépendant de la Commission paritaire nationale des constructions métallique, mécanique et électrique.

CHAPITRE I. – Dispositions générales

Art. 1^{er}.

Les associations professionnelles signataires s'engageront à faire appliquer et respecter toutes les stipulations tant de la convention collective de travail du 24 mai 1971 pré-rappelée que de la présente convention et ses conventions régionales ou locales complémentaires.

Elles mettront en œuvre tous les moyens mis à leur disposition pour réaliser cet objectif.

Art. 2.

Les chefs d'entreprise reconnaissent que leur personnel ouvrier est représenté auprès d'eux par une délégation syndicale dont les membres sont désignés ou élus parmi et par le personnel de l'entreprise.

Ils s'engagent à ne pas entraver le bon fonctionnement de celle-ci dans leur entreprise.

Art. 3.

- a) Les chefs d'entreprise s'engagent à ne porter, directement ou indirectement, aucune entrave à la liberté d'association des travailleurs, ni au libre développement de leur organisation dans l'entreprise.
- b) Ils 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.

Art. 4.

Les organisations professionnelles ouvrières, ainsi que les délégués syndicaux du personnel, s'engagent à respecter la liberté d'association et à observer au sein des entreprises les pratiques de relations paritaires conformes à l'esprit de la convention collective de travail du 24 mai 1971 précitée et de la présente convention.

Les délégués syndicaux doivent en toutes circonstances veiller à ne pas entraver l'action de la direction de l'entreprise et de ses représentants aux divers échelons.

Art. 5.

Les chefs d'entreprise et les délégués syndicaux témoigneront en toutes circonstances de l'esprit de justice, d'équité et de conciliation qui conditionne les bonnes relations sociales dans l'entreprise.

Ils respecteront la législation sociale, les conventions collectives de travail et le règlement de travail et conjugueront leurs efforts en vue d'en assurer le respect.

CHAPITRE II. – Rôle des délégationssyndicales

Art. 6.

- a) La compétence de la délégation syndicale concerne tout particulièrement :
- le respect des principes généraux repris aux articles 2 à 5 de la convention collective du 24 mai 1971 ;
 - les relations de travail ;
 - 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 au personnel de l'entreprise des taux de salaire et des règles de classification en vigueur ;
 - les négociations en vue de la conclusion de conventions ou d'accords collectifs au sein de l'entreprise, sans préjudice des conventions ou accords conclus à d'autres niveaux ;
 - les différends découlant de modifications technologiques et de l'organisation du travail dans l'entreprise.

Pour l'examen de ces différends et moyennant concertation avec le chef d'entreprise, la délégation syndicale pourra se faire assister par des représentants syndicaux spécialisés.

- b) La délégation syndicale peut en outre veiller à la constitution, au fonctionnement et à l'application des décisions éventuelles des organismes paritaires, créés ou à créer à l'échelon de l'entreprise par une disposition légale ou réglementaire, notamment le Conseil d'entreprise et le Comité de sécurité et d'hygiène.

Art. 7.

En cas d'inexistence du conseil d'entreprise, la délégation syndicale pourra assumer les tâches, droits et missions qui sont confiés à ce conseil en vertu de la convention collective conclue au sein du Conseil National du Travail, le 4 décembre 1970, concernant l'information et la consultation des conseils d'entreprise sur les perspectives générales de l'entreprise et les questions de l'emploi dans celle-ci.

Art. 8.

Dans les entreprises ayant plusieurs sièges d'exploitation situés en Belgique et relevant d'une même branche d'activité, des réunions destinées à réaliser une coordination entre les délégations syndicales des différents sièges pour l'examen des questions d'intérêt commun seront organisées à la demande de ces délégations syndicales.

CHAPITRE III. – Organisation de la délégation syndicale

Art. 9.

a) Dans les établissements occupant plus de 40 ouvriers, il sera institué une délégation syndicale ouvrière.

Dans les établissements occupant entre 20 et 40 ouvriers, il sera institué une délégation syndicale ouvrière si la majorité des ouvriers en formule la demande.

b) Dans les établissements occupant plus de 40 ouvriers, la délégation syndicale est composée de délégués effectifs et de délégués suppléants. Il y a autant de suppléants que d'effectifs.

Toutes les divisions importantes de l'entreprise y seront, dans la mesure du possible, représentées équitablement.

Les délégués suppléants n'assistent aux réunions de la délégation syndicale et aux audiences qu'en cas et au prorata d'absence ou d'empêchement justifié des délégués effectifs et moyennant information du chef d'entreprise ou de son représentant.

Dans les établissements occupant de 20 à 40 ouvriers, la délégation syndicale est uniquement composée de délégués effectifs.

- c) Les délégués désigneront parmi eux un chef de délégation. D'autre part, toute organisation syndicale obtenant au moins 25 % des suffrages exprimés ou des mandats, selon le cas, pourra désigner, en dehors du chef de délégation, un délégué chef de file.

Le chef de délégation et les délégués chefs de file formeront ensemble la délégation syndicale restreinte.

- d) L'entreprise donnera à la délégation syndicale l'usage d'un local, qui lui sera réservé, pour lui permettre de remplir adéquatement sa mission. Cet usage sera permanent ou occasionnel, compte tenu des possibilités propres à chaque entreprise.

Les délégués syndicaux pourront s'y réunir pour exercer leur mission syndicale dans les limites du crédit d'heures accordé à chaque membre de la délégation syndicale en vertu de l'article 18 de la présente convention.

Art. 10.

a) le nombre de délégués effectifs est fixé comme suit :

Entreprises occupant :

20 à 30 ouvriers	2 délégués
40 à 124 ouvriers	3 délégués
125 à 249 ouvriers	4 délégués
250 à 499 ouvriers	5 délégués
500 à 749 ouvriers	6 délégués
750 à 999 ouvriers	7 délégués
1 000 à 1 249 ouvriers	8 délégués
1 250 à 1 499 ouvriers	9 délégués

Et ensuite un délégué supplémentaire par tranche de 500 ouvriers dans les entreprises occupant 1.500 ouvriers et plus.

b) En raison de l'importance ou de la complexité de certaines entreprises, il pourra être convenu, cas par cas, sans pouvoir cependant dépasser de plus de 20 % le nombre global de délégués prévus au tableau,

- soit de certaines dérogations au tableau ci-dessus,
- soit du nombre et des attributions d'éventuels délégués de secteur, dont l'action se limite à un groupe, une section ou une division et qui n'ont en principe pas audience auprès du chef d'entreprise ou de son représentant.

c) Dans le cas où un nombre de délégués supplémentaires et/ou de secteur, excédant la limite de 20 % ci-dessus, a été fixé au niveau régional, local ou de l'entreprise, celui-ci subsistera.

Art. 11.

Pour pouvoir remplir les fonctions de délégué ou suppléant, les membres du personnel ouvrier doivent remplir les conditions suivantes :

- 1) être âgés de 18 ans au moins et n'avoir pas atteint l'âge de la retraite ;
- 2) avoir au moins un an de présence effective dans l'entreprise ;
- 3) être affiliés à l'une des organisations syndicales représentées et être présentés par elle.

Les conditions d'éligibilité prévues aux points 1 à 3 ci-avant doivent être remplies à la date des élections ou de la désignation.

Il est interdit de présenter une même candidature sur plus d'une liste.

Art. 12.

Les délégués seront désignés ou élus et choisis pour l'autorité dont ils doivent disposer dans l'exercice de leurs délicates fonctions et pour leur compétence qui comporte une bonne connaissance de l'entreprise et de la branche d'industrie.

Le choix entre la désignation directe ou l'élection des délégués sera arrêté soit en Commission paritaire régionale, soit cas par cas.

Quel que soit le mode de nomination des délégués, la durée du mandat est fixée à quatre ans. En principe, le renouvellement de la délégation syndicale se fera en même temps que celui des conseils d'entreprise et des comités de sécurité et d'hygiène, si le choix a porté sur l'élection ; ce principe n'est acquis qu'après accord au sein de la Commission paritaire régionale.

Si la préférence a été donnée à la désignation directe, les organisations syndicales disposeront d'un délai de six mois pour procéder à ce renouvellement.

Art. 13.

Dans tous les cas où en exécution de l'article 12 de la présente convention il sera procédé à des élections, celles-ci seront organisées dans chaque entreprise, à l'intérieur même des usines, toutes dispositions étant prises pour assurer la liberté et le secret du vote.

La procédure électorale et la répartition des mandats sont réglées conformément aux dispositions du titre 1^{er}, chapitre 1^{er}, sections VI, VII et VIII de l'arrêté royal du 18 février 1971 concernant la désignation des délégués du personnel des comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail.

Il peut toutefois être dérogé à cette procédure par la Commission paritaire régionale, soit sur le plan d'une région bien délimitée, soit pour des entreprises nommément désignées.

Les membres suppléants sont appelés à siéger en remplacement d'un membre décédé, démissionnaire, empêché ou ne réunissant plus les conditions d'éligibilité.

Le mandat de délégué syndical prend fin lorsque l'intéressé ne réunit plus les conditions prévues par l'article 11, étant entendu qu'en tout état de cause celui-ci pourra prendre fin à la requête de l'organisation de travailleurs qui a présenté la candidature du délégué.

Si le mandat d'un délégué syndical prend fin au cours de son exercice, pour quelque raison que ce soit, et en l'absence de délégué suppléant, l'organisation syndicale à laquelle ce délégué appartient peut désigner la personne qui achèvera le mandat. Celle-ci bénéficiera des dispositions du présent statut, particulièrement celles prévues à l'article 17.

Art. 14.

Sont électeurs, tous les ouvriers de l'entreprise, à condition d'avoir trois mois de présence consécutifs dans l'établissement au moment de l'élection.

CHAPITRE IV. – Statut des délégués syndicaux

Art. 15.

Le mandat de délégué syndical ne peut entraîner ni préjudice ni avantages spéciaux pour celui qui l'exerce, de telle sorte que les délégués jouissent des promotions et avancements normaux de la catégorie de travailleurs à laquelle ils appartiennent.

Art. 16.

- a) Les membres de la délégation syndicale ne peuvent pas être licenciés pour des motifs inhérents à l'exercice de leur mandat.
- b) L'employeur qui envisage de licencier un délégué syndical, pour quelque motif que ce soit, sauf pour motif grave, en informe préalablement la délégation syndicale et l'organisation syndicale qui a présenté la candidature de ce délégué. Cette information sera confirmée par lettre recommandée sortant ses effets le troisième jour suivant la date de son expédition à l'organisation syndicale intéressée.

L'organisation syndicale intéressée dispose d'un délai de sept jours prenant cours le jour où la lettre envoyée par l'employeur sort ses effets pour notifier, par lettre recommandée, son refus d'admettre la validité du licenciement envisagé.

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 d'admettre la validité du licenciement envisagé, la partie la plus diligente a la faculté de soumettre le cas à l'appréciation du Bureau de conciliation de la Commission paritaire régionale ; l'exécution de la mesure de licenciement ne pourra intervenir pendant la durée de cette procédure.

Si le Bureau de conciliation n'a pu arriver à une décision unanime dans les trente jours de la demande, le litige concernant la validité des motifs

invoqués par l'employeur pour justifier le licenciement peut être soumis au tribunal du travail.

- c) En cas de licenciement d'un délégué syndical pour motif grave, la délégation syndicale doit en être informée immédiatement.

Art. 17.

Une indemnité forfaitaire est due par l'employeur dans les cas suivants :

- 1) s'il licencie un délégué syndical sans respecter la procédure prévue à l'article 16 ci-dessus ;
- 2) si, au terme de cette procédure, la validité des motifs du licenciement au regard de la disposition de l'article 16, a) ci-dessus n'est pas reconnue par le Bureau de conciliation ou par le tribunal du travail ;
- 3) si l'employeur a licencié le délégué pour motif grave et que le tribunal du travail a déclaré le licenciement non fondé ;
- 4) si le contrat de louage de travail a pris fin en raison d'une faute grave de l'employeur, constituant pour le délégué un juste motif de résiliation immédiate du contrat.

Dans les établissements occupant moins de 50 travailleurs, l'indemnité forfaitaire est égale à la rémunération brute d'un an, sans préjudice de l'application des articles 22 et 24 de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail.

Dans les établissements occupant plus de 50 travailleurs, l'indemnité forfaitaire est égale à la rémunération brute de :

- 2 ans lorsque le délégué compte moins de 10 ans d'ancienneté ;
- 3 ans lorsqu'il compte entre 10 et 20 ans d'ancienneté ;
- 4 ans lorsqu'il compte 20 ans d'ancienneté et plus.

Cette indemnité n'est pas due lorsque le délégué syndical bénéficie de l'indemnité prévue par l'article 21, § 7 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et par l'article 1^{bis}, § 7 de la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs ; elle ne peut, d'autre part, être cumulée avec l'indemnité prévue par l'article 24^{ter} de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail.

Art. 18.

- a) L'ensemble de la délégation syndicale pourra disposer pour l'accomplissement de sa mission du temps nécessaire, à prélever sur le temps de travail, et au maximum du nombre d'heures figurant au tableau ci-après :

Tranches	Personnel ouvrier	Nombre de délégués	Heures/mois
	20 à 40 40 à 74 75 à 124	2	10
125	125 à 49	4	60
250	250 à 499 500 à 749 750 à 999 1 000 à 1 249 1 250 à 1 499	5 6 7 8 9	100 140 200 260 340

Tranches	Personnel ouvrier	Nombre de délégués	Heures/mois
500	1 500 tot 1 999	10	400
	2 000 tot 2 499	11	475
	2 500 tot 2 999	12	540
	3 000 tot 3 499	13	610
	3 500 tot 3 999	14	675
	4 000 tot 4 499	15	740
	4 500 tot 4 999	16	810
	5 000 tot 5 499	17	880
	5 500 tot 5 999	18	950
	6 000 tot 6 499	19	1 020
	6 500 tot 6 999	20	1 090
	7 000 tot 7 499	21	1 160
	7 500 tot 7 999	22	1 260
	8 000 tot 8 499	23	1 360
	8 500 tot 8 999	24	1 460
9 000 tot 9 499	25	1 560	
9 500 tot 9 999	26	1 660	
10 000 tot 10 499	27	1 760	
10 500 tot 10 999	28	1 860	
11 000 tot 11 499	29	1 960	
11 500 tot 11 999	30	2 060	

Des compensations pourront s'opérer, dans l'application de la norme mensuelle, au cours de l'année civile, afin de tenir compte de circonstances exceptionnelles.

Les droits plus favorables résultant de conventions régionales, locales ou d'entreprises antérieures subsisteront.

- b) Un délégué suppléant ne jouira de pareil crédit que dans le cas et dans la mesure où il remplacera un délégué effectif absent ou empêché pour des motifs justifiés et après information du chef d'entreprise ou de son représentant. Il ne pourra dépasser le crédit d'heures accordé au délégué effectif qu'il remplace.
- c) Si en application de l'article 10 b) le nombre de délégués dépasse celui fixé au a), le crédit d'heures sera éventuellement majoré du pourcentage correspondant, après discussion paritaire au niveau de l'entreprise.

- d) Le crédit d'heures global sera réparti de commun accord dans l'entreprise, en se basant entre autres sur le nombre de mandats dévolus à chacune des organisations syndicales.
- e) Ces heures seront rétribuées au salaire moyen normal de chaque intéressé, de même que celles passées à des négociations paritaires relatives à l'entreprise en dehors de l'horaire normal de travail.

Art. 19.

La délégation syndicale pourra, sans que cela puisse perturber l'organisation du travail, procéder oralement ou par écrit à toutes communications utiles au personnel. Ces communications devront avoir un caractère professionnel ou syndical.

Les communications et informations qui devront être affichées le seront uniquement sur les panneaux ou les valves prévus à cet effet et seront faites par la délégation restreinte agissant de commun accord.

Des réunions d'information du personnel de l'entreprise peuvent être organisées par la délégation syndicale dans l'enceinte de l'entreprise et pendant les heures de travail moyennant l'accord de l'employeur, qui ne pourra le refuser arbitrairement, étant entendu que ces réunions ne peuvent excéder une heure, que les jours, heures et lieux seront fixés de commun accord et que l'heure choisie devra se situer soit en fin de journée, soit pendant ou en prolongement immédiat de la pause.

Si la délégation syndicale en fait la demande, les secrétaires syndicaux pourront assister aux réunions du personnel visées à l'alinéa précédent, moyennant concertation avec le chef d'entreprise ou son représentant.

Art. 20.

- a) Toute réclamation individuelle doit être présentée au chef d'entreprise ou à son représentant par l'intéressé, en suivant la voie hiérarchique, et recevra une réponse dans les meilleurs délais, ceux-ci ne devant normalement pas dépasser huit jours ouvrables.

Si une telle réclamation n'est pas satisfaite, l'intéressé peut la représenter à l'échelon hiérarchique supérieur et peut, dans ce cas, à sa demande, se faire assister par un membre de la délégation syndicale.

La réclamation individuelle qui n'a pas été satisfaite par cette voie peut être présentée au chef d'entreprise ou à son représentant par la délégation syndicale restreinte.

- b) La délégation syndicale a le droit d'être reçue par le chef d'entreprise ou par son représentant à l'occasion de tout litige ou différend de caractère collectif survenant dans l'entreprise ; le même droit lui appartient en cas de menace de pareil litige ou différend.
- c) La délégation syndicale est reçue par le chef d'entreprise ou par son représentant, suivant les nécessités.

En pratique, seule la délégation restreinte sera reçue par le chef d'entreprise ou son représentant pour le règlement des affaires courantes et au moins une fois par trimestre, la délégation syndicale au complet n'étant reçue que dans les cas exceptionnels déterminés en fonction de l'importance et de la nature des points soulevés.

- d) Lorsqu'une réclamation ou un litige ne concerne qu'une partie du personnel, le chef d'entreprise ou son représentant recevra la délégation restreinte et éventuellement les délégués de la partie du personnel concernée.
- e) La délégation syndicale sera consultée lors de la composition des groupes de travail ou commissions constitués paritairement et concernant des problèmes de sa compétence.

- f) La délégation syndicale du personnel « ouvriers » et la délégation syndicale du personnel « employés » seront reçues séparément par le chef d'entreprise ou son représentant. Toutefois, les deux délégations pourront être reçues simultanément quand il s'agira de délibérer sur des problèmes communs.

Art. 21.

- a) En cas de besoin reconnu par la délégation syndicale ou le chef d'entreprise, l'autre partie ayant été préalablement informée, les parties peuvent faire appel aux délégués permanents de leurs organisations respectives. En cas de désaccord persistant, elles peuvent aussi adresser un recours d'urgence au Bureau de conciliation de la Commission paritaire régionale.
- b) Pour le surplus, rien ne s'oppose à ce qu'exceptionnellement, pour des problèmes importants se rapportant à l'entreprise et moyennant concertation avec la direction de celle-ci, un permanent syndical externe assiste à des réunions des délégués entre eux se tenant dans l'enceinte de l'entreprise, dans le local mis à leur disposition conformément à l'art. 9.

CHAPITRE V. – DISPOSITIONS FINALES

Art. 22.

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée ; chacune des parties peut y mettre fin moyennant un préavis de six mois.

L'organisation qui prend l'initiative de la dénonciation s'engage à en indiquer les motifs et à déposer simultanément des propositions d'amendements que les parties signataires s'engagent à discuter au sein de la Commission paritaire nationale dans le délai d'un mois de leur réception.

Art. 23.

Pendant la durée de la présente convention, y inclus la durée du préavis de dénonciation, les parties s'engagent à ne pas déposer de préavis de grève ou de lock-out sans qu'il n'y ait eu une conciliation préalable par intervention des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs et, en cas de besoin, par un recours d'urgence à la Commission paritaire ou à son bureau permanent.

Les parties recommanderont instamment à leurs membres d'agir de même.

Le présent article se réfère aux dispositions de la convention collective de travail conclue le 13 janvier 1965 sur la procédure de conciliation (annexe à la convention collective sur les garanties syndicales) que les parties s'engagent à réviser dans les plus brefs délais.

Art. 24.

Les cas spéciaux ou non visés par la présente convention seront examinés par la Commission paritaire nationale ou régionale suivant leur objet.

Tous litiges sur l'application du présent statut feront l'objet de la procédure de conciliation existant entre parties et visée au § 3 de l'article 23 de la présente convention.

Art. 25.

La convention collective du 24 décembre 1947 sur les délégations syndicales du personnel ouvrier est abrogée.

Les conventions collectives conclues en exécution de cette convention au niveau régional ou au niveau des entreprises seront adaptées dans les meilleurs délais en ce qui concerne les dispositions de la présente convention qui ne concordent pas avec celles de la convention de 1947.

Elles resteront en vigueur aussi longtemps qu'elles n'auront pas été remplacées par des conventions nouvelles.

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