

Monteurs

Commission paritaire 111.03

Conventions nationales 2021 – 2022



Votre liberté, votre voix



Conventions
collectives de travail

Commission paritaire
du secteur monteurs (CP 111.03)

MONTEURS

CONVENTIONS NATIONALES

2021-2022

SOMMAIRE

000 CHAMP D'ACTION PARITAIRE

010.	Champ d'application	7
011-a.	Extension du champ d'application	13
011-b.	Extension du champ d'application 2014	19
015.	Règlement d'ordre intérieur	23

100 RÉMUNÉRATION

111.	Classification de fonctions	43
112.	Détermination du salaire	57
114.	Egalité de rémunération hommes et femmes	63
120.	Salaires horaires	67
121.	Budget	91
130-a.	Prime de fin d'année	101
130-b.	Prime de fin d'année	107
140-a.	Primes	109
140-b.	Prime corona	117
151-a.	Frais de transport	125
151-b.	Frais de transport	129
152.	Frais et indemnités de déplacement	135
160.	Système sectoriel des éco-chèques	141

200 DURÉE DU TRAVAIL : HEBDO, ANNUELLE, CARRIÈRE

210.	Durée hebdomadaire	147
213-a.	Temps de déplacement	151
213-b.	Interprétation temps de déplacement et temps de transition	155
214.	Temps de transition	165
222.	Congé complémentaire	169
225.	Congé de carrière	173
230-a.	RCC (01.07.19-30.06.21)	177
230-b.	RCC (01.07.21-30.06.23)	181
231-a.	Dispense de disponibilité adaptée jusqu'au 31.12.2022	185
231-b.	Dispense de disponibilité adaptée jusqu'au 31.12.2024	189
249.	Organisation du travail	193

300 CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

310.	Petit chômage	199
315.	Jour de carence en cas d'incapacité de travail	207
317.	Disponibilité à résidence pour une visite du médecin-contrôle	211

320.	Délais de préavis.....	217
342-a.	Crédit-temps et diminution de carrière et emplois de fin de carrière (01.01.21-31.12.22).....	223
342-b.	Emplois de fin de carrière jusqu'au 30 juin 2023.....	227
350.	Accueil des travailleurs	231
360.	Travail intérimaire & contrats de durée déterminée.....	237

400 FORMATION ET PROMOTION DE L'EMPLOI

410-a.	Emploi et formation des groupes à risque (01.01.22-31.12.23)	243
410-b.	Emploi et formation des groupes à risque (01.01.19-31.12.19)	249
410-c.	Emploi et la formation des groupes à risque (01.01.17-31.12.18) ...	251
411.	Définition des groupes à risque	257
412.	Procédure identification « monteurs ».....	261
415-a.	Formation permanente - Droit individuel de formation	269
415-b.	Formation permanente	273
417-a.	CV Formation	277
417-b.	CV Formation	285
430.	Travail faisable	289
470.	Clause de non-discrimination	297

500 CONCERTATION SOCIALE

510-a.	Statut des délégations syndicales.....	303
510-b.	Conséquence report élections sociales pour la délégation syndicale ...	321
510-c.	Statut des délégations syndicales.....	325
510-d.	Statut des délégations syndicales.....	327
520.	Formation syndicale	331
530.	Sécurité d'emploi	337
551-a.	Transfert de moyens pour l'augmentation de l'allocation spéciale compensatoire	341
551-b.	Allocation spéciale compensatoire.....	345
560.	Procédure d'information et de consultation du conseil d'entreprise en cas d'externalisation et de délocalisation d'activités	349
561.	Règlement d'ordre intérieur.....	353

600 SÉCURITÉ D'EXISTENCE

610.	Statuts FSE	369
610 <i>bis</i> .	Statuts FSE bis	425
610 <i>ter</i> .	Indemnité complémentaire en cas de crédit-temps et d'emploi de fin de carrière	435
630-a.	Régime de pension sectoriel social	441
630-b1.	Engagement de solidarité pension complémentaire	541
630-b2.	Engagement de solidarité pension complémentaire	545
630-b3.	Engagement de solidarité pension complémentaire	549
630-b4.	Engagement de solidarité pension complémentaire	553
630-b5.	Engagement de solidarité pension complémentaire	557
630-b6.	Engagement de solidarité pension complémentaire	561

700 PROGRAMMATION SOCIALE

700.	Accord national 2021-2022	565
701-a.	Prolongation des dispositions de durée déterminée de l'Accord national 2019-2020	577
701-b.	Prolongation des dispositions de durée déterminée de l'Accord national 2019-2020	581

800 TABLEAUX

810.	Salaires minima	585
830.	Frais de transport	586

000 CHAMP D'ACTION PARITAIRE

- 010. CHAMP D'APPLICATION**
- 011-a. EXTENSION DU CHAMP D'APPLICATION**
- 011-b. EXTENSION DU CHAMP D'APPLICATION**
- 015. REGLEMENT D'ORDRE INTERIEUR**

AR : 05.07.78

MB : 28.07.78

AR : 10.05.82

MB : 29.05.82

AR : 12.12.91

MB : 20.12.91

AR : 19.09.95

MB : 17.10.95

AR : 21.07.14

MB : 05.08.14

1. Contenu :

Institution de la commission paritaire et fixation de sa dénomination et de sa compétence et fixation du nombre des membres

2. Durée :

À partir de la date de la publication au Moniteur belge

010. Champ d'application

Arrêtés royaux du 5 juillet 1978, 10 mai 1982, 12 décembre 1991 et

19 septembre 1995

DÉNOMINATION DE COMPÉTENCE ET LE NOMBRE DE MEMBRES DE LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DES CONSTRUCTIONS MÉTALLIQUE, MÉCANIQUE ET ÉLECTRIQUE

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 :

1. Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, et ce pour :

les entreprises qui procèdent en ordre principal à la fabrication, à la transformation, à l'usinage, à l'assemblage ou à l'une de ces opérations, d'éléments en métaux ferreux et non ferreux ainsi qu'en métaux précieux en matières de synthèse thermoplastiques, thermodurcissables ou composites et en toute autre matière de remplacement, lorsque la mise en œuvre de ces matériaux fait appel à des techniques ou des connaissances propres aux constructions métallique, mécanique et électrique, ainsi que les bureaux d'études qui les concernent.

Sont, à titre d'exemple, considérés comme répondant à cette définition, les secteurs d'activités suivants :

- aciéries et fonderies de moulage du métal ;

- tréfilerie, étirage, laminage à froid, profilage, calandrage et les techniques connexes ;
- forges, estampage, gros emboutissage, thermoformage et industries connexes, dont les profilés, les chaînes et les tubes, à l'exception des tubes en acier sans soudure ;
- travail de la tôle et fabrications diverses, comme les emballages légers et lourds, les articles en tôle à destination industrielle ou non industrielle, les appareils ménagers, les accessoires du bâtiment, la menuiserie métallique, les meubles métalliques, les lits, les sommiers et matelas métalliques ;
- la fabrication ainsi que le placement de menuiserie métallique, à l'exception des entreprises assurant avec leur propre personnel le placement de plus de la moitié de leur production annuelle, et à condition que ce placement sur chantier requière plus de 35 % des heures de travail effectuées par l'ensemble des ouvriers de l'entreprise ;
- construction, montage et contrôle des ponts, charpentes et ascenseurs ;
- chaudronnerie et chaudières ;
- construction de navires et de bateaux et réparation navale et fluviale ;
- matériel de chemin de fer et tramways ;
- automobile, cycle, aéronautique et industries connexes, dont la construction industrielle de carrosseries, caravanes, remorques et semi-remorques, ainsi que les voitures d'enfant ; la construction industrielle suppose la mise en œuvre de techniques industrielles telles que la production à la chaîne ou en série à l'exception de la petite série ou hors-série, et par opposition à la technique artisanale ;
- machines motrices, pneumatiques, hydrauliques, compresseurs, pompes, ventilateurs, machines-outils, machines textiles, machines et outillages pour la mise en forme des matières de synthèse, thermoplastiques et thermodurcissables ou composites, machines diverses et tous leurs accessoires, outillage ;

- constructions mécaniques diverses comme celles se rapportant aux engrenages, à la robinetterie, à la mécanique générale, au décolletage ;
- appareils de levage, de manutention, de pesage ;
- machines, appareils et installations pour diverses industries, fine construction mécanique ;
- matériel pour agriculture, horticulture et élevage ;
- réparation, entretien et contrôle de machines, appareils, installations et véhicules produits par des entreprises relevant des fabrications métallique, mécanique et électrique, à l'exclusion de ceux ressortissant à la Commission paritaire des entreprises de garage ;
- travaux de rectification ;
- révision de moteurs à essence et de moteur diesel ;
- coutellerie ;
- fabrication de lustres ;
- fabrication de tous appareils d'éclairage et de signalisation y compris leur placement lorsque l'entreprise fabrique elle-même en tout ou en partie le matériel qu'elle installe ;
- matériel électrique industriel et petit matériel d'installation, appareils électroménagers, fabrication sans placement de tubes et lampes à incandescence, à fluorescence, au néon, à vapeur de mercure, à rayons ou autres ;
- installation électriques, y compris les néonistes, lorsque l'entreprise fabrique elle-même, à titre industriel, en tout ou en partie, le matériel qu'elle installe ;
- piles, accumulateurs ;
- télécommunications, électronique industrielle ou d'usage général ;

- appareils de radio, de télévision et leurs pièces détachées ;
- appareils de mesure, de laboratoire et analogues ;
- appareils d'optique ;
- équipements médicaux spéciaux, à l'exclusion de ceux ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie chimique ;
- fermetures à glissières ;
- jouets métalliques ;
- fabrication d'instruments de musique ;
- galvanisation, nickelage, chromage, polissage, émaillage, peinture de machines, de pièces ou éléments ; coloration des métaux, peinture et laquage au four, recouvrement par trempage, guipage, plastage et leurs dérivés ;
- transformation et/ou façonnage de matières plastiques et de matériaux connexes pour la fabrication de produits pour les constructions métallique, mécanique et électrique suivant des techniques qui sont propres à la transformation des métaux ;
- fabrication de plastique armé ;
- fabrication d'éléments pour des installations de ventilation et de conditionnement d'air ;
- installations de traitement de l'eau y compris d'épuration (partie électromécanique) ;
- installations de traitement des immondices (partie électromécanique) ;
- horlogerie et orfèvrerie industrielles ;

- armes et munitions, à l'exclusion des entreprises relevant de la Commission paritaire de l'armurerie à la main ;
- bureaux d'études concernant les secteurs d'activité qui précèdent ;
- les entreprises, à l'exception de celles ressortissant à la commission paritaire de la construction, dont l'activité principale est :
 - o a location de services et/ou de matériel pour l'exécution de tous travaux de levage ;
 - o l'exécution de tous travaux de levage.

CCT : 15.05.00

AR : 22.01.02

MB : 05.04.02

Numéro d'enregistrement : 55.080/CO/111

Date d'enregistrement : 08.06.00

Publication de l'enregistrement au MB : 23.06.00

1. Contenu :

Extension du champ de compétences de la section paritaire des entreprises de montage : déclaration paritaire du 18.10.1999 quant à l'adhésion d'entreprises dont l'activité principale consiste à louer des services et/ou du matériel pour l'exécution de divers travaux de levage et qui, en outre, ne ressortissent pas à la Commission paritaire pour le secteur de la construction

Adaptation des CCT, toujours valables pour la section paritaire des entreprises de montage, au nouveau champ d'application

2. Durée :

À partir du 15 mai 2000 et pour une durée indéterminée

011-a. Extension du champ d'application

Convention collective de travail du 15 mai 2000

EXTENSION DU CHAMP D'APPLICATION

Considérant la déclaration paritaire du 18 octobre 1999 relative à l'adhésion des entreprises, dont l'activité principale consiste en la location de services et/ou de matériel pour l'exécution de travaux de levage et l'exécution proprement dite de divers travaux de levage et qui, en outre, ne ressortissent pas à la commission paritaire de la construction, à la section paritaire des monteurs.

La convention collective de travail suivante est conclue.

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

Art. 1^{er}.

§ 1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et ouvriers des entreprises de montage de ponts et charpentes métalliques, ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, à l'exclusion de celles appartenant au secteur des fabrications métalliques.

§ 2. On entend par entreprises de montage de ponts et charpentes métalliques : les firmes spécialisées dans les travaux de montage, démontage, démolition sur chantiers extérieurs de charpentes métalliques et accessoires de ponts, de réservoirs, de gazomètres, de grosse chaudronnerie, d'éléments de grosse mécanique, d'installations pétrolières, ainsi que dans la manutention de pièces pondéreuses et dans le montage d'échafaudages métalliques.

Ces entreprises travaillent généralement pour le compte d'entreprises qui ont fabriqué le matériel repris à l'alinéa précédent ou pour celles qui l'ont acheté et en ont l'emploi.

La présente convention collective de travail s'applique également aux employeurs et aux ouvriers des entreprises, à l'exclusion de celles ressortissant à la commission paritaire de la construction, dont l'activité principale consiste en :

- la location de services et/ou de matériel pour l'exécution de divers travaux de levage ;
- l'exécution de divers travaux de levage ;

et qui ressortissent à la commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, section paritaire monteurs.

CHAPITRE II. – Extension du champ d'application

Art. 2.

Le champ d'application des conventions collectives de travail énumérées à l'article 3 est étendu comme suit :

« La présente convention collective de travail s'applique également aux employeurs et aux ouvriers des entreprises, à l'exclusion de celles ressortissant à la commission paritaire de la construction, dont l'activité principale consiste en :

- la location de services et/ou de matériel pour l'exécution de divers travaux de levage ;
- l'exécution de divers travaux de levage ;

et qui ressortissent à la commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, section paritaire monteurs. »

Art. 3.

Date de conclusion	Objet de la convention collective de travail	Numéro d'enregistrement	Arrêté royal
19.02.1973	Accord national 1973-1974	1780/CO/111-3	
11.03.1975	Accord national 1975	3321/CO/111-3	
17.01.1977	Accord national 1977	4237/CO/111-3	
27.05.1975	Statut de la délégation syndicale	3393/CO/111-3	A.R. 19.09.1975
23.03.1987	Accord national 1987-1988	17.555/CO/111-3	A.R. 24.02.1988
22.02.1988	Modification de la CCT du 23.03.1987 Statuts ASBL MONTAGE	22.787/CO/111-3	
20.02.1989	Accord national 1989-1990	22.373/CO/111-3	
26.06.1990	Durée du travail	24.498/CO/111-3	A.R. 20.06.1990
15.04.1991	Accord national 1991-1992	26.969/CO/111-3	
03.06.1991	Congés complémentaires	28.493/CO/111-3	A.R. 24.05.1994
03.06.1991	Jours de carence	28.495/CO/111-3	A.R. 24.05.1994
21.10.1991	Frais et indemnités de déplacement	29.128/CO/111-3	A.R. 31.05.1994
21.10.1991	Frais de transport	29.125/CO/111-3	A.R. 31.05.1994
15.03.1993	Accord national 1993-1994	32.762/CO/111-3	A.R. 01.03.1995
15.03.1993	Primes	32.760/CO/111-3	
15.03.1995	Prorogation de la CCT 1993-1994	32.762/CO/111.3	
26.09.1995	Accord national 1995-1996	39.773/CO/111.3	
15.05.1997	Accord national 1997-1998	44.220/COB/111.3	

Date de conclusion	Objet de la convention collective de travail	Numéro d'enregistrement	Arrêté royal
16.06.1997	Classification professionnelle		
16.06.1997	Salaires horaires		
16.06.1997	Détermination du salaire		
17.05.1999	Accord national 1999-2000	51.132/COF/111	
17.05.1999	Petits chômages	51.051/CO/111	A.R. 07.09.2003
17.05.1999	Prime de fin d'année	51.050/CO/111	A.R. 12.05.2004
17.05.1999	Frais de transport	51.049/CO/111	A.R. 28.05.2003

CHAPITRE III. – Dispositions finales

Art. 4.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 15 mai 2000 et est valable pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de six mois, signifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique.

CCT : 17.11.14

AR : 28.04.15

MB : 17.06.15

Numéro d'enregistrement : 124.773/C0/111

Date d'enregistrement : 24.12.14

Publication de l'enregistrement au MB : 16.01.15

1. Contenu :

2. Durée :

À partir du 15 août 2014 pour une durée indéterminée

011-b. Extension du champ d'application 2014

Convention collective de travail du 17 novembre 2014

EXTENSION DU CHAMP D'APPLICATION

Art. 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à partir du 15 août 2014 à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, suite à la modification de son champ de compétence par l'arrêté royal du 21 juillet 2014 (Moniteur belge du 5 août 2014) et est conclue en application de l'article 27 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Les dispositions de la présente convention collective de travail ne s'appliquent pas aux conventions collectives de travail qui concernent exclusivement les monteurs de ponts et de charpentes métalliques ainsi que leurs travailleurs et travailleuses.

Art. 2.

Toutes les conventions collectives de travail, conclues au sein de la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, qui sont encore en vigueur en date du 15 août 2014, sont applicables aux entreprises visées à l'article 1^{er}, sans préjudice des dispositions plus favorables aux travailleurs convenues au niveau desdites entreprises.

Art. 3.

Les entreprises visées à l'article 1^{er} sont redevables des cotisations au fonds de sécurité d'existence des fabrications métalliques à dater du 1^{er} jour du trimestre au cours duquel la présente convention collective de travail est conclue.

Art. 4.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 15 août 2014 et est conclue pour une durée indéterminée.

Chacune des parties signataires peut la dénoncer à condition qu'un délai de 6 mois soit respecté ; cette dénonciation est notifiée par lettre recommandée à la poste au président de la Commission paritaire de des constructions métallique, mécanique et électrique et à chacune des parties signataires.

Décisions de la commission paritaire du 13 janvier 1965

1. Contenu :

- Fonctionnement de la commission paritaire nationale
- Institution des trois sections paritaires nationales
 - o fabrications métalliques
 - o transformation artisanale des métaux
 - o entreprise de montage des ponts et charpentes
- Institution de sections paritaires régionales
- Procédure de conciliation

2. Durée :

Durée indéterminée depuis la décision de la CP

015. Règlement d'ordre intérieur

Décision de la commission paritaire du 13 janvier 1965

REGLEMENT D'ORDRE INTERIEUR DE LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DES CONSTRUCTIONS METALLIQUE, MECANIQUE ET ELECTRIQUE

CHAPITRE I^{er}. – Commission paritaire nationale

SIEGE

Art. 1^{er}.

Le siège de la Commission est établi à Bruxelles.

CONSEILLERS TECHNIQUES

Art. 2.

Le groupe des chefs d'entreprise et le groupe des ouvriers membres de la Commission peuvent chacun se faire accompagner de conseillers techniques internes qui font partie des organisations représentées au sein de la Commission paritaire. Peuvent également agir en qualité de conseiller technique interne tant des chefs d'entreprise que des ouvriers, les personnes qui font partie des entreprises ressortissant à la Commission paritaire. Dans ce dernier cas, leur participation se limite aux points de l'ordre du jour par lesquels elles sont directement concernées.

A titre exceptionnel et moyennant une décision unanime de la Commission paritaire, des conseillers techniques externes peuvent également être admis à la Commission paritaire sur la proposition du président. Les conseillers techniques ont uniquement voix consultative.

MEMBRES

Art. 3.

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.

REFERENDAIRE

Art. 4.

A la demande de la Commission paritaire ou de son président, le référendaire peut donner des avis d'ordre juridique ou technique sur les points figurant à l'ordre du jour de la réunion. Il peut assister en particulier la Commission dans l'élaboration du texte des décisions à prendre.

CONVOCATIONS

Art. 5.

Outre les obligations qui lui sont imparties par l'article 2 de l'arrêté du Régent du 15 octobre 1945, le président réunit la Commission paritaire nationale à la demande écrite d'une des organisations nationales représentées.

Art. 6.

La Commission se réunit sur convocation du président au plus tard dans les quinze jours de la réception de la demande visée à l'article 5.

Les convocations sont envoyées aux membres effectifs et suppléants dix jours avant la date de la réunion, sauf les cas d'urgence ; elles indiquent l'ordre du jour de la séance et sont accompagnées, dans la mesure du possible, d'une note explicative.

Art. 7.

Si l'une des délégations représentées en fait expressément la demande, le président sera tenu de reporter la décision à une deuxième séance qui se tiendra obligatoirement dans la quinzaine.

Si à cette seconde réunion aucun accord n'intervient et à moins que les membres n'en décident autrement à l'unanimité, les négociations seront déclarées rompues.

PROCES-VERBAUX

Art. 8.

Les procès-verbaux des séances sont rédigés dans les deux langues nationales. Ils relatent les propositions faites, les propositions des organisations représentées, le résumé de l'exposé de leurs motifs, les décisions ou résolutions adoptées et les déclarations dont l'insertion est demandée.

Art. 9.

Les procès-verbaux sont adressés aux membres effectifs et suppléants dans les quinze jours qui suivent la réunion.

Les demandes de rectification doivent être introduites par écrit dans les quinze jours de la réception du procès-verbal.

Celles-ci sont envoyées aux membres de la Commission paritaire dans le plus bref délai possible. Le texte du procès-verbal est soumis pour approbation au début de la réunion suivante.

CHAPITRE II. – Sections paritaires nationales permanentes

INSTITUTION

Art. 10.

Des sections paritaires nationales permanentes sont instituées au sein de la Commission paritaire nationale pour les branches d'activité ci-après indiquées :

1. Section paritaire nationale des entreprises de fabrication métallique
2. Section paritaire nationale des entreprises artisanales de la transformation des métaux
3. Section paritaire nationale des entreprises de montage des ponts et charpentes.

MISSION

Art. 11.

Chacune des sections paritaires nationales examine les questions qui lui sont soumises, de sa propre initiative ou sur demande de la Commission paritaire nationale.

Art. 12.

Toutes les décisions des sections paritaires nationales doivent être soumises à la ratification de la Commission paritaire nationale dans le délai d'un mois.

COMPOSITION

Art. 13.

La composition de chacune des sections paritaires nationales prévues à l'article 10 est fixée comme suit :

1. *Section paritaire nationale des entreprises de fabrication métallique*

11 membres effectifs représentant les employeurs ;

11 membres effectifs représentant les travailleurs ; à répartir comme suit :

- Centrale des Métallurgistes de Belgique (C.M.B.) : 6
- Centrale Chrétienne des Métallurgistes de Belgique (C.C.M.B.) : 4
- Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique (C.G.S.L.B.) : 1.

2. *Section paritaire nationale des entreprises artisanales de la transformation des métaux*

8 membres effectifs représentant les employeurs ;

8 membres effectifs représentant les travailleurs ; à répartir comme suit :

- C.M.B. : 4
- C.C.M.B. : 4

3. *Section paritaire nationale des entreprises de montage des ponts et charpentes*

6 membres effectifs représentant les employeurs ;

6 membres effectifs représentant les travailleurs ; à répartir comme suit :

- C.M.B. : 4
- C.C.M.B. : 2

Chaque section paritaire nationale comprend en outre autant de membres suppléants que de membres effectifs.

Les président, vice-président, secrétaire, secrétaire-adjoint et référendaire de la Commission paritaire nationale font partie de ces sections paritaires nationales et y exercent les mêmes fonctions. Tout membre de la Commission paritaire nationale peut assister à la réunion de ces sections, avec voix consultative.

Art. 14.

Les membres des sections paritaires nationales sont désignés par la Commission paritaire nationale.

La liste des membres composant chacune des sections paritaires figure en annexe du présent règlement d'ordre intérieur.

Toute modification dans la composition de ces sections est soumise à l'approbation de la Commission paritaire nationale.

PROCEDURE

Art. 15.

Les sections paritaires nationales fonctionnent selon les règles prévues aux articles 3 à 6.

CHAPITRE III. – Sous-commissions et comités restreints

Art. 16.

La Commission paritaire nationale peut décider la création de sous-commissions ou de comités restreints pour l'examen de problèmes particuliers relevant de sa compétence. Elle en fixe la composition.

Art. 17.

Les président, vice-président, secrétaire, secrétaire-adjoint et référendaire de la Commission paritaire nationale font partie de ces sous-commissions ou comités restreints et y exercent les mêmes fonctions.

Art. 18.

Toutes les décisions des sous-commissions ou comités restreints doivent être soumises à la ratification de la Commission paritaire nationale.

Art. 19.

Le groupe des chefs d'entreprise et le groupe des ouvriers membres d'une sous-commission ou d'un comité restreint peuvent se faire accompagner chacun de conseillers techniques.

CHAPITRE IV. – Sections paritaires régionales permanentes

INSTITUTION

Art. 20.

Dix sections paritaires régionales pour les entreprises de fabrication métallique sont créées à Bruxelles, Gand, Bruges, Anvers, Saint-Nicolas, Charleroi, Liège, La Louvière, Tournai et Mons.

Ces sections sont dénommées comme suit :

1. Section paritaire régionale des fabrications métalliques du Brabant ayant son siège à Bruxelles
2. Section paritaire régionale des fabrications métalliques de la Flandre occidentale ayant son siège à Courtrai
3. Section paritaire régionale des fabrications métalliques de la Flandre orientale ayant son siège à Gand
4. Section paritaire régionale des fabrications métalliques d'Anvers-Limbourg ayant son siège à Anvers

5. Section paritaire régionale des fabrications métalliques de Saint-Nicolas ayant son siège à Saint-Nicolas
6. Section paritaire régionale des fabrications métalliques de Charleroi-Namur ayant son siège à Charleroi
7. Section paritaire régionale des fabrications métalliques de Liège-Luxembourg ayant son siège à Liège
8. Section paritaire régionale des fabrications métalliques du Centre ayant son siège à La Louvière
9. Section paritaire régionale des fabrications métalliques du Tournaisis ayant son siège à Tournai
10. Section paritaire régionale des fabrications métalliques de Mons-Borinage ayant son siège à Mons.

MISSION

Art. 21.

La mission des sections paritaires régionales est fixée et limitée comme suit :

1. les sections paritaires régionales désignent les membres formant l'organe régional de conciliation prévu à l'article 5 litt. a) de l'arrêté du Régent du 15.10.1945 et à l'article 27 du présent règlement ;
2. elles peuvent adapter à la situation particulière d'une région les décisions prises par la Commission paritaire nationale, sans qu'elles soient autorisées à prendre dans ce domaine des décisions qui iraient à l'encontre ou qui sortiraient du cadre des décisions adoptées par la Commission paritaire nationale ;
3. elles peuvent, en outre, prendre des accords qui doivent être soumis à la ratification de la Commission paritaire nationale sur des questions ayant un caractère purement local ou régional.

COMPOSITION

Art. 22.

La composition de chacune des sections paritaires régionales prévues à l'article 20 est fixée comme suit :

1. *Section paritaire régionale des fabrications métalliques du Brabant*

14 membres effectifs représentant les employeurs ;

14 membres effectifs représentant les travailleurs ; à répartir comme suit :

- Centrale des Métallurgistes de Belgique : 8
- Centrale Chrétienne des Métallurgistes de Belgique : 6.

2. *Section paritaire régionale des fabrications métalliques de la Flandre occidentale*

7 membres effectifs représentant les employeurs ;

7 membres effectifs représentant les travailleurs ; à répartir comme suit :

- Centrale des Métallurgistes de Belgique : 3
- Centrale Chrétienne des Métallurgistes de Belgique : 4.

3. *Section paritaire régionale des fabrications métalliques de la Flandre orientale*

8 membres effectifs représentant les employeurs ;

8 membres effectifs représentant les travailleurs ; à répartir comme suit :

- Centrale des Métallurgistes de Belgique : 3
- Centrale Chrétienne des Métallurgistes de Belgique : 4
- Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique : 1

4. *Section paritaire régionale des fabrications métalliques d'Anvers-Limbourg*
- 15 membres effectifs représentant les employeurs ;
- 15 membres effectifs représentant les travailleurs ; à répartir comme suit :
- Centrale des Métallurgistes de Belgique : 7
 - Centrale Chrétienne des Métallurgistes de Belgique : 7
 - Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique : 1
5. *Section paritaire régionale des fabrications métalliques de Saint-Nicolas*
- 5 membres effectifs représentant les employeurs ;
- 5 membres effectifs représentant les travailleurs ; à répartir comme suit :
- Centrale des Métallurgistes de Belgique : 2
 - Centrale Chrétienne des Métallurgistes de Belgique : 3
6. *Section paritaire régionale des fabrications métalliques de Charleroi-Namur*
- 10 membres effectifs représentant les employeurs ;
- 10 membres effectifs représentant les travailleurs ; à répartir comme suit :
- Centrale des Métallurgistes de Belgique : 7
 - Centrale Chrétienne des Métallurgistes de Belgique : 3
7. *Section paritaire régionale des fabrications métalliques de Liège-Luxembourg*
- 10 membres effectifs représentant les employeurs ;
- 10 membres effectifs représentant les travailleurs ; à répartir comme suit :
- Centrale des Métallurgistes de Belgique : 7
 - Centrale Chrétienne des Métallurgistes de Belgique : 3
8. *Section paritaire régionale des fabrications métalliques du Centre*

11 membres effectifs représentant les employeurs ;

11 membres effectifs représentant les travailleurs ; à répartir comme suit :

- Centrale des Métallurgistes de Belgique : 7
- Centrale Chrétienne des Métallurgistes de Belgique : 3
- Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique : 1

9. *Section paritaire régionale des fabrications métalliques du Tournaisis*

10 membres effectifs représentant les employeurs ;

10 membres effectifs représentant les travailleurs ; à répartir comme suit :

- Centrale des Métallurgistes de Belgique : 7
- Centrale Chrétienne des Métallurgistes de Belgique : 3

10. *Section paritaire régionale des fabrications métalliques de Mons-Borinage*

10 membres effectifs représentant les employeurs ;

10 membres effectifs représentant les travailleurs ; à répartir comme suit :

- Centrale des Métallurgistes de Belgique : 7
- Centrale Chrétienne des Métallurgistes de Belgique : 3

Chaque section paritaire régionale comprend en outre autant de membres suppléants que de membres effectifs.

A défaut de désignation par le Ministre ayant le travail dans ses attributions, les président, vice-président, secrétaire et secrétaire-adjoint de la Commission paritaire nationale ou leurs délégués font partie de ces sections paritaires régionales et y exercent les mêmes pouvoirs.

Art. 23.

Les membres des sections paritaires régionales sont désignés par la Commission paritaire nationale.

La liste des membres composant chacune de ces sections paritaires figure au présent règlement d'ordre intérieur.

Toute modification dans la composition de ces sections est soumise à l'approbation de la Commission paritaire nationale.

Art. 24.

Les sections paritaires régionales fonctionnent selon les règles prévues aux articles 3 à 6.

CHAPITRE V. – La conciliation

Art. 25.

Conformément aux dispositions du paragraphe a) de l'article 5 de l'arrêté du Régent du 15 octobre 1945, la Commission paritaire nationale décide de créer un Comité national et des organes régionaux de conciliation.

Les membres du Comité de conciliation régional qui ne sont pas membre de la Commission paritaire nationale doivent cependant faire partie des organisations représentées au sein de cette Commission paritaire.

Section 1. – Le comité national de conciliation – composition

Art. 26.

Outre le président, le vice-président, le secrétaire et le secrétaire-adjoint de la Commission paritaire nationale, le Comité national se compose d'au moins deux membres de la Commission paritaire nationale choisis par moitié parmi les membres effectifs ou suppléants représentant les employeurs et par moitié parmi les membres effectifs ou suppléants représentant les travailleurs.

Section 2. – Les comités régionaux de conciliation

Art. 27.

Des comités régionaux de conciliation sont créés à Bruxelles, Gand, Courtrai, Anvers, Saint-Nicolas, Charleroi, Liège, La Louvière, Tournai et Mons, pour régler les litiges intéressant respectivement les entreprises du Brabant, des deux Flandres, d'Anvers-Limbourg, de Charleroi-Namur, de Liège-Luxembourg, du Centre, du Tournaisis et du Borinage.

Art. 28.

A défaut de désignations par le Ministre ayant le travail dans ses attributions, les président, vice-président, secrétaire et secrétaire-adjoint de la Commission paritaire nationale ou leurs délégués font partie des comités paritaires régionaux et y exercent les mêmes pouvoirs.

Art. 29.

Chaque comité régional de conciliation est composé paritairement et comprend au moins un membre effectif ou suppléant de la Commission paritaire nationale.

Chacun des membres du Comité national de conciliation peut siéger, le cas échéant, en tant que membre des comités régionaux de conciliation.

Art. 30.

Les règles relatives aux réunions et à la procédure des débats en Commission paritaire nationale sont applicables par assimilation aux instances régionales de conciliation prévues à l'article 27 ci-dessus.

Section 3. – Procédure de conciliation

Art. 31.

Dans le but d'éviter tout recours prématuré à la grève ou au lock-out, il est établi la procédure de conciliation décrite aux articles 32 à 35 ci-après.

Art. 32.

1. A l'occasion d'un litige surgissant au sein d'une entreprise, la partie la plus diligente fait connaître par écrit l'objet du différend au président du Comité régional de conciliation prévu à l'article 28 du présent règlement.
2. Le président réunit le Comité régional de conciliation dans un délai maximum de sept jours ouvrables commençant à courir dès le moment où il a été saisi de la requête, la date figurant au cachet postal faisant foi. La convocation indique l'objet du litige, tel qu'il résulte de l'écrit prévu au paragraphe précédent et dont copie doit être jointe.
3. Le Comité régional de conciliation épuise, si possible en une séance, tous les moyens de médiation ou de conciliation qui s'offrent à lui en examinant toute proposition ou suggestion émanant des parties intéressées ou du comité lui-même. Si le président estime, en accord avec les parties, que tous les moyens de conciliation n'ont pas été épuisés, il peut être décidé de poursuivre l'examen de l'affaire au cours d'une séance ultérieure convoquée dans les trois jours ouvrables. Cette instance met fin à la procédure de conciliation pour un litige intéressant une seule entreprise, sauf ce qui est dit à l'article 33 ci-dessous.

4. En tout état de cause, le président du Comité régional de conciliation transmet immédiatement une copie du procès-verbal de la séance au président de la Commission paritaire nationale qui l'adressera aux organisations nationales représentées à la Commission paritaire nationale.

Art. 33.

- A. Ne peuvent être déférés au Comité national de conciliation que les seuls litiges concernant une entreprise et portant sur :
 - a) l'interprétation des conventions collectives nationales ;
 - b) l'application d'engagements généraux pris en Commission paritaire nationale ;
 - c) des principes fondamentaux susceptibles d'avoir des répercussions à l'égard de l'ensemble des entreprises de l'industrie des fabrications métalliques ou d'un secteur professionnel de cette industrie.
- B. Un litige concernant en même temps plusieurs entreprises ou plus d'un siège d'une même entreprise est de la compétence du Comité national de conciliation dans les conditions suivantes :
 - a) si le litige porte sur une revendication dans laquelle sont collectivement impliqués en même temps plusieurs entreprises ou plus d'un siège d'une même entreprise, dépendant de commissions paritaires régionales différentes, le Comité national de conciliation est seul compétent ;
 - b) si le litige porte sur une revendication dans laquelle sont collectivement impliqués en même temps plusieurs entreprises ou sièges d'une même entreprise, dépendant d'une seule commission paritaire régionale, le Comité national de conciliation n'est compétent qu'après épuisement de la procédure de conciliation au stade régional, conformément aux stipulations des 1., 2. et 3. de l'article 32.

Lorsque le Comité national de conciliation est saisi de litiges dans les cas prévus au point A. ci-dessus, il se prononcera préalablement sur la validité des motifs qui ont été invoqués pour lui soumettre le litige.

Si ces motifs sont reconnus valables, le Comité national de conciliation traite du fond du litige ; sinon le litige est renvoyé au comité régional de conciliation.

Les décisions du Comité national de conciliation relatives à des questions de compétence sont communiquées à tous les présidents des comités régionaux de conciliations, pour leur information et celle des comités.

Art. 34.

De la convocation et de la réunion du Comité national de conciliation

Le Comité national de conciliation se réunit sur convocation de son président, dans un délai de sept jours ouvrables. Ce délai court dès le moment où le président du Comité national de conciliation est saisi du différend, la date figurant au cachet postal faisant foi.

Art. 35.

Il est dressé procès-verbal de chaque séance du Comité régional ou national de conciliation.

Le procès-verbal relate l'objet exact du litige, le détail de l'accord intervenu et, en cas de désaccord, les positions précises des parties au moment où ce désaccord est constaté.

Le président fait en sorte que les membres du Comité réunis pour connaître d'un différend soient en possession, avant l'ouverture de la séance, de tous les procès-verbaux des séances antérieures relatifs au litige examiné.

CHAPITRE VI. – Modifications du règlement d'ordre intérieur

Art. 36.

Le présent règlement peut être modifié par décision de la Commission paritaire nationale des constructions métallique, mécanique et électrique qui ne pourra délibérer valablement que si les modifications projetées ont été inscrites à l'ordre du jour.

Ces modifications ainsi entérinées sont soumises à l'approbation de Monsieur le Ministre de l'Emploi et du Travail.

100 RÉMUNÉRATION

- 111. CLASSIFICATION DE FONCTIONS**
- 112. DETERMINATION DU SALAIRE**
- 114. EGALITE DE REMUNERATION
HOMMES ET FEMMES**
- 120. SALAIRES HORAIRES**
- 121. BUDGET**
- 130-a. PRIME DE FIN D'ANNEE**
- 130-b. PRIME DE FIN D'ANNEE**
- 140-a. PRIMES**
- 140-b. PRIME CORONA**
- 151-a. FRAIS DE TRANSPORT**
- 151-b. FRAIS DE TRANSPORT**
- 152. FRAIS ET INDEMNITES DE DEPLACEMENT**
- 160. SYSTEME SECTORIEL DES ECO-CHEQUES**

CCT : 26.05.08

AR : 13.05.16

MB : 21.06.16

Numéro d'enregistrement : 88.669/CO/111

Date d'enregistrement : 07.07.08

Publication de l'enregistrement au MB : 16.07.08

1. Contenu :

- Instauration d'une classification de fonctions supplétive, paritaire depuis le 1^{er} janvier 2008
- Objectif : élaborer une classification de fonctions analytique paritaire pour remplacer la classification de fonctions supplétive
- Annexe : procédure de classification :
 - o Création d'une commission de classification composée paritairement
 - o Mission : intervenir en cas de contestation au sujet de l'attribution d'une catégorie déterminée

2. Remplacement de CCT :

CCT 19.06.97 – AR 18.09.01 – MB 21.02.02

3. Durée :

À partir du 1^{er} janvier 2008 et jusqu'au 31 décembre 2009

MAIS : prorogation d'un an chaque fois, tant qu'il n'existe pas de classification de fonctions analytique

111. Classification de fonctions

Convention collective de travail du 26 mai 2008

LA CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE

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

Art. 1^{er}. – Généralités

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises de montage de ponts et de charpentes métalliques ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, à l'exception de celles appartenant au secteur des entreprises de fabrications métalliques.

On entend par « entreprises de montage de ponts et charpentes métalliques » : les firmes spécialisées dans les travaux de montage, démontage, démolition sur chantiers extérieurs de charpentes métalliques et accessoires de ponts, de réservoirs, de gazomètres, de grosse chaudronnerie, d'éléments de grosse mécanique, d'installations pétrolières, ainsi que dans la manutention de pièces pondéreuses et dans le montage d'échafaudages métalliques.

Ces entreprises travaillent généralement pour le compte d'entreprises qui ont fabriqué le matériel repris à l'alinéa précédent ou pour celles qui l'ont acheté et en ont l'emploi.

Cette convention collective de travail est également applicable aux employeurs et ouvriers des entreprises – à l'exception des entreprises ressortissant à Commission paritaire de la construction – dont l'activité principale est :

- la location de services et/ou de matériel pour l'exécution de tous travaux de levage ;
- l'exécution de tous travaux de levage.

On entend par « ouvriers » : les ouvriers et ouvrières.

CHAPITRE II. – Objet

Art. 2. – Instauration d'une classification de fonction paritaire, supplétive

- § 1. A partir du 1^{er} janvier 2008 est instaurée une classification de fonction paritaire, supplétive dont la description intégrale est reprise à l'annexe 1re de la présente convention collective de travail.
- § 2. Les entreprises qui ressortissent au champ d'application de l'actuelle convention collective de travail et qui au 1^{er} janvier 2008 ont déjà un système de classification propre, ne doivent pas adapter ce système à la classification de fonction paritaire supplétive.
- § 3. Les entreprises qui ressortissent au champ d'application de l'actuelle convention collective de travail et qui n'ont pas de classification propre, doivent se conformer à la classification paritaire, instaurée par la présente convention collective de travail, pour le 30 juin 2008 au plus tard.

CHAPITRE III. – Elaboration d'une classification de fonction analytique

Art. 3. – Plan par étapes

- § 1. En vue de la concrétisation d'une classification de fonction analytique, il sera mis en place un plan par étapes qui sera ratifié par toutes les parties signataires.
- § 2. Le plan par étapes est joint à la présente convention collective de travail sous l'annexe 2 et en fait intégralement partie.

Art. 4. – Le remplacement de la classification de fonction paritaire supplétive par une classification de fonction analytique

Au plus tard le 31 décembre 2009, la classification de fonction paritaire supplétive sera remplacée par une classification de fonction paritaire analytique, conformément au plan par étapes.

CHAPITRE IV. – Durée, levée et remplacement

Art. 5. – Durée

La présente convention collective de travail est signée pour une durée déterminée. Elle entre en application le 1^{er} janvier 2008 et prend fin le 1^{er} janvier 2010, à condition que l'article 6 de la présente convention collective de travail soit appliqué.

Art. 6. – Remplacement

La présente convention collective de travail sera remplacée au plus tard le 1^{er} janvier 2010 par une convention collective de travail relative à une classification de fonction paritaire analytique.

Art. 7. – Reconduction tacite

§ 1. Si au 31 décembre 2009, les parties signataires ne sont pas prêtes avec l'élaboration d'une classification de fonction paritaire analytique, la présente convention collective de travail sera tacitement reconduite de 1 an.

§ 2. Cette reconduction tacite de chaque fois 1 an sera appliquée tant que les dispositions de l'article 6 ne seront pas rencontrées.

Annexe 1^{re} à la convention collective de travail du 26 mai 2008, conclue au sein de la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, relative à la classification de fonction (section monteurs)

CHAPITRE I. – Procédure de classification du secteur montage

En exécution de la convention collective de travail du 26 mai 2008 s'appliquant au secteur montage, une commission de classification, dénommée ci-après CTP, a été créée. Dans cette commission siègent pour :

- les employeurs : André Defoort ;
- la CSC : Glenn Schreurs ;
- la FGTB : Frank Stevens en Jessica Di Santo ;
- la CGSLB : Yves Vergeylen.

Le secrétariat de cette commission est assumé par le représentant des employeurs et est établi à Agoria, Tramstraat 61, 9052 Gent-Zwijnaarde.

La mission de cette CTP consiste à intervenir en cas de litige quant à l'attribution d'une classe, conformément à la méthode de classification fixée en exécution de la CTP susmentionnée.

Pour traiter un litige au sein de la CTP, la partie requérante transmettra par écrit à la commission les informations suivantes (à l'adresse du secrétariat) :

- une description de fonction, dont toutes les parties ont pris connaissance ;
- le contexte du litige ;
- les arguments techniques pour expliquer les points de vue.

La commission pourra, le cas échéant, demander par écrit toute information complémentaire qu'elle juge utile.

Dans les deux mois après réception du dossier, la CTP prendra une décision. Le résultat, signé par les membres de la CTP sera transmis par écrit aux parties concernées.

La décision qui en découle entrera en vigueur avec effet rétroactif à partir de la date où la CTP aura reçu le dossier, quelle que soit la procédure ultérieure éventuelle (voir ci-dessous).

Dans le mois après notification de la décision, il est possible d'interjeter appel de façon motivée. La partie la plus diligente en informera les membres de la commission par écrit. Si aucun appel n'a été interjeté dans ce délai, la décision devient définitive et doit être appliquée.

Dans le mois suivant l'introduction de l'appel, les membres de la commission se rendront éventuellement sur place dans l'entreprise pour observer la fonction faisant l'objet du litige. Un rapport écrit comprenant la décision relative à la catégorie attribuée sera transmis aux différentes parties. Cette seconde décision est définitive. Un appel ultérieur n'est pas possible.

CHAPITRE II. – Classification des fonctions du secteur des monteurs

CLASSE I^{re}. Manoeuvre ordinaire en formation

I. Général

Formation élémentaire sans expérience professionnelle. Etre capable de travailler en équipe et d'aider l'ouvrier plus spécialisé dans l'exécution de son travail. Exécute convenablement et correctement les instructions données. Travaille uniquement sous supervision. Informe la direction des difficultés rencontrées. Est capable de déplacer des matériaux, de les manipuler, les faire passer, les trier, charger, décharger et d'aider lors du montage, de l'ouverture et de la fermeture d'appareils ou le nettoyage de boulons. Exécute du travail de manutention pour lequel aucune connaissance spécifique n'est requise. Est capable d'assurer l'entretien et la sécurité des locaux.

II. Spécifique

Manœuvre

CLASSE II. Manœuvre d'élite

I. Général

Connaissance du métier acquise par la formation pratique. Connaît et maîtrise l'utilisation des matériaux et appareils du métier. A l'issue de sa formation, il est capable de comprendre de simples plans. Est capable de travailler en équipe. Assiste le manœuvre plus spécialisé dans son travail. Est capable d'exécuter des tâches simples de façon autonome. Travaille sous les ordres d'une personne de catégorie supérieure. Exécute convenablement les tâches qui lui sont confiées tenant compte du rendement imposé. Informe la direction des difficultés rencontrées. Travaille dans le respect des normes de sécurité.

II. Spécifique

Aide-monteur
Chauffeur de camion (permis C)

CLASSE III. Manœuvre spécialisé

I. Général

Scolarité de base ou formation équivalente. Est capable de comprendre de simples plans. Connaît et maîtrise l'utilisation de la plupart des matériaux et appareils du métier. Est capable de travailler en équipe ou de façon autonome. Assiste un ouvrier plus spécialisé dans son travail. Exécute correctement le travail demandé au rendement souhaité. Résout les problèmes simples qu'il rencontre. Fait des propositions pour améliorer les méthodes de travail. Travaille dans le respect des normes de sécurité et de qualité.

II. Spécifique

Aide-monteur expérimenté
Grutier (base)
Chauffeur de camion (permis CE)

CLASSE IV. Manœuvre spécialisé d'élite

I. Général

Niveau A3 ou formation équivalente par expérience en entreprise. Connaît et maîtrise l'utilisation des matériaux et appareils du métier. Maîtrise et comprend un plan non complexe. Est capable de travailler en équipe ainsi que de façon autonome. Travaille sous les ordres d'une personne de catégorie supérieure, mais est capable de travailler de façon autonome à une tâche moins compliquée. Exécute le travail conformément aux données techniques et au rendement requis. Lorsqu'il rencontre des difficultés, il sollicite l'aide de quelqu'un d'une catégorie supérieure.

II. Spécifique

Grutier niveau 1
Monteur niveau 2

CLASSE V. Spécialisé d'élite

I. Général

Scolarité de base minimum A3 ou l'équivalent sur base d'expérience professionnelle. Comprend et est capable de lire des plans. Connaissance approfondie du métier par ses connaissances théoriques et son expérience pratique. Connaît et maîtrise l'utilisation des matériaux de base, appareils et autres équipements du métier. A de solides notions de l'organisation du travail et de la simplification des tâches. Travaille dans le respect des normes de sécurité et de qualité. Utilise ses outils de façon judicieuse et professionnelle. Est capable de travailler en équipe ainsi que de façon autonome. Assiste un ouvrier plus spécialisé dans son travail. Exécute les travaux demandés de façon indépendante et selon les normes de productivité imposées. Est capable de prendre des initiatives lorsque des difficultés se présentent, sollicite l'aide de quelqu'un d'une catégorie supérieure ou de la direction en cas de difficultés plus importantes. Veille à éviter des difficultés futures. Travaille dans le respect des normes de sécurité. Travaille dans le respect des normes de qualité et des procédures. Est techniquement responsable.

II. Spécifique

Soudeur
Grutier niveau 2
Tuyauteur
Mécanicien

CLASSE VI. Manœuvre qualifié

I. Général

Scolarité de base minimum A3 ou formation équivalente en expérience. Possède de sérieuses notions d'organisation et de simplification du travail. A une connaissance approfondie du métier, tant en théorie qu'en pratique. Connaît et maîtrise l'utilisation des matériaux et outils du métier. Maîtrise la lecture et l'interprétation de simples cahiers de charge. Exécute le travail conformément aux données techniques, au rendement imposé et aux normes de sécurité. Est techniquement responsable. Il prévoit les complications éventuelles et résout le problème à temps ou sollicite l'aide d'une personne d'une catégorie supérieure. Prend l'initiative face à de simples difficultés. Contrôle l'approvisionnement en pièces détachées. Informe la direction des difficultés rencontrées. Est capable d'exécuter le travail sans supervision ou instructions. Est capable de diriger une équipe de 2 à 3 personnes et de leur donner les instructions nécessaires. Est capable de discuter avec des tiers de problèmes techniques et de schémas et inspire le respect nécessaire. Est capable, après concertation avec un supérieur (1^{er} monteur, brigadier ou chef-monteur), d'exécuter le cahier de charge et de l'expliquer aux autres. Est capable de rédiger un bref rapport.

II. Spécifique

Soudeur – Monteur
Electricien
Mécanicien
Ajusteur-mécanicien
Grutier niveau 3

CLASSE VII. Qualifié d'élite

I. Général

Formation de base niveau A3 ou équivalente basée sur solide expérience en entreprise. Possède de solides notions d'organisation et de simplification du travail. Connaît et maîtrise l'utilisation des matériaux et appareils du métier. Maîtrise et comprend tous les plans. Maîtrise la lecture et l'interprétation de cahiers de charges simples et complexes. Est capable de travailler tant en équipe que de façon autonome. Est capable d'exécuter les tâches sans assistance, supervision ou instructions. Est capable de diriger une équipe de 2 à 3 personnes. Peut discuter avec des tiers de problèmes techniques et de plans et inspire le respect. Est capable, après concertation avec un supérieur (brigadier ou chef-monteur), d'exécuter le cahier de charge et de l'expliquer aux autres. Est capable de rédiger un bref rapport. Exécute le travail dans le respect des normes de sécurité, des tolérances et est techniquement responsable vis-à-vis de la direction. Fait des propositions en vue d'améliorer la méthode de travail.

II. Spécifique

Monteur niveau 1

Régleur

Ajusteur mécanicien niveau 1

Mécanicien moteurs

Grutier niveau 4

Soudeur à l'arc et TIG

Tuyauteur-fabricant

Machiniste

CLASSE VIII. Spécialisé qualifié

I. Général

Niveau A3/A2 ou équivalent sur base d'expérience professionnelle. Connaissance approfondie/intégrale du métier, tant du point de vue de la connaissance théorique, que de l'expérience pratique. Possède de solides notions d'organisation et de simplification du travail. Peut discuter avec des tiers de problèmes techniques. Prévoit les difficultés éventuelles et les résout à temps afin de ne pas perdre de

temps. Est capable de rédiger un bref rapport. Est techniquement responsable vis-à-vis de la direction pour l'exécution du travail. Exécute les travaux de façon autonome et selon les règles de productivité. Est capable de coordonner et de diriger le travail d'un petit groupe (3 à 4 personnes) dans le respect des normes de sécurité, de qualité et de productivité.

II. Spécifique

Soudeur niveau 1
Soudeur spécialisé à l'arc électrique
Tuyauteur-fabricant spécialisé
Premier monteur échafaudages

CLASSE IX. Brigadier

I. Général

Niveau A2 ou formation équivalente sur la base d'une expérience en entreprise. Possède de solides notions d'organisation et de simplification du travail. Connaissance approfondie/intégrale du métier, tant du point de vue de la connaissance théorique, que de l'expérience pratique. Maîtrise et comprend les plans et cahiers de charges et est capable de rédiger un rapport de mesure. Maîtrise le métier d'aide-monteur. Connaissance souhaitable d'au moins une langue étrangère. Peut discuter avec des tiers de problèmes techniques et de plans et doit dès lors inspirer le respect. Peut également exécuter le travail sans assistance, contrôle ou instruction quelconque. Doit posséder certaines aptitudes pour diriger et motiver les travailleurs. Doit posséder certaines aptitudes quant à l'organisation de son travail. Prévoit les difficultés éventuelles et les résout à temps afin de ne pas perdre de temps. Prend les initiatives nécessaires pour atteindre le résultat requis avec le minimum d'efforts et de coûts. Prend l'initiative de résoudre certaines difficultés et sollicite l'aide de quelqu'un d'une catégorie supérieure, voire, au besoin de la direction. Est capable d'atteindre la tolérance d'implantation requise par le métier à des conditions de rendement normales.

II. Spécifique

Topographe-régleur
Brigadier
Grutier niveau 5

CLASSE X. Contremaître

I. Général

Niveau A2/A3 ou équivalent sur base d'expérience professionnelle. Possède de solides notions d'organisation et de simplification du travail. Parle au moins une langue étrangère. Est capable d'organiser et de gérer le travail sur un chantier : planification et répartition des tâches, suivi de la bonne exécution du travail, rédaction de rapports, procès-verbaux succincts. Connaissance approfondie et intégrale du métier, tant sur le plan théorique que pratique : excelle dans un métier et est compétent dans les autres. Maîtrise et comprend les plans et rédige un rapport de mesurage.

APTITUDE

Est capable de donner correctement les instructions nécessaires. Prouve qu'il est capable de traiter des problèmes délicats, notamment adapter certaines tâches dérogeant à l'offre ; est capable de résoudre des tensions entre les travailleurs. Encadre une équipe de 20 à plus de 30 travailleurs selon la complexité de l'organisation du chantier concerné. Possède les capacités pour diriger/encadrer plusieurs équipes en même temps conformément aux normes de sécurité, en veillant à une bonne ambiance de travail et à l'efficacité nécessaire.

ACTIVITÉS

Veille à ce qu'aucune difficulté technique ne se présente, de quelque nature que ce soit, pendant l'exécution des travaux, en y réfléchissant à l'avance et en cherchant/applicant la solution adéquate. Interprète tous les documents relatifs au travail, en retire les instructions utiles, les transmet éventuellement et veille à leur respect. Connaît les consignes de sécurité et veille à leur respect par ses équipes. Peut travailler sans supervision à une certaine tâche, avec ou sans assistance. Prévoit d'éventuelles difficultés et les résout à temps. Peut également exécuter le travail, sans aide, contrôle ou quelque instruction que ce soit. Exécute tous travaux normaux de réglage à l'aide d'outils mécaniques ou visuels/optiques de réglage tels le théodolite et appareil de mesurage de niveau. Est capable d'assurer une implantation sur place.

RESPONSABILITÉ

Est responsable de l'exécution d'un travail demandé ou de l'exécution d'une partie de projet selon les normes de qualité, sécurité, d'environnement et de productivité. Sollicite l'aide de la direction là où cela s'avère nécessaire. Est responsable de la coordination entre les services administratifs et techniques de l'entreprise et du/des chantier(s). Est chargé des réunions de coordination et de sécurité. Est responsable du contrôle de l'approvisionnement en matériaux ; fait les remarques et tire les conclusions qui s'imposent. Veille à ce que l'entreprise soit bien représentée auprès du client.

CCT : 11.07.11

AR : 05.12.12

MB : 28.02.13

Numéro d'enregistrement : 105.522/CO/111

Date d'enregistrement : 02.09.11

Publication de l'enregistrement au MB : 19.09.11

1. Contenu :

- Salaires
 - o Suppression des salaires dégressifs pour travailleurs mineurs d'âge : à partir du 01.01.2012
 - o Salaires horaires de base minimums et maximums
 - o Salaires horaires effectifs minimums et maximums
 - o Prime de danger : salaires horaires de base minimums et maximums + 20 %
- Indexation : tous les salaires
 - o 1^{er} juillet 2019 : + 1,95 %

2. Remplacement de CCT :

CCT 16.06.97 – AR 05.09.01 – MB 07.12.01 – Numéro d'enregistrement 45.235/CO/111.03

3. Durée :

A partir du 1^{er} janvier 2012 pour une durée indéterminée

4. Remarque :

À l'article 15 de l'accord national 2019-2020, il est rappelé ce qui suit :
« Les interlocuteurs sociaux sectoriels s'engagent à ne pas introduire la dégressivité salariale qui serait appliquée aux salaires des jeunes »

112. Détermination du salaire

Convention collective de travail du 11 juillet 2011

DETERMINATION DU SALAIRE

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

Art. 1^{er}.

§ 1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et ouvriers des entreprises de montage de ponts et charpentes métalliques ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, à l'exclusion de celles appartenant au secteur des entreprises de fabrications métalliques.

§ 2. On entend par entreprises de montage de ponts et charpentes métalliques : les firmes spécialisées dans les travaux de montage, démontage, démolition sur chantiers extérieurs de charpentes et accessoires de ponts, de réservoirs, de gazomètres, de grosse chaudronnerie, d'éléments de grosse mécanique, d'installations pétrolières, ainsi que dans la manutention de pièces pondéreuses et dans le montage d'échafaudages.

Ces entreprises travaillent généralement pour le compte de firmes qui ont fabriqué le matériel repris à l'alinéa précédent ou pour celles qui l'ont acheté et en ont l'emploi.

§ 3. La présente convention collective de travail s'applique également aux employeurs et aux ouvriers des entreprises, à l'exclusion de celles ressortissant à la commission paritaire de la construction, dont l'activité principale consiste en :

- la location de services et/ou de matériel pour l'exécution de divers travaux de levage ;
- l'exécution de divers travaux de levage.

§ 4. La présente convention collective de travail s'applique aussi aux firmes étrangères effectuant de travaux de montage en Belgique avec du personnel étranger.

§ 5. On entend par « ouvriers » : les ouvriers et les ouvrières.

CHAPITRE II. – Salaires

Art. 2.

Les salaires horaires minimums et maximums de base de même que les salaires minimums et maximums effectifs (équivalent aux salaires minimums et maximums de base majorés de 20 % au titre de prime de danger) sont repris dans un barème des salaires fixé par la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique.

Art. 3.

Les salaires horaires mentionnés à l'article 2 constituent le strict minimum et le maximum normatif applicable aux ouvriers.

Art. 4.

En application de l'article 26. bis de la loi du travail du 16 mars 1971 et de l'article 9 bis de la loi du 12 avril 1965 sur la protection du salaire des travailleurs, le sursalaire pour la prestation d'heures supplémentaires est payé immédiatement.

CHAPITRE III. – Liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation

Art. 5.

Les salaires horaires de base minimums et maximums et les salaires horaires effectivement payés 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 d'indices, nécessaires pour l'application de la présente convention, sont établis, compte tenu de la troisième décimale et sont arrondis au centième, le demi-centième étant arrondi au centième supérieur.

Le résultat de l'adaptation des salaires à l'index issu de l'application des articles 5, 6 et 7 de la présente convention est arrondi à la décimale inférieure lorsque la troisième décimale est inférieure à cinq. Le résultat est arrondi à la décimale supérieure lorsque la troisième décimale est supérieure ou égale à cinq.

Lorsqu'une majoration salariale coïncide avec une adaptation de l'index, la majoration est appliquée en premier lieu.

Art. 6.

Le 1^{er} mai 1997, les salaires sont adaptés à l'index comme décrit à l'article 8. L'adaptation est calculée en comparant l'indice du mois d'avril 1997 (121,65) à l'indice-pivot 119,35 qui était applicable en exécution de la convention collective de travail du 21 octobre 1991 sur la détermination du salaire.

Le calcul de l'indexation du 1^{er} mai 1997 donne le résultat suivant : $121,65 / 119,35 \times 100 = 101,93 \%$.

Les salaires sont donc adaptés de 1,93 %.

Le 1^{er} juillet 1998, les salaires sont adaptés à l'index comme décrit à l'article 2.

L'adaptation est calculée en comparant l'indice du mois de juin 1998 à l'indice du mois d'avril 1997.

Art. 7.

Par la suite et pour la première fois en 1999, les salaires sont adaptés chaque année à l'index à la date du 1^{er} juillet, comme décrit à l'article 2.

Cette adaptation est calculée en comparant l'indice du mois de juin précédant l'adaptation à l'indice du mois de juin de l'année précédente.

CHAPITRE IV. – Dispositions finales

Art. 8.

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 16 juin 1997 (45235/CO/111.3) sur la détermination du salaire des ouvriers des entreprises de montage de ponts et charpentes métalliques ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, à l'exclusion de celles appartenant au secteur des entreprises de fabrications métalliques.

Art. 9.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2012 et est valable pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique.

CCT : 14.02.77

Numéro d'enregistrement : 4.329/C0/111

Date d'enregistrement : 24.03.77

1. Contenu :

Égalité de rémunération entre les hommes et les femmes :

- Par rémunération, il faut comprendre :
 - o le salaire en espèces
 - o les avantages éventuels en argent auxquels le travailleur a droit
- En aucun cas, les systèmes d'évaluation des fonctions ne peuvent entraîner de discrimination

2. Durée :

À partir du 14 février 1977 et pour une durée indéterminée

114. Egalité de rémunération hommes et femmes

Convention collective de travail du 14 février 1977

EGALITE DE REMUNERATION HOMMES ET FEMMES

Considérant que la convention collective de travail n° 25, conclue au CNT le 15 octobre 1975, et rendue obligatoire par Arrêté royal du 9 décembre 1975, prévoit certaines dispositions impératives relatives à l'application du principe de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail égal ou de valeur égale.

Considérant que l'article 6 de la convention collective de travail du 9 janvier 1976, conclue au sein de la Commission paritaire nationale des constructions métallique, mécanique et électrique, prévoit la rédaction d'un inventaire des difficultés d'application existantes en vue d'atteindre une solution en la matière.

Les parties ont convenu ce qui suit :

Art. 1^{er}.

La présente convention s'applique aux employeurs et travailleurs des entreprises relevant de la Commission paritaire nationale des constructions métallique, mécanique et électrique.

Art. 2.

L'égalité de rémunération entre les travailleurs masculins et féminins, pour un travail égal ou de valeur égale, doit être assurée aux différents niveaux de formation des salaires, dans tous les éléments et conditions de rémunération.

Art. 3.

La notion de rémunération doit être prise dans son sens le plus large et aucun élément de cette rémunération ne peut comporter de discrimination en fonction du sexe du travailleur.

La rémunération comprend :

- le salaire en espèces ;
- les avantages éventuels en argent auxquels le travailleur a droit à charge de son employeur.

Art. 4.

En aucun cas, les systèmes d'évaluation des fonctions ne peuvent entretenir de discriminations :

- ni dans le choix des critères (en tenant compte de tous les éléments qui déterminent le contenu de la fonction) ;
- ni dans leur pondération ;
- ni dans le système de transposition des valeurs d'évaluation en composantes de la rémunération.

Art. 5.

Il en résulte qu'au niveau de la formation des salaires, il ne pourrait plus exister de barèmes, salaires d'engagement ou systèmes de classification différents pour hommes et pour femmes.

Art. 6.

Sans devancer les décisions du CNT à propos de la mise en application de la directive de la CEE du 9 février 1976, les parties signataires pensent que la mise en pratique de la convention n° 25 pourrait être améliorée par :

- la reconnaissance d'un libre accès à toutes les fonctions et à tous les niveaux hiérarchiques ;
- la possibilité pour chaque travailleur de suivre tout type de formation, formation permanente ou recyclage qui est ou sera organisé au sein de l'entreprise.

Art. 7.

Les employeurs et la délégation syndicale se rencontreront au niveau de l'entreprise pour l'application concrète de cette convention collective.

Art. 8.

La présente convention collective de travail, prenant effet au 14 février 1977, est conclue pour une durée indéterminée.

Elle pourra être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de six mois, par lettre recommandée adressée au Président de la Commission paritaire nationale des constructions métallique, mécanique et électrique.

CCT : 20.12.21

AR : 09.10.22

MB :

Numéro d'enregistrement : 172.262/CO/111

Date d'enregistrement : 27.04.22

Publication de l'enregistrement au MB : 12.05.22

1. Contenu :

Au 1^{er} janvier 2022, les salaires horaires de base minimums et maximums de même que les salaires minimums et maximums effectifs des ouvriers seront augmentés de 0,4 %. Les nouveaux montants sont repris dans le tableau en annexe

2. Remplacement de CCT :

CCT 06.07.20 – AR 01.12.20 – MB 21.01.21 – Numéro d'enregistrement 160.985/CO/111

3. Durée :

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

120. Salaires horaires

Convention collective de travail du 20 décembre 2021

SALAIRES HORAIRES A PARTIR DU 1^{ER} JANVIER 2022

Préambule

Dans le cadre de la lutte contre le dumping social et la concurrence déloyale, les interlocuteurs sociaux membres de la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique ont décidé de conclure des conventions collectives de travail avec force obligatoire à chaque nouvelle indexation, adaptation ou augmentation des salaires sectoriels. De cette manière, en application de l'article 5 de la loi du 5 mars 2002 transposant la directive 96/71 concernant le détachement de travailleurs en Belgique, les dispositions reprises dans la présente convention et rendues obligatoires par le Roi doivent être respectées par l'employeur qui occupe en Belgique un travailleur détaché.

Les parties à la présente convention confirment que ce procédé ne porte pas préjudice au principe d'indexation automatique des salaires tel que prévu par la Convention collective de travail du 11 juillet 2011 (105.522/CO/111).

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

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises de montage de ponts et charpentes métalliques qui ressortissent à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique à l'exception des entreprises appartenant au secteur des entreprises de fabrications métalliques.

Art. 2. - Salaires horaires minimums et salaires effectivement payés

§ 1. Au 1^{er} janvier 2022 les salaires horaires minimums et maximums de base de même que les salaires minimums et maximums effectifs des ouvriers majeurs seront augmentés de 0,4 %. Les nouveaux montants sont repris dans le tableau en annexe.

§ 2. Le 1^{er} janvier 2022, les salaires horaires effectivement payés aux ouvriers sont augmentés de 0,4 %.

Art. 3. - Durée

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

Elle remplace la convention collective de travail du 6 juillet 2020 relative aux salaires horaires à partir du 1^{er} juillet 2020. (enr : 160985)

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de 6 mois notifié par lettre recommandée à la poste adressée au président de la commission paritaire et à chacune des organisations 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, 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

Classes		01/01/2022	
		Base	Effectif
Manoeuvre	Min.	€ 13,3113	€ 15,7101
	Max.	€ 13,8371	€ 16,3150
Manoeuvre d'élite	Min.	€ 13,6097	€ 16,0426
	Max.	€ 14,1470	€ 16,7065
Spécialisé	Min.	€ 13,9905	€ 16,5013
	Max.	€ 14,8337	€ 17,5086
Spécialisé d'élite	Min.	€ 14,3298	€ 16,9045
	Max.	€ 15,2364	€ 17,9976
Spécialisé travaillant au chalumeau, à l'arc électrique ou au marteau pneumatique	Min.	€ 14,6510	€ 17,2889
	Max.	€ 15,6173	€ 18,4641
Qualifié	Min.	€ 15,1430	€ 17,8819
	Max.	€ 15,8931	€ 18,7697
Qualifié d'élite	Min.	€ 15,3933	€ 18,1915
	Max.	€ 16,2960	€ 19,2696
Qualifié travaillant au chalumeau, à l'arc électrique ou au marteau pneumatique	Min.	€ 15,7740	€ 18,6281
	Max.	€ 16,7735	€ 19,8364
Brigadier	Min.	€ 15,9009	€ 18,7996
	Max.	€ 16,8856	€ 19,9936
Contremaître	Min.	€ 16,8108	€ 19,9076
	Max.	€ 17,8632	€ 21,1501

EVOLUTION HISTORIQUE DE L'EVOLUTION DES SALAIRES

Catégories		37h. Base en BEF	1/7/97	1/7/97	1/1/98	1/1/98
			Effectif en BEF	Base en BEF	Effectif en BEF	
A.	Manoeuvre	Min. Max.	318,50 331,00	376,20 390,80	321,40 334,00	379,60 394,30
B.	Manoeuvre d'élite	Min. Max.	325,70 338,60	384,30 400,10	328,60 341,60	387,80 403,70
C.	Spécialisé	Min. Max.	334,90 355,20	395,20 419,40	337,90 358,40	398,80 423,20
D.	Spécialisé d'élite	Min. Max.	343,00 364,80	405,00 431,20	346,10 368,10	408,60 435,10
E.	Spécialisé travaillant au chalumeau, à l'arc électrique ou au marteau pneumatique	Min. Max.	350,60 374,00	414,20 442,50	353,80 377,40	417,90 446,50
F.	Qualifié	Min. Max.	362,40 380,50	428,30 449,90	365,70 383,90	432,20 453,90
G.	Qualifié d'élite	Min. Max.	368,40 390,30	435,90 461,70	371,70 393,80	439,80 465,90
H.	Qualifié travaillant au cha- lumeau, à l'arc électrique ou au marteau pneuma- tique	Min. Max.	377,70 401,80	446,50 475,40	381,10 405,40	450,50 479,70
I.	Brigadier	Min. Max.	380,70 404,50	450,50 479,40	384,10 408,10	454,60 483,70
J.	Contremaître	Min. Max.	402,70 427,80	477,10 507,00	406,30 431,70	481,40 511,60
			0,9 % CCT	0,9 % CCT	0,9 % CCT	0,9 % CCT

Les salaires horaires maximum et minimum

Le salaire horaire minimum est le seuil.

Le salaire horaire maximum constitue le plafond.

Les salaires horaires de base et les salaires horaires effectifs

Le salaire effectif (salaire de base + prime de danger de 20 %) est payé dès l'instant où le travailleur commence à travailler sur chantier ou lors de déplacements d'un chantier à l'autre.

La prime de danger n'est pas payée lors de déplacements du point de ralliement, en général l'entreprise, vers le chantier.

Catégories		37h. Base en BEF	1/7/98	1/7/98	1/7/99	1/7/99
			Effectif en BEF	Base en BEF	Effectif en BEF	
A.	Manoeuvre	Min.	326,70	385,90	333,80	394,20
		Max.	339,50	400,80	346,90	409,50
B.	Manoeuvre d'élite	Min.	334,10	394,20	341,30	402,70
		Max.	347,30	410,40	354,90	419,30
C.	Spécialisé	Min.	343,50	405,40	350,90	414,20
		Max.	364,30	430,20	372,20	439,60
D.	Spécialisé d'élite	Min.	351,80	415,40	359,40	424,40
		Max.	374,20	442,30	382,30	451,90
E.	Spécialisé travaillant au chalumeau, à l'arc électrique ou au marteau pneumatique	Min.	359,70	424,80	367,50	434,00
		Max.	383,70	453,90	392,00	463,70
F.	Qualifié	Min.	371,80	439,40	379,90	449,00
		Max.	390,30	461,40	398,80	471,40
G.	Qualifié d'élite	Min.	377,90	447,10	386,10	456,80
		Max.	400,30	473,60	409,00	483,90
H.	Qualifié travaillant au cha- lumeau, à l'arc électrique ou au marteau pneuma- tique	Min.	387,40	458,00	395,80	467,90
		Max.	412,10	487,70	421,00	498,30
I.	Brigadier	Min.	390,50	462,10	399,00	472,10
		Max.	414,90	491,70	423,90	502,40
J.	Contremaître	Min.	413,00	489,40	422,00	500,10
		Max.	438,90	520,10	448,50	531,40
			1,66 % INDEX	1,66 % INDEX	1,2 % CCT	1,2 % CCT
					0,96 % INDEX	0,96 % INDEX

Catégories		37h. Base en BEF	1/7/00	1/7/00	1/7/01	1/7/01
			Effectif en BEF	Base en BEF	Effectif en BEF	
A.	Manoeuvre	Min. Max.	341,60 355,10	403,50 419,10	354,70 368,80	419,00 435,20
B.	Manoeuvre d'élite	Min. Max.	349,30 363,20	412,10 429,20	362,70 377,10	427,90 445,70
C.	Spécialisé	Min. Max.	359,10 380,90	423,90 449,90	372,90 395,50	440,20 467,20
D.	Spécialisé d'élite	Min. Max.	367,80 391,30	434,30 462,50	382,00 406,30	451,00 480,30
E.	Spécialisé travaillant au chalumeau, à l'arc électrique ou au marteau pneumatique	Min. Max.	376,10 401,10	444,20 474,60	390,60 416,50	461,30 492,80
F.	Qualifié	Min. Max.	388,80 408,20	459,50 482,50	403,80 423,90	477,20 501,00
G.	Qualifié d'élite	Min. Max.	395,20 418,60	467,50 495,30	410,50 434,70	485,50 514,40
H.	Qualifié travaillant au cha- lumeau, à l'arc électrique ou au marteau pneuma- tique	Min. Max.	405,10 430,90	478,80 510,00	420,70 447,50	497,20 529,60
I.	Brigadier	Min. Max.	408,40 433,80	483,20 514,10	424,10 450,50	501,80 533,80
J.	Contremaître	Min. Max.	431,90 459,00	511,80 543,90	448,50 476,70	531,50 564,80
			0,8 % CCT	0,8 % CCT	1 % CCT	1 % CCT
			1,53 % INDEX	1,53 % INDEX	2,82 % INDEX	2,82 % INDEX

Catégories		37h. Base en €	1/1/02	1/1/02	1/4/02	1/4/02
			Effectif en €	Base en €	Effectif en €	
A.	Manoeuvre	Min.	8,8807	10,4906	8,9695	10,5955
		Max.	9,2337	10,8962	9,3260	11,0052
B.	Manoeuvre d'élite	Min.	9,0810	10,7135	9,1718	10,8206
		Max.	9,4416	11,1591	9,5360	11,2707
C.	Spécialisé	Min.	9,3363	11,0214	9,4297	11,1316
		Max.	9,9022	11,6974	10,0012	11,8144
D.	Spécialisé d'élite	Min.	9,5642	11,2918	9,6598	11,4047
		Max.	10,1726	12,0254	10,2743	12,1457
E.	Spécialisé travaillant au chalumeau, à l'arc électrique ou au marteau pneumatique	Min.	9,7795	11,5497	9,8773	11,6652
		Max.	10,4280	12,3384	10,5323	12,4618
F.	Qualifié	Min.	10,1100	11,9478	10,2111	12,0673
		Max.	10,6133	12,5437	10,7194	12,6691
G.	Qualifié d'élite	Min.	10,2778	12,1556	10,3806	12,2772
		Max.	10,8837	12,8791	10,9925	13,0079
H.	Qualifié travaillant au cha- lumeau, à l'arc électrique ou au marteau pneuma- tique	Min.	10,5332	12,4486	10,6385	12,5731
		Max.	11,2041	13,2597	11,3161	13,3923
I.	Brigadier	Min.	10,6183	12,5637	10,7245	12,6893
		Max.	11,2793	13,3649	11,3921	13,4985
J.	Contremaître	Min.	11,2292	13,3073	11,3415	13,4404
		Max.	11,9353	14,1410	12,0547	14,2824
			1 % CCT	1 % CCT	1 % CCT	1 % CCT

Catégories		37h. Base en €	1/7/02	1/7/02	1/7/03	1/7/03
			Effectif en €	Base en €	Effectif en €	
A.	Manoeuvre	Min.	9,1462	10,8042	9,2724	10,9533
		Max.	9,5097	11,2220	9,6409	11,3769
B.	Manoeuvre d'élite	Min.	9,3525	11,0338	9,4816	11,1861
		Max.	9,7239	11,4927	9,8581	11,6513
C.	Spécialisé	Min.	9,6155	11,3509	9,7482	11,5075
		Max.	10,1982	12,0471	10,3389	12,2133
D.	Spécialisé d'élite	Min.	9,8501	11,6294	9,9860	11,7899
		Max.	10,4767	12,3850	10,6213	12,5559
E.	Spécialisé travaillant au chalumeau, à l'arc électrique ou au marteau pneumatique	Min.	10,0719	11,8950	10,2109	12,0592
		Max.	10,7398	12,7073	10,8880	12,8827
F.	Qualifié	Min.	10,4123	12,3050	10,5560	12,4748
		Max.	10,9306	12,9187	11,0814	13,0970
G.	Qualifié d'élite	Min.	10,5851	12,5191	10,7312	12,6919
		Max.	11,2091	13,2642	11,3638	13,4472
H.	Qualifié travaillant au cha- lumeau, à l'arc électrique ou au marteau pneuma- tique	Min.	10,8481	12,8208	10,9978	12,9977
		Max.	11,5390	13,6561	11,6982	13,8446
I.	Brigadier	Min.	10,9358	12,9393	11,0867	13,1179
		Max.	11,6165	13,7644	11,7768	13,9543
J.	Contremaître	Min.	11,5649	13,7052	11,7245	13,8943
		Max.	12,2922	14,5638	12,4618	14,7648
			1,97 % INDEX	1,97 % INDEX	1,38 % INDEX	1,38 % INDEX

Catégories		37h. Base en €	1/10/03	1/10/03	1/7/04	1/10/04
			Effectif en €	Base en €	Effectif en €	
A.	Manoeuvre	Min.	9,3651	11,0628	9,5103	11,2343
		Max.	9,7373	11,4907	9,8882	11,6688
B.	Manoeuvre d'élite	Min.	9,5764	11,2980	9,7248	11,4731
		Max.	9,9567	11,7678	10,1110	11,9502
C.	Spécialisé	Min.	9,8457	11,6226	9,9983	11,8028
		Max.	10,4423	12,3354	10,6042	12,5266
D.	Spécialisé d'élite	Min.	10,0859	11,9078	10,2422	12,0924
		Max.	10,7275	12,6815	10,8938	12,8781
E.	Spécialisé travaillant au chalumeau, à l'arc électrique ou au marteau pneumatique	Min.	10,3130	12,1798	10,4729	12,3686
		Max.	10,9969	13,0115	11,1674	13,2132
F.	Qualifié	Min.	10,6616	12,5995	10,8269	12,7948
		Max.	11,1922	13,2280	11,3657	13,4330
G.	Qualifié d'élite	Min.	10,8385	12,8188	11,0065	13,0175
		Max.	11,4774	13,5817	11,6553	13,7922
H.	Qualifié travaillant au chalumeau, à l'arc électrique ou au marteau pneumatique	Min.	11,1078	13,1277	11,2800	13,3312
		Max.	11,8152	13,9830	11,9983	14,1997
I.	Brigadier	Min.	11,1976	13,2491	11,3712	13,4545
		Max.	11,8946	14,0938	12,0790	14,3123
J.	Contremaître	Min.	11,8417	14,0332	12,0252	14,2507
		Max.	12,5864	14,9124	12,7815	15,1435
			1 % CCT	1 % CCT	1,55 % INDEX	1,55 % INDEX

Catégories		37h. Base en €	1/10/04	1/10/04	1/7/05	1/7/05
			Effectif en €	Base en €	Effectif en €	
A.	Manoeuvre	Min. Max.	9,6406 10,0237	11,3882 11,8287	9,8585 10,2502	11,6456 12,0960
B.	Manoeuvre d'élite	Min. Max.	9,8580 10,2495	11,6303 12,1139	10,0808 10,4811	11,8931 12,3877
C.	Spécialisé	Min. Max.	10,1353 10,7495	11,9645 12,6982	10,3644 10,9924	12,2349 12,9852
D.	Spécialisé d'élite	Min. Max.	10,3825 11,0430	12,2581 13,0545	10,6171 11,2926	12,5351 13,3495
E.	Spécialisé travaillant au chalumeau, à l'arc électrique ou au marteau pneumatique	Min. Max.	10,6164 11,3204	12,5380 13,3942	10,8563 11,5762	12,8214 13,6969
F.	Qualifié	Min. Max.	10,9752 11,5214	12,9701 13,6170	11,2232 11,7818	13,2632 13,9247
G.	Qualifié d'élite	Min. Max.	11,1573 11,8150	13,1958 13,9813	11,4095 12,0820	13,4940 14,2972
H.	Qualifié travaillant au chalumeau, à l'arc électrique ou au marteau pneumatique	Min. Max.	11,4345 12,1627	13,5138 14,3942	11,6929 12,4376	13,8192 14,7195
I.	Brigadier	Min. Max.	11,5270 12,2445	13,6388 14,5084	11,7875 12,5212	13,9470 13,8943
J.	Contremaître	Min. Max.	12,1899 12,9566	14,4459 15,3510	12,4654 13,2494	14,7724 15,6979
			1,37 % CCT	1,37 % CCT	2,26 % INDEX	2,26 % INDEX

Catégories		37h. Base en €	1/1/06	1/1/06	1/7/06	1/7/06
			Effectif en €	Base en €	Effectif en €	
A.	Manoeuvre	Min.	9,9177	11,7155	10,0813	11,9088
		Max.	10,3117	12,1686	10,4818	12,3694
B.	Manoeuvre d'élite	Min.	10,1413	11,9645	10,3086	12,1619
		Max.	10,5440	12,4620	10,7180	12,6676
C.	Spécialisé	Min.	10,4266	12,3083	10,5986	12,5114
		Max.	10,0584	13,0631	11,2409	13,2786
D.	Spécialisé d'élite	Min.	10,6808	12,6103	10,8570	12,8184
		Max.	11,3604	13,4296	11,5478	13,6512
E.	Spécialisé travaillant au chalumeau, à l'arc électrique ou au marteau pneumatique	Min.	10,9214	12,8983	11,1016	13,1111
		Max.	11,6457	13,7791	11,8379	14,0065
F.	Qualifié	Min.	11,2905	13,3428	11,4768	13,5630
		Max.	11,8525	14,0082	12,0481	14,2393
G.	Qualifié d'élite	Min.	11,4780	13,5750	11,6674	13,7990
		Max.	12,1545	14,3830	12,3550	14,6203
H.	Qualifié travaillant au chalumeau, à l'arc électrique ou au marteau pneumatique	Min.	11,7631	13,9021	11,9572	14,1315
		Max.	12,5122	14,8078	12,7187	15,0521
I.	Brigadier	Min.	11,8582	14,0307	12,0539	14,2622
		Max.	12,5963	14,9253	12,8041	15,1716
J.	Contremaître	Min.	12,5402	14,8610	12,7471	15,1062
		Max.	13,3289	15,7921	13,5488	16,0527
			0,6 % CCT	0,6 % CCT	+1,65 % INDEX	+1,65 % INDEX

Catégories		37h. Base en €	1/7/07	1/1/07	1/9/07	1/9/07
			Effectif en €	Base en €	Effectif en €	
A.	Manoeuvre	Min. Max.	10,2446 10,6516	12,1017 12,5698	10,3163 10,7262	12,1864 12,6578
B.	Manoeuvre d'élite	Min. Max.	10,4756 10,8916	12,3589 12,8728	10,5489 10,9678	12,4454 12,9629
C.	Spécialisé	Min. Max.	10,7703 11,4230	12,7141 3,4937	10,8457 11,5030	12,8031 13,5882
D.	Spécialisé d'élite	Min. Max.	11,0329 11,7349	13,0261 13,8723	11,1101 11,8170	13,1173 13,9694
E.	Spécialisé travaillant au chalumeau, à l'arc électrique ou au marteau pneumatique	Min. Max.	11,2814 12,0297	13,3235 14,2334	11,3604 12,1139	13,4168 14,3330
F.	Qualifié	Min. Max.	11,6627 12,2433	13,7827 14,4700	11,7443 12,3290	13,8792 14,5713
G.	Qualifié d'élite	Min. Max.	11,8564 12,5552	14,0225 14,8571	11,9394 12,6431	14,1207 14,9611
H.	Qualifié travaillant au chalumeau, à l'arc électrique ou au marteau pneumatique	Min. Max.	12,1509 12,9247	14,3604 15,2959	12,2360 13,0152	14,4609 15,4030
I.	Brigadier	Min. Max.	12,2492 13,0115	14,4932 15,4174	12,3349 13,1026	14,5947 15,5253
J.	Contremaître	Min. Max.	12,9536 13,7683	15,3509 16,3128	13,0443 13,8647	15,4584 16,4270
			+1,62 % INDEX	+1,62 % INDEX	+ 0,7 % CCT	+ 0,7 % CCT

Catégories		37h. Base en €	1/7/08	1/7/08	1/7/09	1/7/09
			Effectif en €	Base en €	Effectif en €	
A.	Manoeuvre	Min. Max.	10,7620 11,1896	12,7129 13,2046	10,8621 11,2937	12,8311 13,3274
B.	Manoeuvre d'élite	Min. Max.	11,0046 11,4416	12,9830 13,5229	11,1069 11,5480	13,1037 13,6487
C.	Spécialisé	Min. Max.	11,3142 11,9999	13,3562 14,1752	11,4194 12,1115	13,4804 14,3070
D.	Spécialisé d'élite	Min. Max.	11,5901 12,3275	13,6840 14,5729	11,6979 12,4421	13,8113 14,7084
E.	Spécialisé travaillant au chalumeau, à l'arc électrique ou au marteau pneumatique	Min. Max.	11,8512 12,6372	13,9964 14,9522	11,9614 12,7547	14,1266 15,0913
F.	Qualifié	Min. Max.	12,2517 12,8616	14,4788 15,2008	12,3656 12,9812	14,6135 15,3422
G.	Qualifié d'élite	Min. Max.	12,4552 13,1893	14,7307 15,6074	12,5710 13,3120	14,8677 15,7525
H.	Qualifié travaillant au cha- lumeau, à l'arc électrique ou au marteau pneuma- tique	Min. Max.	12,7646 13,5775	15,0856 16,0684	12,8833 13,7038	15,2259 16,2178
I.	Brigadier	Min. Max.	12,8678 13,6686	15,2252 16,1960	12,9875 13,7957	15,3668 16,3466
J.	Contremaître	Min. Max.	13,6078 14,4637	16,1262 17,1366	13,7344 14,5982	16,2762 17,2960
			+4,32 % INDEX	+4,32 % INDEX	+0,93 % INDEX	+0,93 % INDEX

Catégories		37h. Base en €	1/7/10	1/7/10	1/7/11	1/7/11	1/4/12	1/4/12
			Effectif en €	Base en €	Effectif en €	Base en €	Effectif en €	
A.	Manoeuvre	Min.	11,0142	13,0107	11,3435	13,3997	11,3775	13,4399
		Max.	11,4518	13,5140	11,7942	13,9181	11,8296	13,9599
B.	Manoeuvre d'élite	Min.	11,2624	13,2872	11,5991	13,6845	11,6339	13,7256
		Max.	11,7097	13,8398	12,0598	14,2536	12,0960	14,2964
C.	Spécialisé	Min.	11,5793	13,6691	11,9255	14,0778	11,9613	14,1200
		Max.	12,2811	14,5072	12,6483	14,9410	12,6862	14,9858
D.	Spécialisé d'élite	Min.	11,8617	14,0047	12,2164	14,4234	12,2530	14,4667
		Max.	12,6163	14,9143	12,9935	15,3602	13,0325	15,4063
E.	Spécialisé travaillant au chalumeau, à l'arc électrique ou au marteau pneumatique	Min.	12,1289	14,3244	12,4916	14,7527	12,5291	14,7970
		Max.	12,9333	15,3026	13,3200	15,7601	13,3600	15,8074
F.	Qualifié	Min.	12,5387	14,8181	12,9136	15,2612	12,9523	15,3070
		Max.	13,1629	15,5570	13,5565	16,0222	13,5972	16,0703
G.	Qualifié d'élite	Min.	12,7470	15,0758	13,1281	15,5266	13,1675	15,5732
		Max.	13,4984	15,9730	13,9020	16,4506	13,9437	16,5000
H.	Qualifié travaillant au chalumeau, à l'arc électrique ou au marteau pneumatique	Min.	13,0637	15,4391	13,4543	15,9007	13,4947	15,9484
		Max.	13,8957	16,4448	14,3112	16,9365	14,3541	16,9873
I.	Brigadier	Min.	13,1693	15,5819	13,5631	16,0478	13,6038	16,0959
		Max.	13,9888	16,5755	14,4071	17,0711	14,4503	17,1223
J.	Contremaître	Min.	13,9267	16,5041	14,3431	16,9976	14,3861	17,0486
		Max.	14,8026	17,5381	15,2452	18,0625	15,2909	18,1167
			+1,40 % INDEX	+1,40 % INDEX	+2,99 % INDEX	+2,99 % INDEX	+ 0,30 % INDEX	+ 0,30 % INDEX

Catégories	37h. Base en €	1/7/12	1/7/12	1/7/13	1/7/13	1/7/14	1/7/14	1/7/15	1/7/15
		Effectif en €	Base en €	Effectif en €	Base en €	Effectif en €	Base en €	Effectif en €	
A. Manoeuvre	Min.	11,6915	13,8108	11,8540	14,0028	11,9168	14,0770	11,9394	14,1037
	Max.	12,1561	14,3452	12,3251	14,5446	12,3904	14,6217	12,4139	14,6495
B. Manoeuvre d'élite	Min.	11,9550	14,1044	12,1212	14,3005	12,1854	14,3763	12,2086	14,4036
	Max.	12,4298	14,6910	12,6026	14,8952	12,6694	14,9741	12,6935	15,0026
C. Spécialisé	Min.	12,2914	14,5097	12,4623	14,7114	12,5282	14,7894	12,5522	14,8175
	Max.	13,0363	15,3994	13,2175	15,6136	13,2876	15,6963	13,3128	15,7261
D. Spécialisé d'élite	Min.	12,5912	14,8660	12,7662	15,0726	12,8339	15,1525	12,8583	15,1813
	Max.	13,3922	15,8315	13,5784	16,0516	13,6504	16,1367	13,6763	16,1674
E. Spécialisé travaillant au chalumeau, à l'arc électrique ou au marteau pneumatique	Min.	12,8749	15,2054	13,0539	15,4168	13,1231	15,4985	13,1480	15,5279
	Max.	13,7287	16,2437	13,9195	16,4695	13,9933	16,5568	14,0199	16,5883
F. Qualifié	Min.	13,3098	15,7295	13,4948	15,9481	13,5663	16,0326	13,5921	16,0631
	Max.	13,9725	16,5138	14,1667	16,7433	14,2418	16,8320	14,2689	16,8640
G. Qualifié d'élite	Min.	13,5309	16,0030	13,7190	16,2254	13,7917	16,3114	13,8179	16,3424
	Max.	14,3285	16,9554	14,5277	17,1911	14,6047	17,2822	14,6324	17,3150
H. Qualifié travaillant au chalumeau, à l'arc élec- trique ou au marteau pneuma- tique	Min.	13,8672	16,3886	14,0600	16,6164	14,1345	16,7045	14,1614	16,7362
	Max.	14,7503	17,4561	14,9553	17,6987	15,0346	17,7925	15,0632	17,8263
I. Brigadier	Min.	13,9793	16,5401	14,1736	16,77	14,2487	16,8589	14,2758	16,8909
	Max.	14,8491	17,5949	15,0555	17,8395	15,1353	17,9340	15,1641	17,9681
J. Contre- maître	Min.	14,7832	17,5191	14,9887	17,7626	15,0681	17,8567	15,0967	17,8906
	Max.	15,7129	18,6167	15,9313	18,8755	16,0157	18,9755	16,0461	19,0116
		+ 2,76 % INDEX	+ 2,76 % INDEX	+ 1,39 % INDEX	+ 1,39 % INDEX	+ 0,53 % INDEX	+ 0,53 % INDEX	+ 0,19 % INDEX	+ 0,19 % INDEX

Catégories		37h. Base en €	1/1/16	1/1/16	1/7/16	1/7/16	1/7/17	1/7/17
			Effectif en €	Base en €	Effectif en €	Base en €	Effectif en €	
A.	Manoeuvre	Min. Max.	12,0094 12,4839	14,1737 14,7195	12,1151 12,5938	14,2984 14,8490	12,4554 12,9475	14,7000 15,2660
B.	Manoeuvre d'élite	Min. Max.	12,2786 12,7635	14,4736 15,0726	12,3867 12,8758	14,6010 15,2052	12,7346 13,2374	15,0111 15,6323
C.	Spécialisé	Min. Max.	12,6222 13,3828	14,8875 15,7961	12,7333 13,5006	15,0185 15,9352	13,0910 13,8798	15,4403 16,3828
D.	Spécialisé d'élite	Min. Max.	12,9283 13,7463	15,2513 16,2374	13,0421 13,8673	15,3855 16,3803	13,4084 14,2567	15,8176 16,8404
E.	Spécialisé travaillant au chalumeau, à l'arc électrique ou au marteau pneumatique	Min. Max.	13,2180 14,0899	15,5979 16,6583	13,3343 14,2139	15,7352 16,8049	13,7088 14,6132	16,1772 17,2769
F.	Qualifié	Min. Max.	13,6621 14,3389	16,1331 16,9340	13,7823 14,4651	16,2751 17,0830	14,1694 14,8713	16,7322 17,5628
G.	Qualifié d'élite	Min. Max.	13,8879 14,7024	16,4124 17,3850	14,0101 14,8318	16,5568 17,5380	14,4036 15,2483	17,0218 18,0306
H.	Qualifié travaillant au chalumeau, à l'arc électrique ou au marteau pneumatique	Min. Max.	14,2314 15,1332	16,8062 17,8963	14,3566 15,2664	16,9541 18,0538	14,7598 15,6951	17,4303 18,5609
I.	Brigadier	Min. Max.	14,3458 15,2341	16,9609 18,0381	14,4720 15,3682	17,1102 18,1968	14,8785 15,7999	17,5907 18,7079
J.	Contremaître	Min. Max.	15,1667 16,1161	17,9606 19,0816	15,3002 16,2579	18,1187 19,2495	15,7299 16,7145	18,6276 19,7901
			+ € 0,07 brut / h CCT	+ 0,07 brut / h CCT	+ 0,88 % INDEX	+ 0,88 % INDEX	+ 1,1 % CCT + 1,69 % INDEX	+ 1,1 % CCT + 1,69 % INDEX

Salaires dans le secteur des monteurs à partir du 1^{er} juillet 2018

Le 1^{er} juillet 2018, les salaires ont été indexés avec 1,44 %

	Classes	37 h.	01/07/2018 (€) Base	01/07/2018 (€) Effectif
I.	Manoeuvre	Min. Max.	12,6348 13,1339	14,9117 15,4858
II.	Manoeuvre d'élite	Min. Max.	12,9180 13,4280	15,2273 15,8574
III.	Spécialisé	Min. Max.	13,2795 14,0797	15,6626 16,6187
IV.	Spécialisé d'élite	Min. Max.	13,6015 14,462	16,0454 17,0829
V.	Spécialisé travaillant au chalumeau, à l'arc électrique ou au marteau pneumatique	Min. Max.	13,9062 14,8236	16,4102 17,5257
VI.	Qualifié	Min. Max.	14,3734 15,0854	16,9731 17,8157
VII.	Qualifié d'élite	Min. Max.	14,611 15,4679	17,2669 18,2902
VIII.	Qualifié travaillant au chalumeau, à l'arc électrique ou au marteau pneumatique	Min. Max.	14,9723 15,9211	17,6813 18,8282
IX.	Brigadier	Min. Max.	15,0928 16,0274	17,844 18,9773
X.	Contremaître	Min. Max.	15,9564 16,9552	18,8958 20,0751

Salaires dans le secteur des monteurs à partir du 1^{er} juillet 2019

Le 1^{er} juillet 2019, les salaires ont été indexés de 1,95 %

	Classes	37 h.	01/07/2019 (€) Base	01/07/2019 (€) Effectif
I.	Manoeuvre	Min. Max.	13,0229 13,5373	15,3697 15,9614
II.	Manoeuvre d'élite	Min. Max.	13,3148 13,8404	15,6950 16,3444
III.	Spécialisé	Min. Max.	13,6874 14,5122	16,1437 17,1291
IV.	Spécialisé d'élite	Min. Max.	14,0192 14,9062	16,5382 17,6076
V.	Spécialisé travaillant au chalumeau, à l'arc électrique ou au marteau pneumatique	Min. Max.	14,3334 15,2789	16,9142 18,0640
VI.	Qualifié	Min. Max.	14,8149 15,5487	17,4944 18,3629
VII.	Qualifié d'élite	Min. Max.	15,0597 15,9429	17,7972 18,8520
VIII.	Qualifié travaillant au chalumeau, à l'arc électrique ou au marteau pneumatique	Min. Max.	15,4322 16,4101	18,2244 19,4065
IX.	Brigadier	Min. Max.	15,5563 16,5197	18,3921 19,5602
X.	Contremaître	Min. Max.	16,4465 17,4760	19,4762 20,6917

Salaires dans le secteur des monteurs à partir du 1^{er} juillet 2020

Le 1^{er} juillet 2020, les salaires ont été indexés de 1,01 %

	Classes	37 h.	01/07/2020 (€) Base	01/07/2020 (€) Effectif
I.	Manoeuvre	Min. Max.	13,1544 13,674	15,5249 16,1226
II.	Manoeuvre d'élite	Min. Max.	13,4493 13,9802	15,8535 16,5095
III.	Spécialisé	Min. Max.	13,8256 14,6588	16,3068 17,3021
IV.	Spécialisé d'élite	Min. Max.	14,1608 15,0568	16,7052 17,7854
V.	Spécialisé travaillant au chalumeau, à l'arc électrique ou au marteau pneumatique	Min. Max.	14,4782 15,4332	17,085 18,2464
VI.	Qualifié	Min. Max.	14,9645 15,7057	17,6711 18,5484
VII.	Qualifié d'élite	Min. Max.	15,2118 16,1039	17,977 19,0424
VIII.	Qualifié travaillant au chalumeau, à l'arc électrique ou au marteau pneumatique	Min. Max.	15,5881 16,5758	18,4085 19,6025
IX.	Brigadier	Min. Max.	15,7134 16,6865	18,5779 19,7578
X.	Contremaître	Min. Max.	16,6126 17,6525	19,6729 20,9007

Salaires dans le secteur des monteurs à partir du 1^{er} juillet 2021

Indexation de 0,79 % au 1^{er} juillet 2021

Classes	37h	Base €	Effectif €
Manoeuvre	Min.	13,2583	15,6475
	Max.	13,7820	16,2500
Manoeuvre d'élite	Min.	13,5555	15,9787
	Max.	14,0906	16,6399
Spécialisé	Min.	13,9348	16,4356
	Max.	14,7746	17,4388
Spécialisé d'élite	Min.	14,2727	16,8372
	Max.	15,1757	17,9259
Spécialisé travaillant au chalumeau, à l'arc électr. ou au marteau pneumatique	Min.	14,5926	17,2200
	Max.	15,5551	18,3905
Qualifié	Min.	15,0827	17,8107
	Max.	15,8298	18,6949
Qualifié d'élite	Min.	15,3320	18,1190
	Max.	16,2311	19,1928
Qualifié travaillant au chalumeau, à l'arc électr. ou au marteau pneumatique	Min.	15,7112	18,5539
	Max.	16,7067	19,7574
Brigadier	Min.	15,8375	18,7247
	Max.	16,8183	19,9139
Contremaître	Min.	16,7438	19,8283
	Max.	17,7920	21,0658

Salaires dans le secteur des monteurs à partir du 1^{er} janvier 2022

Au 1^{er} janvier 2022, les salaires barémiques et effectifs sont augmentés de 0,4 % (augmentation de salaire)

Classes		01/01/2022	
		Base	Effectif
Manoeuvre	Min.	€ 13,3113	€ 15,7101
	Max.	€ 13,8371	€ 16,3150
Manoeuvre d'élite	Min.	€ 13,6097	€ 16,0426
	Max.	€ 14,1470	€ 16,7065
Spécialisé	Min.	€ 13,9905	€ 16,5013
	Max.	€ 14,8337	€ 17,5086
Spécialisé d'élite	Min.	€ 14,3298	€ 16,9045
	Max.	€ 15,2364	€ 17,9976
Spécialisé travaillant au chalumeau, à l'arc électrique ou au marteau pneumatique	Min.	€ 14,6510	€ 17,2889
	Max.	€ 15,6173	€ 18,4641
Qualifié	Min.	€ 15,1430	€ 17,8819
	Max.	€ 15,8931	€ 18,7697
Qualifié d'élite	Min.	€ 15,3933	€ 18,1915
	Max.	€ 16,2960	€ 19,2696
Qualifié travaillant au chalumeau, à l'arc électrique ou au marteau pneumatique	Min.	€ 15,7740	€ 18,6281
	Max.	€ 16,7735	€ 19,8364
Brigadier	Min.	€ 15,9009	€ 18,7996
	Max.	€ 16,8856	€ 19,9936
Contremaître	Min.	€ 16,8108	€ 19,9076
	Max.	€ 17,8632	€ 21,1501

Salaires dans le secteur des monteurs à partir du 1^{er} juillet 2022

Au 1^{er} juillet 2022, les salaires barémiques et effectifs sont augmentés de 8,14 % (indexation)

Classes		01/07/2022	
		Base	Effectif
Manoeuvre	Min.	€ 14,3948	€ 16,9889
	Max.	€ 14,9634	€ 17,6430
Manoeuvre d'élite	Min.	€ 14,7175	€ 17,3485
	Max.	€ 15,2986	€ 18,0664
Spécialisé	Min.	€ 15,1293	€ 17,8445
	Max.	€ 16,0412	€ 18,9338
Spécialisé d'élite	Min.	€ 15,4962	€ 18,2805
	Max.	€ 16,4766	€ 19,4626
Spécialisé travaillant au chalumeau, à l'arc électrique ou au marteau pneumatique	Min.	€ 15,8436	€ 18,6962
	Max.	€ 16,8885	€ 19,9671
Qualifié	Min.	€ 16,3756	€ 19,3375
	Max.	€ 17,1868	€ 20,2976
Qualifié d'élite	Min.	€ 16,6463	€ 19,6723
	Max.	€ 17,6225	€ 20,8381
Qualifié travaillant au chalumeau, à l'arc électrique ou au marteau pneumatique	Min.	€ 17,0580	€ 20,1444
	Max.	€ 18,1389	€ 21,4511
Brigadier	Min.	€ 17,1952	€ 20,3299
	Max.	€ 18,2601	€ 21,6211
Contremaître	Min.	€ 18,1792	€ 21,5281
	Max.	€ 19,3173	€ 22,8717

CCT : 06.12.21

AR : 15.12.22

MB :

Numéro d'enregistrement : 171.253/CO/111.03

Date d'enregistrement : 21.03.22

Publication de l'enregistrement au MB : 31.03.22

1. Contenu :

- Enveloppe récurrente
 - o 0,4 % de la masse salariale
 - o Concrétisation alternative au plus tard le 15 janvier 2022

Position de repli : augmentation de tous les salaires de 0,4 % à partir du 1^{er} janvier 2022

- Prime de rétroactivité 2021 de 200 euros brut, sauf concrétisation alternative au niveau de l'entreprise au plus tard le 15 janvier 2022
- Ecochèques : possibilité d'opter pour une affectation alternative selon le même timing et la même procédure que pour l'enveloppe entreprise.
- Procédure pour la négociation et pour la résolution de litiges

2. Remplacement de CCT :

CCT 05.07.19 – AR 03.12.19 – MB 19.12.19 – Numéro d'enregistrement 152.869/CO/111

3. Durée :

À partir du 6 décembre 2021 et pour une durée indéterminée

121. Budget

Convention collective de travail du 6 décembre 2021

POUVOIR D'ACHAT

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

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises de montage de ponts et de charpentes métalliques qui ressortissent à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, à l'exception des entreprises appartenant au secteur des fabrications métalliques.

Art. 2. - Objet

Cette convention collective de travail est conclue en tenant compte de l'Arrêté royal de 30 juillet 2021 portant exécution de l'article 7, § 1^{er}, de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité.

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

Art. 3. - Enveloppe d'entreprise 2022

A. DETERMINATION DE L'ENVELOPPE

Les entreprises peuvent au 1^{er} janvier 2022 affecter la marge salariale maximale disponible de 0,4 % de la masse salariale de manière spécifique à l'entreprise par le biais d'une enveloppe récurrente. L'affectation de cette enveloppe peut uniquement être négociée au niveau de l'entreprise.

Par masse salariale, on entend les salaires horaires bruts effectifs (y compris les primes de fin d'année, les primes d'équipe, le sursalaire, etc.) ainsi que les charges sociales y afférentes (cotisations patronales de sécurité sociale de l'employeur et autres charges sociales).

L'affectation de l'enveloppe récurrente est déterminée au niveau de l'entreprise dans le cadre d'une concertation paritaire suivant les engagements repris dans l'annexe à la présente convention collective de travail.

B. PROCEDURE

§ 1. Affectation de l'enveloppe

Entreprise avec une délégation syndicale

La procédure de négociation au niveau de l'entreprise concernant l'affectation de l'enveloppe récurrente s'effectue en 2 étapes :

1. préalablement, tant l'employeur que toutes les organisations syndicales représentées au sein de la délégation syndicale de l'entreprise doivent être d'accord sur l'affectation de manière spécifique à l'entreprise de l'enveloppe. Dans les entreprises ayant plusieurs sièges, la décision est prise au niveau du groupe. Cette décision porte non seulement sur la volonté ou non de négocier mais aussi sur le niveau auquel ces négociations seront menées;
2. s'il est décidé de procéder à une concertation en entreprise, cette concertation doit déboucher, au plus tard le 15 janvier 2022, moyennant une convention collective de travail.

Entreprises sans délégation syndicale

Dans les entreprises sans délégation syndicale l'affectation de l'enveloppe récurrente doit :

- soit être approuvée par la commission paritaire;
- soit faire l'objet d'une convention collective de travail, qui doit être conclue au plus tard le 15 janvier 2022. Une copie de la convention col-

lective de travail ainsi conclue doit être immédiatement transmise pour information au président de la commission paritaire nationale.

§ 2. Litiges

Tout litige relatif à l'interprétation des calculs du budget récurrent de l'enveloppe sera soumis immédiatement à la section paritaire régionale de la Commission paritaire, selon les modalités fixées dans l'annexe à la présente convention collective de travail.

C. REGIME SUPPLETIF ENVELOPPE RECURRENTE

Si l'enveloppe récurrente n'est pas remplie l'entreprise tous les salaires horaires bruts effectifs et barémiques des ouvriers seront augmentés de 0,4 % au 1^{er} janvier 2022.

Les primes d'équipes et de production non exprimées en pourcent seront aussi augmentés de 0,4 % au 1^{er} janvier 2022, à moins qu'il n'existe d'autres dispositions conventionnelles au niveau de l'entreprise.

Art. 4. - Prime de retro-activité 2021

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

Si la concertation d'entreprise au sujet de l'enveloppe n'aboutit pas à une convention collective de travail avant le 15 janvier 2022 ou en l'absence d'approbation par la commission paritaire de la proposition d'affectation de manière spécifique à l'entreprise, l'employeur doit octroyer une prime brute forfaitaire de € 200 aux ouvriers en service le 30 novembre 2021.

Pour avoir droit à cette prime, l'ouvrier doit être lié par un contrat de travail au 30 novembre 2021 et avoir travaillé au moins 60 jours de travail effectifs au cours d'une période de référence allant du 1^{er} janvier 2021 au 30 novembre 2021.

La prime est attribuée au prorata de la fraction d'occupation effective de l'emploi de l'ouvrier à la date du 30 novembre 2021. La condition de 60 jours de travail effectifs est également appliquée au prorata.

La prime est attribuée au prorata du nombre de mois liés à un contrat de travail au cours de la période de référence. La condition de 60 jours de travail effectifs est également réduite au prorata du nombre de mois pendant lesquels l'ouvrier a été lié à un contrat de travail au cours de la période de référence.

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

La prime doit être versée en décembre 2021.

La prime doit être versée au plus tard en janvier 2022 si la consultation au niveau de l'entreprise n'aboutit pas à une convention collective de travail ou en l'absence d'approbation par la commission paritaire de la proposition d'affectation de manière spécifique à l'entreprise.

Art. 5. - Affectation alternative d'écochèques

Le système sectoriel des écochèques est réglé par la convention collective de travail du 14 avril 2014 enregistrée sous le numéro 123960/CO/111.

Les entreprises qui doivent octroyer des écochèques sur base de cette convention collective de travail, peuvent choisir pour une affectation alternative et équivalente d'une durée indéterminée des écochèques.

L'affectation alternative est basée sur un montant de € 250 par ouvrier et par an (y compris les frais et les charges patronales, à l'exception des frais administratifs).

La négociation sur l'affectation alternative des écochèques se déroule selon la même procédure et timing que celle prévue pour la négociation de l'enveloppe d'entreprise 2022.

Art. 6. - Exceptions sur le pouvoir d'achat

§ 1. Les dispositions convenues dans la présente convention collective de travail en matière de l'augmentation salariale ne s'appliquent pas aux entreprises qui se trouvent dans l'impossibilité d'accorder ces avantages.

Les Sections paritaires régionales sont chargées de définir les entreprises qui se trouvent entièrement ou en partie dans cette situation. A cet effet, elles doivent tenir compte de faits clairement démontrables ainsi que de la situation de l'entreprise.

Les entreprises en restructuration peuvent utiliser les dispositions en matière de pouvoir d'achat à d'autres fins par le biais de négociations.

§ 2. Les dispositions inscrites dans la présente convention collective de travail en ce qui concerne l'augmentation salariale ne s'appliquent pas aux entreprises qui sont couvertes par un accord de programmation sociale pour 2021 et 2022. Les Sections paritaires régionales sont compétentes pour régler les éventuels problèmes d'application.

§ 3. Les entreprises ayant déjà conclu à leur niveau une convention collective de travail qui prévoit des augmentations salariales et/ou d'autres avantages et dont la convention collective de travail stipule de façon explicite que ceux-ci sont à imputer sur les dispositions de l'augmentation salariale ou que le financement se ferait via une réduction du coût global de l'accord national, sont libérées de l'application des dispositions en matière de pouvoir d'achat à concurrence de la valeur prévue dans la convention collective de travail d'entreprise.

Art. 7. - Durée

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée à partir du 6 décembre 2021.

Elle peut être dénoncée moyennant l'envoi d'une lettre recommandée au Président de la Commission paritaire nationale et en respectant un délai de préavis de 6 mois.

ANNEXE A LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL POUVOIR D'ACHAT DU 6 DECEMBRE 2021

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

Les représentants des employeurs et des ouvriers au niveau national, provincial 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 de l'enveloppe récurrente

- a) Si tant les employeurs que tous les syndicats représentés dans la délégation syndicale de l'entreprise sont d'accord au niveau de l'entreprise de négocier l'affectation de l'enveloppe, les entreprises et leur délégation syndicale ouvrière 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).

La masse salariale utilisée pour l'affectation doit être relatée aux ouvriers équivalents temps plein en service le 1^{er} janvier 2022.

- c) Cette enveloppe peut être utilisée pour le financement d'avantages complémentaires, d'augmentations salariales ou d'autres améliorations des conditions de travail existants au niveau de l'entreprise.
- d) Le pourcentage de l'enveloppe ne peut être dépassé, de sorte que :
 - d'une part, l'effet récurrent sur le salaire horaire 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 2022 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

- a) Préalablement à toute négociation, 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 fixée 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) A 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 15 janvier 2022 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.
- e) Une copie de la convention collective de travail ainsi conclue doit être immédiatement transmise pour information au président de la commission paritaire nationale.

3. Procédure de règlement des litiges

- a) Si les négociations menées par les entreprises au sujet de l'affectation de l'enveloppe à leur niveau donnent lieu à un différend pour lequel aucune solution ne peut être trouvée dans un délai raisonnable, il est fait appel aux représentants régionaux des organisations représentatives des employeurs et des ouvriers.

- b) Au cas où l'intervention des organisations représentatives des employeurs et des ouvriers ne mettrait pas un terme au différend, la procédure de conciliation normale au niveau régional est suivie. En cas de conflit imminent, on peut toutefois recourir à la procédure d'urgence (conciliation dans les 48 heures).
- c) Les représentants des organisations représentatives des employeurs et des ouvriers du bureau de conciliation régional doivent tout d'abord examiner si le différend se situe dans le cadre de l'enveloppe budgétaire allouée. Si ce n'est pas le cas, la concertation est replacée dans le cadre convenu paritairement et est renvoyée vers l'entreprise. En revanche, si c'est le cas, la conciliation est menée sur le fond.
- d) Si au cours de la procédure définie ci-dessus, un différend apparaît quant à l'interprétation des calculs pour l'affectation de l'enveloppe, il est immédiatement fait appel à l'intervention de la Section paritaire régionale de la Commission paritaire.
- e) A aucun niveau il sera autorisé que le délai ultime ne soit dépassé pour la conclusion d'une convention collective de travail.

CCT : 19.06.17

AR : 15.04.18

MB : 30.05.18

Numéro d'enregistrement : 142.807/CO/111

Date d'enregistrement : 24.11.17

Publication de l'enregistrement au MB : 04.12.17

1. Contenu :

- Montant et base pour le calcul de la prime de fin d'année :
 - o montant : 8,33 % de la rémunération annuelle brute
 - o définition « rémunération annuelle brute »
- Moment du paiement :
 - o prime de fin d'année 2017 : en janvier suivant l'année de référence
 - o à partir de la prime de fin d'année 2018 : en décembre suivant l'année de référence
 - o exception : les travailleurs qui quittent l'entreprise pendant l'année de référence : paiement au moment du départ
- Ayants droit :
 - o en service le 30 novembre de l'année de référence
 - o les ayants droit d'un travailleur décédé pendant l'année de référence
 - o droit également lorsqu'il est mis fin au contrat de travail, indépendamment de la manière dont il est mis fin au contrat
 - sauf en cas de licenciement pour motif grave
 - en cas de démission du travailleur à partir du 1^{er} juillet 2017, il existe également un droit à la prime de fin d'année pour autant que le travailleur ait 1 an d'ancienneté ou plus
- Définition « année de référence »

2. Remplacement de CCT :

CCT 21.11.11 – AR 23.04.13 – MB 02.10.13 –
Numéro d'enregistrement 107.604/CO/111

3. Durée :

À partir du 1^{er} juillet 2017 et pour une durée indéterminée

130-a. Prime de fin d'année

Convention collective de travail du 19 juin 2017

PRIME DE FIN D'ANNEE

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

Art. 1^{er}.

§ 1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises de montage de ponts et de charpentes métalliques ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, à l'exception de celles appartenant au secteur des entreprises de fabrications métalliques.

On entend par « entreprises de montage de ponts et charpentes métalliques » : les firmes spécialisées dans les travaux de montage, démontage, démolition sur chantiers extérieurs de charpentes métalliques et accessoires de ponts, de réservoirs, de gazomètres, de grosse chaudronnerie, d'éléments de grosse mécanique, d'installations pétrolières, ainsi que dans la manutention de pièces pondéreuses et dans le montage d'échafaudages métalliques.

Ces entreprises travaillent généralement pour le compte d'entreprises qui ont fabriqué le matériel repris à l'alinéa précédent ou pour celles qui l'ont acheté et en ont l'emploi.

La présente convention collective de travail s'applique également aux employeurs et aux ouvriers des entreprises, à l'exclusion de celles ressortissant à la Commission paritaire de la construction, dont l'activité principale consiste en :

- la location de services et/ou de matériel pour l'exécution de divers travaux de levage ;

- l'exécution de divers travaux de levage ; et qui ressortissent à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, section paritaire monteurs.

§ 2. On entend par « ouvriers », les ouvriers et les ouvrières.

CHAPITRE II. – Objet

Art. 2.

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 21 novembre 2011 relative à la prime de fin d'année (numéro d'enregistrement 107604) modifiée par la convention collective de travail du 17 mars 2014 relative à l'accord national 2013-2014 (numéro d'enregistrement 124.612) et par la convention collective de travail du 19 octobre 2015 relative à l'accord national 2015-2016 (numéro d'enregistrement 130.650).

CHAPITRE III. – Force obligatoire

Art. 3.

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

CHAPITRE IV. – Prime de fin d'année

Art. 4. – Montant et base de calcul

§ 1. La prime de fin d'année est fixée à 8,33 % du salaire annuel brut :

- à l'exclusion du salaire garanti en cas de maladie mais inclusivement le salaire normal correspondant aux premiers quatorze jours calendriers d'absence pour maladie, pour autant que cette période soit ininterrompue. Le salaire normal à prendre en considération est égal au salaire qui serait payé pour des jours effectivement prestés ;

- à l'exclusion du salaire afférent aux prestations supplémentaires comme entre autres le sursalaire ;
- majoré des éléments suivants :
 - le salaire normal correspondant à toutes les journées d'absences dues à un accident de travail, pour autant qu'il y ait des prestations au cours de l'année de référence ;
 - le salaire normal pour les jours d'absence à l'occasion d'événements familiaux ou en vue de l'accomplissement d'obligations civiles ou de missions civiles ;
 - le salaire normal pour les jours fériés légaux ;
 - le salaire normal pour les jours d'absence pendant la période de suspension du contrat de travail pour cause de repos de grossesse et d'accouchement ;
 - le salaire normal pour les heures prestées dans le cadre du temps de transition prévu par l'arrêté royal du 11 janvier 2001 (M.B. 24 janvier 2001) ;
 - avec le salaire normal pour les jours d'absence liés à la période complète du congé de naissance ;
 - le salaire normal plafonné en cas de congé-éducation payé.

§ 2. Le salaire payé pour les jours de compensation dans le cadre d'heures supplémentaires ou de réduction du temps de travail ou jours de repos compensatoire fait partie intégrante du salaire brut annuel à prendre en considération pour le calcul de la prime de fin d'année.

§ 3. Les parties recommandent que « le salaire brut annuel » comprenne aussi toutes les heures prestées dans le cadre de l'arrêté royal du 11 janvier 2001 relatif au temps de déplacement (MB 24 janvier 2001).

Art. 5. – Moment du paiement

§ 1. Pour la prime de fin d'année 2017, le montant de la prime de fin d'année ou le solde de ce montant en cas de paiement d'acomptes, est payé dans le courant du mois de janvier 2018, sauf pour dans les cas de l'article 6, § 2 et § 3.

Le paiement de la prime a lieu au moment de la sortie.

§ 2. À partir de la prime de fin d'année 2018, le montant de la prime de fin d'année ou le solde de ce montant en cas de paiement d'acomptes, est payé dans le courant du mois de décembre qui suit l'année de référence, sauf en cas de l'article 6, § 2 et § 3.

Le paiement de la prime a lieu au moment de la sortie.

Art. 6. – Ayants droit

§ 1. Ce montant est dû aux ouvriers inscrits dans le registre du personnel de l'entreprise à la date du 30 novembre de l'année de référence.

§ 2. Les ayants droit d'un ouvrier décédé dans le courant de l'année de référence, ont droit à la prime de fin d'année à raison du salaire brut que l'intéressé a reçu.

§ 3. À partir du 1^{er} juillet 2017 le pourcentage de 8,33 % est appliqué suivant les mêmes modalités que sous l'article 4 sur le salaire gagné pendant l'année de référence pour les ouvriers dont le contrat prend fin au cours de la période de référence quelle que soit la façon dont il est mis fin au contrat de travail (sauf en cas de licenciement pour motif grave du travailleur par l'employeur).

En cas de démission remise par le travailleur, il y a aussi un droit à la prime de fin d'année à condition que l'ouvrier ait une ancienneté d'un an ou plus dans l'entreprise.

Art. 7. – Notion d'année de référence

- § 1. Pour la prime de fin d'année 2017, l'application des dispositions qui précèdent, il faut entendre par « année de référence », l'année civile qui précède le paiement de la prime.
- § 2. En ce qui concerne la prime de fin d'année 2018, la période de référence pour le calcul de la prime de fin d'année s'étend du 1^{er} janvier 2018 jusqu'au 30 novembre 2018.
- § 3. A partir de la prime de fin d'année 2019 la période de référence pour le calcul de la prime de fin d'année s'étend du 1^{er} décembre de l'année précédant l'année à laquelle la prime se rapporte au 30 novembre inclus de l'année à laquelle l'allocation se rapporte.

CHAPITRE V. – Durée

Art. 8.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} juillet 2017 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de trois mois signifié par lettre recommandée adressée au président de la commission paritaire des fabrications métallique, mécanique et électrique.

CCT : 20.12.21

AR :

MB :

Numéro d'enregistrement : 172.945/CO/111

Date d'enregistrement : 24.05.22

Publication de l'enregistrement au MB : 15.06.22

1. Contenu :

Extrait de l'Accord national 2021-2022
Art. 8. – Prime de fin d'année

2. Modification partielle de la CCT :

CCT 19.06.17 – AR 15.04.18 – MB 30.05.18 – Numéro d'enregistrement
142.807/CO/111

La CCT prime de fin d'année du 19.06.17 (AR 15.04.18 – MB 30.05.18 –
Numéro d'enregistrement 142.807/CO/111) sera adaptée à partir du
1^{er} janvier 2022

3. Durée :

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

130-b. Prime de fin d'année

Extrait de l'Accord national 2021-2022 – Art. 8.

Art. 8. - Prime de fin d'année

A partir de 2022, le salaire payé pour le temps de déplacement sera inclus dans la base de calcul de la prime de fin d'année

Clarification de la CCT prime de fin d'année : le salaire pour heures supplémentaires est pris en compte dans la base de calcul pour la prime de fin d'année (tant le salaire payé pour le repos de compensation que les heures supplémentaires payées, excluant le sursalaire).

Le cct prime de fin d'année de 16 juin 2017 (enr. 142807) sera adaptée dans ce sens à partir du 1^{er} janvier 2022 et ce pour une durée indéterminée.

CCT : 20.12.21

AR : 09.10.22

MB :

Numéro d'enregistrement : 172.264/CO/111

Date d'enregistrement : 27.04.22

Publication de l'enregistrement au MB : 12.05.22

1. Contenu :

- Prime pour travail de nuit : +25 % du salaire horaire
- Prime pour travaux pénibles : minimum +10 % du salaire horaire
- Prime de séparation : 14,28 euros/nuit
- Prime de rappel : minimum 3 heures de salaire
- Indemnité vestimentaire :
 - o 14,28 euros/mois (min. 12 jours de prestations)
 - o 7,14 euros/mois (entre 6 et 12 jours de prestations)
- Prime de vacances :
 - o montant : 157,12 euros/an (= 14,28 euros/mois presté)
 - o tout mois entamé = mois complet
 - o période de référence : du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année calendrier précédente
- À partir du 1^{er} juillet 2022 : augmentation de 8,14 % en raison de l'indexation

Prime de séparation	15,44 euros
Indemnité vestimentaire à pd 12 jours par mois	15,44 euros
Indemnité vestimentaire entre 6 et 12 jours par mois	7,72 euros
Prime de vacances par an	169,91 euros
Prime de vacances par mois	15,45 euros

2. Remplacement de CCT :

CCT 06.07.20 – AR 01.07.21 – MB 18.08.21 – Numéro d'enregistrement 163.548/CO/111

3. Durée :

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

140-a. Primes

Convention collective de travail du 20 décembre 2021

MODIFICATION ET COORDINATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL RELATIVE AUX PRIMES

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

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises de montage de ponts et de charpentes métalliques ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, à l'exception de celles appartenant au secteur des entreprises de fabrications métalliques.

La présente convention collective de travail s'applique aussi aux firmes étrangères effectuant des travaux de montage en Belgique avec du personnel étranger.

Art. 2. - Prime pour travail de nuit

Les travaux effectués la nuit, c'est-à-dire de 20 heures à 6 heures, revêtent un caractère exceptionnel. Les ouvriers affectés à ces travaux bénéficient d'une prime égale à 25 % du salaire horaire payé pour les heures de travail comprises dans les limites prévues par la législation sur la durée du travail.

Art. 3. - Prime pour travaux pénibles

Une prime égale à minimum 10 % du salaire horaire payé pour les heures de travail comprises dans les limites prévues par la législation sur la durée du travail est allouée aux ouvriers affectés à des travaux insalubres, incommodes ou pénibles.

On entend par ces travaux :

- les travaux exécutés dans les lieux anormalement humides, poussiéreux, graisseux et huileux ;

- les travaux exécutés sur les gazogènes et conduites, fours à gaz en activité, réservoirs à mazout ;
- les travaux exécutés par les ouvriers lorsqu'ils sont exposés à l'influence du feu, de l'eau, des gaz, des acides et des matières corrosives.

Cette prime est seulement due pour le temps pendant lequel les ouvriers effectuent les travaux précités.

Art. 4. - Prime de séparation

Les ouvriers visés sous l'article 1^{er} qui passent la nuit à l'extérieur de leur domicile pour des raisons d'ordre professionnel, reçoivent une prime de séparation de € 14,28 par nuit.

Art. 5. - Prime de rappel

Les ouvriers qui sont rappelés de leur domicile au chantier ou à l'atelier pour travail extraordinaire, ont droit à une prime de rappel.

Le montant de cette prime est fixé au niveau de l'entreprise mais doit être au moins égal à trois heures de salaire.

Art. 6. - Indemnité vestimentaire

Les dispositions légales et réglementaires ainsi que celles qui existent au niveau de l'entreprise, en matière d'acquisition et d'entretien des vêtements de travail subsistent.

Au-delà des dispositions existantes, les travailleurs visés sous l'article 1^{er} peuvent prétendre à une indemnité vestimentaire :

L'indemnité vêtement s'élève à partir du 1^{er} janvier 2022 :

- à € 14,28 par mois, pour l'ouvrier qui a presté au moins 12 jours durant le mois ;
- à € 7,14 par mois pour l'ouvrier qui a presté entre 6 et 12 jours durant le mois.

Art. 7. - Prime de vacance

§ 1. Il est octroyé aux ouvriers au service des employeurs visés sous l'article 1^{er} une prime de vacance. A partir du 1^{er} janvier 2022, cette prime est augmentée à € 157,12 correspondant à € 14,28 par mois presté et avec un maximum de 11 mois presté par an.

§ 2. Aux ouvriers entrant en service ou quittant l'entreprise dans le courant de l'année calendrier en cours, s'applique une prime proportionnelle pour laquelle chaque mois entamé compte pour un mois entier.

§ 3. Le paiement de la prime de vacance s'effectue en même temps que la dernière paie qui précède le 1^{er} juillet.

§ 4. Sous « au service de » il est compris : être inscrit dans le registre du personnel d'une entreprise visée sous l'article 1 de cette convention.

La période de référence commence le 1^{er} janvier et termine le 31 décembre de l'année calendrier précédente.

Art. 8. - Remplacement de conventions collectives de travail

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 6 juillet 2020 relative à la modification et coordination de la convention collective de travail relative aux primes (numéro d'enregistrement 152959/CO/111).

Art. 9. - Validité et résiliation

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 moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique.

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

CCT : 20.12.21

AR : 06.08.22

MB : 22.09.22

Numéro d'enregistrement : 169.955/C0/111

Date d'enregistrement : 07.02.22

Publication de l'enregistrement au MB : 28.02.22

1. Contenu :

Prime corona

Le montant de base de la prime de corona est de 300 euros, sauf pour les entreprises :

- présentant une perte d'exploitation en 2019 et 2020
- et avec une diminution de la marge brute moyenne d'au moins 10 % au cours de l'exercice 2020, par rapport à la marge brute moyenne des exercices 2018 et 2019

Ces entreprises bénéficient d'une exemption automatique

Dans les entreprises ayant enregistré un bénéfice d'exploitation en 2020, cette prime est majorée d'une prime variable :

- de 200 euros lorsque la marge brute de l'exercice 2020 est égale ou supérieure à la marge brute moyenne réalisée en 2018-2019
- de 100 euros lorsque la marge brute en 2020 est inférieure de maximum 10 % à la marge brute moyenne réalisée en 2018-2019

Conditions

- en service au 30/11/2021
- au moins 60 jours de travail effectif en 2021
- application au prorata des 60 jours de travail effectif pour les nouvelles entrées en service au cours de 2021
- prorata pour les travailleurs à temps partiel (régime de travail au 30/11/2021)
- période de référence du 1^{er} janvier 2021 au 30 novembre 2021

Il est également prévu ce qui suit :

- une procédure de dérogation via les sections paritaires régionales (avec accord de la délégation syndicale, s'il y en a une)
- une application par analogie (pour les entreprises pour lesquelles les critères ne sont pas appropriés)
- une clause d'opting-out (pour proposer un avantage propre à l'entreprise)

Les primes qui auraient déjà été payées en raison du coronavirus, après le 1^{er} août 2021, seront déduites

Pour le 31 mars 2022 au plus tard, l'employeur doit payer une prime corona unique sous forme de chèques consommation

2. Remplacement de CCT :

CCT 06.12.21 – AR 20.07.22 – MB 05.01.23 –
Numéro d'enregistrement 169.936/CO/111

3. Durée :

À partir du 6 décembre 2021 au 31 décembre 2021

140-b. Prime corona

Convention collective de travail du 20 décembre 2021

CHEQUES PRIME CORONA

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

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises de montage de ponts et de charpentes métalliques qui ressortissent à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, à l'exception des entreprises appartenant au secteur des fabrications métalliques.

Art. 2. - Objet

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 6 décembre 2021 conclue au sein de la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, pour les entreprises de montage de ponts et de charpentes métalliques, à l'exception des entreprises appartenant au secteur des fabrications métalliques, concernant les chèques prime corona.

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, octroyée à partir du 1^{er} août 2021 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° **entreprise** : la société Belge dotée de la personnalité juridique qui emploie du personnel et qui est tenue d'établir des comptes annuels conformément à la forme et au contenu tels que stipulés dans l'arrêté royal du 29 avril 2019 portant exécution du Code des sociétés et des associations ou la société étrangère, qui a une succursale en Belgique et qui dépose des comptes annuels sur la base desquels le bénéfice d'exploitation (la perte d'exploitation) et la marge brute peuvent être déterminés;

2° **bénéfice d'exploitation (perte d'exploitation)** : correspond à la rubrique bénéfice d'exploitation (perte d'exploitation) du compte de résultats des comptes annuels (*code 9901*);

3° **marge brute** : correspond à la rubrique « marge brute » (*code 9900*) du compte de résultats selon le schéma abrégé et micro et équivaut à la somme algébrique des rubriques suivantes du schéma complet du compte de résultat :

I. A. Chiffre d'affaires

I. B. Variation des en-cours de fabrication, des produits finis et des commandes en cours d'exécution

I. C. Production immobilisée

I. D. Autres produits d'exploitation

I. E. Produits d'exploitation non récurrents

II. A. Approvisionnements et marchandises

II. B. Services et biens divers

(=total des codes 70 jusque et y compris 76A moins code 60 et moins code 61)

4° **exercice 2018/2019/2020** : l'exercice comptable qui correspond avec l'année calendrier 2018/2019/2020 ou qui coïncide principalement avec cette année calendrier.

§ 2. Niveau d'évaluation

L'évaluation du résultat d'exploitation et de la marge brute se fait au niveau de l'entreprise.

§ 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).

Les employeurs accorderont les chèques prime corona au nom de l'ouvrier sous format électronique à moins qu'il ne soit décidé au niveau de l'entreprise de l'octroyer sous format papier. La valeur nominale maximale par chèque prime corona attribué sur un support papier est fixée à € 10.

Le montant total des primes corona accordées doit figurer sur le compte individuel de l'ouvrier, conformément à la réglementation relative à la conservation des documents sociaux.

Le montant total des chèques primes corona accordés par l'employeur ne peut dépasser 500 euros par ouvrier.

§ 4. Montant des chèques primes corona

Le montant de la prime corona est de 300 euros.

La prime sera augmentée avec une partie variable pour les entreprises avec des bénéfices d'exploitation (code 9901) pour l'exercice 2020 comme suite ;

- cette augmentation sera de 200 euros lorsque la marge brute de l'exercice 2020 est égale ou supérieure à la marge brute moyenne des exercices 2018 et 2019 ;

- l'augmentation est de 100 euros lorsque la marge brute de l'exercice 2020 est inférieure de maximum 10 % de la moyenne des marges brutes des exercices 2018 et 2019.

§ 5. Octroi par ouvrier

Pour avoir droit aux chèques prime corona, l'ouvrier doit être lié par un contrat de travail au 30 novembre 2021 et avoir travaillé au moins 60 jours de travail effectifs au cours d'une période de référence allant du 1^{er} janvier 2021 au 30 novembre 2021.

Les chèques primes corona sont attribués au prorata de la fraction d'occupation effective de l'emploi de l'ouvrier à la date du 30 novembre 2021. La condition de 60 jours de travail effectifs est également appliquée au prorata.

Les chèques primes corona sont attribués au prorata du nombre de mois liés à un contrat de travail au cours de la période de référence. La condition de 60 jours de travail effectifs est également réduite au prorata du nombre de mois pendant lesquels l'ouvrier a été lié à un contrat de travail au cours de la période de référence.

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

§ 6. Imputation des chèques primes corona déjà accordés

Les montants du § 4 sont diminués du montant des chèques prime corona que l'entreprise a déjà accordés au travailleur depuis le 1^{er} août 2021.

§ 7. Exception automatique

Les entreprises avec une perte d'exploitation (code 9901) pour les exercices 2019 et 2020 et une diminution de leur marge brute de minimum 10 % pour l'exercice 2020 par rapport à la marge brute moyenne des exercices 2018 et 2019, ne sont pas redevables de la prime corona.

§ 8. Demande de dérogation

Les entreprises ayant un résultat d'exploitation négatif au cours du dernier exercice comptable, en cours de restructuration ou ayant connu des difficultés particulières peuvent obtenir une dérogation pour l'application de la prime corona.

L'entreprise doit soumettre une demande à la commission paritaire avant le 15 décembre 2021 et joindre les documents nécessaires à l'appui de la dérogation.

Dans les entreprises avec délégation syndicale, la présentation de cette demande sera discutée au préalable avec la délégation syndicale et nécessitera son approbation.

La commission paritaire se prononce sur l'exemption au plus tard le 20 décembre 2021. Tout refus doit être motivé.

Art. 4. - Application par analogie

L'employeur qui ne peut pas appliquer l'article 3 en raison de l'absence de comptes annuels et/ou des postes des comptes annuels ou l'employeur qui détermine que les critères prévus à l'article 3 ne sont pas appropriés en raison d'événements exceptionnels tels qu'une modification significative de la composition du périmètre de consolidation, une fusion, une scission ou une opération équivalente, doit l'expliquer à sa délégation syndicale.

En l'absence d'une délégation syndicale, l'employeur informe directement ses travailleurs.

Ces employeurs sont tenus de prévoir l'octroi des chèques de prime corona par analogie avec les règles et exceptions prévues à l'article 3.

Art. 5. - Opting out

L'employeur peut convenir avec sa délégation syndicale 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'une convention collective conclue au niveau de l'entreprise.

Art. 6. - Durée

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée à partir du 6 décembre 2021 jusqu'au 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, 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 : 152.871/CO/111

Date d'enregistrement : 29.07.19

Publication de l'enregistrement au MB le : 07.08.19

1. Contenu :

La convention collective de travail n° 19/9 du 23 avril 2019 conclue au Conseil national du travail concernant l'intervention financière des employeurs dans le prix des transports en commun publics des travailleurs, modifiée par la convention collective de travail n° 19/10 du 28 mai 2019, est d'application à partir du 1^{er} juillet 2019

2. Remplacement du Chapitre II, - Transport en commun public de la CCT du 23.06.09, numéro d'enregistrement 96953/CO/111

3. Durée :

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

151-a. Frais de transport

Convention collective de travail du 5 juillet 2019

INTERVENTION FINANCIERE TRANSPORT PUBLIC EN COMMUN

Art. 1^{er}. – Champ d’application

La présente convention collective de travail s’applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises de montage de ponts et charpentes métalliques qui ressortissent à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique à l’exception des entreprises appartenant au secteur des entreprises de fabrications métalliques.

Art. 2. – Application de la convention collective de travail n°19/9

A partir du 1^{er} juillet la convention collective de travail n° 19/9 du 23 avril 2019 conclue en sein du conseil national de travail concernant l’intervention financière de l’employeur dans le prix des transports en commun publics des travailleurs, modifiée par la convention collective de travail n° 19/10 du 28 mai 2019 s’applique.

Art. 3. – Modification

A partir du 1^{er} juillet, le CHAPITRE II. - Transport en commun public de la convention collective de travail du 23 juin 2009 enregistrée sous le numéro 96953/C0/111 sera supprimé.

Art. 4. – Durée

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1^{er} juillet 2019.

Elle peut être dénoncée moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique.

CCT : 20.12.21

AR : 16.10.22

MB :

Numéro d'enregistrement : 172.265/CO/111

Date d'enregistrement : 27.04.22

Publication de l'enregistrement au MB : 12.05.22

1. Contenu :

À partir du 1^{er} janvier 2022, augmentation de l'intervention patronale dans les frais de transport privé (vélo inclus) et de transport collectif organisé, pour les déplacements domicile-travail. Le tableau transport privé est indexé au 1^{er} février de chaque année.

Les montants repris dans le tableau ci-dessous ont donc encore été indexés au 1^{er} février 2022. Il n'a pas été tenu compte de cette dernière indexation, de 5,15 %, dans le tableau de ce guide CCT

2. Remplacement de CCT :

CCT 17.02.20 – AR 09.03.21 – MB 12.05.21 – Numéro d'enregistrement 157.619/CO/111

3. Durée :

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

151-b. Frais de transport

Convention collective de travail du 20 décembre 2021

FRAIS DE TRANSPORT

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

Art. 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises de montage de ponts et charpentes métalliques qui ressortissent à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique à l'exception des entreprises appartenant au secteur des entreprises de fabrications métalliques.

On entend par « entreprises de montage de ponts et charpentes métalliques » les firmes spécialisées dans les travaux de montage, démontage, démolition sur chantiers extérieurs de charpentes et accessoires de ponts, de réservoirs, de gazomètres, de grosse chaudronnerie, d'éléments de grosse mécanique, d'installations pétrolières, ainsi que dans la manutention de pièces pondéreuses et dans le montage d'échafaudages.

Ces entreprises travaillent généralement pour le compte de firmes qui ont fabriqué le matériel repris à l'alinéa précédent ou pour celles qui l'ont acheté et en ont l'emploi.

La présente convention collective de travail s'applique aussi aux firmes étrangères effectuant des travaux de montage en Belgique avec du personnel étranger.

Art. 2.

Les dispositions de la présente convention s'appliquent quelles que soient les distances parcourues. La distance, calculée aller-retour, est arrondie au kilomètre supérieur ou inférieur, selon que la tranche kilométrique atteint et/ou dépasse ou non 500 mètres.

CHAPITRE II. – Moyens de transport privé

Art. 3.

Pour les ouvriers n'utilisant pas un moyen de transport en commun public, l'intervention de l'employeur est calculée sur base du tableau repris en annexe de cette convention collective de travail.

Par transport avec ses propres moyens on entend tous les moyens de transports privés possibles.

Art. 4. - Indexation

Ce tableau est lié à l'indice santé lissé. A partir de 2021, l'indexation se produira automatiquement du 1^{er} février de chaque année civile.

La première fois, le point de départ sera l'index santé glissé au 1^{er} janvier 2020.

Pour indexer les montants de ce tableau, il faut comparer l'index santé lissé du mois de janvier de l'année en cours, précédant le mois de février, à l'index santé lissé du mois de janvier de l'année précédente.

Les résultats sont mathématiquement arrondis à la 2^e décimale.

Art. 5. - Indemnité-vélo

Pour l'ouvrier qui se déplace à vélo, pour une partie ou l'entièreté de la distance, l'intervention de l'employeur visée à l'article 3 est considérée comme une indemnité-vélo.

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

CHAPITRE III. – Modalités de paiement

Art. 6.

L'intervention des employeurs dans les frais de transport supportés par les ouvriers est payée au minimum une fois par mois. Les dispositions pratiques pour le paiement de l'intervention des employeurs sont fixées paritairement sur le plan de l'entreprise.

Si l'employeur le demande, les ouvriers sont tenus de déclarer le moyen de déplacement qu'ils utilisent. Ils déclareront d'initiative tout changement de lieu de résidence ou de moyen de transport.

CHAPITRE IV. – Modalités spécifiques

Art. 7. - Dispositions plus favorables

Dans les cas où des solutions différentes plus favorables sur certains points de la présente convention collective de travail seraient en vigueur dans les entreprises visées à l'article 1^{er}, celles-ci pourront être maintenues.

Art. 8. - Transport collectif organisé

§ 1. Lorsqu'un employeur ou un groupe d'employeurs organise un transport collectif de travailleurs, la présente convention collective de travail doit être considérée comme ayant été mise en œuvre dès que les charges pour l'entreprise par travailleur pour la même distance sont égales à l'indemnité qui aurait été due si le transport avait eu lieu en train.

Si tel n'est pas le cas, l'application du principe selon lequel l'indemnité est au moins égale à l'intervention pour le transport en train pour la même distance parcourue sera réglée paritairement au niveau de l'entreprise.

- § 2. Pour le calcul de la distance, il convient de tenir compte du fait que le transport collectif organisé ne suit généralement pas l'itinéraire direct entre le domicile du travailleur et son lieu de travail. Le cas échéant, la distance qui doit servir de base pour l'indemnisation de la part de l'employeur sera déterminée paritairement au niveau de l'entreprise.
- § 3. Lorsque le travailleur utilise simultanément un moyen de transport organisé par l'entreprise et un autre moyen de transport, l'indemnité sera calculée sur la base de la distance totale parcourue, déduction faite des coûts déjà supportés par l'employeur pour le transport qu'il organise.

L'application du principe selon lequel l'indemnité est au moins égale à l'intervention pour le transport en train, pour la même distance parcourue, sera réglée paritairement au niveau de l'entreprise, à condition que les dispositions du § 2 soient correctement prises en compte.

Art. 9. - Durée

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

Elle remplace la convention collective de travail du 17 février 2020 relative aux frais de transport. (Numéro d'enregistrement 157619/CO/111)

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.

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

DISTANCE SIMPLE DOMICILE-TRAVAIL	INTERVENTION DE L'EMPLOYEUR	DISTANCE SIMPLE DOMICILE-TRAVAIL	INTERVENTION DE L'EMPLOYEUR
(km)	par semaine	(km)	par semaine
1	€ 2,12	43 - 45	€ 26,43
2	€ 4,21	46 - 48	€ 28,11
3	€ 6,33	49 - 51	€ 29,41
4	€ 6,79	52 - 54	€ 30,36
5	€ 7,39	55 - 57	€ 31,59
6	€ 7,85	58 - 60	€ 32,76
7	€ 8,21	61 - 65	€ 33,95
8	€ 8,68	66 - 70	€ 35,74
9	€ 9,19	71 - 75	€ 36,94
10	€ 9,65	76 - 80	€ 39,31
11	€ 10,25	81 - 85	€ 40,50
12	€ 10,72	86 - 90	€ 42,29
13	€ 11,19	91 - 95	€ 44,08
14	€ 11,67	96 - 100	€ 45,24
15	€ 12,14	101 - 105	€ 47,06
16	€ 12,75	106 - 110	€ 48,84
17	€ 13,22	111 - 115	€ 50,62
18	€ 13,68	116 - 120	€ 52,41
19	€ 14,27	121 - 125	€ 53,58
20	€ 14,77	126 - 130	€ 55,38
21	€ 15,23	131 - 135	€ 57,17
22	€ 15,72	136 - 140	€ 58,35
23	€ 16,30	141 - 145	€ 60,73
24	€ 16,80	146 - 150	€ 63,12
25	€ 17,14	151 - 155	€ 63,12
26	€ 17,87	156 - 160	€ 65,50
27	€ 18,20	161 - 165	€ 66,70
28	€ 18,58	166 - 170	€ 67,90
29	€ 19,30	171 - 175	€ 70,26
30	€ 19,66	176 - 180	€ 71,46
31 - 33	€ 20,49	181 - 185	€ 73,83
34 - 36	€ 22,15	186 - 190	€ 75,03
37 - 39	€ 23,46	191 - 195	€ 76,21
40 - 42	€ 25,01	196 - 200	€ 78,62

CCT : 21.10.91

AR : 31.05.94

MB : 16.09.94

Numéro d'enregistrement : 29.128/C0/111

Date d'enregistrement : 24.12.91

Publication de l'enregistrement au MB : 24.03.92

1. Contenu :

Frais et indemnités de déplacement

2. Durée :

À partir du 1^{er} janvier 1991 pour une durée indéterminée

3. Remarque :

Voir également le 213 – dérogation à la durée de travail en matière de temps de déplacement

152. Frais et indemnités de déplacement

Convention collective de travail du 21 octobre 1991

FRAIS ET INDEMNITES DE DEPLACEMENT

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

Art. 1^{er}.

§ 1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et ouvriers des entreprises de montage de ponts et charpentes métalliques ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, à l'exclusion de celles appartenant au secteur des entreprises de fabrications métalliques.

§ 2. On entend par entreprises de montage de ponts et charpentes métalliques : les firmes spécialisées dans les travaux de montage, démontage, démolition sur chantiers extérieurs de charpentes et accessoires de ponts, de réservoirs, de gazomètres, de grosse chaudronnerie, d'éléments de grosse mécanique, d'installations pétrolières, ainsi que dans la manutention de pièces pondéreuses et dans le montage d'échafaudages.

Ces entreprises travaillent généralement pour le compte de firmes qui ont fabriqué le matériel repris à l'alinéa précédent ou pour celles qui l'ont acheté et en ont l'emploi.

§ 3. La présente convention collective de travail s'applique aussi aux firmes étrangères effectuant des travaux de montage en Belgique avec du personnel étranger.

§ 4. On entend par « ouvriers » : les ouvriers et ouvrières.

CHAPITRE II. – Frais et indemnités de déplacement

1. Calcul du temps de déplacement

Art. 2.

- a) Le temps consacré aux déplacements visés à l'article 2 de la convention collective de travail du 21 octobre 1991 concernant la classification professionnelle, se calcule à partir d'un point de ralliement.
- b) En principe et à défaut de convention contraire, le point de ralliement est le siège de l'entreprise.

Toutefois, par convention collective de travail régionale à entériner par la Commission paritaire, ce point de ralliement peut être situé ailleurs qu'au siège de l'entreprise.

- c) En cas d'embauchage de personnel d'appoint pour un chantier déterminé sur les lieux de ce chantier, celui-ci est considéré comme siège de l'entreprise.

Il n'y a donc pas de temps de déplacement pour se rendre sur ce chantier et en revenir.

Toutefois, lorsque le chantier est inaccessible pour l'embauchage des ouvriers ci-dessus, cet embauchage peut se faire au siège de l'entreprise dans les mêmes conditions.

- d) L'engagement des ouvriers d'appoint est constaté par un contrat signé par les deux parties.

2. Rémunération du temps de déplacement

Art. 3.

- a) Quel que soit le moyen de transport utilisé, le temps consacré aux déplacements pour se rendre du point de ralliement au chantier et inversement est rémunéré au salaire horaire de base afférent à la qualification de l'ouvrier.

- b) Toute dérogation aux dispositions reprises au litt. a) ci-dessus et valant pour une zone urbaine délimitée par un périmètre doit nécessairement faire l'objet d'une convention collective de travail régionale à approuver par la Commission paritaire.

Dans ce cas, la convention collective de travail régionale doit tenir compte de la nécessité pour chaque chantier situé dans cette zone d'être facilement accessible par un moyen de transport en commun.

- c) Le temps consacré aux déplacements pour se rendre sur ordre d'un supérieur hiérarchique, d'un chantier soit à un autre chantier soit au siège de l'entreprise, soit en tout autre lieux, est à rémunérer au salaire effectif afférent à la qualification de l'ouvrier.
- d) Ne fait l'objet d'aucune rémunération, le temps consacré par l'ouvrier pour se rendre de son domicile au point de ralliement.
- e) Lorsque par suite de l'éloignement du chantier l'ouvrier est astreint à séjourner sur les lieux de travail, un logement et une nourriture convenable lui sont assurés à charge de l'employeur. L'ouvrier a le libre choix de la pension dans les limites de prix fixées par l'entreprise.

Le temps nécessaire pour se rendre de la pension au chantier et en revenir est rémunéré au salaire horaire de base afférent à la qualification de l'ouvrier, pour autant que le chantier soit situé à une distance de 20 km. ou plus de la pension.

- f) L'ouvrier qui ne peut rejoindre quotidiennement son domicile est assuré de pouvoir rentrer chez lui une fois par semaine, pour autant que l'éloignement du chantier le permette.

Le temps de voyage aller-retour est rémunéré au salaire de base afférent à la qualification de l'ouvrier.

- g) L'ouvrier contraint de rester en pension doit être occupé dans un régime de travail à temps plein. Par régime de travail à temps plein, il est entendu le régime tel que déterminé à ce moment pour la section.

- h) Sauf autres dispositions conventionnelles régionales à ratifier en Commission paritaire, sont considérés au point de vue de l'éloignement de leur domicile comme satisfaisant aux conditions requises pour bénéficier des avantages prévus en matière de logement et de nourriture, les ouvriers qui doivent s'absenter de leur foyer pendant plus de quatorze heures lorsqu'ils effectuent les prestations exigées pour l'accomplissement de leur tâche journalière.
- i) Les déplacements à l'étranger font l'objet de contrats spéciaux entre les deux parties ; avant de prendre décision, l'ouvrier dispose d'un délai nécessaire pour consulter en dehors des heures de travail, son organisation syndicale sur les termes du contrat.

3. Frais de déplacement

Art. 4.

- a) Quand il y a temps de déplacement à rémunérer, les frais de déplacement sont à rembourser sur base des tarifs des moyens de transport en commun normalement utilisables et quel que soit le moyen de transport utilisé.
- b) Lorsque l'ouvrier utilise un moyen de transport mis gratuitement à sa disposition par l'employeur, il n'a droit à aucun frais de déplacement.

CHAPITRE III. – Remplacement de conventions collectives de travail

Art. 5.

La présente convention collective de travail remplace les articles 22, 23 et 24 de la convention collective de travail du 13 mai 1971 fixant les conditions de travail des ouvriers occupés dans les entreprises de montage de ponts et charpentes métalliques, rendue obligatoire par arrêté royal du 31 août 1973.

Les articles 23, e) et 24, a) ont été modifiés par les articles 7 et 8 de la convention collective de travail du 19 février 1973, modifiant la convention collective de travail du 13 mai 1971 fixant les conditions de travail des ouvriers occupés dans les entreprises de montage de ponts et charpentes métalliques.

CHAPITRE IV. – Dispositions finales

Art. 6.¹

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 1991 et est valable pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique.

1 Dans la version officielle, publiée au MB, pour la numérotation des articles, on passe de l'art. 5 à 13.

CCT : 25.04.22

AR :

MB :

Numéro d'enregistrement : 174.555/CO/111

Date d'enregistrement : 24.08.22

Publication de l'enregistrement au MB : 12.09.22

1. Contenu :

Dans le cadre du régime sectoriel d'écochèques, les jours de congé prophylactique, de congé parental d'accueil et de congé d'adoption font désormais partie des jours assimilés

2. Remplacement de CCT :

CCT 14.04.14 – AR 28.04.15 – MB 17.06.15 – Numéro d'enregistrement 123.960/CO/111

3. Durée :

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

160. Système sectoriel des éco-chèques

Convention collective de travail du 25 avril 2022

SYSTEME SECTORIEL DES ECO-CHEQUES

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

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises de montage de ponts et charpentes métalliques ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, à l'exception des entreprises appartenant au secteur des entreprises de fabrications métalliques.

On entend par « ouvriers », les ouvriers et ouvrières.

Art. 2.

Les entreprises qui, sur base de l'article 5 de la convention collective de travail du 26 mai 2009 concernant l'accord national 2009–2010 (numéro d'enregistrement 96949) ou sur base de l'article 4, section 2 de la convention collective de travail du 11 juillet 2011 concernant l'accord national 2011–2012 (numéro d'enregistrement 108.611) ou sur base de l'article 4 de la convention collective de travail du 17 mars 2014 concernant l'accord national 2013–2014 ou sur base de l'article 5 de la convention collective de travail du 15 mai 2017 concernant l'accord national 2017-2018 (numéro d'enregistrement 140176/CO/111.03) ou sur base de l'article 3 de la convention collective de travail du 5 juillet 2019 concernant l'accord national 2019-2020 (numéro d'enregistrement 152868/CO/111.03) ou sur base de l'article 18 de la convention collective de travail du 20 décembre 2021 concernant l'accord national 2021-2022 (enregistrement en cours), ont choisi une autre mise en œuvre que les éco-chèques suivant la procédure prévue par ledit article continuent à appliquer cette formule alternative.

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

Art. 3. - Période de référence

Depuis le 1^{er} octobre 2010, tous les ouvriers à temps plein reçoivent annuellement des éco-chèques pour une valeur totale de € 250.

La période de référence commence le 1^{er} octobre de l'année précédente et se termine le 30 septembre de l'année en cours.

La valeur nominale maximum d'un éco-chèque s'élève à € 10 par éco-chèque

Art. 4. - Prestations et assimilations

Pendant la période de référence, il est tenu compte :

- de tous les jours d'occupation effective ;
- ainsi que de tous les jours assimilés sur base de la convention collective de travail n° 98 concernant les éco-chèques ;
- tous les jours de chômage temporaire, y compris les jours de chômage temporaire couverts par des allocations vacances-jeunes et vacances-seniors conformément aux statuts du Fonds de sécurité d'existence ;
- tous les jours couverts par un salaire garanti ;
- tous les jours d'absence suite à un accident de travail ;
- pour une période limitée à maximum 3 mois au total en outre de la période couverte par le salaire garanti, pendant la période de référence, tous les jours d'absence pour cause de maladie et d'accident de droit commun, pour autant qu'au moins 1 jour de salaire garanti pour cette maladie ou pour cet accident de droit commun ait été payé pendant la période de référence.

Si la même maladie ou le même accident de droit commun continue de manière ininterrompue dans la période de référence suivante, le restant de la période de maximum 3 mois est épuisé.

- tous les jours de maladie limités à maximum 3 mois au total pendant une période de chômage temporaire ;
- la période complète de congé de naissance;
- les jours de congé prophylactique, de congé parental d'accueil et de congé d'adoption.

Art. 5. - Attribution au pro rata

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

La fraction d'occupation représente le rapport entre la durée de travail hebdomadaire moyenne de l'ouvrier concerné et la durée de travail hebdomadaire moyenne d'un ouvrier à temps plein.

Pour les ouvriers qui n'ont pas été liés par un contrat de travail pendant toute la période de référence, le montant de € 250 est adapté au prorata de leur période d'occupation.

Art. 6. - Intérimaires

Par rapport aux intérimaires, l'avantage de l'éco-chèque sectoriel, s'applique pleinement, mutatis mutandis, conformément à l'article 10 de la Loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise à disposition aux employeurs des travailleurs.

Art. 7. - Durée

Cette convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 14 avril 2014 relative au système sectoriel des écochèques (numéro d'enregistrement 123960/CO/111.03).

Cette convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} octobre 2021 et est valable pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique.

200 DURÉE DU TRAVAIL : HEBDO, ANNUELLE, CARRIÈRE

- 210. DUREE HEBDOMADAIRE**
- 213-a. TEMPS DE DEPLACEMENT**
- 213-b. INTERPRETATION TEMPS DE DEPLACEMENT
ET TEMPS DE TRANSITION**
- 214. TEMPS DE TRANSITION**
- 222. CONGE SUPPLEMENTAIRE**
- 225. CONGE DE CARRIERE**
- 230-a. RCC (01.07.2019 - 30.06.2021)**
- 230-b. RCC (01.07.2021 - 30.06.2023)**
- 231-a. RCC DISPENSE DISPONIBILITÉ ADAPTÉE
JUSQU'AU 31 DECEMBRE 2022**
- 231-b. RCC DISPENSE DISPONIBILITÉ ADAPTÉE
JUSQU'AU 31 DECEMBRE 2024**
- 249. ORGANISATION DU TRAVAIL**

CCT : 26.06.89

AR : 20.06.90

MB : 31.07.90

Numéro d'enregistrement : 24.498/C0/111

Date d'enregistrement : 21.12.89

Publication de l'enregistrement au MB : 13.01.90

1. Contenu :

Durée de travail hebdomadaire : 37 heures/semaine

2. Remplacement de CCT :

Abrogation de l'article 3 de la CCT du 22.10.81

3. Durée :

À partir du 1^{er} janvier 1989 pour une durée indéterminée

210. Durée hebdomadaire

Convention collective de travail du 26 juin 1989

DUREE HEBDOMADAIRE

Art. 1^{er}.

§ 1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, ouvriers et ouvrières des entreprises de montage de ponts et charpentes métalliques ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, à l'exclusion de celles appartenant au secteur des entreprises de fabrications métalliques.

§ 2. On entend par entreprises de montage de ponts et charpentes métalliques : les firmes spécialisées dans les travaux de montage, démontage, démolition sur chantiers extérieurs de charpentes et accessoires de ponts, de réservoirs, de gazomètres, de grosse chaudronnerie, d'éléments de grosse mécanique, d'installations pétrolières, ainsi que dans la manutention de pièces pondéreuses et dans le montage d'échafaudages.

Ces entreprises travaillent généralement pour le compte de firmes qui ont fabriqué le matériel repris à l'alinéa précédent ou pour celles qui l'ont acheté et en ont l'emploi.

§ 3. La présente convention collective de travail s'applique aussi aux firmes étrangères effectuant des travaux de montage en Belgique avec du personnel étranger.

§ 4. On entend par « ouvriers » : les ouvriers et ouvrières.

Art. 2.

La présente convention collective de travail donne exécution à l'article 4. « Durée de travail » du protocole d'accord national 1989-1990, ratifié par la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique le 20 février 1989 et enregistré au Greffe du Service des relations collectives de travail sous le n° 22.373/CO/111.3.

Durée de travail

Art. 3.

La durée de travail hebdomadaire moyenne est maintenue à 37 heures, ce qui correspond sur base annuelle à 1 702 heures par ouvrier calculé en annexe.

Art. 4.

L'article 3 de la convention collective de travail du 22 octobre 1981, conclue au sein de la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, fixant les conditions de travail et de rémunération des ouvriers et ouvrières des entreprises de montage de ponts et charpentes métalliques, rendue obligatoire par arrêté royal du 15 juin 1982, est abrogé.

Validité

Art. 5.

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

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique.

Annexe

Cette annexe n'a d'autre portée que de déterminer un mode de calcul uniforme pour l'ensemble de sous-secteur.

Modalités de calcul pour l'application du régime des 37 heures/semaine

1. 365 jours calendrier par année

- 52 dimanches
 - 52 samedis
 - 20 jours de vacances
 - 10 jours fériés
 - 1 jour culturel
-

230 jours de travail de 8 heures, par an dans un régime de 40 heures/semaine.

Dans un régime de 37 heures :

- avec réduction de la durée du travail journalière :
230 jours de 7 heures 24 minutes (7 heures 4/10) = 1 702 heures par an ;
- avec réduction de la durée du travail hebdomadaire :
46 semaines de 37 heures = 1 702 heures par an ;
- avec octroi de 17,25 jours de repos compensatoires :
212,75 jours de 8 heures = 1 702 heures.

Remarque : si le 365^{ème} jour coïncide avec un dimanche ou un samedi, il y a une prestation journalière en moins.

2. 48 semaines de 37 heures = 1 776 heures par an.

Il faut y ajouter 1 jour de 7 heures 24 minutes (365^{ème} jour).

Il faut en déduire 10 jours fériés et 1 jour culturel de chacun 7 heures 24 minutes.

Ceci donne finalement 1 702 heures par an.

1. Contenu :

Temps de déplacement hors temps de travail conventionnel :

« Le temps de déplacement est le temps effectif pendant lequel les travailleurs se déplacent du point de ralliement au chantier et inversement, quel que soit le moyen de transport utilisé, mis à disposition par l'employeur ou non »

A condition :

- qu'il est conclu une convention collective de travail au niveau de l'entreprise régissant aussi bien la rémunération que les modalités
- que la rémunération soit au minimum égale à celle prévue par la CCT « frais et indemnités de déplacement »

Limitation pour les « conducteurs de grues » : à 13 heures par semaine et à 3 heures par jour

2. Durée :

A partir du 24 janvier 2001 et pour une durée indéterminée

213-a. Temps de déplacement

Arrêté royal du 11 janvier 2001

TEMPS DE DEPLACEMENT

Art. 1^{er}.

Le présent arrêté s'applique aux entreprises de montage de ponts et de charpentes métalliques, ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, à l'exclusion de celles appartenant au secteur des fabrications métalliques.

Pour l'application de cet arrêté on entend par entreprises de montage de ponts et de charpentes métalliques, les firmes spécialisées dans les travaux de montage, démontage, démolition sur chantiers extérieurs de charpentes métalliques et accessoires de ponts, de réservoirs, de gazomètres, de grosse chaudronnerie, d'éléments de grosse mécanique, d'installations pétrolières, ainsi que dans la manutention de pièces pondéreuses et dans le montage d'échafaudages métalliques.

Ces entreprises travaillent généralement pour le compte d'entreprises qui ont fabriqué le matériel susmentionné ou pour celles qui l'ont acheté et en font usage.

Le présent arrêté s'applique également aux employeurs et aux ouvriers des entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, section paritaire pour les entreprises qui montent des ponts et des charpentes métalliques, dont l'activité principale consiste en :

- la location de services et/ou de matériel pour l'exécution de divers travaux de levage ;
- l'exécution de divers travaux de levage.

Art. 2.

Pour l'application de cet arrêté on entend par grutiers, les conducteurs de véhicules à partir de 7,5 tonnes de charge maximale autorisée et pour lesquels un permis de conduire C est requis, ainsi que ceux qui doivent rester à proximité de la grue durant le déplacement.

Art. 3.

Pour l'application de cet arrêté on entend par le temps de déplacement, le temps effectif pendant lequel les ouvriers se déplacent du point de ralliement au chantier et inversement, quel que soit le moyen de transport utilisé, et que celui-ci soit mis à disposition par l'employeur ou non.

Art. 4.

Le temps de déplacement visé à l'article 3 n'est pas pris en considération pour le calcul de la durée de travail légale et conventionnelle comme défini par l'article 19 de la loi du 16 mars 1971, à condition que :

- 1° une convention collective de travail soit conclue, au niveau de l'entreprise, régissant aussi bien la rémunération que les modalités relatives à ce temps de déplacement. La rémunération ne peut en aucun cas être moins élevée que défini à l'article 3, a), de la convention collective de travail du 21 octobre 1991, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 31 mai 1994 ;
- 2° la limite journalière normale, prévue dans le règlement de travail de l'entreprise, ait déjà été atteinte ;
- 3° la limite hebdomadaire normale en matière de durée du travail ait déjà été atteinte.

Art. 5.

Outre les conditions mentionnées à l'article 4, le temps de déplacement non assimilé à du temps de travail est limité à maximum 3 heures par jour et 13 heures par semaine pour les grutiers visés à l'article 2.

Art. 6.

Le présent arrêté entre en vigueur le jour de sa publication au Moniteur belge.

Art. 7.

Notre Ministre de l'Emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté.

CCT : 26.05.08

AR : 10.11.09

MB : 16.12.09

Numéro d'enregistrement : 88.670/CO/111

Date d'enregistrement : 07.07.08

Publication de l'enregistrement au MB : 16.07.08

1. Contenu :

Interprétation de l'AR relatif au temps de déplacement et au temps de transition

1. Temps de déplacement

- Définition
- Système d'enregistrement (ne peut pas être fixé de manière forfaitaire)
- Imputation
- Communication à l'ouvrier
- Modalités pratiques

2. Temps de transition

- Définition
- Application de manière forfaitaire
- Imputation
- Communication à l'ouvrier

3. Dispositions communes

- Temps de déplacement négatif
- Non-transférabilité du temps de déplacement
- Non-transférabilité du temps de transition
- Limite hebdomadaire normale
- Limite journalière normale
- Rémunération

2. Durée :

A partir du 26 mai 2008 et pour une durée indéterminée

213-b. Interprétation temps de déplacement et temps de transition

Convention collective de travail du 26 mai 2008

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL INTERPRETATIVE RELATIVE AU TEMPS DE DEPLACEMENT ET AU TEMPS DE TRANSITION

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

Art. 1^{er}. – Généralités

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises de montage de ponts et de charpentes métalliques ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, à l'exception de celles appartenant au secteur des entreprises de fabrications métalliques.

On entend par « entreprises de montage de ponts et charpentes métalliques » : les firmes spécialisées dans les travaux de montage, démontage, démolition sur chantiers extérieurs de charpentes métalliques et accessoires de ponts, de réservoirs, de gazomètres, de grosse chaudronnerie, d'éléments de grosse mécanique, d'installations pétrolières, ainsi que dans la manutention de pièces pondéreuses et dans le montage d'échafaudages métalliques.

Ces entreprises travaillent généralement pour le compte d'entreprises qui ont fabriqué le matériel repris à l'alinéa précédent ou pour celles qui l'ont acheté et en ont l'emploi.

Cette convention collective de travail est également applicable aux employeurs et ouvriers des entreprises – à l'exception des entreprises ressortissant à la construction – dont l'activité principale est :

- la location de services et/ou de matériel pour l'exécution de tous travaux de levage ;
- l'exécution de tous travaux de levage.

On entend par ouvriers, les ouvriers et ouvrières.

Art. 2. – Exception au champ d'application

CHAPITRE V. – Le temps de transition est d'application uniquement sur les entreprises dont l'activité principale est :

- la location de services et/ou de matériel pour l'exécution de tous travaux de levage ;
- l'exécution de tous travaux de levage.

CHAPITRE II. – Objet

Art. 3.

Le texte de la présente convention collective de travail interprète les arrêtés royaux du 11 janvier 2001 relatifs au temps de déplacement et au temps de transition respectivement, parus dans le Moniteur belge du 24 janvier 2001.

CHAPITRE III. – Force obligatoire

Art. 4.

Les parties signataires demandent que la présente convention collective de travail soit rendue obligatoire par arrêté royal, dans les meilleurs délais.

CHAPITRE IV. – Temps de déplacement

Art. 5. – Préambule

Les dispositions détaillées ci-dessous déterminent les conditions d'application de l'article 4 de l'arrêté royal du 11 janvier 2001 relatif au temps de déplacement.

Art. 6. – Définition du temps de déplacement

Conformément à l'article 3 de l'arrêté royal du 11 janvier 2001, il est entendu par temps de déplacement le temps durant lequel les ouvriers se déplacent du point de ralliement au chantier et inversement, quel que soit le moyen de transport, mis à disposition ou non par l'employeur.

Conformément à l'article 5 de l'arrêté royal du 11 janvier 2001, le temps de déplacement non assimilé à du temps de travail est limité à maximum 3 heures par jour et 13 heures par semaines pour les conducteurs de grue. Conformément au même AR, on entend par conducteurs de grue les conducteurs de véhicules à partir de 7,5 tonnes de charge maximale autorisée et pour lesquels un permis de conduire C est requis, ainsi que ceux qui doivent rester à proximité de la grue durant le déplacement.

Art. 7. – Principe

Afin d'entrer en considération comme temps de déplacement, l'entreprise est tenue d'employer un système d'enregistrement capable de mesurer le temps de déplacement effectif. En aucun cas, le temps de déplacement ne pourra être fixé de manière forfaitaire.

Art. 8. – Imputation

L'imputation du nombre d'heures de temps de déplacement peut se faire uniquement sur la base journalière, puis sur la base hebdomadaire, malgré que le calcul salarial soit effectué sur la base mensuelle. L'application du temps de déplacement ne peut entraîner que les limites journalière et hebdomadaire normales ne soient pas atteintes.

Art. 9. – Communication à l'ouvrier

Sur chaque fiche de paie, les ouvriers doivent pouvoir clairement voir le nombre d'heures de temps de déplacement réglées pour la période de paiement.

Les ouvriers ont le droit de demander à l'employeur de pouvoir contrôler quand ces heures ont été prestées.

Art. 10. – Modalités concrètes

DEFINITION DU POINT DE RALLIEMENT

Pour chaque conducteur de grue, le point de ralliement correspond au dépôt, l'endroit utilisé par l'entreprise ou le groupe dont l'entreprise fait partie, où la grue est entreposée.

Une entreprise peut disposer de 1 ou de plusieurs dépôts.

Chaque conducteur de grue est lié à un seul dépôt. Sans porter atteinte à la compétence de la délégation syndicale, ce dépôt est convenu entre l'employeur et le conducteur de grue et renseigné dans le contrat de travail individuel des ouvriers ou dans un addendum au contrat.

MODALITES EN MATIERE DE TEMPS DE DEPLACEMENT

- A. Seuls le premier déplacement de la journée de travail, du point de ralliement à un chantier, ainsi que le dernier déplacement de la journée, d'un chantier vers le point de ralliement, sont considérés comme du temps de déplacement.

Tous les autres déplacements, qui ont lieu entre les 2 déplacements ci-dessus, ne sont pas considérés comme du temps de déplacement, mais bien comme du temps de travail.

- B. Le temps dont les ouvriers ont besoin au début ou à la fin de leur mission pour préparer leur véhicule, contrôler la sécurité, faire le plein et mettre leurs papiers en ordre, est considéré comme du temps de travail, sans exclure le temps de déplacement qui suit directement après.

- C. Lors d'une longue occupation sur un seul chantier, le point de ralliement peut, en concertation avec l'employeur et le conducteur de grue, être assimilé au chantier, à condition que ceci soit précisé en ces termes dans le contrat de travail individuel de l'ouvrier, ou dans un addendum au contrat. Dans ce cas, le déplacement de l'ouvrier de son domicile au chantier ou inversement, est considéré comme un déplacement domicile-travail. Chaque trimestre, le conseil d'entreprise, ou à défaut la délégation syndicale, reçoit les noms des ouvriers dont le contrat de travail a été adapté en raison d'une occupation de longue durée sur un seul chantier.

- D. Cependant lorsque, occasionnellement ou en fonction d'une mission déterminée, l'ouvrier abandonne sa grue au chantier, ou après avoir terminé les travaux, il doit se rendre à un autre point de ralliement que celui renseigné sur son contrat de travail pour ensuite rentrer chez lui ou au point de ralliement et le lendemain de nouveau se rendre au chantier, ces déplacements seront considérés comme du temps de déplacement, limité à 3 heures par journée de travail, conformément l'article 6 de cette convention collective de travail et indépendamment du moyen de transport utilisé.

- E. Lorsque le conducteur de grue fournit une prestation ininterrompue, étalée sur 2 jours astronomiques, pour le temps de déplacement, cette période sera considérée comme un seul jour de travail, indépendamment des primes auxquelles il a droit.

Commentaire

Lorsque les prestations commencent avant 24h. et, en raison de certaines circonstances, se terminent après 24 h. pour le temps de déplacement, ceci sera considéré comme un seul jour de travail. Le temps de déplacement est limité à 3 heures maximum par journée de travail entamée. conformément l'article 6 de cette convention collective de travail et

Ex. Après avoir presté sur un chantier, un conducteur de grue part à 22h et arrive à son point de ralliement à 2 h. Bien que s'agissant d'une nouvelle journée astronomique, le compteur temps de déplacement continue à tourner après 0 h., jusqu'à la fin de la prestation.

CHAPITRE V. – Temps de transition

Art. 11. – Préambule

Les dispositions détaillées ci-dessous déterminent les conditions d'application de l'article 3 de l'arrêté royal du 11 janvier 2001 relatif au temps de transition.

Art. 12. – Définition du temps de transition

Conformément à l'article 2 de l'arrêté royal du 11 janvier 2001 relatif au temps de transition, il est entendu par temps de transition le temps durant lequel les ouvriers visés à l'article 1^{er}, qui doivent rester à proximité de leur grue et qui dépendent de celle-ci pour leurs travaux, ne peuvent commencer ou poursuivre leurs travaux au lieu du travail.

Art. 13. – Principe

L'enregistrement ainsi que la contrôlabilité du temps de transition étant une tâche compliquée à cause de nombreuses circonstances, les parties sont d'accord pour appliquer pour l'instant le temps de transition de façon forfaitaire.

Art. 14. – Imputation

L'imputation du nombre d'heures de temps de transition peut se faire uniquement sur la base journalière, puis sur la base hebdomadaire. L'application du temps de transition ne peut entraîner que les limites journalière et hebdomadaire normales ne soient pas atteintes.

Art. 15. – Communication à l'ouvrier

Les ouvriers doivent pouvoir clairement retrouver sur leur fiche de paie le nombre d'heures de transition qui leur ont été payées pour la période de paiement.

Les ouvriers ont le droit de demander à l'employeur de pouvoir contrôler quand ces heures ont été prestées.

CHAPITRE VI. – Dispositions communes au temps de déplacement et au temps de transition

Art. 16. – Temps de travail négatif

L'application du temps de déplacement, conformément au chapitre IV de la présente convention collective de travail, et du temps de transition, conformément au chapitre V de la présente convention collective de travail, ne peut faire en sorte que les limites journalière et hebdomadaire normales ne soient pas atteintes.

Concrètement, cela signifie qu'au cas où la somme des temps de travail, de déplacement et de transition est supérieure ou égale à la limite journalière normale en matière de temps de travail, mais que, d'autre part, la durée des prestations effectives de l'ouvrier est inférieure à la limite journalière normale, l'ouvrier concerné se verra attribuer la limite journalière normale en matière de temps de travail. Le restant de la somme d'heures est attribué en premier lieu au temps de transition et en deuxième lieu au temps de déplacement, s'il y en a.

Art. 17. – Non-transférabilité du temps de déplacement

Si le nombre maximum d'heures de temps de déplacement sur la base journalière est dépassée, l'excédent du temps de déplacement pourra uniquement être considéré comme du temps de travail, et non pas être transféré à un autre jour de travail, même dans une seule semaine de travail.

Art. 18. – Non-transférabilité du temps de transition

En cas d'une semaine de travail incomplète pour cause de maladie, de congé, de récupération, petit chômage, crédit temps ou jour de fête pendant un ou plusieurs jours, le forfait d'une heure de temps de transition ne peut être transféré à un autre jour de travail.

Art. 19. – Limite hebdomadaire normale

§ 1. Le temps de travail moyen hebdomadaire est conventionnellement de 37 heures.

§ 2. Ce temps de travail hebdomadaire peut être prolongé dans les normes légales et moyennant l'octroi de jours de compensation à l'aide d'une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise.

Art. 20. – Limite journalière normale

La limite journalière normale peut être précisée comme suit :

S'il a été convenu une convention collective de travail dans le sens de l'art. 19 § 2. de la présente convention collective de travail, les limites journalières du temps de travail sont renseignées dans cette convention.

A défaut, les limites journalières du temps de travail sont convenues entre l'employeur et le conducteur de grue et annexées à son contrat de travail écrit, sans porter atteinte aux compétences de la délégation syndicale.

A défaut, la limite journalière du temps de travail est de 7h24'.

Art. 21. – Rémunération du temps de déplacement et du temps de transition

La rémunération du temps de déplacement et du temps de transition est réglée dans une convention collective du travail au niveau de l'entreprise, tel que stipulé par l'article 4, 1° de l'arrêté royal du 11 janvier 2001 relatif au temps de déplacement et par l'article 3, 1° de l'arrêté royal du 11 janvier 2001 relatif au temps de transition.

CHAPITRE VII. – Durée de la convention

Art. 22.

Cette convention collective de travail prend effet au 26 mai 2008 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de trois mois, adressé par courrier recommandé au Président de la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique.

1. Contenu :

Exception à la durée de travail conventionnelle

Le temps de transition est le temps durant lequel les ouvriers, qui doivent rester à proximité de la grue et qui sont dépendants de celle-ci pour leurs travaux, ne peuvent entamer ou poursuivre leurs travaux sur le lieu de travail. La présente disposition vaut uniquement pour les « grutiers »

Conditions :

- conclure au niveau de l'entreprise une convention collective de travail précisant la rémunération et les modalités
- la rémunération doit au minimum correspondre à celle prévue dans la CCT « frais de déplacement et indemnités »
- un maximum de 5 heures par semaine et de 1 heure par jour

2. Durée :

À partir du 24 janvier 2001 pour une durée indéterminée

214. Temps de transition

Arrêté royal du 11 janvier 2001

TEMPS DE TRANSITION

Art. 1^{er}.

Le présent arrêté s'applique seulement aux employeurs et aux ouvriers des entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, section paritaire pour les entreprises qui montent des ponts et des charpentes métalliques, dont l'activité principale consiste en :

- la location de services et/ou de matériel pour l'exécution de divers travaux de levage ;
- l'exécution de divers travaux de levage.

Pour l'application de cet arrêté on entend par entreprises de montage de ponts et de charpentes métalliques, les firmes spécialisées dans les travaux de montage, démontage, démolition sur chantiers extérieurs de charpentes métalliques et accessoires de ponts, de réservoirs, de gazomètres, de grosse chaudronnerie, d'éléments de grosse mécanique, d'installations pétrolières, ainsi que dans la manutention de pièces pondéreuses et dans le montage d'échafaudages métalliques.

Ces entreprises travaillent généralement pour le compte d'entreprises qui ont fabriqué le matériel susmentionné ou pour celles qui l'ont acheté et en font usage.

Art. 2.

Pour l'application de cet arrêté on entend par temps de transition, le temps durant lequel les ouvriers visés à l'article 1^{er}, qui doivent rester à proximité de la grue et sont dépendants de cette grue pour leurs travaux, ne peuvent entamer ou poursuivre leurs travaux sur le lieu de travail.

Art. 3.

Le temps de transition visé à l'article 2 n'est pas pris en considération pour le calcul de la durée de travail légale et conventionnelle, à condition que :

- 1° une convention collective de travail soit conclue, au niveau de l'entreprise, régissant aussi bien la rémunération que les modalités relatives à ce temps de transition. La rémunération ne peut en aucun cas être moins élevée que défini à l'article 3, a), de la convention collective de travail du 21 octobre 1991, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 31 mai 1994 ;
- 2° la limite journalière normale, prévue dans le règlement de travail de l'entreprise, ait déjà été atteinte ;
- 3° la limite hebdomadaire normale en matière de durée du travail ait déjà été atteinte ;
- 4° le temps de transition non assimilé à du temps de travail soit limité à maximum 1 heure par jour et 5 heures par semaine.

Art. 4.

Le présent arrêté entre en vigueur le jour de sa publication au Moniteur belge.

Art. 5.

Notre Ministre de l'Emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté.

CCT : 21.11.11

AR : 20.02.13

MB : 17.05.13

Numéro d'enregistrement : 107.602/C0/111

Date d'enregistrement : 22.12.11

Publication de l'enregistrement au MB : 20.01.12

1. Contenu :

Congé supplémentaire

- Congé d'ancienneté :
 - o 1 jour après 5 ans d'ancienneté
 - o 2 jours après 15 ans d'ancienneté
- Congé culturel

2. Remplacement de CCT :

- CCT 07.07.03 – AR 05.06.04 – MB 06.07.04
- Art. 43. de la CCT 31.05.07 relative à l'Accord national 2007-2008 – AR 10.12.08 – MB 18.03.09

3. Durée :

À partir du 21 novembre 2011 et pour une durée indéterminée

222. Congé complémentaire

Convention collective de travail du 21 novembre 2011

CONGE SUPPLEMENTAIRE

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

Art. 1^{er}.

§ 1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises de montage de ponts et de charpentes métalliques ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, à l'exception de celles appartenant au secteur des entreprises de fabrications métalliques.

On entend par « entreprises de montage de ponts et charpentes métalliques » : les firmes spécialisées dans les travaux de montage, démontage, démolition sur chantiers extérieurs de charpentes métalliques et accessoires de ponts, de réservoirs, de gazomètres, de grosse chaudronnerie, d'éléments de grosse mécanique, d'installations pétrolières, ainsi que dans la manutention de pièces pondéreuses et dans le montage d'échafaudages métalliques.

Ces entreprises travaillent généralement pour le compte d'entreprises qui ont fabriqué le matériel repris à l'alinéa précédent ou pour celles qui l'ont acheté et en ont l'emploi.

La présente convention collective de travail s'applique également aux employeurs et aux ouvriers des entreprises, à l'exclusion de celles ressortissant à la Commission paritaire de la construction, dont l'activité principale consiste en :

- la location de services et/ou de matériel pour l'exécution de divers travaux de levage ;
- l'exécution de divers travaux de levage ;

et qui ressortissent à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, section paritaire monteurs.

§ 2. On entend par « ouvriers », les ouvriers et les ouvrières.

CHAPITRE II. – Force obligatoire

Art. 2.

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

CHAPITRE III. – Congé d'ancienneté

Art. 3.

Les ouvriers qui comptent au moins 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise ont annuellement droit à 1 jour de congé complémentaire.

Les ouvriers qui comptent au moins 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise ont actuellement droit à un deuxième jour de congé complémentaire.

L'employeur paie les jours de congé complémentaire sur base des dispositions de l'arrêté royal du 18 avril 1974 déterminant les modalités générales d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés.

CHAPITRE IV. – Congé culturel

Art. 4.

Un jour de congé à l'occasion de la fête de la communauté culturelle est accordé aux ouvriers qui à ce moment sont en service auprès des employeurs visés à l'article 1^{er}.

Ce jour est un jour de congé payé ordinaire que l'ouvrier prend à la date de son choix, sauf stipulation contraire.

Le paiement de ce jour de congé s'effectue de la même façon que celui pour le jour de congé complémentaire visé à l'article 3.

CHAPITRE V. – Remplacement de conventions collectives de travail

Art. 5.

La présente convention collective de travail remplace :

- la convention collective de travail du 7 juillet 2003 relative au congé complémentaire, rendue obligatoire par arrêté royal du 5 juin 2004, publié au Moniteur belge du 6 juillet 2004 ;
- l'article 43 de la convention collective du 31 mai 2007 relative à l'accord national 2007-2008, rendue obligatoire par Arrêté royal du 10 décembre 2008, publié au Moniteur Belge du 18 mars 2009.

CHAPITRE VI. – Durée

Art. 6.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 21 novembre 2011 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée moyennant préavis de trois mois signifié par lettre recommandée adressée au président de la Commission paritaire des fabrications métallique, mécanique et électrique.

CCT : 21.02.22

AR :

MB :

Numéro d'enregistrement : 173.802/CO/111

Date d'enregistrement : 04.07.22

Publication de l'enregistrement au MB : 20.07.22

1. Contenu :

Congé de carrière

À partir du 1^{er} janvier 2022, les ouvriers

- ayant atteint l'âge de 50 ans ou plus ont droit chaque année à un jour de congé de carrière à condition d'avoir au moins 6 mois d'ancienneté au sein de l'entreprise
- ayant atteint l'âge de 58 ans ou plus ont droit chaque année à un deuxième jour de congé de carrière à condition d'avoir au moins 6 mois d'ancienneté au sein de l'entreprise

2. Remplacement de CCT :

CCT 16.11.15 – AR 06.11.16 – MB 22.12.16 – Numéro d'enregistrement 131.209/CO/111

3. Durée :

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

225. Congé de carrière

Convention collective de travail du 21 février 2022

CONGE DE CARRIÈRE

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 constructions métallique, mécanique et électrique.

On entend par « ouvriers » les ouvriers et les ouvrières.

Art. 2. - Objet

La présente convention collective de travail est conclue en exécution de l'article 7 de la CCT du 19 octobre 2015 – Accord National 2015-2016 (n° d'enregistrement 130650/CO/111) et de l'article 13 de la CCT du 27 octobre 2021 - Accord National 2021-2022 (n° d'enregistrement 169137/CO/111).

Art. 3. - Droit au congé de carrière

À partir du 1^{er} janvier 2022, les ouvriers :

- ayant atteint l'âge de 50 ans ou plus ont droit chaque année à un jour de congé de carrière à condition qu'ils possèdent au moins 6 mois d'ancienneté au sein de l'entreprise;
- ayant atteint l'âge de 58 ans ou plus ont droit chaque année à un deuxième jour de congé de carrière à condition qu'ils possèdent au moins 6 mois d'ancienneté au sein de l'entreprise.

Pour l'application de cette disposition, on entend par « ancienneté » la période totale d'emploi en vertu d'un contrat de travail et/ou en tant qu'intérimaire.

Les congés de carrière peuvent être pris à partir du premier jour du mois au cours duquel l'âge de 50 ou 58 ans a été atteint.

Art. 4. - Modalités d'octroi

Le congé de carrière donne droit à un jour de congé payé pour un ouvrier à temps plein. Les ouvriers à temps partiel ont droit à une absence proportionnelle à leur régime de travail en vigueur au moment de la prise de ce jour.

Le calcul de la rémunération pour le congé de carrière doit s'effectuer conformément aux dispositions légales relatives aux jours fériés.

Art. 5. - Modalités de planification

Le congé de carrière doit être pris au cours de l'année civile, à moins qu'un accord collectif écrit prévoyant que ce jour peut être reporté ait été conclu au niveau de l'entreprise.

Les entreprises doivent prévoir des modalités de planification individuelles et collectives à leur niveau.

Art. 6. - Sortie de service

En cas de sortie de service, l'ouvrier concerné a droit au paiement du congé de carrière qui n'a pas été pris, au plus tard durant la période de paiement suivant la sortie de service.

Art. 7. - Application des modalités existantes

Dans les entreprises qui, à la date du 1^{er} janvier 2022, prévoient déjà des jours de congé supplémentaires et/ou des jours de congé d'ancienneté pour leurs ouvriers, le jour du congé de carrière est accordé en plus de ces jours de congé existants.

L'employeur peut appliquer les modalités d'octroi existant au niveau de l'entreprise également au congé de carrière sectoriel.

Art. 8. - Remplacement, entrée en vigueur et durée

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 16 novembre 2015 concernant le congé de carrière (n° d'enregistrement 131209/CO/111).

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée à partir du 1^{er} janvier 2022.

Elle peut être dénoncée moyennant l'envoi d'une lettre recommandée au Président de la Commission paritaire et en respectant un délai de préavis de 6 mois.

CCT : 02.09.19

AR : 11.11.19

MB : 05.12.19

Numéro d'enregistrement : 153.648/C0/111

Date d'enregistrement : 06.09.19

Publication de l'enregistrement au MB : 26.09.19

1. Contenu :

3 régimes

- 1) Âge : 59 ans – 40 ans de carrière
- 2) Âge : 59 ans – 35 ans de carrière
- 3) Âge : 59 ans – 33 ans de carrière (et soit 20 ans de travail de nuit, soit métier lourd)

2. Durée :

À partir du 1^{er} juillet 2019 jusqu'au 30 juin 2021

230-a. RCC (01.07.19-30.06.21)

Convention collective de travail du 2 septembre 2019

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 de montage de ponts et charpentes métalliques qui ressortissent à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique à l'exception des entreprises appartenant au secteur des entreprises de fabrications métalliques.

Art. 2. – RCC 59 ans après 33 ans de carrière professionnelle

- § 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° 130 et n° 138 du 23 avril 2019, 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 59 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° 130 et n° 138 du 23 avril 2019, 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 59 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.

- §3. Pour les régimes de RCC, repris aux § 1 et § 2, et en application de la convention collective de travail n° 131 et n° 139 du 23 avril 2019, l'âge est fixée à 59 ans.

Art. 3. – RCC 59 ans après une carrière professionnelle de 35 ans – métier lourd

- § 1. En application de l'article 3 § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise, la présente convention collective de travail a pour but d'octroyer, en cas de licenciement, le droit au complément d'entreprise aux travailleurs qui, au moment où leur contrat du travail prend fin, ont 59 ans ou plus et un passé professionnel de minimum 35 ans et qui ont travaillé dans un métier lourd.

De ces 35 ans, il faut avoir exercé un métier lourd pendant au moins 5 ans au cours des 10 dernières années calendrier avant 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, § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 relatif au règlement du régime de chômage avec complément d'entreprise.

- §2. En application de la convention collective de travail n° 132 et n° 140 du 23 avril 2019, l'âge est fixé à 59 ans, pour ce qui concerne les conventions collectives de travail existant à ce sujet au niveau des entreprises.

Art. 4. – RCC 59 ans après 40 ans de carrière professionnelle

- §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° 134 et n° 141 du 23 avril 2019, 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 59 ans ou plus et une carrière professionnelle de minimum 40 ans.
- §2. En application de la convention collective de travail n° 135 et n° 142 du 23 avril 2019, l'âge est fixé à 59 ans.

Art. 5. – Dispense de disponibilité adaptée

En application de l'article 22 § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise les ouvriers peuvent être dispensés à leur demande de l'obligation de disponibilité adaptée.

Art. 6. – Durée

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée et entre en vigueur le 1^{er} juillet 2019 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2021.

Cette convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 5 juillet 2019 concernant le régime de chômage avec complément d'entreprise (numéro d'enregistrement 152875).

CCT : 20.12.21

AR : 09.10.22

MB :

Numéro d'enregistrement : 172.263/CO/111

Date d'enregistrement : 27.04.22

Publication de l'enregistrement au MB : 12.05.22

1. Contenu :

Quel régime ?	Du 1/7/2021 au 30/6/23
Régime à partir de 60 ans après 40 ans de carrière	Âge : 60 ans 40 ans de carrière
Régime à partir de 60 ans dans un métier lourd	Âge : 60 ans 35 ans de carrière
Régime à partir de 60 ans après 33 ans de carrière et : - soit 20 ans de travail de nuit - soit métier lourd	Âge : 60 ans 33 ans de carrière

2. Remplacement de CCT :

CCT 02.09.19 – AR 11.11.19 – MB 05.12.19 – Numéro d'enregistrement 153.648/CO/111

3. Durée :

À partir du 1^{er} juillet 2021 jusqu'au 30 juin 2023

230-b. RCC (01.07.21-30.06.23)

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 de montage de ponts et de charpentes métalliques ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, à l'exception de celles appartenant au secteur des entreprises de fabrications métalliques.

Art. 2. - RCC 60 métier lourd - 60 ans après 35 ans de carrière professionnelle – convention au niveau de l'entreprise

- § 1. A partir du 1 janvier 2022, les entreprises qui souhaitent bénéficier du régime prévu par l'article 3,§ 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise doivent fixer un âge d'octroi de ce régime qui ne soit pas inférieur à 60 ans, comme prévue dans la convention collective de travail n° 143 du 23 avril 2019, conclue au sein du Conseil National du Travail, fixant l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés licenciés, ayant été occupés dans le cadre d'un métier lourd.
- § 2. Les conventions conclues au niveau de l'entreprise instaurant le RCC mentionné au § 1, doivent être à durée déterminée et ne peuvent contenir aucune clause de tacite reconduction.

Art. 2. - RCC métier lourd - 60 ans après 33 ans de carrière professionnelle – régime sectoriel

§ 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

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, le droit au RCC et le droit au complément d'entreprise sont octroyés aux ouvriers qui sont licenciés pendant la période de validité de la convention collective de travail n°152 et qui sont âgés,

au cours de la période du 1^{er} juillet 2021 au 30 juin 2023, de 60 ans ou plus à la fin du contrat de travail et justifient au moment de la fin du contrat de travail, de 40 ans de carrière professionnelle en tant que travailleur salarié.

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 – Emploi 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. - 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.

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

CCT : 20.12.21

AR : 07.10.22

MB :

Numéro d'enregistrement : 172.267/C0/111

Date d'enregistrement : 27.04.22

Publication de l'enregistrement au MB : 12.05.22

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, qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd et justifient de 35 ans carrière ou qui ont une carrière longue) qui ont atteint l'âge de 62 ans ou peuvent justifier de 42 ans de carrière, peuvent à leur demande être dispensés de l'obligation de disponibilité adaptée pour le marché du travail, 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 le 31 décembre 2022 au plus tard, et au moment de la fin de leur contrat de travail

2. Durée :

À partir du 1^{er} juillet 2021 jusqu'au 31 décembre 2022

231-a. Dispense de disponibilité adaptée jusqu'au 31 décembre 2022

Convention collective de travail du 20 décembre 2021

DISPENSE DE L'OBLIGATION DE DISPONIBILITÉ ADAPTÉE 2021-2022

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

Art. 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises de montage de ponts et de charpentes métalliques ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, à l'exception de celles appartenant au secteur des entreprises de fabrications métalliques.

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 111.3.

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.

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

CCT : 20.12.21

AR : 09.10.22

MB :

Numéro d'enregistrement : 172.268/C0/111

Date d'enregistrement : 27.04.22

Publication de l'enregistrement au MB : 12.05.22

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, qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd et justifient de 35 ans de carrière ou qui ont une carrière longue) qui ont atteint l'âge de 62 ans ou peuvent justifier de 42 ans de carrière, peuvent à leur demande être dispensés de l'obligation de disponibilité adaptée pour le marché du travail, à condition :

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

2. Durée :

À partir du 1^{er} janvier 2023 jusqu'au 31 décembre 2024

231-b. Dispense de disponibilité adaptée jusqu'au 31 décembre 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}.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises de montage de ponts et de charpentes métalliques ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, à l'exception de celles appartenant au secteur des entreprises de fabrications métalliques.

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 111.3.

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.

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

AR : 24.06.22

MB : 05.07.22

1. Contenu :

Organisation du travail

- la période de 3 mois au cours de laquelle le repos compensatoire doit être accordé est portée à 12 mois
- la période au cours de laquelle le repos compensatoire pour repos dominical doit être accordé est portée à 13 semaines

2. Durée :

AR du 5 juillet 2022 au 30 juin 2023

Le présent arrêté entre en vigueur le jour de sa publication au Moniteur belge et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2023

3. Commentaire :

L'AR dont il est question dans l'Accord national 2021-2022 est l'AR du 24 juin 2022, que vous retrouverez dans ce guide immédiatement après l'extrait de l'Accord national 2021-2022

249. Organisation du travail

Extrait de l'Accord national 2021-2022 du 20 décembre 2021 – Art. 20.

ORGANISATION DU TRAVAIL

Les interlocuteurs sociaux sectoriels prolongent les dispositions sectorielles actuelles comme suit :

- la période de 3 mois au cours de laquelle le repos compensatoire doit être accordé est portée à 12 mois ;
- la période au cours de laquelle le repos compensatoire pour travail dominical doit être accordé est portée à 13 semaines.

Les parties demandent que soit pris pour la période du 1^{er} juillet 2021 jusqu'au 30 juin 2023, un arrêté royal, similaire à l'arrêté royal du 14 avril 2020 relatif au repos du dimanche et à la durée du travail de certains ouvriers occupés par les entreprises ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, à l'exception des entreprises appartenant au secteur des entreprises de fabrications métalliques.

24 JUIN 2022. - Arrêté royal relatif au repos du dimanche et à la durée du travail de certains ouvriers occupés par les entreprises ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique (CP 111) (1)

PHILIPPE, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 16 mars 1971 sur le travail, l'article 16, alinéa 3, et l'article 26bis, § 3, alinéa 1^{er}, y inséré par l'arrêté royal n° 225 du 7 décembre 1983 et modifié par la loi du 22 janvier 1985 ;

Vu l'avis de la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, donné le 21 février 2022 ;

Vu l'avis 71.395/1 du Conseil d'Etat, donné le 10 mai 2022, en application de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2^o, des lois sur le Conseil d'Etat, coordonnées le 12 janvier 1973 ;

Sur la proposition du Ministre du Travail,

Nous avons arrêté et arrêtons :

Art. 1^{er}.

Le présent arrêté s'applique aux ouvriers occupés dans les entreprises ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique et à leur employeur.

Art. 2.

Le repos compensatoire auquel ont droit les ouvriers occupés le dimanche est octroyé dans les treize semaines qui suivent le dimanche au cours duquel ils ont été occupés.

Art. 3.

En cas d'application de l'article 25 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, la durée de la période de trois mois, fixée à l'article 26*bis*, § 3, alinéa 1^{er}, de la même loi, est portée à douze mois.

Art. 4.

Le présent arrêté entre en vigueur le jour de sa publication au Moniteur belge et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2023.

Art. 5.

Le ministre qui a le Travail dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 24 juin 2022.

PHILIPPE
Par le Roi :

Le Ministre du Travail,
P.-Y. DERMAGNE

300 CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

- 310. PETIT CHOMAGE**
- 315. JOUR DE CARENCE EN CAS
D'INCAPACITE DE TRAVAIL**
- 317. DISPONIBILITE A RESIDENCE POUR UNE
VISITE DU MEDECIN-CONTROLE**
- 320. DELAIS DE PREAVIS**
- 342-a. CREDIT-TEMPS ET DIMINUTION DE
CARRIERE (01.01.2021-31.12.2022)**
- 342-b. EMPLOIS DE FIN DE CARRIERE 2023
(JUSQU'AU 30 JUIN 2023)**
- 350. ACCUEIL DES TRAVAILLEURS**
- 360. TRAVAIL INTERIMAIRE & CONTRATS
DE DUREE DETERMINEE**

CCT : 21.02.22

AR :

MB :

Numéro d'enregistrement : 173.799/CO/111

Date d'enregistrement : 04.07.22

Publication de l'enregistrement au MB : 20.07.22

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' : se calcule comme pour la rémunération des jours fériés
- Nouveau à partir du 01.01.2022 :
 - o la condition « sous le même toit » est abandonnée pour le petit chômage pour enterrement et mariage (moyennant définition de la notion de membre de famille/parent jusqu'au 3^e degré)
 - o le petit chômage pour le mariage de l'enfant du travailleur peut être pris le jour habituel d'activité précédent le mariage si celui-ci coïncide avec un jour d'inactivité du travailleur

2. Remplacement de CCT :

CCT 16.01.12 – AR 03.04.13 – MB 02.10.13 – Numéro d'enregistrement 109.680/CO/111

3. Durée :

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

310. Petit chômage

Convention collective de travail du 21 février 2022

PETIT CHOMAGE

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

Art. 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises de montage de ponts et charpentes métalliques ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique. On entend par entreprises de montage de ponts et charpentes métalliques, les entreprises spécialisées dans les travaux de montage, démontage, démolition sur chantiers extérieurs, de charpentes métalliques et accessoires de pont, de réservoirs, de gazomètres, de grosse chaudronnerie, d'éléments de grosse mécanique d'installations pétrolières, ainsi que dans la manutention de pièces pondéreuses et dans le montage d'échafaudages métalliques. Ces entreprises travaillent généralement pour le compte de firmes qui ont fabriqué le matériel repris à l'alinéa précédent ou pour celles qui l'ont acheté et en ont l'utilisation.

La présente convention collective de travail s'applique également aux employeurs et aux ouvriers des entreprises, à l'exclusion de celles ressortissant à la commission paritaire de la construction, dont l'activité principale consiste en :

- la location de services et/ou de matériel pour l'exécution de divers travaux de levage ;
- l'exécution de divers travaux de levage.

La présente convention collective de travail s'applique aussi aux entreprises étrangères effectuant des travaux de montage en Belgique avec du personnel étranger.

Art. 2.

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

CHAPITRE II. – Motif et durée de l'absence

Art. 3.

A l'occasion d'événements familiaux ou en vue de l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles énumérés ci-après, les ouvriers visés à l'article 1^{er} ont le droit de s'absenter du travail, avec maintien de leur rémunération normale pour une durée fixée comme suit :

1. mariage de l'ouvrier : trois jours, à choisir par l'intéressé ;
2. mariage d'un enfant de l'ouvrier ou de son conjoint, d'un enfant régulièrement élevé par l'ouvrier, d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, du père, de la mère, d'un grand-père ou d'une grand-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, du beau-frère ou de la belle-soeur du conjoint de l'ouvrier et de tout autre parent de l'ouvrier jusqu'au troisième degré : le jour du mariage ;

Dans le cas du mariage d'un enfant de l'ouvrier ou de son époux(se), ce jour peut aussi être pris le jour habituel d'activité précédant le mariage si celui-ci coïncide avec un jour d'inactivité de l'ouvrier.

3. ordination ou entrée au couvent d'un enfant de l'ouvrier ou de son conjoint, d'un enfant régulièrement élevé par l'ouvrier, d'un petit-enfant, d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère, d'une belle-soeur de l'ouvrier, d'un beau-frère ou d'une belle-soeur du conjoint de l'ouvrier et de tout autre parent vivant sous le même toit que celui de l'ouvrier : le jour de la cérémonie ;
4. naissance d'un enfant reconnu par l'ouvrier : dix jours, à choisir par l'ouvrier dans les 4 mois à dater 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, à l'occasion de la naissance d'un enfant dont la filiation est établie à son égard ;

Le même droit revient, sous les conditions et modalités fixées à l'art. 30 § 2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, à l'ouvrier dont la filiation visée à l'alinéa précédent ne peut être établie mais qui, au moment de la naissance :

- a) est marié avec la personne à l'égard de laquelle la filiation est établie ;
 - b) cohabite légalement avec la personne à l'égard de laquelle la filiation est établie et chez laquelle l'enfant a sa résidence principale, et qu'ils ne soient pas unis par un lien de parenté entraînant une prohibition de mariage dont ils ne peuvent être dispensés par le Roi ;
 - c) depuis une période ininterrompue de trois ans précédant la naissance, cohabite de manière permanente et affective avec la personne à l'égard de laquelle la filiation est établie et chez laquelle l'enfant a sa résidence principale, et qui ne sont pas unis par un lien de parenté entraînant une prohibition de mariage dont ils ne peuvent être dispensés par le Roi. La preuve de la cohabitation et de la résidence principale est fournie au moyen d'un extrait du registre de la population.
5. décès du conjoint, d'un enfant de l'ouvrier ou de son conjoint, d'un enfant élevé par l'ouvrier, du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère ou de la seconde femme du père de l'ouvrier : cinq jours à choisir par l'ouvrier dans la période commençant la veille du jour du décès et finissant le lendemain du jour des funérailles ;
 6. décès d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, du grand-père, de l'arrière-grand-père, de la grand-mère, de l'arrière-grand-mère, d'un petit-enfant, d'un arrière-petit-enfant, d'un gendre ou d'une bru habitant chez l'ouvrier : deux jours à choisir par l'ouvrier dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles ;
 7. décès d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, du grand-père, de l'arrière-grand-père, de la grand-mère, de l'arrière-grand-mère, d'un petit-enfant, d'un arrière-petit-enfant, d'un gendre ou d'une bru n'habitant pas chez l'ouvrier : le jour des funérailles ;

8. décès de tout autre parent de l'ouvrier jusqu'au troisième degré, ainsi que pour le décès de l'épouse(x) de ce parent, pendant la durée du mariage ou de la cohabitation assimilée conformément à l'article 5, du tuteur ou de la tutrice de l'ouvrier mineur d'âge ou de l'enfant mineur dont l'ouvrier est tuteur : le jour des funérailles ;
9. communion solennelle d'un enfant légitime, légitimé, adopté ou naturel reconnu de l'ouvrier ou de son conjoint ou d'un enfant régulièrement élevé par l'ouvrier : un jour. Lorsque la cérémonie a lieu un dimanche, un jour férié ou un jour habituellement chômé, ce jour d'absence est le jour de travail le plus proche qui précède ou qui suit la cérémonie ;
10. participation d'un enfant légitime, légitimé, adopté ou naturel reconnu de l'ouvrier ou de son conjoint, ou d'un enfant régulièrement élevé par l'ouvrier à la fête de la « jeunesse laïque », là où elle est organisée : un jour. Lorsque la cérémonie a lieu un dimanche, un jour férié ou un jour habituellement chômé, ce jour d'absence est le jour de travail le plus proche qui précède ou qui suit la cérémonie ;
11. séjour de l'ouvrier milicien dans un centre de recrutement et de sélection ou dans un hôpital militaire à la suite de son passage dans un centre de recrutement et de sélection : le temps nécessaire avec maximum de trois jours ;
12. participation à une réunion d'un conseil de famille convoqué officiellement : le temps nécessaire avec maximum d'un jour ;
13. participation à un jury, convocation comme témoin devant les tribunaux ou comparution personnelle ordonnée par la juridiction du travail : le temps nécessaire avec maximum de cinq jours ;
14. exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal ou d'un bureau unique de vote, lors des élections législatives, provinciales et communales : le temps nécessaire ;
15. exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal de dépouillement lors des élections législatives, provinciales et communales : le temps nécessaire avec maximum de cinq jours ;

16. exercice des fonctions d'assesseur d'un des bureaux principaux lors de l'élection du Parlement Européen : le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours ;
17. l'accueil d'un enfant dans la famille du travailleur dans le cadre d'une adoption : pendant les trois premiers jours d'absence du congé d'adoption, tel que repris par l'article 30^{ter} de la loi du 3 juillet 1978 concernant les contrats de travail, l'ouvrier bénéficie du maintien de son salaire normal à charge de l'employeur ;
18. séjour du travailleur objecteur de conscience au Service de Santé administratif ou dans un des établissements hospitaliers désignés par le Roi, conformément à la législation portant le statut des objecteurs de conscience : le temps nécessaire avec maximum de trois jours.

Art. 4.

- § 1. L'enfant adoptif ou naturel est assimilé à l'enfant légitime ou légitimé pour l'application de l'article 3.2., article 3.3. et article 3.5.
- § 2. Le beau-frère, la belle-soeur, le grand-père, l'arrière-grand-père, la grand-mère et l'arrière-grand-mère du conjoint de l'ouvrier sont assimilés au beau-frère, à la belle-soeur, au grand-père, à l'arrière-grand-père, à la grand-mère et à l'arrière-grand-mère, de l'ouvrier pour l'application de l'article 3.6. et l'article 3.7.
- § 3. Pour l'application de l'article 3.1. et l'article 3.2. le dépôt de la déclaration de cohabitation légale, prévu par les articles 1475 et suivants du Code Civil, est assimilé au mariage.

Art. 5.

Pour l'application des dispositions de l'article 3, la personne cohabitant avec l'ouvrier et faisant partie de son ménage est assimilée au conjoint ou à la conjointe.

Art. 6.

Pour l'application de l'article 3, seules les journées d'activité habituelle pour lesquelles l'ouvrier aurait pu prétendre au salaire s'il ne s'était pas trouvé dans l'impossibilité de travailler pour les motifs prévus au même article 3., sont considérées comme jours d'absence.

Le salaire normal se calcule d'après les arrêtés pris en exécution de l'arrêté royal du 18 avril 1974 déterminant les modalités générales d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés.

CHAPITRE III. – Durée et dénonciation

Art. 7.

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 16 janvier 2012 rendue obligatoire par Arrêté royal du 3 avril 2013 (Moniteur belge du 2 octobre 2013), avec n° d'enregistrement 109680/CO/111.

Art. 8.

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

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la poste adressée au Président de la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique.

CCT : 19.01.09

AR : 17.06.13

MB : 04.09.13

Numéro d'enregistrement : 90.983/CO/111

Date d'enregistrement : 24.02.09

Publication de l'enregistrement au MB : 09.03.09

1. Contenu :

A partir du 1^{er} janvier 2009 : paiement de tous les jours de carence

2. Remplacement de CCT :

CCT 09.07.07 – AR 19.03.08 – MB 14.05.08 – Numéro d'enregistrement 84.988/CO/111

3. Durée :

À partir du 1^{er} janvier 2009 et pour une durée indéterminée

4. Commentaire :

La loi sur le statut unique du 26 décembre 2013 a aboli le jour de carence

315. Jour de carence en cas d'incapacité de travail

Convention collective de travail du 19 janvier 2009

JOUR DE CARENCE

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

Art. 1^{er}.

§ 1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises de montage de ponts et de charpentes métalliques ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, à l'exception de celles appartenant au secteur des entreprises de fabrications métalliques.

On entend par « entreprises de montage de ponts et charpentes métalliques » : les firmes spécialisées dans les travaux de montage, démontage, démolition sur chantiers extérieurs de charpentes métalliques et accessoires de ponts, de réservoirs, de gazomètres, de grosse chaudronnerie, d'éléments de grosse mécanique, d'installations pétrolières, ainsi que dans la manutention de pièces pondéreuses et dans le montage d'échafaudages métalliques.

Ces entreprises travaillent généralement pour le compte d'entreprises qui ont fabriqué le matériel repris à l'alinéa précédent ou pour celles qui l'ont acheté et en ont l'emploi.

La présente convention collective de travail s'applique également aux employeurs et aux ouvriers des entreprises, à l'exclusion de celles ressortissant à la Commission paritaire de la construction, dont l'activité principale consiste en :

- la location de services et/ou de matériel pour l'exécution de divers travaux de levage ;

- l'exécution de divers travaux de levage ; et qui ressortissent à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, section paritaire monteurs.

§ 2. On entend par « ouvriers », les ouvriers et les ouvrières.

CHAPITRE II. – Objet

Art. 2.

La présente convention collective de travail remplace et coordonne la Convention collective de travail du 9 juillet 2007 relative au jour de carence (secteur monteurs), conclue dans la commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, section paritaire monteurs, enregistrée le 2 octobre 2007 sous le numéro 84.988/CO/111) et rendue obligatoire par arrêté royal du 19 mars 2008, publié au Moniteur belge le 14 mai 2008.

CHAPITRE III. – Force obligatoire

Art. 3.

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

CHAPITRE IV. – Jour de carence

Réglementation à partir du 1^{er} janvier 2009

Art. 4.

§ 1. A partir du 1^{er} janvier 2009 tous les jours de carence seront payés aux ouvriers.

§ 2. Les entreprises qui suite à l'application du paiement de tous les jours de carence à partir de 2009, paient en moyenne et globalement 2 jours de carence de plus que sous le régime existant avant le 1^{er} janvier 2009, peuvent réclamer, à partir du 1^{er} trimestre 2010, le remboursement des jours de carence supplémentaires auprès du fonds de sécurité d'existence. Le montant forfaitaire du remboursement ainsi que les modalités du remboursement seront fixés dans les statuts du fonds de sécurité d'existence.

§ 3. Le remboursement est limité aux jours de carence surnuméraires payés durant l'année civile 2009.

Commentaire

Les entreprises (ayant payé en moyenne et globalement trois jours de carence avant le 1^{er} janvier 2009), peuvent, après introduction du nouveau régime, réclamer au Fonds de sécurité d'existence le remboursement des coûts excédant le montant global d'en moyenne 5 jours de carence par ouvrier par année.

CHAPITRE V. – Durée

Art. 5.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2009 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de trois mois signifié par lettre recommandée adressée au Président de la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique.

CCT : 21.09.15

AR : 25.03.16

MB : 28.04.16

Numéro d'enregistrement : 129.699/CO/111

Date d'enregistrement : 08.10.15

Publication de l'enregistrement au MB : 16.10.15

1. Contenu :

Disponibilité à résidence pour une visite du médecin-contrôle limitée aux 2^e et 3^e jour d'incapacité de travail
Cette clause vaut uniquement pour les entreprises où aucune représentation syndicale n'est présente

2. Durée :

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

317. Disponibilité à résidence pour une visite du médecin-contrôle

Convention collective de travail du 21 septembre 2015

DISPONIBILITE A RESIDENCE POUR UNE VISITE DU MEDECIN CONTROLE

Art. 1^{er}. – Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises de montage de ponts et charpentes métalliques qui ressortissent à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique à l'exception des entreprises appartenant au secteur des entreprises de fabrications métalliques.

On entend par « ouvriers », les ouvriers et ouvrières.

Art. 2. – Disponibilité à résidence pour visite du médecin contrôleur

La présente convention collective de travail est conclue en application des dispositions de l'article 31 § 3 alinéa 2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, inséré par l'article 61 3° de la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement (M.B. 31 décembre 2013).

Lors d'une incapacité de travail avec sortie autorisée, l'ouvrier se tient à disposition pour une visite du médecin contrôleur à son domicile ou à une résidence communiquée à l'employeur, uniquement au cours du 2^{ème} et 3^{ème} jour ouvrable de la période d'incapacité de travail et ce, à chaque fois entre 9h30 et 13h30.

Ceci ne signifie pas qu'il est porté atteinte au droit de contrôle médical de l'employeur tel que fixé par l'article 31 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail précité.

Cette disposition n'est d'application qu'aux entreprises sans délégation syndicale.

Art. 3. – Durée

Cette convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} septembre 2015 et est valable pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique.

1. Contenu :

Pour les contrats de travail à partir du 1^{er} janvier 2014, il n'est plus fait de différence entre les délais de préavis pour les ouvriers et pour les employés. La durée du délai de préavis est déterminée sur base de l'ancienneté dans l'entreprise au moment où le préavis prend cours. Pour les ouvriers qui étaient déjà en service avant le 1^{er} janvier 2014, le calcul du préavis est composé de 2 calculs séparés dont le résultat doit être additionné

1^{er} calcul : préavis en fonction de l'ancienneté acquise au 31 décembre 2013 et tenant compte des dispositions sectorielles qui étaient d'application à ce moment-là (AR 22.04.12 – MB 10.05.12)

RÉGIME GÉNÉRAL

Ancienneté	Employeur	Travailleur
< 6 mois	28 jours	14 jours
6 mois – 5 ans	42 jours	14 jours
5 – 10 ans	49 jours	14 jours
10 – 15 ans	84 jours	28 jours
15 – 20 ans	112 jours	28 jours
20 – 25 ans	154 jours	42 jours
+ 25 ans	196 jours	42 jours

PRÉAVIS RACCOURCIS EN CAS DE RCC (l'ancienne prépension)

Ancienneté	Employeur
- 20 ans	35 jours
+ 20 ans	70 jours

Des délais de préavis raccourcis ne sont plus autorisés en cas de restructuration. Avant c'était possible, moyennant une CCT d'entreprise

L'article 4 de cet AR ne peut donc plus être appliqué compte tenu de l'interprétation du SPF ETCS

2^e calcul : le préavis en fonction de l'ancienneté acquise à partir du 1^{er} janvier 2014 selon les nouveaux délais de préavis en vigueur à partir du 1^{er} janvier 2014 (cf. publication sectorielle Monteurs 2019-2020)

320. Délais de préavis

Arrêté royal du 22 avril 2012 fixant les délais de préavis pour les entreprises de montage de ponts et de charpentes métalliques ressortissant à la Commission paritaire des constructions métalliques

DELAIS DE PREAVIS

Art. 1^{er}.

Le présent arrêté s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises de montage des ponts et de charpentes métalliques ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique.

Art. 2. – Régime général

En application des articles 61 et 65/3 § 2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le délai de préavis à respecter pour mettre fin à un contrat de travail d'ouvrier que l'exécution du contrat de travail débute avant ou après le 1^{er} janvier 2012, conclu pour une durée indéterminée, est fixé à :

- vingt-huit jours lorsque le congé est donné par l'employeur et quatorze 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 6 mois ;
- quarante-deux jours lorsque le congé est donné par l'employeur et quatorze 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 ;

- quarante-neuf jours lorsque le congé est donné par l'employeur et quatorze 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 ans et moins de 10 ans ;
- quatre-vingt-quatre jours lorsque le congé est donné par l'employeur et vingt-huit 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 ;
- cent douze jours lorsque le congé est donné par l'employeur et vingt-huit 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 ;
- cent cinquante-quatre jours lorsque le congé est donné par l'employeur et quarante-deux 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 ;
- cent nonante-six jours lorsque le congé est donné par l'employeur et quarante-deux 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. – En cas de prépension

En application des articles 61 et 65/3 § 2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le délai de préavis à respecter pour mettre fin à un contrat de travail d'ouvrier en vue de la prépension, que l'exécution du contrat de travail débute avant ou après le 1^{er} janvier 2012, conclu pour une durée indéterminée, est fixé à :

- trente-cinq jours quand il s'agit d'ouvriers demeurés sans interruption au service de la même entreprise pendant moins de 20 ans ;

- septante jours quand il s'agit d'ouvriers demeurés sans interruption au service de la même entreprise pendant au moins de 20 ans.

Art. 4. – En cas de restructuration

§ 1. En application des articles 61 et 65/3 § 2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le délai de préavis à respecter pour mettre fin à un contrat de travail d'ouvrier en cas de restructuration, que l'exécution du contrat de travail débute avant ou après le 1^{er} janvier 2012, conclu pour une durée indéterminée, est fixé à :

- trente-cinq jours lorsque le congé est donné par l'employeur et à quatorze jours lorsque le congé est donné par le travailleur, quand il s'agit d'ouvriers demeurés sans interruption au service de la même entreprise pendant moins de 10 ans ;
- septante jours lorsque le congé est donné par l'employeur et à vingt et un jours lorsque le congé est donné par le travailleur, quand il s'agit d'ouvriers demeurés sans interruption au service de la même entreprise entre 10 et moins de 20 ans ;
- cent trente-trois jours lorsque le congé est donné par l'employeur et à vingt-huit jours lorsque le congé est donné par le travailleur, quand il s'agit d'ouvriers 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 que ces délais de préavis 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.

§ 3. On entend par restructuration toute forme de licenciement multiple : tout licenciement, excepté le licenciement pour motifs graves, affectant au cours d'une période ininterrompue de soixante jours calendriers un nombre d'ouvriers atteignant dix pour cent au moins de la moyenne de l'effectif ouvrier au cours de l'année civile précédent le licenciement, avec un minimum de trois ouvriers pour les entreprises comptant moins de trente ouvriers. Les licenciements suite à une faillite ou fermeture tombent également sous l'application de la présente définition.

Art. 5.

Les préavis notifiés avant l'entrée en vigueur du présent arrêté continuent à sortir leurs effets.

Art. 6.

L'arrêté royal du 7 septembre 2003 fixant les délais de préavis pour les entreprises de montage de ponts et de charpentes métalliques ressortissant à la Commission paritaire des constructions métalliques, mécaniques et électriques, est abrogé à partir de l'entrée en vigueur de cet arrêté royal.

Art. 7.

Le présent arrêté entre en vigueur à la date de publication au Moniteur belge.

CCT : 20.12.21

AR : 07.10.22

MB :

Numéro d'enregistrement : 172.393/CO/111

Date d'enregistrement : 04.05.22

Publication de l'enregistrement au MB : 20.05.22

1. Contenu :

Crédit-temps

- Le droit au crédit-temps avec motif peut être activé sous différentes formes : une réduction de 1/5 temps, une réduction à mi-temps ou une suspension complète du contrat de travail pendant 51 mois maximum (36 mois pour formation et 51 mois pour motifs de soins). À l'avenir, la CCT qui fixe ce droit s'appliquera pour une durée indéterminée en cas de crédit-temps avec motif à temps plein ou à mi-temps.
- Les primes d'encouragement flamandes restent d'application (pas pour les emplois de fin de carrière).
- Du 1^{er} janvier 2021 au 30 juin 2023, l'âge d'accès aux emplois de fin de carrière est de 55 ans pour une diminution de carrière de 1/5 ou à un mi-temps, en cas de métier lourd ou de carrière longue après 35 ans de carrière.
- Les emplois de fin de carrière avec réduction de 1/5 temps sans allocations de l'ONEM restent possibles à partir de 50 ans, moyennant métier lourd ou 28 ans de carrière, et ce pour une durée indéterminée.
- Si le travailleur ne remplit pas la condition de carrière longue ou de métier lourd, il n'aura droit à des allocations qu'à partir de 60 ans.

2. Remplacement de CCT :

CCT 05.07.19 – AR 29.09.19 – MB 09.10.19 – Numéro d'enregistrement 152.873/CO/111

3. Durée :

À partir du 1^{er} janvier 2022 jusqu'au 31 décembre 2022, à l'exception des articles 1, 2 et 5 qui sont à durée indéterminée

342-a. Crédit-temps et diminution de carrière et emplois de fin de carrière (01.01.21-31.12.22)

Convention collective de travail du 20 décembre 2021

CREDIT-TEMPS, DIMINUTION DE CARRIERE ET EMPLOIS DE FIN DE CARRIERE

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

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises de montage de ponts et de charpentes métalliques ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, à l'exception de celles appartenant au secteur des entreprises de fabrications métalliques.

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

Les ouvriers repris à l'article 1 ont droit à 51 ou 36 mois de crédit-temps à mi-temps ou à temps plein pour les motifs visées aux articles 4§ 1, a), b) et c) et au § 2 de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de réduction de carrière et de pistes, modifiée par les conventions collectives n° 103 bis du 27 avril 2015, 103 ter du 20 décembre 2016 et 103/4 du 29 janvier 2018.

Art. 3. - Emploi de fin de carrière 4/5^{ème} à partir de 55 ans – carrière longue ou métier lourd

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, diminuent leurs prestations de travail de 1/5^{ème}.

Art. 4. - 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 CNT du 15 juillet 2021, l'âge est porté à 55 ans pour les ouvriers qui diminuent leurs prestations de travail à mi-temps.

Art. 5. - 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^{ième}.

Art. 6. - Durée

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1^{er} janvier 2021 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2022 à l'exception des articles 1, 2 et 5 qui sont valables pour une durée indéterminée.

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

ANNEXE À LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 20 DÉCEMBRE 2021 RELATIVE AU CRÉDIT-TEMPS, DIMINUTION DE CARRIÈRE ET EMPLOIS DE FIN DE CARRIÈRE.

PRIMES DE LA RÉGION FLAMANDE

Les parties signataires déclarent que les ouvriers des entreprises de montage de ponts et de charpentes métalliques ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique et qui remplissent les conditions de domicile et d'emploi prescrites par la Région flamande, peuvent faire appel aux primes d'encouragement en vigueur dans la Région flamande, à savoir :

1. crédit-soins ;
2. crédit-formation ;
3. entreprises en difficulté ou en restructuration.

CCT : 20.12.21

AR : 09.10.22

MB :

Numéro d'enregistrement : 172.266/C0/111

Date d'enregistrement : 27.04.22

Publication de l'enregistrement au MB : 12.05.22

1. Contenu :

Emploi de fin de carrière à mi-temps ou à 4/5 à partir de 55 ans (carrière longue ou métier lourd)

2. Durée :

À partir du 1^{er} janvier 2023 jusqu'au 30 juin 2023

342-b. Emplois de fin de carrière jusqu'au 30 juin 2023

Convention collective de travail du 20 décembre 2021

EMPLOIS DE FIN DE CARRIERE 2023

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

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises de montage de ponts et de charpentes métalliques ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, à l'exception de celles appartenant au secteur des entreprises de fabrications métalliques.

Art. 2. - Emploi de fin de carrière 4/5^{ème} à partir de 55 ans – carrière longue ou métier lourd

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, diminuent leurs prestations de travail de 1/5^{ème}.

Art. 3. - 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° 157 du CNT du 15 juillet 2021, l'âge est porté à 55 ans pour les ouvriers qui diminuent leurs prestations de travail à mi-temps.

Art. 4. - Durée

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1^{er} janvier 2023 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2023.

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

ANNEXE À LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 20 DÉCEMBRE 2021 RELATIVE AU CRÉDIT-TEMPS, DIMINUTION DE CARRIÈRE ET EMPLOIS DE FIN DE CARRIÈRE.

PRIMES DE LA REGION FLAMANDE

Les parties signataires déclarent que les ouvriers des entreprises de montage de ponts et de charpentes métalliques ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique et qui remplissent les conditions de domicile et d'emploi prescrites par la Région flamande, peuvent faire appel aux primes d'encouragement en vigueur dans la Région flamande, à savoir :

1. crédit-soins ;
2. crédit-formation ;
3. entreprises en difficulté ou en restructuration.

CCT : 13.05.71

Numéro d'enregistrement : 633/CO/111

Publication de l'enregistrement au MB : 20.10.71

1. Contenu :

Procédure et méthode de travail pour l'accueil de travailleurs nouveaux à l'entreprise

2. Durée :

À partir du 1^{er} avril 1971 pour une durée indéterminée

350. Accueil des travailleurs

Convention collective de travail du 13 mai 1971

ACCUEIL DES TRAVAILLEURS

Vu la loi du 20 juillet 1961 complétant l'article 11 de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail et visant les obligations du chef d'entreprise en ce qui concerne l'accueil des travailleurs et plus particulièrement des jeunes travailleurs dans l'entreprise ;

Considérant que l'accueil est l'expression de l'intérêt que l'employeur et l'entreprise manifestent pour la personne de l'ouvrier embauché et de leur compréhension des problèmes particuliers qui se posent surtout pour les jeunes à l'occasion d'un premier contact avec le milieu du travail ;

Considérant que l'accueil a pour but de permettre au nouvel embauché de se familiariser avec l'entreprise, son fonctionnement général et ses 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, les formules pouvant varier d'entreprise à entreprise ;

Considérant d'autre part que pour être efficace l'organisation de l'accueil doit être adaptée à la dimension et à la structure de l'entreprise, que si dans les petites entreprises ne disposant pas d'autres moyens les tâches relatives à l'accueil, à l'information et à la formation éventuelle des ouvriers sont souvent assurées par le chef d'entreprise lui-même, dans les entreprises plus importantes il est indiqué qu'une personne qualifiée ou un service soit spécialement chargé de coordonner les actions dans ce domaine ;

Considérant qu'un bon accueil dans l'entreprise postule un effort conjugué aussi bien de la direction que du personnel et de ses représentants syndicaux 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 de rapports industriels organisés ;

Les parties signataires marquent leur accord sur la convention suivante :

Art. 1^{er}.

La présente convention est applicable à toutes les entreprises relevant de la Commission paritaire nationale des constructions métallique, mécanique et électrique.

Art. 2.

Chaque entreprise charge une personne qualifiée ou un service de veiller à ce que l'accueil du nouvel embauché, et spécialement des jeunes, soit bien organisé et d'en coordonner les différents aspects.

Dans les entreprises où existe, en application de la convention collective du 24 décembre 1947, une délégation syndicale du personnel ouvrier, cette dernière est – en même temps que le conseil d'entreprise – tenue au courant des mesures envisagées pour l'accueil et habilitée à exprimer tout avis quant à leur application.

Art. 3.

Le rôle du service d'accueil et l'objet de l'accueil lui-même consistent à s'occuper des ouvriers nouvellement embauchés et en particulier des jeunes en les présentant à leurs supérieurs et compagnons de travail immédiats, de manière à favoriser les contacts humains indispensables et à leur donner, s'il échet, tous renseignements généraux utiles en matière de prévention des accidents du travail, maladies professionnelles, institutions sanitaires, œuvres sociales, services de formation et de perfectionnement professionnels, organismes représentatifs des travailleurs existant dans l'entreprise, ainsi que toutes informations susceptibles de mieux les familiariser avec l'organisation interne de l'entreprise.

Art. 4.

Au moment de l'embauche et en tout cas avant l'entrée en service, l'ouvrier nouvellement embauché reçoit oralement ou par écrit toutes informations sur les conditions de travail, de rémunération et d'horaire par les soins du chef d'entreprise ou d'une personne qualifiée.

Il est également informé, avec précision, de la date, du lieu et de l'heure de présentation au travail, ainsi que de l'identité de la personne à laquelle il est tenu de se présenter.

Lors du premier paiement du salaire, le nouvel embauché, à sa demande, reçoit une explication orale ou écrite de la méthode de calcul du salaire, des primes et des diverses retenues.

Art. 5.

Les moyens à mettre en œuvre pour favoriser l'accueil des travailleurs seront établis en collaboration avec les délégués des travailleurs 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.

Les moyens de plus appropriés seront choisis sur le plan de l'entreprise compte tenu de la dimension, de la structure et des particularités propres de celle-ci. Parmi les moyens à mettre en œuvre, méritent une mention spéciale :

- a) l'organisation d'un contact avec des membres des organes paritaires existant dans l'entreprise et en particulier avec les délégués éventuels des jeunes travailleurs ;
- b) la distribution de brochures d'accueil ;
- c) un exposé par une personne qualifiée sur l'activité, la structure, la production, etc., de l'entreprise ;
- d) l'organisation d'une visite guidée dans l'entreprise.

Art. 6.

Les précautions nécessaires seront prises sur le plan de l'entreprise pour favoriser l'adaptation du nouvel embauché à son travail, tout spécialement pendant la période d'adaptation à la fonction qui lui est confiée.

Art. 7.

Les ouvriers nouvellement embauchés pourront s'adresser à l'instance compétente pour recueillir les informations complémentaires concernant les conditions de travail dans l'entreprise et soumettre leurs difficultés. A cette fin, un horaire peut être fixé par le chef d'entreprise.

Art. 8.

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1^{er} avril 1971. Elle pourra être dénoncée par une des parties moyennant préavis de six mois par lettre recommandée adressée au président de la Commission paritaire nationale des constructions métallique, mécanique et électrique.

CCT : 19.12.11

AR : 13.03.13

MB : 04.06.13

Numéro d'enregistrement : 109.292/C0/111

Date d'enregistrement : 10.04.12

Publication de l'enregistrement au MB : 23.04.12

1. Contenu :

- Limitation travail précaire : les contrats d'un jour ne sont possibles qu'en cas de nécessité explicite : seulement s'il est clair, dès le début de la mission, que celle-ci comptera moins de 5 jours ouvrables
- Ancienneté et période d'essai

2. Remplacement de CCT :

- Art. 28 CCT 31.05.07 relative à l'accord national 2007 – 2008
- Art. 11 CCT 11.07.11 relative à l'accord national 2011 – 2012

3. Durée :

A partir du 1^{er} janvier 2011 et pour une durée indéterminée

SAUF :

Art. 2. : du 1^{er} janvier 2011 au 31 décembre 2012

360. Travail intérimaire & contrats de durée déterminée

Convention collective de travail du 19 décembre 2011

CONTRATS DE DURÉE DÉTERMINÉE ET CONTRATS DE TRAVAIL INTERIMAIRE

Art. 1^{er}. – Champ d’application

La présente convention collective de travail s’applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises de montage de ponts et charpentes métalliques ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique.

On entend par entreprises de montage de ponts et charpentes métalliques, les entreprises spécialisées dans les travaux de montage, démontage, démolition sur chantiers extérieurs, de charpentes métalliques et accessoires de pont, de réservoirs, de gazomètres, de grosse chaudronnerie, d’éléments de grosse mécanique d’installations pétrolières, ainsi que dans la manutention de pièces pondéreuses et dans le montage d’échafaudages métalliques. Ces entreprises travaillent généralement pour le compte de firmes qui ont fabriqué le matériel repris à l’alinéa précédent ou pour celles qui l’ont acheté et en ont l’utilisation.

La présente convention collective de travail s’applique également aux employeurs et aux ouvriers des entreprises, à l’exclusion de celles ressortissant à la Commission paritaire de la construction, dont l’activité principale consiste en :

- la location de services et/ou de matériel pour l’exécution de divers travaux de levage ;
- l’exécution de divers travaux de levage.

La présente convention collective de travail s'applique aussi aux entreprises étrangères effectuant des travaux de montage en Belgique avec du personnel étranger.

On entend par « ouvriers » les ouvriers et les ouvrières.

Art. 2. – Travail précaire

Pour surveiller le caractère qualitatif du travail au sein du secteur, on ne peut recourir aux contrats journaliers que s'il existe une nécessité explicite.

Il s'agit de travaux pour lesquels il apparaît clairement avant le début du contrat, que la mission prendra moins de 5 jours ouvrables.

Les contrats d'un jour restent possibles si le début du contrat survient dans une semaine incomplète et aussi en cas d'une semaine de travail interrompue par une période de chômage temporaire.

Art. 3. – Ancienneté et période d'essai

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

Ces contrats de travail à durée indéterminée ne peuvent pas prévoir une période d'essai et pour autant que la durée totale, pas nécessairement ininterrompue, des contrats de travail à durée déterminée et des contrats de travail intérimaire ait été de minimum 14 jours.

Sont seuls pris en considération, les contrats de travail à durée déterminée et les contrats de travail intérimaire qui ont débuté après le 1^{er} janvier 2006 et qui se sont succédés sans interruption supérieure à 4 mois.

Art. 4. – Durée

La présente convention produit ses effets le 1^{er} janvier 2011 et est conclue pour une durée indéterminée, à l'exception de l'article 2 de cette convention qui est conclu pour une durée déterminée du 1^{er} janvier 2011 au 31 décembre 2012.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un préavis de 6 mois notifié par lettre recommandée à la poste adressée au président de la Commission paritaire et à chacune des organisations signataires.

Elle remplace et coordonne l'article 28 de la convention collective de travail du 31 mai 2007 relative à l'accord national 2007-2008 et l'article 11 de la convention collective de travail du 11 juillet 2011 relative à l'accord national 2011-2012.

400 FORMATION ET PROMOTION DE L'EMPLOI

- 410-a. L'EMPLOI ET LA FORMATION DES GROUPES A RISQUE (01.01.22-31.12.23)**
- 410-b. L'EMPLOI ET LA FORMATION DES GROUPES A RISQUE (01.01.19-31.12.19)**
- 410-c. L'EMPLOI ET LA FORMATION DES GROUPES A RISQUE (01.01.17-31.12.18)**
- 411. DEFINITION DES GROUPES A RISQUE**
- 412. PROCEDURE IDENTIFICATION « MONTEURS »**
- 415-a. FORMATION PERMANENTE**
- 415-b. FORMATION PERMANENTE**
- 417-a. CV FORMATION**
- 417-b. CV FORMATION**
- 430. TRAVAIL FAISABLE**
- 470. CLAUSE DE NON-DISCRIMINATION**

CCT : 16.05.22

AR :

MB :

Numéro d'enregistrement : 174.554/C0/111

Date d'enregistrement : 24.08.22

Publication de l'enregistrement au MB : 12.09.22

1. Contenu :

Prolongation CCT groupes à risque du 19 juin 2017

2. Durée :

À partir du 1^{er} janvier 2022 jusqu'au 31 décembre 2023

410-a. L'emploi et formation des groupes à risque (01.01.22-31.12.23)

Convention collective de travail du 16 mai 2022

EMPLOI ET FORMATION DES GROUPES A RISQUE

Art. 1^{er}. – Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises de montage de ponts et de charpentes métalliques ressortissant à la commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, à l'exception de celles appartenant au secteur des entreprises de fabrications métalliques.

On entend par « ouvriers », les ouvriers et les ouvrières

Art. 2. - Objet

En exécution du Titre XIII, Chapitre VIII, Section I, (articles 188 à 191) de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses(I) et l'arrêté royal du 19 février 2013 d' exécution de l'article 189 alinéa 4 de cette Loi, le Fonds de Sécurité d'Existence des fabrications métalliques perçoit pour l'année 2022 et pour l'année 2023 une cotisation de 0,10 % sur les salaires bruts pour la promotion des initiatives de formation et d'emploi en faveur des groupes à risque.

Art. 3. - Cotisation

Le Fonds de sécurité d'existence de fabrications métalliques perçoit en 2022 et 2023 une cotisation de 0,10 % sur les salaires bruts pour la promotion des initiatives de formation et d'emploi en faveur des groupes à risque.

Art. 4. - Utilisation

La moitié de ces moyens sera affectée à des groupes à risque ci-dessous tels que prévus par 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 (I), publié au Moniteur Belge du 8 avril 2013.

- 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 ;
 - c) 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 ;
 - c) 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 ;
 - d) les personnes qui, après une interruption d'au moins une année, réintègrent le marché du travail ;

- e) 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 ;
- f) 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 européenne 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 :

- les personnes qui satisfont aux conditions pour être inscrites dans une agence régionale pour les personnes handicapées ;
- les personnes avec une inaptitude au travail définitive d'au moins 33 % ;
- 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 ;
- 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 ;
- la personne handicapée qui ouvre le droit aux allocations familiales majorées sur la base d'une incapacité physique ou mentale de 66 % au moins ;
- 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 ;

- 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. 5. – Utilisation particulière

L'effort visé à l'article 4 doit au moins pour la moitié être destiné à des initiatives en faveur d'un ou plusieurs groupes suivants :

- a) les jeunes visés au à l'article 4, 5° ;
- b) les personnes visées au point 3° et 4°, qui n'ont pas encore atteint l'âge de 26 an à l'article 4.

Art. 6. - Durée

Cette convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2022 et vient à expiration le 31 décembre 2023.

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

CCT : 30.09.19

AR : 07.01.20

MB : 20.01.20

Numéro d'enregistrement : 154.521/CO/111

Date d'enregistrement : 17.10.19

Publication de l'enregistrement au MB le : 04.11.19

1. Contenu :

- Cotisation groupes à risque en 2019 : 0,10 %
- Les cotisations sont transférées à l'asbl Montage

(*) L'asbl Montage n'existe plus, depuis le 1^{er} avril 2022

2. Prolongation CCT :

CCT 19.06.17 – AR 29.11.17 – MB 21.12.17 – Numéro d'enregistrement 140.536/CO/111

3. Durée :

À partir du 1^{er} janvier 2019 jusqu'au 31 décembre 2019

410-b. L'emploi et formation des groupes à risque (01.01.19-31.12.19)

Convention collective de travail du 30 septembre 2019

PROLONGATION GROUPES À RISQUE

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique.

La convention collective de travail du 19 juin 2017 concernant emploi et formation groupes à risque (numéro d'enregistrement 140566/CO/111) est prolongée jusqu'au 31 décembre 2019.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2019 et arrive à échéance le 31 décembre 2019.

CCT : 19.06.17

AR : 29.11.17

MB : 21.12.17

Numéro d'enregistrement : 140.536/C0/111

Date d'enregistrement : 26.07.17

Publication de l'enregistrement au MB : 23.08.17

1. Contenu :

- Cotisations groupes à risque en 2017 et 2018 : 0,10 %
- Les cotisations sont transférées à l'ASBL Montage

(*) L'asbl Montage n'existe plus, depuis le 1^{er} avril 2022

2. Durée :

À partir du 1^{er} janvier 2017 jusqu'au 31 décembre 2018

410-c. L'emploi et la formation des groupes à risque (01.01.17-31.12.18)

Convention collective de travail du 19 juin 2017

L'EMPLOI ET LA FORMATION DES GROUPES A RISQUE

Art. 1^{er}. – Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises de montage de ponts et de charpentes métalliques ressortissant à la commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, à l'exception de celles appartenant au secteur des entreprises de fabrications métalliques.

On entend par « ouvriers », les ouvriers et les ouvrières

Art. 2. – Objet

En exécution du Titre XIII, Chapitre VIII, Section I, (articles 188 à 191) de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses(I) et l'arrêté royal du 19 février 2013 d'exécution de l'article 189 alinéa 4 de cette Loi, le Fonds de Sécurité d'Existence pour les ouvriers de l'ASBL Montage perçoit pour l'année 2017 et pour l'année 2018 une cotisation de 0,10 % sur les salaires bruts pour la promotion des initiatives de formation et d'emploi en faveur des groupes à risque.

Art. 3. – Cotisation

Les cotisations perçues seront reversées conformément à la procédure fixée dans la convention collective de travail du 7 juillet 2003, relative à la procédure d'identification des entreprises en fonction du transfert de la cotisation des groupes à risque à l'ASBL Montage, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 8 janvier 2004 (Moniteur Belge du 10 février 2004) et avec numéro d'enregistrement 67.064.

Art. 4. – Utilisation

La moitié de ces moyens sera affectée à des groupes à risque ci-dessous tels que prévus par 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 (I), publié au Moniteur Belge du 8 avril 2013.

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 ;
 - c. 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 ;
 - c. 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 ;
 - d. les personnes qui, après une interruption d'au moins une année, réintègrent le marché du travail ;
 - e. 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 ;
 - f. 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 européenne 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 :
- les personnes qui satisfont aux conditions pour être inscrites dans une agence régionale pour les personnes handicapées ;
 - les personnes avec une inaptitude au travail définitive d'au moins 33 % ;
 - 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 ;
 - 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 ;

- la personne handicapée qui ouvre le droit aux allocations familiales majorées sur la base d'une incapacité physique ou mentale de 66 % au moins ;
- 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 ;
- 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. 5. – Utilisation particulière

L'effort visé à l'article 4 doit au moins pour la moitié être destiné à des initiatives en faveur d'un ou plusieurs groupes suivants :

- a) les jeunes visés au à l'article 4, 5° ;
- b) les personnes visées au point 3° et 4°, qui n'ont pas encore atteint l'âge de 26 ans à l'article 4.

Art. 6. – Durée

Cette convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2017 et vient à expiration le 31 décembre 2018.

CCT : 10.12.01

AR : 07.09.03

MB : 28.10.03

Numéro d'enregistrement : 60.663/C0/111

Date d'enregistrement : 23.01.02

Publication de l'enregistrement au MB : 06.02.02

1. Contenu :

Définition groupes à risques

2. Durée :

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

411. Définition des groupes à risque

Convention collective de travail du 10 décembre 2001

DEFINITION DES GROUPES A RISQUES

En exécution de l'article 32 de l'accord national 2001-2002 du 18 juin 2001.

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

Art. 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises de montage de ponts et charpentes métalliques ressortissant à la Commission Paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, à l'exclusion de celles appartenant au secteur des fabrications métalliques.

On entend par entreprises de montage de ponts et charpentes métalliques : les firmes spécialisées dans les travaux de montage, démontage, démolition sur chantiers extérieurs de charpentes métalliques et accessoires de ponts, de réservoirs, de gazomètres, de grosse chaudronnerie, d'éléments de grosse mécanique, d'installations pétrolières, ainsi que dans la manutention de pièces pondéreuses et dans le montage d'échafaudages métalliques.

Ces entreprises travaillent généralement pour le compte de firmes qui ont fabriqué le matériel repris à l'alinéa précédent ou pour celles qui l'ont acheté et en ont l'emploi.

Art. 2.

La présente convention collective de travail s'applique aussi aux firmes étrangères effectuant des travaux de montage en Belgique avec du personnel étranger.

On entend par « ouvriers », les ouvriers et les ouvrières.

Art. 3.

La présente convention collective de travail est conclue en exécution de la loi visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs, chapitre II – Dispositions relatives aux groupes à risques et aux jeunes auxquels s'applique un parcours d'insertion – du 5 septembre 2001 en exécution de l'accord interprofessionnel 2001-2002.

Art. 4.

Sans préjudice des dispositions légales il y a lieu d'entendre par groupes à risques, entre autres :

- les ouvriers faiblement qualifiés âgés de 18 ans ou plus, qui ne sont pas détenteurs d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur ;
- les ouvriers âgés de 40 ans au moins qui sont confrontés à un licenciement collectif, une restructuration d'entreprise, l'introduction de nouvelles technologies ou de nouvelles méthodes de travail ou une réorganisation des fonctions, cellules ou services de l'entreprise ;
- les ouvriers pour lesquels il n'y a pas de correspondance entre le diplôme et la fonction actuellement exercée ;
- les ouvriers qui exercent la même fonction pendant 10 ans ;
- les ouvriers faiblement qualifiés qui remplacent des travailleurs prépensionnés ;
- les ouvriers qui, à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, sont devenus définitivement incapables d'exécuter leur contrat de travail ;
- les handicapés ;
- les demandeurs d'emploi indemnisés qui satisfont à l'une des conditions suivantes :

- avoir bénéficié sans interruption, au cours des 12 derniers mois, d'allocations de chômage ou d'attente ;
 - être détenteur au plus d'un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur ;
 - être âgé de moins de 18 ans, être soumis à l'obligation scolaire à temps partiel et ne pas suivre un enseignement secondaire de plein exercice ;
 - être âgé de 45 ans au moins ;
 - avoir été licencié depuis 6 mois au moins par une entreprise ressortissant à la Commission paritaire 111 ;
 - être chômeur inséré dans l'un des projets de mise au travail des autorités publiques.
- les personnes qui réintègrent le marché du travail, sans bénéficier d'allocations de chômage ou d'interruption, et qui n'ont pas exercé d'activité professionnelle au cours des trois dernières années ;
 - les demandeurs d'emploi qui bénéficient du minimum vital ;
 - les ouvriers et les demandeurs d'emploi allochtones, avec ou sans la nationalité belge ;
 - les jeunes soumis à l'obligation scolaire à temps partiel.

Art. 5.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2001. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

La convention peut être dénoncée par l'une des parties moyennant le respect d'un délai de préavis de six mois, par lettre recommandée à la poste adressée au Président de la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique.

CCT : 07.07.03

AR : 08.01.04

MB : 10.02.04

Numéro d'enregistrement : 67.064/CO/111

Date d'enregistrement : 04.08.03

Publication de l'enregistrement au MB : 26.08.03

1. Contenu :

Procédure d'identification des entreprises en fonction du transfert de la cotisation des groupes à risques à l'asbl Montage

(*) L'asbl Montage n'existe plus, depuis le 1^{er} avril 2022

2. Durée :

À partir du 1^{er} janvier 2003 pour une durée indéterminée

412. Procédure identification « monteurs »

Convention collective de travail du 7 juillet 2003

PROCEDURE D'IDENTIFICATION DES ENTREPRISES EN FONCTION DU TRANSFERT DE LA COTISATION DES GROUPES A RISQUES A L'ASBL MONTAGE

La convention collective de travail mentionnée ci-dessous est conclue en exécution de l'accord national du 10 juin 2003 et plus particulièrement de l'article 25.

Art. 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises de montage de ponts et de charpentes métalliques ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, à l'exception de celles appartenant au secteur des entreprises de fabrications métalliques.

On entend par « ouvriers », les ouvriers et les ouvrières.

Art. 2.

En vue de l'identification des entreprises relevant du champ d'application de la section paritaire monteurs, afin de permettre le transfert des cotisations pour les groupes à risque à l'asbl Montage, la procédure suivante est observée :

§ 1. Chaque année, au mois de mars, la liste des entreprises considérées comme « relevant du champ d'application de la section paritaire » sera actualisée en concertation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs représentatives et le Fonds de Sécurité d'Existence de l'industrie des Fabrications Métalliques.

- § 2. Dans le courant du mois d'avril de la même année, la liste susmentionnée sera entérinée par la Commission Paritaire Nationale.
- § 3. Après cet entérinement, la liste sera transmise au Fonds de sécurité d'existence de l'industrie des Fabrications Métalliques en vue du transfert des cotisations, perçues pour les entreprises de montage de ponts et de charpentes faisant partie de la Commission paritaire 111 et lesquelles figurent sur la liste susmentionnée, vers l'asbl Montage.

Ce transfert s'effectuera dans le courant du mois de juillet.

Art. 3.

Cette convention collective de travail entre en vigueur dès le 1^{er} janvier 2003 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un délai de préavis de 6 mois, signifié par lettre recommandée adressée au président de la commission paritaire nationale des constructions métallique, mécanique et électrique.

ANNEXE : LISTE ENTREPRISES

Nom	Adresse	CODE	Localité	N° d'entreprise	N°ONSS	N° d'ouvriers
SAMOCO (ZWIJNDRECHT - ANTWERPEN) NV	VITSHOEKSTRAAT 1	2070	ZWIJNDRECHT	0543441015	000-1895689-42	81
GEGO CONSTRUCT BVBA	RIJKMAKERLAAN 49	2910	ESSEN	0598686077	000-1910346-12	8
VERELST STAALBOUW NV	KLEIN BOOM 15	2580	PUTTE	0426609265	000-1503859-86	25
V.K.M. VOF	HAGELBERG 31	2440	GEELE	0654989431	000-1924451-86	1
MICHIELSENS (LIER) NV	ANTWERPSESTEENWEG 386	2500	LIER	0687476315	000-1963594-27	79
AERTSSEN KRANEN NV	LAAGEIND 91	2940	STABROEK	0441175794	000-1588225-61	143
BW PROCESTECHNIEK NV	INDUSTRIESTRAAT 7A	2500	LIER	0452635751	000-1637112-64	1
SARENS BE (WOMMELGEM+ANTWERPEN) NV	JACOBSVELDWEG 8	2160	WOMMELGEM	0404032219	000-0547626-10	30
TRI-MONTA NV	NIJVERHEIDSSTRAAT 51	2570	DUFFEL	0455324136	000-1665469-62	4
ALLIFT MICHIELSENS NV	BELCROWNLAAN 3 BUS 1	2100	DEURNE (ANTWERPEN)	0440148782	000-1578599-33	6
IVENS TRANSPORT -EN KRAANBEDRIJF NV	WILMINGTONSTRAAT 5	2030	ANTWERPEN 3	0455167253	000-1654514-44	2
DE JONGE J. MECHANICAL NV	POLDERDIJKWEG 8	2030	ANTWERPEN 3	0446385486	000-1607030-03	15
ALIMAK GROUP BENELUX NV	HERENTALSEBAAN 645	2160	WOMMELGEM	0479695484	000-1761616-02	3
HEROS BVBA	NOORDERLAAN 175	2030	ANTWERPEN 3	0421688427	000-1781061-61	12
KEULEERS PAUL NV	BERLAARBAAN 98	2820	BONHEIDEN	0406443955	000-0737799-45	13
ANTHONY CRANES BVBA	UITBREIDINGSTRAAT 584	2600	BERCHEM (ANTWERPEN)	0897862685	000-1870094-03	19
GOEVAERTS R. BVBA	HAMBURGSTRAAT 22	2030	ANTWERPEN 3	0881069608	000-1879631-07	2
BILFINGER ROB NV	BOERVELDSEWEG 4	2070	ZWIJNDRECHT	0417289347	000-0824595-05	310
MORGAN'S INTERNATIONAL BVBA	JAN FRANS VAN GEELESTRAAT 10A	2812	MUIZEN (MECHELEN)	0474206967	000-1773042-62	6

Nom	Adresse	CODE	Localité	N° d'entreprise	N°ONSS	N° d'ouvriers
SARENS BE (ANTOING) NV	GRAND ROUTE 71	7640	ANTOING	0404032219	000-0547626-10	13
GE CONSTRUCT SRL	CHEMIN DU NOTAIRE 3	7170	MANAGE	0841811629	000-1373078-64	39
S.F. MONTAGE SPRL	RUE VITAL FRANCOISSE 220	6001	MARCIANELLE	0563871787	000-1401721-77	5
SANTIFER SRL	RUE DES FRANCAIS 133	6020	DAMPREMY	0676756033	000-1425703-08	3
MICHELSENS (COURCELLES) NV	RUE DE HAINAUT 1	6180	COURCELLES	0687476315	000-1963594-27	4
LEPAGE FRERES SA	RUE DE L'AURE 5	6040	JUMET	0401722332	000-0120020-03	29
LARDINOIS ENTREPRISES SRL	CHAUSSEE DE COURCELLES 79	6041	GOSSELIES	0407734748	000-0354418-59	34
ENGINEERING SERVICES EUROPEAN CAPPELEMAN SA	RUE DE TERTRE 48	7331	BAUDOUP	0457085279	000-1216638-80	3
STATRI ENTREPRISE SA	RUE DELIMBORG 19	6001	MARCIANELLE	0466651063	000-1252679-33	1
MEGAMAX SA	ZONE B - RUE ZENOBE GRAMME	7181	FELUY	0476929895	000-1276869-19	76
NEREMAT SERVICES SA	ZONING B - RUE DE COURRIERE 22	7181	FELUY	0478726276	000-1290466-65	27
FABRICOM INDUSTRIE SUD MONTEURS SA	CHAUSSEE DE GILLY 263	6220	FLEURUS	0413240388	000-0381548-52	34
AMS GROUP SRL	SQUARE P. HALUWAERTS 17	1140	EVERE	0631880368	000-1404583-27	21
INDUPEPE HANDY TOOLS NV	PIERRE SCHLOSSERSTRAAT 8-10	1070	ANDERLECHT	0457302243	000-1669253-59	12
HKB HERPERTZ KRAANVERHUUR BVBA	INDUSTRIEWEG NOORD 1122	3660	OUDSBERGEN	0843422819	000-1900111-65	8
SAMOCO (GENK) NV	WINTERBEEKLAAN 31	3600	GENK	0543441015	000-1895689-42	7
MICHELSENS (HOUTHALEN-HELCHTEREN) NV	CENTRUM-ZUID 3059	3530	HOUTHALEN-HELCHTEREN	0687476315	000-1963594-27	17
LAS CENTER BVBA	GOUVENEUR VERWILGHENSINGEL 22	3500	HASSELT	0426283524	000-1500371-74	7

Nom	Adresse	CODE	Localité	N° d'entreprise	N°ONSS	N° d'ouvriers
GUBELS METAALWERKEN NV	BORGVELD 3	3940	HECHTEL	0446622147	000-1610150-52	30
A.V.M. BV	INDUSTRIETERREIN KANAAL-NOORD 1443	3960	BREE	0456462504	000-1695381-51	11
RADRI BVBA	INDUSTRIETERREIN KANAAL-NOORD 1207	3960	BREE	0454812313	000-1710100-29	3
BFD MONTAGE BVBA	BEEKKANT 5	3550	HEUSDEN-ZOLDER	0465801324	000-1723903-39	1
SARENS BE (GENK) NV	WINTERBEEKLAAN 31	3600	GENK	0404032219	000-0547626-10	13
MB MANUTENTION SA	RUE DU TIEGE 12	4890	THIMISTER-CLEFARMONT	0550475493	000-1394059-74	27
JUNGLING SA	RUE D'ANS 168	4000	LIEGE	0404262049	000-0123657-53	14
JOMY SA	RUE BOURGOGNE 20	4452	JUPRELLE	0413710443	000-0387806-96	42
M.T.T.T. GRILLO SA	RUE VIEILLE ESPERANCE 24	4100	SERAING	0418520356	000-0423262-40	58
PIRSON-MONTAGE SA	RUE FANNY 74	4100	SERAING	0419493326	000-0438261-51	13
DETRAMO SA	RUE DE LA HORRE 46	4400	FLEMALLE	0431063941	000-1123362-81	11
MULTI MONTAGE SPRL	RUE JEAN GRUSLIN 5	4460	GRACE-HOLLOGNE	0431086707	000-1123257-08	10
SOCIETE LIEGEOISE DE MONTAGE SA	RUE GUILLAUME D'ORANGE 160	4100	SERAING	0436180393	000-1145783-39	20
TM MONTAGE SA	RUE PUTS MARIE 85 A	4100	SERAING	0444816462	000-1173340-12	23
PARTNER SA	RUE DE LA VIEILLE ESPERANCE 30	4100	SERAING	0445249695	000-1175873-76	5
MONDIA WALLONIE (LIEGE) SA	AVENUE GEORGES TRUFFAUT 49	4020	LIEGE	0450795028	000-1229976-48	6
LOUWET JUNIOR SA	RUE GARE DE MOMALLE 15	4347	FEXHE-LE-HAUT-CLOCHER	0460019134	000-1242094-69	8
LOUWET CONSTRUCTIONS SA	GARE DE MOMALLE 15	4347	FEXHE-LE-HAUT-CLOCHER	0424737264	000-1179024-32	4

Nom	Adresse	CODE	Localité	N° d'entreprise	N°ONSS	N° d'ouvriers
ARNOULD MANUTENTION SA	AVENUE DE BOUILLON 11	6800	LIBRAMONT-CHEVIGNY	0434540105	000-1225695-87	14
ROSE ENTREPRISE SA	RUE DE LA VALLEE 256	5621	HANZINELLE	0402570982	000-0327394-39	33
DURJAU EXPLOITATION SA	RUE DE LA VALLEE 53	5190	JEMEPE-SUR-SAMBRE	0453672958	000-1205537-33	10
TILDONK CONSTRUCT COMPANY EUROPE SA	RUE RAPHAEL 21	5060	FALISOLLE	0448456140	000-1211958-73	26
SOUJOMECA INDUSTRIES SA	RUE DES TILLEULS 29	5680	DOISCHE	0860503628	000-1289541-27	5
SARENS BE (DESTELDONK) NV	LANGERBRUGGEKAAI 40	9042	DESTELDONK	0404032219	000-0547626-10	22
MAMMOET BELGIUM (STKRUIS-WINKEL) NV	KNIPPEGROEN 1	9042	ST-KRUIS-WINKEL	0405255310	000-0861562-72	30
YC MECHANICS BVBA	VARENBERGSTRAAT 7	9170	SINT-GILLIS-WAAS	0561980089	000-1905867-63	4
INTERPLAST GROEP BVBA	STOKKELAAR 1	9160	DAKNAM	0507746993	000-1907386-65	3
HEMBERG MONTAGE BVBA	TWAAALFAPOSTELENSTRAAT 2	9051	SINT-DENIJS-WESTREM	0400150437	000-0701127-63	10
ELRA NV	DOORNZEELSESTRAAT 47	9940	EVERGEM	0424470911	000-0987206-82	1
MICHIESENS (EVERGEM) NV	GIPSWEG 2	9940	EVERGEM	0687476315	000-1963594-27	12
DE KERF PYLONEN NV	KERKSTRAAT 225	9150	BAZEL	0417398839	000-0826862-91	17
VERSTRAETE GEBROEDERS BVBA	EUROPARK-OOST 10	9100	SINT-NIKLAAS	0422495079	000-0891373-73	4
DE GROOTE KRAANVERHUUR NV	RAVESHOOT 22	9080	LOCHRISTI	0432338797	000-1540056-38	17
MINNE MONTAGEBEDRIJF BV	PADWEG 5	9240	ZELE	0466523577	000-1750427-07	3
WEBER BELGIE NV	KEETBERGLAAN 6	9120	BEVEREN-WAAS	0436808717	000-1565264-74	63
ADF TIB (GENT) NV	PANTERSCHIPSTRAAT 171-175	9000	GENT	0415973414	000-1804886-75	35
DE BOCK INDUSTRIEBOUW BV	DOORNPARK 34	9120	BEVEREN-WAAS	0459051609	000-1677716-84	18

Nom	Adresse	CODE	Localité	N° d'entreprise	N°ONSS	N° d'ouvriers
PORTAKABIN LIMITED (BEVEREN) LTD	SCHAARBEEKSTRAAT 15	9120	MELSELE	0427572040	000-1108116-35	5
SARENS BE (LONDERZEEL+WOLVERTEM) NV	AUTOWEG 8	1861	WOLVERTEM	0404032219	000-0547626-10	45
MICHELSENS (VILVOORDE) NV	HAVENDOKLAAN 11	1800	VILVOORDE	0687476315	000-1963594-27	9
SARENS NV	AUTOWEG 10	1861	WOLVERTEM	0400747580	000-0646583-56	98
VRANCKX NV	LEUVENSESTEENWEG 287	3070	KORTENBERG	0417887084	000-0851774-45	4
ONDERNEMING BELLEFROID BV	LEUVENSESTEENWEG 973	3071	ERPS-KWERPS	0454332360	000-1801297-75	2
SAMOCO (WOLVERTEM) NV	AUTOWEG 8	1861	WOLVERTEM	0543441015	000-1895689-42	6
VAN DER SPEK NV	INDUSTRIELAAN 10	1740	TERNAT	0424898107	000-0932564-78	41
PORTAKABIN LIMITED (BRAINE L'ALLEUD) LTD	AVENUE DE L'INDUSTRIE 16	1420	BRAINE-L'ALLEUD	0427572040	000-1108116-35	11
G-MONTAGES SPRL	RUE DE TUBIZE 38	1460	ITIRE	0465250503	000-1248114-51	1
BAEYENS GLASS & INOX SA	CHAUSSEE D'ALSEMBERG 147	1420	BRAINE-L'ALLEUD	0428918360	000-1204427-65	2
NOORDZEE KRANEN & TRANSPORT BVBA	ANKERSTRAAT 4	8400	COOSTENDE	0405275205	000-1537428-65	19
GARDEC-VJ NV	BOOMKORSTRAAT 8	8380	ZEEBRUGGE	0428239558	000-1509271-49	35
HANCKE METAALWERK NV	HAZEWIND 13	8647	LO	0400075213	000-0820505-53	12
GHEYSENS BVBA	WAGGELWATERSTRAAT 6	8200	SINT-ANDRIES	0413860302	000-0791352-18	23
PROJECT SUPPORT BV	MEULEBEEKSESTRAAT 59	8710	OOIGEM	0462621407	000-1697763-83	1
VERHEYE DANNY KRANENVERHUUR BVBA	BOOMKORSTRAAT 1	8380	ZEEBRUGGE	0462308433	000-1692756-69	1
VANDAMME JOERI BVBA	PAARDEDREEF 14	8650	HOUTHULST	0807312786	000-1899096-06	1
VANROBBAEYS PANELS BVBA	ZORGVLIEETSTRAAT 59	8908	VLAMERTINGE	0548704155	000-1898956-38	10
						2052

CCT : 21.02.22

AR : 14.10.22

MB :

Numéro d'enregistrement : 173.793/CO/111

Date d'enregistrement : 04.07.22

Publication de l'enregistrement au MB : 20.07.22

1. Contenu :

Droit individuel à la formation

Cette convention collective de travail abroge et remplace, à compter du 1^{er} janvier 2022, l'article 4 de la convention collective de travail du 19 juin 2017 relative à la formation, enregistrée sous le numéro 140.535/CO/111

- Tant l'acquisition des compétences nécessaires à l'exercice du rôle actuel que d'autres compétences prospectives pour le rôle actuel ou pour un nouveau rôle, sont abordées lors de l'entretien de formation
- En vue d'acquies ces compétences, chaque ouvrier a le droit de suivre au moins 24 heures de formation par an
- Ce droit de formation annuel peut être reporté à l'année calendrier suivante
- Les formations suivies sont reprises et tenues à jour dans le CV Formation
- Si un ouvrier n'a reçu aucune formation dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail durant 3 ans, il peut prendre lui-même l'initiative de suivre et de planifier une formation
- L'ouvrier qui a refusé, sans justification, de participer à une formation planifiée pendant cette période, perd ce droit

2. Remplacement de CCT :

CCT 05.07.19 – AR 29.09.19 – MB 14.10.19 – Numéro d'enregistrement 152.874/CO/111

Remplacement (à partir du 01.01.22) de l'art 4. de la CCT du 19.06.17 – AR 11.01.18 – MB 31.01.18 – Numéro d'enregistrement 140.535/CO/111

La CCT du 19.06.17 se trouve dans ce guide au point 415-b

3. Durée :

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

415-a. Formation permanente

Convention collective de travail du 21 février 2022

DROIT INDIVIDUEL DE FORMATION DANS LE CONTEXTE DE LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE

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

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises de montage de ponts et charpentes métalliques qui ressortissent à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique à l'exception des entreprises appartenant au secteur des entreprises de fabrications métalliques..

Art. 2. - Droit individuel de formation

2.1. Droit annuel

Les besoins de formation individuels devraient faire l'objet d'un entretien annuel entre l'ouvrier et l'employeur et permettent de rencontrer les évolutions futures du métier (à identifier par l'employeur et le travailleur)

Tant l'acquisition des compétences nécessaires à l'exercice du rôle actuel que d'autres compétences prospectives pour le rôle actuel ou pour un nouveau rôle, font partie de l'entretien de formation.

En vue d'acquérir ces compétences, chaque ouvrier a le droit de suivre au moins 24 heures de formation par an.

Ce droit de formation annuel peut être reporté à l'année calendrier suivante.

Les cours suivis sont repris et tenus à jour dans le CV Formation.

2.2. Définition de la formation

On entend par formation tant la formation formelle que la formation informelle comme définie par la loi du 5 mars 2017 relative au travail faisable et maniable.

2.3. Initiative

Tant l'employeur que l'ouvrier doivent prendre l'initiative de (faire) suivre une formation spécifique. Le refus de (faire) suivre une formation doit toujours être motivé tant par l'employeur que par l'ouvrier.

2.4. Suivi général

L'employeur discute le suivi général du droit individuel à la formation au conseil d'entreprise à l'occasion du compte rendu annuel du plan de formation.

Dans les entreprises sans conseil d'entreprise mais ayant uniquement un Comité de prévention et de protection du travail, l'employeur discute du suivi avec la délégation syndicale des ouvriers.

Dans les entreprises sans conseil d'entreprise et sans délégation syndicale, mais avec un comité pour la prévention et la protection au travail, l'employeur discute de ce suivi au sein du comité pour la prévention et la protection au travail.

2.5. Garantie de formation

Si un ouvrier n'a pas reçu de formation dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail durant 3 ans, cet ouvrier peut prendre lui-même l'initiative de suivre et de planifier une formation.

L'ouvrier qui a refusé de participer à une formation planifiée sans justification pendant cette période, perd ce droit

Les formations qui sont prises en compte sont celles qui sont reprises dans le programme des fonds sectoriels de formation.

A cette fin, les fonds de formation prévoient une procédure de demande qui peut être initiée par l'ouvrier qui en informera l'entreprise concernée.

Les coûts de cette formation, les frais de déplacement et le temps de travail sont entièrement à charge de l'entreprise.

Art. 3. - Durée

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

Elle ne peut être dénoncée que moyennant l'envoi d'une lettre recommandée au Président de la Commission paritaire 111 en respectant un délai de préavis de 6 mois.

Art. 4. - Remplacement

Cette convention met fin à et remplace à partir du 1^{er} janvier 2022 la convention collective de travail du 5 juillet 2019 relative au droit de formation individuelle enregistrée sous le numéro 152874//CO/111.

CCT : 19.06.17

AR : 11.01.18

MB : 31.01.18

Numéro d'enregistrement : 140.535/CO/111

Date d'enregistrement : 26.07.17

Publication de l'enregistrement au MB : 23.08.17

1. Contenu :

- Définition "formation"
- Efforts de formation collectifs
- Plans de formation:
 - o chaque année
 - o prise en compte des besoins individuels de formation
 - o demande d'intervention financière: préciser sur le formulaire de demande que le plan de formation a été soumis pour avis et discussion au CE ou à défaut à la DS

(*) L'asbl Montage n'existe plus, depuis le 1er avril 2022

2. Durée :

À partir du 1^{er} janvier 2017 et pour une durée indéterminée

415-b. Formation permanente

Convention collective de travail du 19 juin 2017

FORMATION

Art. 1^{er}. – Champ d'application

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

On entend par « ouvriers », les ouvriers et les ouvrières.

Art. 2. – Objet

- § 1. Cette convention collective de travail est déposée au Greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 7 novembre 1969 fixant les modalités de dépôt des conventions collectives de travail.
- § 2. Cette convention collective de travail est conclue conformément à la section 1^{re} – investir dans la formation – du chapitre 2 de la Loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable, en général et conformément à l'article 11 et 12 de la même Loi en particulier.
- § 3. Les parties signataires demandent que la présente convention collective de travail soit rendue au plus vite obligatoire par arrêté royal.

Art. 3. – Efforts de formation collectifs

En vue de la réalisation de l'objectif interprofessionnel de 5 jours de formation en moyenne, par équivalent temps plein, par an, telle que prévue par la Loi du 5 mars 2017 sur le travail faisable et maniable, il est convenu ce qui suit :

- § 1. le volume collectif de 3,5 jours de formation par année et par équivalent temps plein occupé tel que prévu dans l'accord national 2015-2016 (numéro d'enregistrement 130650) est maintenu jusqu'à la fin de 2017 et augmenté à 4 jours de formation par année et par équivalent temps plein occupé en 2018. Il est recommandé de rechercher, lors de l'élaboration des efforts de formation, un taux de participation équilibré compte tenu des besoins de formation de chacun des travailleurs;
- § 2. comme trajectoire de croissance il est prévu que l'effort de formation ci-dessus évoluera vers 5 jours de formation par année et par équivalent temps plein occupé pour 2020.

Art. 4. – Droit individuelle de formation

Outre les efforts de formation collectifs mentionnés ci-dessus, le droit individuel à la formation de 2 jours par 2 ans calendrier, instauré par l'accord national 2015-2016, est maintenu.

Art. 5. – Définition de formation

Pour l'application des articles 3 et 4 ci-dessus on entend par formation la formation professionnelle, aussi bien les formations formelles que informelles, et est fait référence à la définition reprise dans la loi susmentionnée :

- § 1. formation formelle : les cours et stages conçus par des formateurs ou des orateurs. Ces formations sont caractérisées par un haut degré d'organisation du formateur ou de l'institution de formation. Elles se déroulent dans un lieu nettement séparé du lieu de travail. Ces formations s'adressent à un groupe d'apprenants et une attestation de suivi de la formation est souvent

délivrée. Ces formations peuvent être conçues et gérées par l'entreprise elle-même ou par un organisme extérieur à l'entreprise;

§ 2. formation informelle : les activités de formation, autres que celles visées sous a), et qui sont en relation directe avec le travail. Ces formations sont caractérisées par un haut degré d'auto-organisation par l'apprenant individuel ou par un groupe d'apprenants en ce qui concerne l'horaire, le lieu et le contenu, un contenu déterminé en fonction des besoins individuels de l'apprenant sur le lieu de travail et avec un lien direct avec le travail et avec le lieu de travail, en ce compris la participation à des conférences ou à des foires dans un but d'apprentissage.

Art. 6. – Plan de formation

§ 1. En fonction de la réalisation des efforts de formation collectifs visée à l'article 3 de cette convention collective de travail, un plan de formation doit être rédigé et transmis comme information à l'a.s.b.l. Montage.

§ 2. Lors de l'établissement des plans de formation au niveau de l'entreprise, il sera tenu compte des besoins individuels de formation.

§ 3. Aux demandes d'intervention financière auprès de l'ASBL Montage par des entreprises qui sont tenues d'élaborer un plan de formation, il sera dorénavant précisé dans le formulaire de demande que le plan est bien le résultat d'une discussion au sein du Conseil d'Entreprise, à défaut au sein de la délégation syndicale.

Art. 7. – Durée

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée à partir du 1^{er} janvier 2017. Elle peut être dénoncées moyennant l'envoi d'une lettre recommandée au Président de la Commission paritaire nationale et en respectant un délai de préavis de 6 mois.

CCT : 17.03.08

AR : 21.02.10

MB : 24.06.10

Numéro d'enregistrement : 87.938/C0/111

Date d'enregistrement : 22.04.08

Publication de l'enregistrement au MB : 27.05.08

1. Contenu :

- CV formation : inventaire des fonctions exercées et des formations professionnelles suivies (Art. 5)
- Modèle supplétif (annexe à la CCT)

2. Durée :

À partir du 1^{er} janvier 2008 et pour une durée indéterminée

417-a. CV Formation

Convention collective de travail du 17 mars 2008

CV FORMATION

A. – Champ d'application

Art. 1^{er}.

§ 1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique.

§ 2. On entend par « ouvriers », les ouvriers et les ouvrières.

B. – Objet

Art. 2.

La présente convention collective de travail est conclue en exécution :

- 1) de l'article 18 de la convention collective de travail du 31 mai 2007 portant l'accord national 2007-2008 pour les employeurs et les ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, enregistrée sous le numéro 83.859/CO/111, à l'exception des entreprises de montage de ponts et de charpentes métalliques;
- 2) de l'article 22 de la convention collective de travail du 31 mai 2007 portant l'accord national 2007-2008 pour les employeurs et les ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, enregistrée sous le numéro 83.860/CO/111, à l'exception de celles appartenant au secteur des entreprises de fabrications métalliques et a comme but de fixer un modèle simple

et supplétif d'un CV formation, comme repris en annexe de la présente convention collective de travail.

Art. 3.

Les dispositions suivantes des conventions collectives de travail sus mentionnées sont supprimées :

- 1) l'article 18, 1^{ère} phrase, de la convention collective de travail enregistrée sous le numéro 83.859/CO/111 ;
- 2) l'article 22, 1^{ère} phrase, de la convention collective de travail enregistrée sous le numéro 83.859/CO/111 et remplacées par : « L'employeur remettra une copie du CV de formation à l'ouvrier chaque année (p.ex., en même temps que la fiche salariale ou le relevé annuel) ainsi qu'en cas de départ de l'ouvrier. »

C. – CV formation

Art. 4.

Le modèle de CV de formation se compose de trois parties :

- un guide ;
- une partie 1 (voir article 5) ;
- une partie 2 (voir article 6).

Un modèle de CV de formation figure en annexe à la présente convention collective de travail et en fait partie intégrante.

Art. 5.

Dans la partie 1, chaque entreprise consigne pour chaque ouvrier les fonctions exercées et les formations professionnelles suivies par chaque ouvrier au sein de l'entreprise à partir du 1^{er} janvier 2008 ou de son entrée en service (aussi bien les formations formelles que les formations informelles, les formations sur le terrain,

les formations complémentaires, etc.) ainsi que, si l'ouvrier en fait la demande, les formations professionnelles qui ont été suivies à sa propre initiative depuis le 1^{er} janvier 2008 ou 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 chaque année (p.ex., en même temps que la fiche fiscale ou le relevé annuel) ainsi qu'au départ de l'ouvrier.

Un modèle différent peut être développé au niveau de l'entreprise. Toutefois, son contenu doit au moins correspondre à celui du modèle de CV de formation figurant en annexe à la présente convention collective de travail. La délégation syndicale est habilitée à vérifier cette conformité avec le modèle sectoriel. Pour les entreprises sans délégation syndicale, la conformité est vérifiée par la commission paritaire.

Art. 6.

Dans la partie 2, l'ouvrier peut compléter lui-même les fonctions exercées ainsi que les formations scolaires et les formations professionnelles suivies avant le 1^{er} janvier 2008 et/ou son entrée en service (tant les formations formelles que les formations informelles, les formations sur le terrain, les formations complémentaires, les formations suivies à sa propre initiative, etc.).

La partie 2 est complétée et tenue à jour par l'ouvrier.

La partie 2 est remise, vierge, une seule fois par l'employeur à l'ouvrier lors de l'entrée en service de ce dernier.

Pour les ouvriers qui sont déjà en service dans l'entreprise au 1^{er} janvier 2008, la partie 2 est remise en même temps que la première remise de la partie 1, visée à l'article précédent.

Art. 7.

Le guide est remis une seule fois par l'employeur à l'ouvrier lors de l'entrée en service de ce dernier.

Pour les ouvriers qui sont déjà en service dans l'entreprise au 1^{er} janvier 2008, le guide est remis en même temps que la première remise de la partie 1, visée à l'article précédent.

Le guide peut à tout moment être consulté par l'ouvrier à sa demande ou downloadé sur l'intranet accessible au personnel, pour autant qu'un intranet accessible au personnel existe au sein de l'entreprise.

Art. 8.

Les parties conviennent d'évaluer l'application de la présente convention collective de travail dans le courant du troisième trimestre 2010.

Art. 9.

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1^{er} janvier 2008.

Elle peut être résiliée moyennant un préavis de six mois signifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique.

ANNEXE À LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 17 MARS 2008, CONCLUE AU SEIN DE LA COMMISSION PARITAIRE DES CONSTRUCTIONS MÉTALLIQUES, MÉCANIQUE ET ÉLECTRIQUE, RELATIVE AU CV FORMATION

AVON (CV FORMATION)
dans le secteur métallique et technologique (partie I - CCI du 17 mars 2008)

Données de l'entreprise

Nom			
Adresse			
Téléphone et contact			

Données du collaborateur

Nom		Date d'entrée en service	
Pénurie		Numéro de registre national (français)	

Fonctions exercées depuis le 1er janvier 2008 ou depuis entrée en service à partir de cette date

Fonction (à compléter avec les options)	Du	Au
Service		

Formations professionnelles depuis le 1er janvier 2008 ou depuis entrée en service à partir de cette date (tant les formations formelles qu'informelles, les formations "on the job", les recyclages, les formations à l'initiative du travailleur, ...)

Formation	Date et durée
Opérateur de formation	

MON CV FORMATION
 Dans le secteur métallique et technologique (partie 2 – CCT du 17 mars 2008)
 Persoonlijk document

Données personnelles

Nom Prénom	
---------------	--

Fonctions exercées avant le 1er janvier 2008 avant entrée en service

Fonctions (éventuel emploi besse-emploi)	L'employeur	Du	Au

Formations scolaires et formations professionnelles antérieures au 1er janvier 2008 et/ou avant entrée en service (tant les formations formelles qu'informelles, les formations "on the job", les formations à l'initiative du travailleur, ...)

Evénement	Organisme de formation	Date et durée

Mon CV formation dans le secteur métallique et technologique - Guide

1. Objectif et origine.

Pas d'entreprises fortes sans travailleurs bien formés. Pas de travailleurs bien formés sans entreprises fortes. L'accord sectoriel 2007-2008 pour le secteur métallique et technologique (CP 111) prévoit que chaque entreprise doit remplir et tenir à jour un CV formation pour chaque travailleur à partir du 1^{er} janvier 2008. Il s'agit d'un inventaire des fonctions exercées et des formations suivies durant son occupation dans l'entreprise concernée.

2. Un modèle.

L'inventaire est rempli et tenu à jour pour chaque travailleur (fixe ou temporaire, mais pas pour les travailleurs intérimaires, les apprentis industriels ou les étudiants) par l'employeur à l'aide de la partie 1. Si une entreprise souhaite utiliser son propre document, c'est possible mais ce dernier doit reprendre au moins le contenu figurant sur cette partie 1. La conformité de ce contenu minimum doit être contrôlée par la délégation syndicale. A cela viennent s'ajouter les formations exercées par le travailleur au sein de l'entreprise. Si la dénomination de la fonction n'est pas évocatrice, une brève description en est donnée.

3. Formations et fonctions concernées.

Il s'agit de toutes les formations qu'un travailleur a suivies, aussi bien à l'initiative de l'employeur qu'à celle du travailleur, tant en dehors des heures de travail normales que durant celles-ci, aussi bien les formations formelles que les formations on-the-job. Toutefois, il doit s'agir de formations de nature professionnelle. A cela viennent s'ajouter les fonctions exercées par le travailleur au sein de l'entreprise. Si la dénomination de la fonction n'est pas évocatrice, une brève description en est donnée.

4. A conserver à partir du 1^{er} janvier 2008.

Le CV formation concerne les formations suivies et les fonctions exercées depuis l'entrée en service et ceci à partir du 1^{er} janvier 2008.

5. Mode de conservation

Le CV formation est complété et conservé par l'entreprise. Il peut être conservé sur support électronique ou sur papier. Il doit être complété en permanence, chaque fois que nécessaire. Il n'existe qu'un seul document par travailleur pour toute la période durant laquelle il est occupé. Le travailleur aura donc autant de CV formation qu'il a eu d'employeurs dans le secteur.

6. Une copie pour le travailleur.

Chaque année, le travailleur doit recevoir automatiquement (par exemple, lors de la remise du relevé récapitulatif des rémunérations ou de sa fiche fiscale) une copie de son CV formation. Il peut s'agir d'une copie papier ou d'un document transmis par voie électronique. Il peut aussi s'agir d'une copie téléchargée par le travailleur même sur l'intranet du personnel si ce système existe au sein de l'entreprise. A cette occasion, le travailleur a la possibilité de faire apporter, dans les trois mois, des corrections relatives à la période écoulée. Si le travailleur quitte l'entreprise, pour quelque raison que ce soit, il doit aussi recevoir une copie.

7. Respect de la vie privée.

Le CV formation est un document personnel. Seuls l'employeur concerné et le travailleur peuvent le consulter. Il n'est pas transmis à des tiers (sauf éventuellement par le travailleur lui-même). Il ne peut pas non plus être échangé entre employeurs. Il ne peut pas non plus contenir des résultats de test.

8. Document personnel avec formations et fonctions antérieures au 1^{er} janvier 2008 et/ou à son entrée en service.

Outre le CV formation (partie 1), le travailleur peut, s'il le souhaite, indiquer et conserver lui-même et sans l'intervention de son employeur les formations qu'il a suivies et les fonctions qu'il a exercées (éventuellement chez un autre employeur) ou sa formation scolaire avant le 1^{er} janvier 2008, sur un document personnel distinct (partie 2).

Vu pour être annexé à l'Arrêté royal du 21 février 2010.

La Vice-Première Ministre et Ministre de l'Emploi et de l'Egalité des chances,
chargée de la Politique de migration et d'asile,
Mme J. MILQUET

FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID,
ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

N. 2010 — 2107 [C - 2010/12021]

21 FEBRUARI 2010. — Koninklijk besluit waarbij algemeen verbindend wordt verklaard de collectieve arbeidsovereenkomst van 2 juni 2009, gesloten in het Paritair Subcomité voor de leerloerij en de handel in ruwe huiden en vellen, betreffende de arbeidsvoorwaarden van de werklieden en werksters (1)

ALBERT II, Koning der Belgen,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, inzonderheid op artikel 28;

Gelet op het verzoek van het Paritair Subcomité voor de leerloerij en de handel in ruwe huiden en vellen;

Op de voordracht van De Minister van Werk,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

Artikel 1. Algemeen verbindend wordt verklaard de als bijlage overgenomen collectieve arbeidsovereenkomst van 2 juni 2009, gesloten in het Paritair Subcomité voor de leerloerij en de handel in ruwe huiden en vellen, betreffende de arbeidsvoorwaarden van de wer-

SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI,
TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

F. 2010 — 2107 [C - 2010/12021]

21 FEVRIER 2010. — Arrêté royal rendant obligatoire la convention collective de travail du 2 juin 2009, conclue au sein de la Sous-commission paritaire de la tannerie et du commerce de cuirs et peaux bruts, relative aux conditions de travail des ouvriers et ouvrières (1)

ALBERT II, Roi des Belges,

A tous, présents et à venir, Salut.

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, notamment l'article 28;

Vu la demande de la Sous-commission paritaire de la tannerie et du commerce de cuirs et peaux bruts;

Sur la proposition de la Ministre de l'Emploi,

Nous avons arrêté et arrêtons :

Article 1^{er}. Est rendue obligatoire la convention collective de travail du 2 juin 2009, reprise en annexe, conclue au sein de la Sous-commission paritaire de la tannerie et du commerce de cuirs et peaux bruts, relative aux conditions de travail des ouvriers et ouvrières.

CCT : 17.03.14

AR : 14.02.14

MB : 21.08.14

Numéro d'enregistrement :

Date d'enregistrement :

Publication de l'enregistrement au MB :

1. Contenu :

Stimuler le CV formation moyennant la mise en place d'une plate-forme numérique par le biais de l'asbl Montage

2. Durée :

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

417-b. CV Formation

Convention collective de travail du 17 mars 2014 – extrait de l'accord national 2013-2014

CV FORMATION

Art. 13. – CV formation

Les partenaires sociaux souhaitent d'encourager l'utilisation du CV formation tel que prévu par la convention collective de travail du 17 mars 2008 relative au CV formation (numéro d'enregistrement 87.938/CO/111).

Une plate-forme digitale via l'asbl Montage sera créée à cet effet dans le but d'enregistrer les formations suivies par les travailleurs.

Cette plate-forme digitale sera proposée aux entreprises dans la mesure où des initiatives similaires n'existent pas encore au niveau de l'entreprise.

Un groupe de travail paritaire constitué des experts en formation des différentes organisations formulera des propositions concrètes d'ici fin 2014 pour la plateforme digitale et l'optimisation de l'usage du CV formation.

Le groupe de travail paritaire fera un rapport intermédiaire à la commission paritaire en septembre 2014 pour faire le point sur ses travaux.

CHAPITRE XII. – Durée

Art. 24.

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée qui s'étend du 1^{er} janvier 2014 au 31 décembre 2014, sauf stipulation contraire et à l'exception des dispositions figurant dans les articles suivants : article 4, 5, 7,8, 11, 12,13 et 22, qui sont conclues pour une durée indéterminée.

Les dispositions à durée indéterminée peuvent être dénoncées moyennant l'envoi d'une lettre recommandée au Président de la Commission paritaire nationale et en respectant un délai de préavis de 6 mois.

CCT : 04.07.22

AR :

MB :

Numéro d'enregistrement : 174.722/CO/111

Date d'enregistrement : 29.08.22

Publication de l'enregistrement au MB : 12.09.22

1. Contenu :

- Depuis le 1^{er} janvier 2018, cette convention collective de travail accorde des indemnités aux ouvriers ayant atteint l'âge de 58 ans au moins, dans le cadre de mesures d'allègement de la charge de travail
- Ces indemnités sont payées par le Fonds de sécurité d'existence des fabrications métalliques
- La modification de carrière présuppose une adaptation convenue des conditions de travail à la suite :
 - o du passage à une fonction alternative (cat A)
 - o du passage d'un régime d'équipe ou régime de nuit à un régime de jour (cat B)
 - o du passage d'un emploi à temps plein vers un régime de travail à 4/5 (cat C)
- Les indemnités sont augmentées à partir du 1^{er} janvier 2022
L'ouvrier qui satisfait à toutes les conditions a droit à une indemnité mensuelle brute qui correspond au montant brut de l'allocation d'interruption mensuelle que l'Office national de l'Emploi octroie aux travailleurs qui réduisent leurs prestations à un 4/5 temps dans le cadre du crédit-temps fin de carrière (article 8 § 1, 1° de la CCT 103 du 27 juin 2012, telle que modifiée par la CCT 103^{ter} du 20 décembre 2016), éventuellement réduite proportionnellement à la perte de salaire brute de l'ouvrier (sans tenir compte de l'indemnité du FSEFM) si celle-ci est inférieure à 20 %
- Condition d'âge (!)
L'ouvrier doit avoir atteint l'âge de 58 ans au moins au début de la modification de carrière. Cette condition d'âge est de 60 ans au moins pour l'ouvrier qui passe d'une occupation à temps plein à un régime de travail 4/5

2. Remplacement de CCT:

CCT 19.02.18 – AR 17.08.18 – MB 13.09.18 –
Numéro d'enregistrement 144.977/CO/111

3. Durée :

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

430. Travail faisable

Convention collective de travail du 4 juillet 2022

TRAVAIL FAISABLE, MODIFICATIONS DE CARRIERE

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 constructions métallique, mécanique et électrique.

On entend par « ouvriers », les ouvriers et les ouvrières.

Art. 2. – Objet

A partir du 1^{er} janvier 2018, les ouvriers qui ont atteint l'âge de 58 ans au moins et qui utilisent une mesure « travail faisable & modifications de carrière », ont droit aux indemnités déterminées par la Commission paritaire 111. Les mesures donnant droit à ces indemnités, les conditions à remplir et le montant de ces indemnités sont fixés par la présente convention collective de travail.

Ces indemnités sont payées par le Fonds de Sécurité d'Existence des Fabrications Métalliques, ci-après nommé le FSEFM.

A partir du 1^{er} janvier 2022, le niveau de ces indemnités est ajusté conformément à l'article 9 de la convention collective du 27 octobre 2021 sur l'accord national 2021-2022 (n° d'enregistrement 169137/CO/111).

La présente convention collective de travail a été conclue en application de la convention collective de travail n° 104 du 27 juin 2012 concernant la mise en œuvre d'un plan pour l'emploi des travailleurs âgés dans l'entreprise et de l'arrêté royal du 9 janvier 2018 modifiant l'article 19 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs (MB du 25 janvier 2018).

Art. 3. – Mesure « Travail faisable & modifications de carrière »

Les ouvriers qui dans le cadre de la planification de la fin de carrière conviennent volontairement et en accord avec leur employeur de modifier leur carrière avec pour conséquence une réduction de salaire, peuvent recevoir du FSEFM une indemnité comme compensation pour la perte de salaire.

Cette modification de carrière suppose une modification convenue des conditions de travail avec réduction de salaire à la suite d'au moins une des situations suivantes :

- le passage à une fonction alternative ;
- le passage d'un régime de travail en équipes ou de nuit à un régime de jour ;
- le passage d'un régime à temps plein à un régime 4/5^{ème}.

Cette modification des conditions de travail doit être constatée par écrit et doit commencer le 1^{er} jour du mois. Cette modification de carrière peut être convenue pour une durée tant indéterminée que déterminée.

Art. 4. – Conditions

Pour avoir droit à une indemnité à charge du FSEFM, les conditions suivantes doivent être remplies :

Ancienneté

Antérieurement à la modification de carrière, l'ouvrier doit avoir une ancienneté d'au moins 3 mois auprès de son employeur dans la fonction précédente, dans un régime de travail en équipes ou de nuit, ou dans une occupation à temps plein.

Perte de salaire

Au début de la modification de carrière, l'ouvrier subit, en raison de ce changement, une perte de salaire net qui est supérieure à l'indemnité de base prévue à l'article 6.

Pour constater cette perte de salaire net, le montant brut du salaire annuel imposable sur lequel des cotisations de sécurité sont dues, basé sur le salaire pour les prestations normales du mois précédant la modification de carrière, est comparé au montant brut du salaire annuel imposable sur lequel des cotisations de sécurité sont dues, basé sur le salaire pour les prestations normales du mois au cours duquel le changement de carrière débute.

Fraction d'occupation minimale

L'ouvrier doit conserver une fraction d'occupation effective d'au moins 4/5^{ième}.

Condition d'âge

Au début de la modification de carrière, l'ouvrier aura atteint l'âge de 58 ans au moins. Cette condition d'âge est de 60 ans au moins pour l'ouvrier qui passe d'une occupation à temps plein à un régime de travail 4/5.

Art. 5. – FSEFM

Le FSEFM est chargé de la mise en œuvre pratique de la procédure de demande, des modalités de paiement, du contrôle et de l'application de la mesure « Travail faisable & modifications de carrière ». Il met à cet effet les consignes nécessaires à disposition.

Tant l'employeur que l'ouvrier sont tenus de respecter les consignes et de communiquer immédiatement et spontanément au FSEFM tout changement concernant la modification de carrière.

L'employeur et/ou l'ouvrier ont toujours le droit, en cas de litige, de soumettre le dossier au FSEFM.

Art. 6. – Les indemnités

A partir du 1^{er} janvier 2022, les indemnités suivantes sont applicables.

L'ouvrier qui satisfait à toutes les conditions, a droit à une indemnité mensuelle brute qui correspond au montant brut de l'allocation d'interruption mensuelle accordée par l'Office national de l'emploi aux travailleurs qui réduisent leur travail à 4/5^{ème} dans le cadre du crédit-temps fin de carrière (article 8, § 1, 1° de la CCT 103 du 27 juin 2012, modifiée par CCT 103ter du 20 décembre 2016), éventuellement réduite en proportion de la perte de salaire brut de l'ouvrier (sans tenir compte de l'indemnité du FSEFM), si celle-ci est inférieure à 20 %.

Exemples

Au moment de la conclusion de cette CCT l'allocation d'interruption pour le crédit-temps fin de carrière à 4/5^{ème} est égale à :

- 260,72 EUR pour les travailleurs cohabitants
- 314,63 EUR pour les travailleurs isolés

Exemple 1

Dans le cadre du passage d'un régime de travail à plein temps à un régime de travail à 4/5^{ème} au sens de l'article 3 de la présente CCT, le salaire brut d'un ouvrier est réduit de 20 %.

L'ouvrier a le statut « isolé ».

L'indemnité mensuelle brute payée par le FSEFM est égale à 314,63 EUR.

Exemple 2

Dans le cadre du passage d'un régime de travail en équipes ou de nuit à un régime de jour au sens de l'article 3 de la présente CCT, le salaire brut d'un ouvrier est réduit de 10 %.

L'ouvrier a le statut « isolé ».

*L'indemnité mensuelle brute payée par le FSEFM est égale à 157,32 EUR (= 314,63 EUR * 10/20).*

Exemple 3

Dans le cadre du passage à une fonction alternative au sens de l'article 3 de la présente CCT, le salaire brut d'un ouvrier est réduit de 25 %.

L'ouvrier a le statut « isolé ».

L'indemnité mensuelle brute payée par le FSEFM est égale à 314,63 EUR.

Exemple 4

Un ouvrier est réaffecté à un autre emploi avec une fraction d'occupation effective de moins de 4/5^{ème}.

Aucune indemnité en application de la présente CCT est payée.

La perte de salaire brut de l'ouvrier pris en considération pour le calcul du supplément est calculée sur base du salaire brut pour les prestations normales du mois précédant la modification de carrière par rapport au salaire brut pour les prestations normales pendant le mois au cours duquel le changement de carrière débute.

L'octroi de l'indemnité ne peut pas avoir pour conséquence que le salaire net de l'ouvrier, calculé conformément à l'article 4, soit plus élevé qu'avant la modification de carrière. Le cas échéant, l'indemnité sera plafonnée à ce montant.

Le montant de l'indemnité est périodiquement adapté au montant de l'allocation mensuelle d'interruption accordée par l'Office national de l'emploi aux travailleurs qui réduisent leur travail à 4/5^{ème} dans le cadre du crédit-temps fin de carrière. Le FSEFM est chargé d'en assurer le suivi pratique.

Les parties signataires s'engagent à réévaluer les accords de la présente CCT en cas de modifications imprévues du montant de l'indemnité d'interruption accordée par l'Office national de l'emploi.

Le statut pour la détermination de la prestation d'interruption applicable (isolé, cohabitant) sera déterminé une fois pour toutes par le FSEFM au moment du changement de carrière sur base de la situation familiale dans le mois au cours duquel le changement de carrière débute.

Le droit à l'indemnité expire immédiatement dès la cessation du contrat de travail ou dès que la modification de carrière prend fin.

Art. 7. – Dispositions relatives au cumul

L'indemnité « Travail faisable & modifications de carrière » n'est pas cumulable avec une allocation d'interruption octroyée aux ouvriers qui suspendent complètement leur contrat de travail ou qui réduisent leurs prestations de travail dans le cadre d'un crédit-temps, d'une diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière ou dans le cadre de congés thématiques. (congé parental, congé pour soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade ou pour soins palliatifs ou congé d'aidant proche).

Cette indemnité n'est pas non plus cumulable avec une activité indépendante, sauf si cette activité a déjà été exercée au cours des 12 mois précédant le début de la modification de carrière et ce pendant 60 mois au maximum.

L'indemnité « Travail faisable & modifications de carrière » n'est pas cumulable avec les indemnités octroyées par le FSEFM en vertu des articles 21 bis et 22 de ses statuts.

Les indemnités pour les différentes formes de modification de carrière ne sont pas cumulables.

Art. 8. – Durée et remplacement

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail concernant travail faisable – modifications de carrière du 19 février 2018, avec n° d'enregistrement 144977/CO/111.

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée à partir du 1^{er} janvier 2022.

Elle peut être dénoncée moyennant l'envoi d'une lettre recommandée au Président de la Commission paritaire et en respectant un délai de préavis de 6 mois.

CCT : 17.01.05

AR : 23.01.06

MB : 06.04.06

Numéro d'enregistrement : 74.047/C0/111

Date d'enregistrement : 01.03.05

Publication de l'enregistrement au MB : 18.03.05

1. Contenu :

Prévoit une clause de non-discrimination qui doit obligatoirement être reprise dans le règlement de travail de toute entreprise du secteur le 31.12.2006 au plus tard

- Abstention de toute forme de racisme ou de discrimination, ... y compris la diffusion d'écrits et de tracts racistes
- Interdiction de toute forme de discrimination basée sur le sexe, l'orientation sexuelle, la race, la couleur de la peau, l'ascendance, l'origine, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique, la nationalité et les convictions
- Utilisation de méthodes d'embauche de grande envergure pour susciter un maximum de sollicitations en provenance des groupes à potentiel

2. Durée :

À partir du 17 janvier 2005 et pour une durée indéterminée

470. Clause de non-discrimination

Convention collective de travail du 17 janvier 2005

REPRISE DE LA CLAUSE DE NON-DISCRIMINATION DANS LE REGLEMENT DE TRAVAIL

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

Art. 1^{er}.

§ 1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises de montage de ponts et de charpentes métalliques ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, à l'exception de celles appartenant au secteur des entreprises de fabrications métalliques.

On entend par « entreprises de montage de ponts et charpentes métalliques » : les firmes spécialisées dans les travaux de montage, démontage, démolition sur chantiers extérieurs de charpentes métalliques et accessoires de ponts, de réservoirs, de gazomètres, de grosse chaudronnerie, d'éléments de grosse mécanique, d'installations pétrolières, ainsi que dans la manutention de pièces pondéreuses et dans le montage d'échafaudages métalliques.

Ces entreprises travaillent généralement pour le compte d'entreprises qui ont fabriqué le matériel repris à l'alinéa précédent ou pour celles qui l'ont acheté et en ont l'emploi.

La présente convention collective de travail s'applique également aux employeurs et aux ouvriers des entreprises, à l'exclusion de celles ressortissant à la Commission paritaire de la construction, dont l'activité principale consiste en :

- la location de services et/ou de matériel pour l'exécution de divers travaux de levage ;

- l'exécution de divers travaux de levage ; et qui ressortissent à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, section paritaire monteurs.

§ 2. On entend par « ouvriers », les ouvriers et les ouvrières.

CHAPITRE II. – Objet

Art. 2.

La présente convention collective prévoit l'insertion d'une clause de non-discrimination dans le règlement de travail de toute entreprise décrite à l'article 1 de la présente convention. La reprise se fait suivant la procédure prévue dans la Loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.

Art. 3.

Cette clause de non-discrimination est libellée comme suit :

« Les travailleurs et les employeurs sont tenus de respecter toutes les règles de bienséance, de bonnes mœurs et de politesse, y compris à l'égard de visiteurs.

Cela implique également l'abstention de toute forme de racisme et de discrimination et le traitement de toute personne avec le respect nécessaire pour la dignité humaine, les sentiments et la conviction de chacun. Toute forme de racisme verbal est par conséquent interdite, ainsi que la diffusion d'écrits et de tracts racistes.

Toute forme de discrimination basée sur le sexe, la nature sexuelle, la race, la couleur de la peau, la descendance, l'origine, état de santé actuel ou futur, handicap, caractéristique physique, la nationalité et les convictions est également interdite.

Des méthodes d'embauche de grande envergure seront utilisées pour susciter un maximum de sollicitations en provenance des groupes à potentiel.

- *La commission de sélection sera (à l'arrivée ou au transfert) constituée (ou des mesures seront prises) de façon à garantir que des membres de groupes à potentiel aient une chance égale d'accéder à la fonction.*
- *Aussi longtemps qu'une représentation proportionnelle n'est pas réalisée, des efforts seront consentis pour intégrer dans la procédure également des candidats issus du (des) groupe(s) à potentiel sous-représentés pour chaque vacance d'emploi. »*

Art. 4.

L'insertion dans le règlement de travail doit intervenir au plus tard le 31 décembre 2006.

CHAPITRE III. – Force obligatoire

Art. 5.

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

CHAPITRE IV. – Durée

Art. 6.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 17 janvier 2005 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée moyennant préavis de trois mois signifié et par lettre recommandée adressée au Président de la Commission paritaire des fabrications métallique, mécanique et électrique.

500 CONCERTATION SOCIALE

- 510-a. STATUT DES DELEGATIONS SYNDICALES**
- 510-b. CONSEQUENCES REPORT ELECTIONS SOCIALES
POUR LA DELEGATION SYNDICALE**
- 510-c. STATUT DES DELEGATIONS SYNDICALES
(ACCORD NATIONAL 2011-2012)**
- 510-d. STATUT DES DELEGATIONS SYNDICALES
(ACCORD NATIONAL 2013-2014)**
- 520. FORMATION SYNDICALE**
- 530. SECURITE D'EMPLOI**
- 551-a. TRANSFERT DE MOYENS POUR L'AUGMENTATION
DE L'ALLOCATION SPECIALE COMPENSATOIRE**
- 551-b. ALLOCATION SPECIALE COMPENSATOIRE**
- 560. PROCÉDURE D'INFORMATION ET DE CONSULTATION DU
CONSEIL D'ENTREPRISE EN CAS D'EXTERNALISATION
ET DE DÉLOCALISATION D'ACTIVITÉS**
- 561. REGLEMENT D'ORDRE INTERIEUR**

CCT : 07.07.03

AR : 04.05.04

MB : 16.06.04

Numéro d'enregistrement : 67.098/CO/111

Date d'enregistrement : 14.08.03

Publication de l'enregistrement au MB : 26.08.03

Force obligatoire demandée le 07.07.03

1. Contenu :

- champ d'application
- objet
- dispositions générales
- rôle des délégations syndicales
- organisation de la délégation syndicale (y compris procédure désignation entreprises occupant 10-40 ouvriers)
- statut des délégués syndicaux
- force obligatoire
- durée

2. Durée :

À partir du 7 juillet 2003 et pour une durée indéterminée

510-a. Statut des délégations syndicales

Convention collective de travail du 7 juillet 2003

STATUT DE LA DELEGATION SYNDICALE

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

Art. 1^{er}.

§ 1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises de montage de ponts et de charpentes métalliques ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, à l'exception de celles appartenant au secteur des entreprises de fabrications métalliques.

On entend par « entreprises de montage de ponts et charpentes métalliques » : les firmes spécialisées dans les travaux de montage, démontage, démolition sur chantiers extérieurs de charpentes métalliques et accessoires de ponts, de réservoirs, de gazomètres, de grosse chaudronnerie, d'éléments de grosse mécanique, d'installations pétrolières, ainsi que dans la manutention de pièces pondéreuses et dans le montage d'échafaudages métalliques.

Ces entreprises travaillent généralement pour le compte d'entreprises qui ont fabriqué le matériel repris à l'alinéa précédent ou pour celles qui l'ont acheté et en ont l'emploi.

La présente convention collective de travail s'applique également aux employeurs et aux ouvriers des entreprises, à l'exclusion de celles ressortissant à la Commission paritaire de la construction, dont l'activité principale consiste en :

- la location de services et/ou de matériel pour l'exécution de divers travaux de levage ;

- l'exécution de divers travaux de levage et qui ressortissent à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, section paritaire monteurs.

§ 2. On entend par « ouvriers », les ouvriers et les ouvrières.

CHAPITRE II. – Objet

Art. 2.

La présente convention collective de travail remplace et coordonne la convention collective de travail du 27 mai 1995, modifiée par la convention collective de travail du 12 juillet 1999 relative au statut de la délégation syndicale, ratifiée par arrêté royal du 19 septembre 1975 publié au Moniteur belge le 22 novembre 1975.

CHAPITRE III. – Dispositions générales

Art. 3.

La présente convention collective de travail est conclue en exécution et conformément aux conventions collectives de travail concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises, conclues au Conseil National du Travail les 24 mai et 30 juin 1971 et règle le statut de la délégation syndicale du personnel ouvrier des entreprises ressortissant à la section paritaire des entreprises de montage de ponts et charpentes métalliques de la Commission paritaire nationales des constructions métallique, mécanique et électrique.

Les associations professionnelles signataires s'engageront à faire appliquer et respecter toutes les dispositions tant des conventions collectives de travail du 24 mai et 30 juin précitées que de la présente convention collective de travail.

Elles mettront en œuvre tous les moyens mis à leur disposition pour réaliser cet objectif.

Art. 4.

Les chefs d'entreprise reconnaissant 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 leur entreprise.

Ils s'engageront à ne pas entraver le bon fonctionnement de celle-ci dans leur entreprise.

Art. 5.

- 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. 6.

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 des conventions collectives de travail des 24 mai et 30 juin 1971 précitées 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. 7.

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 conjugueront leurs efforts en vue d'en assurer le respect.

CHAPITRE IV. – Rôle des délégations syndicales

Art. 8.

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 de travail du 24 mai 1971 précitée ;
- les relations du travail ;
- l'application dans l'entreprise de la délégation syndicale, 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 aux 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 peut 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 prévention et de protection au travail.

Art. 9.

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 9 mars 1972 coordonnant les accords nationaux et conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise conclus au sein du Conseil National du Travail, modifiée par la convention collective de travail du 25 juillet 1974, respectivement rendues obligatoires par AR des 12 septembre 1972 et 5 novembre 1974.

Art. 10.

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 V. – Organisation de la délégation syndicale

Art. 11.

a) Dans les entreprises occupant plus de 40 ouvriers, il est institué une délégation syndicale.

Dans les entreprises occupant entre 10 et 40 ouvriers, il est institué une délégation syndicale si la majorité des ouvriers en formule la demande.

b) Le nombre de délégués effectifs est fixé comme suit :

- entreprises occupant :
 - de 10 à 39 ouvriers : 2 délégués ;
 - de 40 à 124 ouvriers : 3 délégués ;
 - de 125 à 249 ouvriers : 4 délégués ;
 - de 250 à 499 ouvriers : 5 délégués ;
 - de 500 à 749 ouvriers : 6 délégués.

- ensuite un délégué supplémentaire par tranche de 250 ouvriers dans les entreprises occupant 750 ouvriers et plus.
- c) Il y a autant de délégués suppléants que d'effectifs. Toutes les divisions importantes de l'entreprise y seront, dans la mesure du possible représentées équitablement.

Art. 11*bis*.

§ 1. Objet

En application de l'article 11, a), 2^{ème} alinéa, on entend par occupation habituelle et moyenne d'entre 10 et 40 ouvriers le nombre moyen d'ouvriers calculé de la même manière que pour l'élection du conseil d'entreprise ou du comité de prévention et de protection au travail, à savoir le nombre d'ouvriers inscrits au registre du personnel de l'entreprise durant les quatre trimestres précédant le trimestre de la demande.

§ 2. Demande

La demande de création d'une délégation syndicale est faite par une ou plusieurs organisation(s) syndicale(s) représentative(s) qui siègent à la Commission Paritaire Nationale, au moyen d'une lettre recommandée adressée à l'entreprise et d'une copie adressée au président de la Commission Paritaire Nationale et des organisations d'employeurs et de travailleurs siégeant dans la Commission Paritaire Nationale. Dans les 30 jours suivant la réception de la demande, l'entreprise communique par écrit à l'organisation syndicale ou aux organisations syndicales qui a/ont introduit la demande en adressant copie au Président que :

- soit elle est d'accord d'instituer une délégation syndicale ;
- soit elle n'est pas d'accord d'instituer une délégation syndicale en vertu du fait qu'elle conteste qu'une majorité des ouvriers demande bel et bien une délégation syndicale.

§ 3. Contestation

En cas de contestation, le Président constatera, dans les 30 jours suivant la prise de connaissance de la contestation, si une majorité parmi les ouvriers de l'entreprise demande bien la désignation d'une délégation syndicale.

Le Président fait cette constatation si nécessaire au moyen d'un vote secret, de la manière qu'il juge adéquate et dans la limite des compétences qui lui sont dévolues.

La même procédure sera suivie si l'employeur ne répond pas à la demande dans le délai fixé.

§ 4. Traitement

Le Président communique à l'entreprise ainsi qu'aux organisations d'employeurs et de travailleurs siégeant dans la Commission Paritaire Nationale, qu'une délégation syndicale doit être ou non désignée en vertu de ses constatations.

Avant que cette communication soit adressée à l'entreprise, le nom du (des) délégué(s) syndical(aux) n'est révélé à aucun moment de la procédure.

Art. 12.

Les délégués suppléants remplissent les fonctions des délégués effectifs en cas de nécessité et selon le nombre et la disposition des chantiers.

Art. 13.

Pour pouvoir remplir les fonctions de délégué ou suppléant, les membres du personnel ouvrier doivent remplir les conditions suivantes :

- 1° être âgé 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 représentés par elle.

Les conditions d'éligibilité prévues sub 1° à 3° ci-dessus 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. 14.

Les délégués sont désignés ou élus et choisis pour l'autorité dont ils doivent disposer dans l'exercice de leur délicate fonction 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 section paritaire des entreprises de montage de ponts et charpentes métalliques, 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 prévention et de protection au travail, si le choix a porté sur l'élection, ce principe n'est acquis qu'après l'accord au sein de la section paritaire des entreprises de montage de ponts et charpentes métalliques. Si la préférence a été donnée à la désignation directe, les organisations syndicales disposent d'un délai de six mois pour procéder à ce renouvellement.

Art. 14bis.¹

Tous les mandats qui étaient exercés au 31 décembre 1998 et qui auraient dû normalement prendre fin à l'installation de la délégation syndicale après les élections sociales de 1999 sont prolongés jusqu'à l'installation de la délégation syndicale après les élections sociales de l'an 2000.

1 CCT 12.07.99. Entrée en vigueur à durée indéterminée : 12.07.99

Art. 15.

- § 1. Dans tous les cas où en exécution de l'article 14 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.
- § 2. La procédure électorale et la répartition des mandats seront réglées conformément aux dispositions du Chapitre VIII, section 3, art. 56 à 64 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs dans l'exécution de leur travail, sauf si stipulé autrement dans la présente CCT.
- § 3. Il peut toutefois être dérogé à cette procédure par la section paritaire des entreprises de montage de ponts et charpentes métalliques, soit sur le plan d'une région bien délimitée, soit pour des entreprises nommément désignées.
- § 4. Les membres suppléants sont appelés à siéger en remplacement d'un membre décédé, démissionnaire, empêché ou ne réunissant plus les conditions d'éligibilité.
- § 5. Le mandat de délégué syndical prend fin lorsque l'intéressé ne réunit plus les conditions prévues par l'article 13, 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.
- § 6. 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. Celui-ci bénéficiera des dispositions du présent statut, particulièrement celles prévues à l'article 19.

Art. 16.

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 VI. – Statut des délégués syndicaux

Art. 17.

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. 18.

- a) Les membres de la délégation syndicale ne peuvent 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 de la validité du bureau de conciliation à la section paritaire des entreprises de montage de ponts et charpentes métalliques ; 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 être informée immédiatement.

Art. 19.

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 18 ci-dessus ;
- 2) si, au terme de cette procédure, la validité des motifs du licenciement au regard de la disposition de l'article 18 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 39 et 40 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats 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 l'organisation de l'économie et par l'article 1bis, § 7, de la loi du 20 juin 1952 concernant la santé et la sécurité sociale des travailleurs ; elle ne peut, d'autre part, être cumulée avec l'indemnité prévue par l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978.

Art. 20.

- 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 :

Personnel ouvrier	Nombre de délégués	Heures par mois
10 à 39	2	10
40 à 74	3	20
75 à 124	3	30
125 à 249	4	60
250 à 499	5	100
500 à 749	6	140

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) 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.
- d) 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. 21.

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 doivent avoir un caractère professionnel ou syndical.

Les communications et informations écrites qui doivent être affichées le sont uniquement sur les panneaux ou les valves prévus à cet effet et sont 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 ou du chantier 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. 22.

- a) Toute réclamation individuelle doit être présentée au chef d'entreprise ou à son représentant par l'intéressé, en suivant la voie hiérarchique, il recevra une réponse dans les meilleurs délais, ceux-ci ne devant normalement pas dépasser huit jours ouvrables.

Si une telle réclamation n'est pas satisfaisante, l'intéressé peut la présenter 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.
- d) Lorsqu'une réclamation ou un litige ne concerne qu'une partie du personnel, le chef d'entreprise ou son représentant recevra les délégués de la partie du personnel concernée.
- e) La délégation syndicale sera consultée lors de la composition des groupes de travail ou commissions constituées paritairement et concernant des problèmes de sa compétence.

Art. 23.

- 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 section paritaire des entreprises de montage de ponts et charpentes métalliques.

- 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 secrétaire syndicale assiste à des réunions des délégués entre eux se tenant dans l'enceinte de l'entreprise ou du chantier dans le local mis à leur disposition.

CHAPITRE VII. – Force obligatoire

Art. 24.

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

CHAPITRE VIII. – Durée

Art. 25.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 7 juillet 2003 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de trois mois signifié par lettre recommandée au Président de la Commission paritaire des fabrications métallique, mécanique et électrique.

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 section paritaire des entreprises de montage de ponts et charpentes métalliques dans le délai d'un mois de leur réception.

Art. 26.

Pendant la durée de la présente convention, y inclus la durée de 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 section paritaire des entreprises de montage de ponts et charpentes métalliques.

Les parties recommanderont instamment à leurs membres d'agir de même.

Art. 27.

Les cas spéciaux et non visés par la présente convention seront examinés par la section paritaire des entreprises de montage de ponts et charpentes métalliques.

CCT : 06.07.20

AR : 13.12.20

MB : 27.01.21

Numéro d'enregistrement : 160.986/C0/111

Date d'enregistrement : 29.09.20

Publication de l'enregistrement au MB : 19.10.20

1. Contenu :

Conséquence du report des élections sociales pour la délégation syndicale

- La durée du mandat du représentant syndical est prolongée pour la même période que la période de suspension des élections sociales
- Protection contre le licenciement : la protection contre le licenciement liée au mandat d'un représentant syndical continue de s'appliquer pendant la prolongation de son mandat de délégué syndical
- Formation syndicale : la période de 4 ans prévue à l'article 6 de la convention collective du 1^{er} mars 1972 relative à la formation syndicale commence le 1^{er} juillet 2020. En cas de modification du nombre de mandats permanents suite aux élections sociales de 2020, un calcul proportionnel sera appliqué au crédit des jours de formation

3. Durée :

À partir du 1^{er} juillet 2020 jusqu'au 30 juin 2024

510-b. Conséquences report élections sociales pour la délégation syndicale

Convention collective de travail du 6 juillet 2020

CONSÉQUENCES DU REPORT DES ÉLECTIONS SOCIALES POUR LA DÉLÉGATION SYNDICALE

Vu la loi du 4 mai 2020 visant à régler la suspension de la procédure des élections sociales de l'année 2020 suite à la pandémie du coronavirus COVID-19 (Moniteur Belge, 13 mai 2020).

Vu l' Avis nr 2.169 des partenaires sociaux au sein du Conseil National du Travail, rendu le 30 juin 2020, concernant la reprise de la procédure électorale après suspension (02/07/2020).

Vu la convention collective de travail du 19 février 1973 concernant le statut de la délégation syndicale (n° de registration 1775/CO/111).

Vu la convention collective de travail du 1 mars 1973 concernant la formation syndicale (rendue obligatoire par A.R. du 30 juin 1972, M.B., 12 octobre 1972).

Les partenaires sociaux sectoriels conviennent de conclure une convention collective de travail qui prévoit la neutralisation des conséquences du report des élections sociales.

Art. 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique.

Art. 2. - Durée du mandat

Le mandat du représentant syndical est prolongé pour la même période que la période de suspension des élections sociales.

Art. 3. - Formation syndicale

La période de 4 ans prévue à l'article 6 de la convention collective du 1^{er} mars 1972 relative à la formation syndicale commence le 1^{er} juillet 2020. En cas de modification du nombre de mandats permanents suite aux élections sociales de 2020, un calcul proportionnel sera appliqué au crédit des jours de formation.

Art. 4. - Statut

La protection contre le licenciement liée au mandat d'un représentant syndical continue de s'appliquer pendant la prolongation de son mandat de représentant syndical.

Art. 5.

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée à partir du 1^{er} juillet 2020 jusqu'au 30 juin 2024 inclus.

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

CCT : 11.07.11

AR : 05.12.12

MB : 20.12.12

Numéro d'enregistrement : 108.611/C0/111

Date d'enregistrement : 06.03.12

Publication de l'enregistrement au MB : 27.03.12

1. Contenu :

Définition de « délégué syndical » : il s'agit tant du délégué syndical effectif que du délégué suppléant

2. Durée :

Définition : à durée indéterminée

510-c. Statut des délégations syndicales

Extrait de l'accord national 2011-2012

STATUT DES DELEGATIONS SYNDICALES

CHAPITRE IX. – Adaptations techniques

[...]

Art. 29.

Statut délégation syndicale

Pour l'application des articles 17,18 et 19 de la convention collective de travail du 7 juillet 2003 relative au statut de la délégation syndicale, on entend par « délégué syndical » aussi bien le délégué syndical effectif que suppléant.

[...]

CHAPITRE XI. – Durée

Art. 31.

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée qui s'étend du 1^{er} janvier 2011 au 31 décembre 2012, sauf stipulation contraire et à l'exception des dispositions reprises aux articles suivants : [...] article 29 qui sont conclues pour une durée indéterminée.

Les dispositions à durée indéterminée peuvent être résiliées moyennant l'envoi d'une lettre recommandée au Président de la Commission paritaire nationale et moyennant le respect un délai de préavis de 6 mois.

CCT : 17.03.14

1. Contenu :

Recommandation : facilités logistiques pour la délégation syndicale

2. Durée :

À partir du 1^{er} janvier 2014 au 31 décembre 2014

510-d. Statut des délégations syndicales

Convention collective de travail du 17 mars 2014 – Extrait de l'accord national 2013-2014

STATUT DES DELEGATIONS SYNDICALES

CHAPITRE VIII. – Recommandations paritaires

Art. 20.

Facilités logistiques pour la délégation syndicale

Les parties recommandent la mise à disposition dans l'entreprise d'une série de facilités de fonctionnement pour la délégation syndicale, avec une attention particulière pour les délégués syndicaux devant se déplacer vers des chantiers pour leurs missions syndicales. Outre la mise à disposition d'un local, les facilités de fonctionnement impliquent entre autres également des moyens de communication tels que GSM, ordinateur avec accès internet,...

Au cas où le non-respect de la recommandation entraverait le fonctionnement de la délégation syndicale, les partenaires sociaux s'engagent à en discuter via les voies appropriées au sein de la CP et à chercher des solutions.

CHAPITRE XII. – Durée

Art. 24.

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée qui s'étend du 1^{er} janvier 2014 au 31 décembre 2014, sauf stipulation contraire et à l'exception des dispositions figurant dans les articles suivants : article 4, 5, 7,8, 11, 12,13 et 22, qui sont conclues pour une durée indéterminée.

Les dispositions à durée indéterminée peuvent être dénoncées moyennant l'envoi d'une lettre recommandée au Président de la Commission paritaire nationale et en respectant un délai de préavis de 6 mois.

CCT : 01.03.72

AR : 30.06.72

MB : 12.10.72

Modifiée par la CCT du 21.06.99

Numéro d'enregistrement : 51.492/C0/111

Date d'enregistrement : 14.07.99

1. Contenu :

Procédure pour l'octroi d'une formation syndicale

Durée, modalités, demande, nombre de jours disponibles

2. Durée :

À partir du 1^{er} janvier 1972 et pour une durée indéterminée

520. Formation syndicale

Convention collective de travail du 1 mars 1972 et du 21 juin 1999

FORMATION SYNDICALE

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

Art. 1^{er}.

La présente convention est applicable aux employeurs et aux ouvrier(e)s des entreprises relevant de la Commission paritaire nationale des constructions métallique, mécanique et électrique.

Art. 2.

La présente convention règle la mise en application du point 7 de l'accord interprofessionnel du 15 juin 1971, relatif à la formation syndicale.

CHAPITRE II. – Principes généraux

Art. 3.

Les parties signataires estiment que, compte tenu du rôle assumé par les représentants des travailleurs au sein des entreprises, il convient de leur accorder, dans les limites précisées ci-après, des facilités pour suivre des cours de formation nécessaires à l'accomplissement de leurs tâches dans les meilleures conditions.

Art. 4.

Les parties signataires conviennent à cet effet des modalités autorisant les représentants des travailleurs à participer, sans perte de rémunération, à des cours et séminaires :

- a) organisés par les Confédérations syndicales nationales ou régionales ou par leurs Centrales professionnelles, y compris leurs sections régionales, à des moments coïncidant avec les horaires normaux de travail ;
- b) visant au perfectionnement de leurs connaissances économiques, sociales, techniques et syndicales dans leur rôle de représentant des travailleurs.

CHAPITRE III. – Modalités d’octroi

Art. 5.

Les bénéficiaires des dispositions de la présente convention seront les membres effectifs, élus ou désignés, des conseils d’entreprise, comités de sécurité et d’hygiène et délégations syndicales.

Toutefois, dans certaines circonstances exceptionnelles déterminées cas par cas de commun accord par le chef d’entreprise et la délégation syndicale, un ou plusieurs mandataires visés à l’alinéa précédent pourront être remplacés par d’autres responsables syndicaux désignés nominativement par les organisations syndicales.

Art. 6.

La durée d’absence pour la participation à des cours et séminaires visés aux articles 3 et 4 de la présente convention est fixée à dix jours par mandat effectif pour une période de quatre ans.

Art. 6bis.¹

En raison du report des élections sociales de 1999 à 2000, la durée des absences pour la participation à des cours et séminaires pour l'année supplémentaire est prolongée de 2,5 jours par mandat effectif jusqu'à la date de l'installation de la délégation syndicale après les élections sociales de l'an 2000.

Art. 7.

Le nombre global de jours d'absence autorisée définis à l'article 6 sera réparti entre les organisations syndicales en fonction du nombre de mandats que celles-ci détiennent dans les trois organes de représentation au sein de chaque entreprise.

Art. 8.

Le salaire normal calculé comme pour les jours fériés est payé par l'employeur aux bénéficiaires des congés de formation pour les jours d'absence autorisée en vertu de la présente convention.

Art. 9.

Les Centrales syndicales signataires introduiront auprès des employeurs intéressés, trois semaines à l'avance, leur demande écrite d'autorisation d'absence pour suivre des cours de formation syndicale.

Cette demande comportera :

- la liste nominative des mandataires syndicaux pour lesquels une autorisation d'absence est sollicitée, ainsi que la durée de cette absence ;
- la date et la durée des cours organisés ;
- les thèmes qui seront enseignés et étudiés.

1 A partir du 13.04.99 pour une durée indéterminée – CCT 21.06.99

Art. 10.

Afin d'éviter que l'absence simultanée de plusieurs travailleurs ne perturbe l'organisation du travail, le chef d'entreprise et la délégation syndicale se mettront d'accord dans chaque cas sur le nombre maximum d'absences à autoriser.

CHAPITRE IV. – Procédure

Art. 11.

Tous les différends pouvant surgir à l'occasion de l'application de la présente convention seront examinés dans le cadre de la procédure normale de conciliation.

CHAPITRE V. – Dispositions finales

Art. 12.

La présente convention collective de travail, prenant effet au 1^{er} janvier 1972, est conclue pour une durée indéterminée.

Elle pourra être dénoncée par une des parties moyennant préavis de trois mois par lettre recommandée adressée au président de la Commission paritaire nationale des constructions métallique, mécanique et électrique.

Art. 13.

Les cas non prévus par la présente convention seront examinés par la Commission paritaire nationale.

CCT : 21.02.22

AR :

MB :

Numéro d'enregistrement : 173.795/CO/111

Date d'enregistrement : 04.07.22

Publication de l'enregistrement au MB : 20.07.22

1. Contenu :

Sécurité d'emploi

- Clause de sécurité d'emploi
- Procédure en cas de licenciement collectif en raison de circonstances économiques et/ou financières
- Sanction en cas de non-respect de la procédure
- Définition de « licenciement collectif »

1. Remplacement de CCT :

CCT 05.07.19 – AR – 29.09.19 – MB 14.10.19 – Numéro d'enregistrement 152.872/CO/111

3. Durée :

À partir du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2022

530. Sécurité d'emploi

Convention collective de travail du 21 février 2022

SECURITE D'EMPLOI

Art. 1^{er}. – Champ d'application

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

On entend par « ouvriers », les ouvriers et les ouvrières.

Art. 2. – Objet

Cette convention collective de travail est déposée au Greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 7 novembre 1969 fixant les modalités de dépôt des conventions collectives de travail.

Art. 3. – Principe

Pour la durée de cet accord, aucune entreprise ne procédera au licenciement multiple, avant que toutes les mesures pour la sauvegarde de l'emploi ne soient analysées et appliquées dans la mesure du possible.

Ces mesures comprennent entre autres les trajets de formation, le chômage temporaire, la redistribution du travail et le crédit-temps.

A propos de cette analyse, l'employeur doit présenter un aperçu de la politique d'investissement menée pendant les trois années écoulées.

Art. 4. – Procédure de concertation

Toutefois, au cas où des circonstances économiques et/ou financières imprévisibles et imprévues rendraient par exemple le chômage temporaire ou d'autres mesures équivalentes intenable du point de vue économique et social, la procédure de concertation sectorielle suivante sera appliquée :

1. lorsque l'employeur a l'intention de licencier plusieurs ouvriers et lorsque ce licenciement peut être considéré comme un licenciement multiple, il doit en informer préalablement le conseil d'entreprise ou, à défaut, la délégation syndicale ;

Lorsque l'entreprise ne compte ni conseil d'entreprise ni délégation syndicale, l'employeur doit avertir préalablement et individuellement les ouvriers concernés ainsi que le Président de la Commission paritaire nationale par écrit.

2. les parties doivent entamer, au niveau de l'entreprise, les discussions sur les mesures à prendre en la matière dans les quinze jours civils qui suivent la communication aux représentants des ouvriers ;

Si cette concertation ne débouche pas sur une solution, il sera fait appel au bureau de conciliation dans les huit jours civils qui suivent la constatation de l'absence d'accord au niveau de l'entreprise et ce, à l'initiative de la partie la plus diligente.

3. en l'absence de conseil d'entreprise ou de délégation syndicale dans l'entreprise, cette même procédure de concertation peut être introduite dans les quinze jours civils suivant la communication aux ouvriers et au Président de la Commission paritaire, à l'initiative des organisations syndicales représentant les ouvriers.

Art. 5. – Sanction

En cas de non-respect de la procédure prévue dans l'article 4, l'employeur en défaut est tenu de payer une indemnisation à l'ouvrier concerné en sus du délai de préavis normal. Cette indemnisation est égale à la moitié du salaire dû pour le délai de préavis précité.

En cas de litige, il sera fait appel au bureau de conciliation de la section paritaire régionale à la demande de la partie la plus diligente.

L'absence d'un employeur à la réunion du bureau de conciliation prévue par la présente procédure est considérée comme un non-respect de la procédure susmentionnée.

L'employeur peut se faire représenter pour cela par un représentant compétent appartenant à son entreprise.

Art. 6. – Définition

Par « licenciement multiple » il est entendu : tout licenciement, excepté le licenciement pour faute grave, affectant au cours d'une période de soixante jours civils un nombre d'ouvriers atteignant 10 % au moins de la moyenne de l'effectif ouvrier au cours de l'année calendrier précédant le licenciement, avec un minimum de trois ouvriers pour les entreprises comptant moins de trente ouvriers.

Les licenciements suite à une fermeture tombent également sous l'application de la présente définition.

Art. 7. – Durée

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée qui s'étend du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2022.

CCT : 21.02.22

AR :

MB :

Numéro d'enregistrement : 173.804/C0/111

Date d'enregistrement : 04.07.22

Publication de l'enregistrement au MB : 20.07.22

1. Contenu :

En exécution des articles 3 § 1, 4° et 26^{ter} des statuts du « Fonds de sécurité d'existence des fabrications métalliques », un montant unique de € 1.000.000 au 4^e trimestre de 2021 et un autre de € 2.250.000 au 2^e trimestre de 2022 seront transférés aux syndicats représentatifs. Ces montants seront répartis parmi eux selon la clé de répartition habituelle

2. Durée :

À partir du 1^{er} décembre 2021 jusqu'au 31 décembre 2022

551-a. Transfert de moyens pour l'augmentation de l'allocation spéciale compensatoire

Convention collective de travail du 21 février 2022

TRANSFERT DE MOYENS POUR L'AUGMENTATION DE L'ALLOCATION SPECIALE COMPENSATOIRE

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

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, aux ouvriers et aux ouvrières des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique.

Art. 2. - Modalités d'octroi

§ 1. En exécution des dispositions des articles 3 § 1, 4^o et 26^{ter} des statuts du « Fonds de sécurité d'existence des fabrications métalliques » un montant unique de € 1.000.000 au 4^{ème} trimestre 2021 et de € 2.250.000 au 2^{ème} trimestre 2022 est transféré aux syndicats représentatifs.

Ce transfert de moyens se réalise par :

- utilisation du solde de la contribution prévue à l'article 2§ 1 de la convention collective de travail du 28 août 2017 concernant le transfert de moyens pour l'augmentation d'allocation (le numéro d'enregistrement 141966/CO/111) due pour la période 2019-2020 et excédant un plafond de € 1.500.000 ;
- et pour le reste par des moyens généraux du Fonds de sécurité d'existence des fabrications métalliques.

§ 2. Ces montants seront répartis parmi eux, selon la clé de répartition habituelle.

Art. 3. - Durée

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

Cette disposition peut être annulée moyennant un courrier recommandé adressé au Président de la Commission paritaire dans le respect d'un délai de préavis de 6 mois.

CCT : 25.10.21

AR : 23.02.22

MB : 06.05.22

Numéro d'enregistrement : 168.579/CO/111

Date d'enregistrement : 30.11.21

Publication de l'enregistrement au MB : 22.12.21

1. Contenu :

3 catégories : 120, 60 et 0 EUR en fonction de la cotisation mensuelle

- 120 EUR à tous les affiliés qui paient une cotisation mensuelle d'au moins 15,9 EUR
- 60 EUR à tous les affiliés qui paient une cotisation mensuelle entre 9,5 EUR et 15,9 EUR
- 0 EUR à tous les affiliés qui paient une cotisation mensuelle de moins de 9,5 EUR

2. Modification de CCT :

CCT 28.10.19 – AR 06.03.20 – MB 12.05.20 – Numéro d'enregistrement 155.182/CO/111

3. Durée :

À partir du 1^{er} janvier jusqu'au 31 décembre 2021 pour les suppléments qui se rapportent à l'exercice 2021

551-b. Allocation spéciale compensatoire

Convention collective de travail du 25 octobre 2021

ALLOCATION SPECIALE COMPENSATOIRE

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

Art. 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, aux ouvriers et aux ouvrières des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique.

CHAPITRE II. – Modalités d'octroi

Art. 2.

En exécution des dispositions des articles 3 § 1, 4^o et 26^{ter} de la convention collective de travail du 16 décembre 2019, modifiant et coordonnant les statuts du « Fonds de sécurité d'existence des fabrications métalliques » avec numéro d'enregistrement 156835/CO/111, il est accordé pour l'année 2021, aux ouvriers et ouvrières visés à l'article 1^{er}, membres d'une des organisations interprofessionnelles représentatives de travailleurs, qui sont fédérées sur le plan national, une allocation spéciale compensatoire d'un montant de :

- € 120 à tous les membres payant une cotisation mensuelle d'au moins € 15,9 ;
- € 60 à tous les membres payant une cotisation mensuelle entre € 9,5 et € 15,9 ;
- € 0 à tous les membres payant une cotisation mensuelle de moins de € 9,5.

CHAPITRE III. – Validité

Art. 3.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2021 pour les allocations afférentes à l'exercice 2021 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2021.

CCT : 21.02.21

AR :

MB :

Numéro d'enregistrement : 173.797/C0/111

Date d'enregistrement : 04.07.22

Publication de l'enregistrement au MB : 20.07.22

1. Contenu :

- Le conseil d'entreprise sera informé en temps opportun et avant toute diffusion en cas d'externalisation du travail, notamment par le recours à la sous-traitance, à la franchise, à la délocalisation géographique du travail qui relève des activités normales de l'entreprise et qui ont un impact sur l'emploi ou sur l'organisation du travail dans l'entreprise
- En l'absence de conseil d'entreprise, ces compétences seront exercées par la délégation syndicale des ouvriers
- En l'absence de conseil d'entreprise et de délégation syndicale des ouvriers, ces compétences seront exercées par le comité de prévention et de protection au travail

2. Durée :

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

560. Procédure d'information et de consultation du conseil d'entreprise en cas d'externalisation et de délocalisation d'activités

Convention collective de travail du 21 février 2022

PROCÉDURE D'INFORMATION ET DE CONSULTATION DU CONSEIL D'ENTREPRISE EN CAS D'EXTERNALISATION ET DE DÉLOCALISATION D'ACTIVITÉS

Art. 1^{er}. – Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises de montage de ponts et charpentes métalliques qui ressortissent à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique à l'exception des entreprises appartenant au secteur des entreprises de fabrications métalliques.

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

Art. 2. – Object

Cette convention collective de travail est conclue en exécution de l'article 16 de l'accord national 2021-2022 du 20 décembre 2021 applicable aux employeurs et aux ouvriers des entreprises de montage de ponts et charpentes métalliques qui ressortissent à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique à l'exception des entreprises appartenant au secteur des entreprises de fabrications métalliques (CP 111.3 – procédure d'enregistrement en cours).

Art. 3.

Les compétences du conseil d'entreprise telles que prévues par l'article 11 de la convention collective du travail n° 9 du 9 mars 1972, conclue au sein du Conseil national du Travail, au cas où un changement de structure ayant une influence sur l'emploi ou sur l'organisation du travail des ouvriers s'accompagne d'une externalisation du travail de l'entreprise sont concrétisées comme suit.

Le conseil d'entreprise sera informé en temps opportun et avant toute diffusion en cas d'externalisation du travail, notamment par le recours à la sous-traitance, la franchise, la délocalisation géographique du travail qui relève des activités normales de l'entreprise et qui ont un impact sur l'emploi ou sur l'organisation du travail dans l'entreprise.

Le conseil d'entreprise sera préalablement effectivement consulté, entre autres quant à l'incidence sur les perspectives d'emploi du personnel, de l'organisation du travail et de la politique générale de l'emploi. L'information fournie au conseil d'entreprise comporte au moins les informations concernant les activités qui sont visées par la sous-traitance ainsi que les motifs et les conséquences de celle-ci pour les travailleurs en ce qui concerne l'organisation du travail et l'emploi

Sans préjudice du pouvoir de décision de la direction, les membres de la représentation des travailleurs doivent avoir la possibilité de demander les informations complémentaires et de formuler des propositions alternatives qui doivent être examinées sérieusement. Les membres du conseil d'entreprise sont tenus à la discrétion ou à la confidentialité selon les dispositions légales en rapport aux informations qu'ils reçoivent lors l'exécution de leur mission.

Art. 4.

En l'absence de conseil d'entreprise, ces compétences seront exercées par la délégation syndicale des ouvriers, conformément à l'article 9 de la convention collective de travail du 7 juillet 2003 concernant le statut de la délégation syndicale, avec n° d'enregistrement 67098/CO/111, rendue obligatoire par A.R. du 4 mai 2004 (M.B., 16 juin 2004).

En l'absence de conseil d'entreprise et de délégation syndicale pour les ouvriers, ces compétences seront exercées par le comité de prévention et de protection au travail, conformément de l'article 65*decies* de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Art. 5. - Durée

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

Elle peut être dénoncée par lettre recommandée adressée au Président de la Commission Paritaire 111 pour les constructions métallique, mécanique et électrique, moyennant le respect d'un délai de préavis de 6 mois.

Décision de la Commission Paritaire : 08.11.79

AR : 09.09.80

MB : 02.10.80

1. Contenu :

Fixation du règlement d'ordre intérieur pour les conseils d'entreprises

2. Durée :

À partir du 12 octobre 1980 et pour une durée indéterminée

561. Règlement d'ordre intérieur

Règlement d'ordre intérieur conseil d'entreprise

CHAMP D'APPLICATION ET VALIDITÉ

Art. 1^{er}.

La présente décision fixant le règlement d'ordre intérieur type pour les conseils d'entreprises, s'applique aux employeurs, ouvriers, ouvrières et employé(e)s des entreprises ressortissant aux Commissions paritaires nationales des constructions métallique, mécanique et électrique et pour employés des fabrications métalliques.

Art. 2.

La présente décision entre en vigueur le 1^{er} décembre 1979.

CHAPITRE I^{er}. – Règlement d'ordre intérieur type pour les conseils d'entreprise

Section I. – Siège et composition du conseil d'entreprise

Art. 1^{er}.

Le siège du conseil d'entreprise de..... est établi à....., rue....., no.....

Art. 2.

Le conseil d'entreprise, dont le chef d'entreprise ou son représentant dûment mandaté fait partie de droit, est composé de délégués effectifs et suppléants de

l'employeur et de délégués effectifs et suppléants du personnel de l'entreprise. Le nombre de délégués du personnel tel qu'il résultera de chaque élection ainsi que les noms des membres du conseil sont portés à la connaissance du personnel par affichage aux valves de l'entreprise.

Le membre suppléant est appelé à siéger :

1. en remplacement d'un membre effectif empêché d'assister à la réunion ;
2. pour achever le mandat d'un membre effectif qui a pris fin. Il achève le mandat de son prédécesseur.

Le premier suppléant de chaque liste qui compte au moins un délégué effectif élu assiste à la réunion du conseil d'entreprise qui se tient pour donner les informations de base, conformément à l'article 4 de l'arrêté royal du 27 novembre 1973, portant réglementation des informations économiques et financières à fournir aux conseils d'entreprises.

Section II. – Mission du conseil d'entreprise

Art. 3.

Conformément à l'article 15 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, les conseils d'entreprises ont pour mission, dans le cadre des lois, conventions collectives de travail ou décisions de commissions paritaires applicables à l'entreprise :

- a) de donner leur avis et de formuler toutes suggestions ou observations sur toutes mesures qui pourraient modifier l'organisation du travail, les conditions de travail et le rendement de l'entreprise ;
- b) de recevoir du chef d'entreprise, aux points de vue économique et financier :
 1. l'information de base ;
 2. l'information annuelle ;
 3. l'information périodique ;

4. l'information occasionnelle, telles que prévues par l'arrêté royal du 27 novembre 1973 précité. A la demande des membres du conseil d'entreprise nommés par les travailleurs, les rapports et documents communiqués sont certifiés exacts et complets par un reviseur assermenté agréé par le conseil professionnel compétent ou, à défaut de cet organisme, par le Roi, sur proposition des organisations représentatives des chefs d'entreprise et des travailleurs salariés. Le reviseur est désigné par le conseil d'entreprise. En cas de désaccord au sein de ce dernier, il est désigné par le conseil professionnel compétent. Aussi longtemps qu'une loi nouvelle n'a pas réglé le statut des reviseurs d'entreprise, les droits et les devoirs de ces reviseurs, dans les limites de la mission visée à l'alinéa précédent, leurs responsabilités vis-à-vis de l'entreprise sont conformes à ceux que définit l'article 65 de la loi sur les sociétés.
- c) de donner des avis ou rapports contenant les différents points de vue exprimés en leur sein, sur toute question d'ordre économique relevant de leur compétence, telle que celle-ci est définie au présent article, et qui leur a été préalablement soumise soit par le conseil professionnel intéressé, soit par le Conseil central de l'économie ;
 - d) d'élaborer et de modifier, dans le cadre de la législation en la matière, le règlement de travail ou le règlement d'ordre intérieur de l'entreprise et de prendre toutes mesures utiles pour l'information du personnel à ce sujet ; de veiller à la stricte application de la législation industrielle et sociale protectrice des travailleurs ;
 - e) d'examiner les critères généraux à suivre en cas de licenciement et d'embauchage des travailleurs ;
 - f) de veiller à l'application de toute disposition générale intéressant l'entreprise, tant dans l'ordre social qu'au sujet de la fixation des critères relatifs aux différents degrés de qualification professionnelle ;
 - g) de fixer les dates de vacances annuelles et, à défaut de décision d'organe paritaire rendue obligatoire par arrêté royal, les jours de remplacement des jours fériés et d'établir, s'il y a lieu, un roulement du personnel ;

- h) de gérer toutes les œuvres sociales instituées par l'entreprise pour le bien-être du personnel, à moins que celles-ci ne soient laissées à la gestion autonome des travailleurs ;
- i) d'examiner toutes mesures propres à favoriser le développement de l'esprit de collaboration entre le chef d'entreprise et son personnel, notamment en employant la langue de la région pour les rapports internes de l'entreprise ; par ce, il faut entendre, entre autres, les communications prévues au littéra b) du présent article, la comptabilité, les ordres des services, la correspondance avec les administrations publiques belges ;
- j) selon les modalités et conditions à déterminer per arrêté royal, les conseils d'entreprises peuvent être habilités à remplir les fonctions attribuées aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail.

Section III. – Réunion, convocation et ordre du jour

Art. 4.

Le conseil d'entreprise tient ses séances à son siège indiqué à l'article 1^{er}.

Pour les réunions communes dont question à l'article 10, alinéa 2, le lieu de réunion est décidé par le chef d'entreprise.

Les locaux et le matériel nécessaires aux réunions sont mis à la disposition du conseil par le chef d'entreprise.

Art. 5.

Le conseil d'entreprise se réunit obligatoirement une fois par mois. La date de la réunion se situe, sauf empêchement, dans le courant de la...ème semaine de chaque mois. A défaut d'une autre décision, elle a lieu au cours de la première semaine de chaque mois.

En outre, et en cas d'urgence, le conseil se réunit en séance extraordinaire chaque fois que le président le juge utile ou à la demande de la moitié des délégués du personnel.

Dans ce dernier cas, la réunion a lieu normalement dans la huitaine de la demande, aux jour et heure fixés par le président.

Art. 6.

Les réunions du conseil d'entreprise se tiennent en principe durant les heures de travail.

Les heures de réunion du conseil sont fixées par la président compte tenu dans la mesure du possible, des nécessités de l'entreprise et des délégués du personnel et de la possibilité d'épuiser normalement l'ordre du jour.

Art. 7.

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 lui être adressée avec le projet de rapport de la réunion précédente et, les documents éventuels dans un délai de quatre à six jours avant la réunion. Elle indique, en cas de réunion extraordinaire, par qui celle-ci a été demandée. Dans ce cas, l'ordre du jour et les documents sont transmis aux membres du conseil d'entreprise au plus tard le jour avant la réunion.

Les documents se rapportant à l'information de base et à l'information économique et financière annuelle sont remis aux membres du conseil d'entreprise quinze jours au moins mais au maximum deux mois avant la réunion prévue pour l'examen de cette information.

Art. 8.

L'ordre du jour est établi par le président et le secrétaire quarante-huit heures avant le délai visé à l'article 7 pour la convocation.

Outre les questions à traiter, il doit comprendre :

- a) les points pour lesquels la loi prévoit la communication des informations ou documents ;
- b) les points dont la mise à l'ordre du jour fait l'objet d'une demande régulièrement introduite par un membre du conseil vingt-quatre heures au moins avant le délai prévu à l'alinéa précédent (ces demandes doivent être sommairement motivées et accompagnées, s'il y a lieu, des documents y relatifs) ;
- c) les questions au sujet desquelles un avis ou un rapport a été demandé au conseil par des organismes officiels. L'ordre du jour ne peut comprendre que des questions relevant de la compétence du conseil d'entreprise.

Le président du conseil, après en avoir conféré avec le secrétaire, fait afficher aux valves de l'entreprise un avis indiquant la date de la réunion et les principaux points de l'ordre du jour.

Art. 9.

Les délégués du personnel qui y participent peuvent, avant chaque séance du conseil d'entreprise, se réunir en principe pendant 30 minutes, sans perte de salaire, dans un local désigné à cet effet afin d'examiner en commun les questions mises à l'ordre du jour.

Cette durée peut être dépassée en vertu d'un usage admis dans l'entreprise ou, dans les circonstances exceptionnelles, moyennant l'accord préalable à donner par la direction.

Art. 10.

A l'initiative soit du chef d'entreprise, soit des délégués des travailleurs, le conseil d'entreprise peut décider de se diviser en sections. Chacune des parties désigne les membres de sa délégation appelés à faire partie de chacune de ces sec-

tions ; les sections soumettent le résultat de leurs travaux aux délibérations du conseil d'entreprise.

Dans les entreprises comprenant plusieurs unités techniques et où il existe plusieurs conseils d'entreprises, des réunions communes des différents conseils d'entreprises peuvent être organisées.

L'initiative de ces réunions est prise pour chaque conseil d'entreprise par le chef de l'entreprise ou par au moins la moitié des délégués du personnel.

Sauf s'il s'agit de l'information économique et financière, ces réunions communes remplacent les réunions ordinaires des conseils associés et tombent sous les mêmes règles que celles qui valent pour les réunions ordinaires.

Art. 11.

La participation aux réunions du conseil d'entreprise ne peut provoquer de frais supplémentaires pour les membres.

Section IV. – Présidence et secrétariat

Art. 12.

Le chef d'entreprise préside les séances. En cas d'empêchement ou d'absence, il se fait remplacer par son représentant dûment mandaté qu'il désignera à cet effet ; dans l'exercice de ses fonctions présidentielles, ce délégué est investi des mêmes pouvoirs et de la même autorité que le président en titre.

Le président assure le bon fonctionnement du conseil et fait observer le règlement. Il conduit les débats, pose les questions au sujet desquelles une décision doit être prise ou un avis exprimé, tire les conclusions et les propose à l'agrément du conseil d'entreprise.

Les points de l'ordre du jour doivent être discutés dans l'ordre où ils figurent sur la convocation. Le conseil seul peut modifier le classement des points figurant à l'ordre du jour, en rayer un ou y porter, en cas d'urgence, un point nouveau.

Les points dont la discussion n'a pu être entamée ou achevée sont reportés en ordre utile à une séance à tenir à une date rapprochée. La date est fixée pendant la réunion.

Art. 13.

Le président maintient l'ordre au conseil d'entreprise. Il accorde la parole et veille à ce que les débats se déroulent dans l'objectivité et le respect mutuel des opinions, conformes à l'esprit de collaboration prévu par la législature à l'article 15, I, de la loi du 20 septembre 1945 précitée.

Il rappelle à l'ordre les membres du conseil coupables d'une imputation personnelle offensante.

Art. 14.

Un membre de la délégation du personnel assume la charge de secrétaire, celui-ci est désigné par l'ensemble des délégués du personnel au conseil et nommé par le conseil.

Suivant la même procédure, la délégation du personnel désigne un secrétaire suppléant pour remplacer le secrétaire éventuellement empêché.

A défaut d'accord sur la désignation du secrétaire et du secrétaire suppléant du conseil d'entreprise, et en cas de parité de sièges, l'organisation représentée ayant obtenu le plus grand nombre de voix au conseil d'entreprise (ouvriers – employés – jeunes) pourra désigner le secrétaire et le secrétaire suppléant. Ils seront ensuite nommés par le conseil.

Art. 15.

Le président et le secrétaire signent les convocations. Ce dernier rédige le procès-verbal de chaque séance endéans les trois jours ouvrables et soumet le projet pour avis au président avant qu'il soit envoyé aux membres.

Toute correspondance destinée au conseil sera communiquée au président et au secrétaire.

Art. 16.

Le chef d'entreprise assure au secrétaire tout le concours et le temps indispensables à l'accomplissement de sa mission. L'accomplissement de sa mission ne peut provoquer de perte financière pour l'intéressé.

Art. 17.

Chaque fois que, dans le cadre de sa mission, le conseil estime devoir se faire représenter auprès d'instances administratives ou d'organismes publics, il désigne outre le président et un ou plusieurs conseillers chargés, s'il y a lieu, de l'accompagner.

Section V. – Procès-verbal

Art. 18.

Le procès-verbal de chaque séance est lu et approuvé à l'ouverture de la séance qui suit celle à laquelle il se rapporte ; le secrétaire y acte immédiatement les modifications admises par le conseil.

Ce procès-verbal, éventuellement modifié conformément à l'alinéa précédent et accompagné des annexes éventuelles, est consigné dans un registre à ce destiné et signé par le président et le secrétaire.

Le procès-verbal est rédigé dans la langue de la région du siège de l'entreprise.

Art. 19.

Le procès-verbal doit contenir :

1. l'approbation du procès-verbal de la réunion précédente, les remarques éventuelles et en cas de non-approbation un résumé de la motivation ;
2. un compte-rendu résumé des débats et un aperçu des renseignements dont la loi impose la communication au conseil ;
3. les avis exprimés et les décisions prises par le conseil.

Section VI. – Archives

Art. 20.

Toutes les archives sont conservées au local visé à l'article 4, dans un meuble spécialement réservé à cet effet et fermant à clef. Elles restent à la disposition des membres qui peuvent les consulter sans déplacement aux jours et heures qui seront fixés par le conseil.

Le registre des procès-verbaux sera en tout cas mis à la disposition des délégués pendant la réunion préalable prévue à l'article 9.

Section VII. – Missions d'étude, d'information et de consultation

Art. 21.

Le conseil d'entreprise peut charger soit un ou plusieurs de ses membres, soit une section visée à l'article 10, alinéa 1^{er}, d'examiner les questions figurant à l'ordre du jour ou entrant dans le cadre de sa compétence et de lui faire rapport.

Art. 22.

Le conseil peut inviter aux réunions des membres de l'entreprise aptes à donner des renseignements nécessaires au conseil sur des points inscrits à l'ordre du jour.

Dans les limites des lois et règlements en vigueur, des experts externes peuvent également participer aux réunions préparatoires ou effectives du conseil d'entreprise.

Section VIII. – Information du personnel

Art. 23.

Un rapport de réunion et les décisions du conseil d'entreprise sont communiqués au personnel dans la forme et les délais fixés par le conseil.

Indépendamment des autres moyens destinés à l'information du personnel de l'entreprise, par exemple la rédaction d'un rapport annuel ou une exposé-verbal de ses activités, le conseil, en fin de séance, décidera de l'opportunité de faire une communication au personnel, le texte de celle-ci sera établi par le président et le secrétaire.

Section IX. – Dispositions finales

Art. 24.

Les séances du conseil, de même que les prestations fournies même en dehors des heures de travail par les membres du conseil ou d'autres membres du personnel à la demande du conseil et conformément aux dispositions du présent règlement, sont considérées comme temps de travail effectif et rémunérées comme tel et sans sursalaire par l'entreprise.

Art. 25.

Le présent règlement entre en vigueur le..... Il peut être modifié sur proposition, régulièrement inscrite à l'ordre du jour, du président ou d'un membre du conseil d'entreprise. Aucune modification ne peut être apportée au règlement qui ne serait pas conforme aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Ces décisions doivent être prises à l'unanimité des voix.

Les dispositions plus favorables qui découlent des accords régionaux, locaux ou d'entreprise conclus antérieurement ou d'usages consacrés restent en vigueur.

Art. 26.

Le conseil d'entreprise ne peut délibérer au sujet des modifications proposées que si les deux tiers au moins des membres qui le composent, y compris le président, sont présents.

Art. 27.

Un exemplaire du règlement d'ordre intérieur doit être remis à chacun des membres effectifs et suppléants du conseil d'entreprise.

600 SÉCURITÉ D'EXISTENCE

- 610. STATUTS FSE**
- 610bis. STATUTS FSE-BIS**
- 610ter. INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE EN CAS DE CRÉDIT-TEMPS FIN DE CARRIÈRE**
- 630-a. RÉGIME DE PENSION SECTORIEL COMPLÉMENTAIRE**
- 630-b1. ENGAGEMENT DE SOLIDARITÉ PENSION COMPLÉMENTAIRE (PROROGATION)**
- 630-b2. ENGAGEMENT DE SOLIDARITÉ PENSION COMPLÉMENTAIRE (PROROGATION)**
- 630-b3. ENGAGEMENT DE SOLIDARITÉ PENSION COMPLÉMENTAIRE (PROROGATION)**
- 630-b4. ENGAGEMENT DE SOLIDARITÉ PENSION COMPLÉMENTAIRE (PROROGATION)**
- 630-b5. ENGAGEMENT DE SOLIDARITÉ PENSION COMPLÉMENTAIRE (PROROGATION)**
- 630-b6. ENGAGEMENT DE SOLIDARITÉ PENSION COMPLÉMENTAIRE (PROROGATION)**

CCT : 16.12.19

AR : 07.03.21

MB : 29.03.21

Numéro d'enregistrement : 156.835/CO/111

Date d'enregistrement : 05.02.20

Publication de l'enregistrement au MB le : 17.02.20

1. Contenu :

Attention !!!!!

Ces statuts doivent encore être remaniés (en profondeur) par les partenaires sociaux, mais cela n'avait pas encore été fait au moment de la rédaction de ce guide. Les montants ne sont donc certainement plus corrects et une nouvelle indemnité a été instaurée entre-temps (indemnité complémentaire pour les emplois de fin de carrière)

Pour obtenir les informations exactes, veuillez consulter le site internet du FSEFM sur www.fondsmet.be

Pour être complets, nous laissons provisoirement dans ce guide les anciens statuts de 2019

CHAPITRE I^{er}. – Dénomination, siège, objet, durée

CHAPITRE II. – Champ d'application

CHAPITRE III. – Administration

CHAPITRE IV. – Financement

- § 2. Cotisations pour la sécurité d'existence
- § 3. Allocation spéciale compensatoire annuelle
- § 4. Formation des organisations d'employeurs et de travailleurs
- § 5. Emploi et formation
- § 6. Initiatives de formation ou d'emploi organisées au niveau provincial
- § 7. Initiatives de formation et d'emploi organisées par l'asbl « IFP »
- § 8. Initiatives de formation et d'emploi organisées par l'asbl « FRMB »
- § 9. Initiatives de formation et d'emploi organisées par l'asbl « FTMA »
- § 10. Initiatives de formation et d'emploi organisées par l'asbl « FTML »

CHAPITRE V. – Bénéficiaires et allocations

A. Indemnités de chômage

A.A. Chômage temporaire

A.B. Chômage complet

A.C. Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)

A.D. Montant des indemnités

B. Allocations de maladie, d'accouchement et d'accidents

C. Dispositions communes aux indemnités de chômage, allocations d'incapacité et autres avantages accordés par le Fonds

D. Financement de l'allocation spéciale compensatoire

E. Financement de la formation professionnelle

F. Financement de l'intervention dans les frais de formation des organisations d'employeurs et de travailleurs

G. Attestations d'emploi annuelles

H. Initiatives de formation ou d'emploi organisées au niveau provincial

H. Initiatives de formation ou d'emploi organisées au niveau provincial

I. Régime de pension sectoriel social

J. Initiatives de formation et d'emploi organisées par l'asbl « IFP »

K. Initiatives de formation et d'emploi organisées par l'asbl « FRMB »

L. Financement d'interventions dans le cadre de changements de carrière

M. Initiatives de formation et d'emploi organisées par l'asbl « FTMA »

N. Initiatives de formation et d'emploi organisées par l'asbl « FTML »

CHAPITRE VI. – Budget, comptes

CHAPITRE VII. – Dissolution, liquidation

2. Modification de CCT :

CCT 14.08.18 – AR 04.11.18 – MB 19.11.18 –
Numéro d'enregistrement 147.260/CO/111

3. Durée :

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

610. Statuts FSE

Convention collective de travail du 16 décembre 2019

MODIFICATION ET COORDINATION DES STATUTS DU « FONDS DE SÉCURITÉ D'EXISTENCE DES FABRICATIONS MÉTALLIQUES »

Art. 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, ouvriers et ouvrières des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique.

Art. 2.

Le texte des statuts du « Fonds de sécurité d'existence des fabrications métalliques » est interprété et modifié. Le texte des statuts est coordonné comme en annexe.

Art. 3.

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée et produit ses effets de 1^{er} juillet 2019.

Elle peut être dénoncée avec un préavis de six mois par lettre recommandée adressée au président de la commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique.

Elle remplace la convention collective de travail du 14 août 2018 modifiant et coordonnant les statuts du Fonds de sécurité d'existence des fabrications métalliques (numéro d'enregistrement 147260 /CO/111).

Annexe à la convention collective de travail du 16 décembre 2019, conclue au sein de la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, relative à la modification et à la coordination des statuts du « Fonds de sécurité d'existence des fabrications métalliques »

Fonds de sécurité d'existence, institué par décision du 13 janvier 1965 de la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, rendue obligatoire par arrêté royal du 10 février 1965.

CHAPITRE I^{er}. – Dénomination, siège, objet, durée

CHAPITRE II. – Champ d'application

CHAPITRE III. – Administration

CHAPITRE IV. – Financement

§ 2. Cotisations pour la sécurité d'existence

§ 3. Allocation spéciale compensatoire annuelle

§ 4. Formation des organisations d'employeurs et de travailleurs

§ 5. Emploi et formation

§ 6. Initiatives de formation ou d'emploi organisées au niveau provincial

§ 7. Initiatives de formation et d'emploi organisées par l'asbl « IFP »

§ 8. Initiatives de formation et d'emploi organisées par l'asbl « FRMB »

§ 9. Initiatives de formation et d'emploi organisées par l'asbl « FTMA »

§ 10. Initiatives de formation et d'emploi organisées par l'asbl « FTML »

CHAPITRE V. – Bénéficiaires et allocations

- A. Indemnités de chômage
 - A.A. Chômage temporaire
 - A.B. Chômage complet
 - A.C. Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)
 - A.D. Montant des indemnités
- B. Allocations de maladie, d'accouchement et d'accidents
- C. Dispositions communes aux indemnités de chômage, allocations d'incapacité et autres avantages accordés par le fonds
- D. Financement de l'allocation spéciale compensatoire
- E. Financement de la formation professionnelle
- F. Financement de l'intervention dans les frais de formation des organisations d'employeurs et de travailleurs
- G. Attestations d'emploi annuelles
- H. Initiatives de formation ou d'emploi organisées au niveau provincial
- I. Régime de pension sectoriel social
- J. Initiatives de formation et d'emploi organisées par l'asbl « IFP »
- K. Initiatives de formation et d'emploi organisées par l'asbl « FRMB »
- L. Financement des interventions dans le cadre des changements de carrière
- M. Initiatives de formation et d'emploi organisées par l'asbl « FTMA »
- N. Initiatives de formation et d'emploi organisées par l'asbl « FTML »

CHAPITRE VI. – Budget, comptes

CHAPITRE VII. – Dissolution, liquidation

CHAPITRE I^{er}. – Dénomination, siège, objet, durée

Art. 1^{er}.

Il est institué, à partir du 1^{er} janvier 1965, un fonds de sécurité d'existence pour les ouvriers et ouvrières occupés dans les entreprises qui par leur activité en Belgique ressortissent à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, dénommé « *Fonds de sécurité d'existence des fabrications métalliques* ».

Art. 2.

Le siège du fonds se trouve dans l'arrondissement de Bruxelles à l'adresse suivante Galerie Ravenstein 27 b 7 à 1000 Bruxelles. Le numéro d'entreprise est 0855.690.646.

Art. 3.

§ 1. Le fonds a pour objet :

1. de percevoir les cotisations nécessaires à son fonctionnement ;
2. d'allouer aux ouvriers et ouvrières occupés dans les entreprises ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, et ce dans les conditions déterminées ci-après :
 - a) une indemnité complémentaire aux allocations de chômage ;
 - b) une allocation complémentaire aux indemnités de l'assurance maladie-invalidité ;
 - c) éventuellement d'autres avantages sociaux, à déterminer par convention collective de travail de la susdite commission paritaire, rendue obligatoire par arrêté royal.
3. d'assurer la répartition de ces avantages ;

4. de payer une allocation spéciale compensatoire annuelle aux ouvriers et ouvrières visés par l'article 1^{er}, membres d'une des organisations de travailleurs représentatives interprofessionnelles qui sont fédérées sur le plan national ;
5. de financer l'organisation d'actions de formation concrètes pour les travailleurs ou des travailleurs potentiels de l'industrie des fabrications métalliques dans le cadre et par l'intermédiaire de l' « Institut de Formation Postsecondaire de l'industrie des fabrications métalliques », en abrégé « *IFPM* », avec numéro d'entreprise 0409.845.289 ;
6. de financer l'organisation d'initiatives pour la formation et l'emploi en faveur de groupes à risque parmi les demandeurs d'emploi dans le cadre et par l'intermédiaire de l'association sans but lucratif « *Emploi et Formation de Groupes à Risque - Ouvriers IFME* » avec numéro d'entreprise 0442.991.674 et de l'association sans but lucratif « Montage- fonds national pour l'emploi et la formation dans les entreprises de montage et de location de grues » en abrégé « *MONTAGE* » avec numéro d'entreprise 0434.756.473 ;
7. d'attribuer une intervention dans les frais de formation des organisations d'employeurs et de travailleurs ;
8. de délivrer des attestations d'emploi aux ouvriers et ouvrières occupés dans les entreprises ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique ;
9. de financer l'organisation d'actions de formation concrètes pour les travailleurs ou des travailleurs potentiels de l'industrie des fabrications métalliques dans le cadre et par l'intermédiaire et de l'association sans but lucratif « Montage- fonds national pour l'emploi et la formation dans les entreprises de montage et de location de grues », en abrégé « *MONTAGE* » avec numéro d'entreprise 0434.756.473 ;
10. de financer l'organisation d'actions de formation concrètes pour les travailleurs ou des travailleurs potentiels de l'industrie des fabrications métalliques des provinces de Liège et du Luxembourg dans le cadre et par l'intermédiaire de l'association sans but lucratif « Institut de

Formation et de Perfectionnement des fabrications métalliques des provinces de Liège et du Luxembourg », en abrégé « IFP » avec numéro d'entreprise 440.771.859 ;

11. de financer l'organisation d'actions de formation concrètes pour les travailleurs ou des travailleurs potentiels de l'industrie des fabrications métalliques des provinces du Brabant flamand, du Brabant wallon et de la Région de Bruxelles-Capitale dans le cadre et par l'intermédiaire de l'association sans but lucratif « Fonds régional pour la promotion de l'emploi des ouvriers des fabrications métalliques du Brabant », en abrégé « FRMB » avec numéro d'entreprise 433.840.220 ;
12. d'organiser le financement de son rôle dans le cadre des changements de carrière ;
13. de financer l'organisation d'actions de formation concrètes pour les travailleurs ou des travailleurs potentiels de l'industrie des fabrications métalliques de la province d'Anvers dans le cadre et par l'intermédiaire de l'association sans but lucratif « Fonds voor tewerkstelling en opleiding in de metaalverwerkende nijverheid - provincie Antwerpen vzw », en abrégé FTMA, avec numéro d'entreprise 0433.981.067 ;
14. de financer l'organisation d'actions de formation concrètes pour les travailleurs ou des travailleurs potentiels de l'industrie des fabrications métalliques de la province de Limbourg dans le cadre et par l'intermédiaire de l'association sans but lucratif « Fonds voor Tewerkstelling en Opleiding in de Metaalverwerkende Nijverheid Provincie Limburg » , en abrégé FTML, avec numéro d'entreprise 0434.112.117.

§2. Le fonds est chargé de l'exécution pratique et de la concrétisation des missions et dispositions spécifiques définies par les conventions collectives de travail conclues au sein de la commission paritaire susmentionnée, rendues obligatoires par arrêté royal.

Le fonds est également chargé d'exécuter toutes les missions qui lui sont confiées par des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles afin de lutter contre la fraude sociale.

Dans ce cadre, le fonds peut notamment être chargé de procéder à la confection et à la délivrance d'un moyen, électronique ou non, qui permet d'identifier les ouvriers du secteur.

Art. 4.

Le fonds est créé pour une durée indéterminée.

CHAPITRE II. – Champ d'application

Art. 5.

- § 1. Les présents statuts, de même que les modalités d'exécution prescrites par la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique sont applicables aux employeurs qui par leur activité en Belgique ressortissent à ladite commission paritaire et aux ouvriers, ouvrières et apprentis industriels qu'ils occupent en Belgique.
- § 2. Les statuts ne sont pas applicables en ce qui concerne l'article 14, § 6, § 7, § 8, § 9 et § 10 aux entreprises de montage de ponts et de charpentes métalliques.

Art. 5bis.

- § 1. Les présents statuts, ainsi que leur mode d'exécution, tels que déterminés par la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, s'appliquent également aux employeurs établis en dehors de la Belgique qui ressortissent à la commission paritaire susmentionnée, en raison de leur activité en Belgique, ainsi qu'à leurs ouvriers et ouvrières, pour autant que ces employeurs les occupent pendant 15 jours au moins en Belgique.
- § 2. Chaque employeur établi dans un Etat qui fait partie de l'Espace économique européen est tenu de déclarer la durée de son activité envisagée en Belgique au « Fonds de sécurité d'existence des fabrications métalliques », au moyen d'un formulaire A1 valable, conformément à l'article 12, 1 du Règlement (CE) n° 883/2004 du Parlement Européen et du Conseil et de l'article 14 du Règlement (CE) n° 987/2009 du Parlement Européen et du Conseil, ou, lorsqu'il s'agit d'un ressortissant de pays tiers, au moyen d'une attestation comparable de l'Etat d'origine.

A partir d'une activité déclarée de 12 mois dans une période de 24 mois, à compter du premier jour d'activité déclarée en Belgique, cette entreprise doit en outre transmettre au fonds de sécurité d'existence la liste des ouvriers et ouvrières qu'elle occupe en Belgique, ainsi que les rémunérations brutes qui leur ont été payées, qui entrent en ligne de compte pour le calcul des cotisations de sécurité sociale dans leur pays d'origine et qui se rapportent à leur activité en Belgique.

- § 3. A partir du premier jour d'activité suivant la période de 12 mois susmentionnée, les entreprises visées au § 2, sont redevables des cotisations mentionnées à l'article 14, §§ 2 à 10.

Ces cotisations se calculent sur la base des rémunérations déclarées conformément au § 2.

S'il peut toutefois être démontré au fonds de sécurité d'existence que, dans le pays d'origine, l'ouvrier détaché jouit de la même protection ou d'une protection essentiellement comparable en vertu des obligations auxquelles

l'employeur étranger est déjà soumis dans son état d'origine, ce dernier est dispensé du versement des cotisations.

Le collège des présidents se prononce sur les demandes de dispense. En cas de contestation, le Tribunal du travail de Bruxelles est compétent.

§ 4. Si une entreprise n'a pas introduit de déclaration ou de déclaration valide telle que prévue au § 2, cette entreprise est redevable, à partir du premier jour d'activité en Belgique, d'une cotisation forfaitaire déterminée et publiée par le fonds de sécurité d'existence.

Cependant, cette entreprise peut régulariser sa situation en satisfaisant encore à l'obligation de déclaration prescrite au § 2, dans un délai de 90 jours suivant la date de la réclamation des cotisations.

§ 5. Le fonds de sécurité d'existence informera les employeurs étrangers de leurs droits et devoirs à l'égard du fonds de sécurité d'existence au plus tard après que ces derniers ont introduit la déclaration visée au § 2.

§ 6. Les ouvriers et ouvrières d'entreprises étrangères visées au § 2, bénéficient, à leur demande, des prestations prévues dans les présents statuts, pour autant :

- qu'ils sont occupés par une entreprise qui est tenue de verser la cotisation, au moment où le droit est ouvert ;
- que l'ouvrier ou l'ouvrière ait été occupé(e) dans cette entreprise durant 15 jours civils au moins en Belgique, à compter du moment où elle est tenue de payer la cotisation ;
- que l'ouvrier ou l'ouvrière ait droit, dans son pays d'origine, aux prestations d'un régime de sécurité sociale pour lesquelles l'allocation du fonds de sécurité d'existence constitue un complément.

Le fonds de sécurité d'existence détermine et publie quels documents doivent être produits pour avoir droit à une prestation complémentaire.

Les ouvriers et ouvrières mentionnés dans la déclaration visée au § 2, alinéa 2, introduite par leur employeur, sont informés de leurs droits par le fonds de sécurité d'existence.

CHAPITRE III. – Administration

Art. 6.

Le fonds est administré par un conseil d'administration composé paritairement de représentants des organisations les plus représentatives des travailleurs et des employeurs.

Le conseil d'administration est composé de 30 membres, soit 15 représentants des travailleurs et 15 représentants des employeurs.

Le mandat des membres du conseil d'administration est gratuit.

La commission paritaire désigne et révoque les membres du conseil d'administration ; elle peut modifier le nombre d'administrateurs fixé à l'alinéa deux.

Art. 7.

Chaque année, le conseil d'administration nomme en son sein un président et trois vice-présidents. Il désigne également la ou les personnes chargées du secrétariat.

La présidence est confiée à tour de rôle à un membre de la représentation ouvrière et à un membre de la représentation patronale.

Pour la première année, la catégorie à laquelle appartiennent le président et les vice-présidents est déterminée par tirage au sort.

En cas d'absence du président, la séance du conseil d'administration est présidée par un des vice-présidents. En cas d'absence simultanée du président et des vice-présidents, la séance est présidée par le doyen d'âge.

Art. 8.

Les membres du conseil d'administration sont nommés pour un terme de six ans. Leur mandat est renouvelable.

En cas de décès ou de démission d'un administrateur, la commission paritaire pourvoit à son remplacement. Le nouveau membre désigné achève le mandat de son prédécesseur.

Art. 9.

Le conseil d'administration se réunit sur convocation du président.

Celui-ci est tenu de réunir le conseil au moins une fois par an.

Lorsque cinq administrateurs le demandent, le président convoque le conseil en séance au plus tard dans les dix jours qui suivent la réception de la demande.

Les convocations comportent l'ordre du jour.

Le conseil ne peut décider valablement que sur les questions figurant à l'ordre du jour et en présence d'au moins la moitié de membres appartenant à la délégation ouvrière et d'au moins la moitié des membres de la délégation patronale.

Les administrateurs peuvent se faire représenter par un autre membre du conseil d'administration. Un représentant de l'organisation des travailleurs peut donner procuration à un autre représentant de cette organisation. Un représentant de l'organisation patronale peut donner procuration à un autre représentant de cette organisation. Cette procuration écrite doit être remise au secrétariat avant le début de la réunion.

Les comptes rendus des séances du conseil sont consignés dans le registre des procès-verbaux. Ils sont signés par le président ou son remplaçant et par le secrétaire.

Les membres du conseil reçoivent une copie de délibérations au plus tard pour la séance suivante.

Les copies ou extraits des procès-verbaux qui doivent être déposés au tribunal ou ailleurs sont signés par le président du conseil d'administration et par deux administrateurs dont un représentant les travailleurs, l'autre représentant les employeurs.

Lorsqu'il y a lieu de procéder au vote, un nombre égal de membres de chaque délégation doit prendre part au vote. Si le nombre est inégal, le ou les membres les moins âgés s'abstiennent.

Les décisions sont prises à la majorité des deux tiers des votants.

Toutefois, les administrateurs ne peuvent pas prendre part aux délibérations dans lesquelles ils ont un intérêt personnel. Leur abstention est consignée aux procès-verbaux.

Art. 10.

Le conseil d'administration a pour mission de gérer le fonds et de prendre toutes mesures nécessaires à son bon fonctionnement.

Il dispose des pouvoirs les plus étendus pour la gestion et l'administration du fonds et pour la réalisation de son objet.

Le conseil d'administration détermine dans son budget annuel les frais d'administration à imputer sur les recettes du fonds.

Le conseil d'administration agit en justice au nom du fonds à la poursuite et à la diligence du président et des vice-présidents.

Il peut déléguer des compétences spéciales à un ou plusieurs de ses membres et même à des tiers.

Le conseil d'administration établit en son sein un collège de présidents composé du président et des trois vice-présidents du conseil d'administration.

Ce collège des présidents assure la gestion courante du fonds et fonctionne selon les décisions ou directives du conseil d'administration.

Le collège des présidents peut charger des tiers de la gestion journalière du fonds ou peut se faire assister par ceux-ci.

Le collège des présidents peut également se faire assister par des spécialistes qui donnent préalablement leur avis.

Le fonctionnement, le nombre de spécialistes et leurs pouvoirs sont déterminés par décision du collège des présidents.

Art. 11.

Pour tous les actes autre que ceux pour lesquels le conseil a donné un pouvoir spécial, le fonds sera valablement représenté à l'égard des tiers par les signatures conjointes de trois administrateurs (deux représentants des travailleurs, un représentant des employeurs) sans que ces administrateurs doivent produire une quelconque délibération ou une procuration particulière.

Art. 12.

Les administrateurs ne sont responsables que de l'exécution de leur mandat et ils ne prennent aucun engagement personnel, à cause de leur gestion, à l'égard des obligations du fonds.

CHAPITRE IV. – Financement

Art. 13.

Le fonds est alimenté par les cotisations dues par les employeurs visés à l'article 5 et l'article 5*bis*, ainsi que par les intérêts des fonds investis.

Art. 14.

§1. Sauf mention contraire, les cotisations sont calculées sur les rémunérations brutes des ouvriers et ouvrières visés à l'article 5 et l'article 5*bis*, et les indemnités brutes des apprentis industriels visés à l'article 5, qui sont occupés en Belgique. La rémunération brute et l'indemnité brute sont déterminées conformément aux dispositions en vigueur pour l'établissement de la déclaration DMFA destinée à l'Office national de sécurité sociale.

§2. Cotisations pour la sécurité d'existence

a) Cotisations pour le financement du fonctionnement général du fonds

A partir du 1^{er} juillet 2017, une cotisation de 0,66 p.c. à durée indéterminée est perçue.

Cette cotisation est affectée au financement du fonctionnement général du fonds.

b) Cotisations pour la pension complémentaire

A compter du 1^{er} avril 2000, en application de l'accord national 1999-2000 du 19 avril 1999 pour les ouvriers des constructions métalliques, mécanique et électrique, la cotisation de sécurité d'existence est majorée de 1 p.c. pour une durée indéterminée.

Cette cotisation est destinée au financement d'un système sectoriel de complément au régime légal de pension, y compris une promesse de solidarité, fait dans ce cadre (qui est de 0,10 p.c. à partir du 1^{er} janvier 2006).

A partir du 1^{er} avril 2001 cette cotisation à durée indéterminée sera portée à 1,25 p.c..

A partir du 1^{er} avril 2002 cette cotisation à durée indéterminée sera portée à 1,50 p.c..

A partir du 1^{er} janvier 2006 cette cotisation à durée indéterminée sera portée à 1,60 p.c..

A partir du 1^{er} janvier 2008 cette cotisation à durée indéterminée sera portée à 1,70 p.c..

A partir du 1^{er} janvier 2012 cette cotisation à durée indéterminée sera portée à 1,80 p.c. et à partir du 1^{er} janvier 2013 à 1,90 p.c..

Ces augmentations sont d'application à toutes les entreprises de la province d'Anvers, du Limbourg, de la Flandre orientale, de la Flandre occidentale et du Brabant flamand ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, et aux entreprises de montage de ponts et de charpentes métalliques de toutes les autres provinces et de la Région de Bruxelles-Capitale.

Ces augmentations sont également d'application à l'entreprise COFELY FABRICOM SA, Boulevard Simon Bolivar 34-36 à 1000 Bruxelles, avec numéro d'entreprise BE 0425 702 910, ainsi que l'entreprise COFELY FABRICOM INDUSTRIE SUD SA, Chaussée de Gilly 263 à 6220 Fleurus SA avec numéro d'entreprise BE 0413 240 388.

A partir du 1^{er} avril 2014 cette cotisation est portée pour une durée indéterminée :

- à 2,00 p.c. pour les entreprises de la province d'Anvers, du Limbourg, de la Flandre orientale, de la Flandre occidentale et du Brabant flamand ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, et aux entreprises de montage de ponts et de charpentes métalliques de toutes les autres provinces et de la Région de Bruxelles-Capitale. Cette augmentation est également d'application aux entreprises COFELY FABRICOM SA et COFELY FABRICOM INDUSTRIE SUD SA susmentionnées ;
- à 1,80 p.c. pour toutes les autres entreprises.

A partir du 1^{er} janvier 2016 cette cotisation est portée pour une durée indéterminée :

- 2,29 p.c. pour les entreprises de la province d'Anvers, du Limbourg, de la Flandre orientale, de la Flandre occidentale et du Brabant flamand ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, et aux entreprises de montage de ponts et de charpentes métalliques de toutes les autres provinces et de la Région de Bruxelles-Capitale. Cette augmentation est également d'application aux entreprises COFELY FABRICOM SA et COFELY FABRICOM INDUSTRIE SUD SA susmentionnées ;
- à 2,09 p.c. pour toutes les autres entreprises.

A partir du 1^{er} juillet 2017 cette cotisation est portée pour une durée indéterminée :

- à 2,39 p.c. pour toutes les entreprises de la province d'Anvers, du Limbourg, de la Flandre orientale, de la Flandre occidentale et du Brabant flamand ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, et aux entreprises de montage de ponts et de charpentes métalliques de toutes les autres provinces et de la Région de Bruxelles-Capitale. Cette augmentation est également d'application aux entreprises COFELY FABRICOM SA et COFELY FABRICOM INDUSTRIE SUD SA susmentionnées ;
- à 2,19 p.c. pour toutes les autres entreprises.

Les montants susmentionnés, qui sont payés à partir du 1^{er} janvier 2014, également les montants payés comme arriérés des années précédentes, et qui sont destinés au financement d'un système sectoriel de complément au régime légal de pension, à l'exclusion de la promesse de solidarité, fait dans ce cadre, sont augmentés de 8,86 p.c. :

- la cotisation de 1 p.c. à partir du 1^{er} avril 2000 est ainsi augmentée à 1,09 p.c. ;
- la cotisation de 1,25 p.c. à partir du 1^{er} avril 2001 est ainsi augmentée à 1,36 p.c. ;
- la cotisation de 1,50 p.c. à partir du 1^{er} avril 2002 est ainsi augmentée à 1,64 p.c. ;
- la cotisation de 1,60 p.c. à partir du 1^{er} janvier 2006 est ainsi augmentée à 1,74 p.c. ;
- la cotisation de 1,70 p.c. à partir du 1^{er} janvier 2008 est ainsi augmentée à 1,85 p.c. ;
- la cotisation de 1,80 p.c. à partir du 1^{er} janvier 2012 est ainsi augmentée à 1,95 p.c. ;
- la cotisation de 1,90 p.c. à partir du 1^{er} janvier 2013 est ainsi augmentée à 2,06 p.c. ;
- la cotisation de 1,80 p.c. à partir du 1^{er} avril 2014 est ainsi augmentée à 1,95 p.c. ;
- la cotisation de 2,00 p.c. à partir du 1^{er} avril 2014 est ainsi augmentée à 2,17 p.c. ;
- la cotisation de 2,09 p.c. à partir du 1^{er} janvier 2016 est ainsi augmentée à 2,27 p.c. ;
- la cotisation de 2,29 p.c. à partir du 1^{er} janvier 2016 est ainsi augmentée à 2,49 p.c. ;
- la cotisation de 2,19 p.c. à partir du 1^{er} juillet 2017 est ainsi augmentée à 2,3752 p.c. ;
- la cotisation de 2,39 p.c. à partir du 1^{er} juillet 2017 est ainsi augmentée à 2,5929 p.c..

Après des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, à l'exception des entreprises de montage de ponts et de charpentes métalliques de la province du Brabant wallon, de Liège, du Hainaut, de Namur et de Luxembourg et de la Région de Bruxelles-Capitale, à l'exception de l'entreprise COFELY FABRICOM SA, Boulevard Simon Bolivar 34-36 à 1000 Bruxelles, avec numéro d'entreprise BE 0425 702 910, ainsi que l'entreprise COFELY FABRICOM INDUSTRIE SUD SA, Chaussée de Gilly 263 à 6220 Fleurus SA avec numéro d'entreprise BE 0413 240 388, une cotisation de durée déterminée de 0,1 p.c. est perçue du 1^{er} janvier 2012 au 31 décembre 2012. Cette cotisation supplémentaire sera utilisée

pour constituer une réserve provinciale en faveur des ouvriers de ces provinces à partir du 1^{er} janvier 2013.

Peuvent être exemptées du paiement de la cotisation complémentaire de 1 p.c. mentionnée ci-dessus, les entreprises qui ont conclu le 31 décembre 1999 au plus tard une convention collective de travail de durée indéterminée instaurant ou élargissant un complément au régime légal de pension, pour autant que cette convention collective de travail et le règlement qui règle ce complément au régime légal de pension, aient été approuvés par le fonds de sécurité d'existence.

Depuis l'introduction des cotisations pour la pension complémentaire, la notion d'entreprise doit être interprétée dans le cadre de cette exemption comme étant l'entité juridique, ou le cas échéant comme l'unité technique d'exploitation, telle que décrite à l'article 14 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, ou comme l'unité d'établissement au sens de l'article 16.9 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, dans le cas où l'entité juridique est constituée de plusieurs unités techniques d'exploitation ou de plusieurs entités indépendantes.

La convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise et le règlement susmentionnés doivent satisfaire au moins aux critères suivants :

- le financement par l'employeur doit être équivalent à la cotisation susmentionnée de 1 p.c. au fonds de sécurité d'existence ;
- les ayants droit sont tous les ouvriers et ouvrières employés par l'entreprise, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, à l'exception toutefois des étudiants et des apprentis industriels ;
- un complément à la pension légale doit être garanti.

Les entreprises qui, conformément à la procédure ci-dessus ont obtenu une dispense pour le paiement de la cotisation de 1 p.c., doivent respectivement à partir du 1^{er} avril 2001 et du 1^{er} avril 2002, moyennant une convention collective de travail, augmenter le financement des dispositions qui existent à leur niveau en matière de pension complémentaire pour une durée indéterminée d'un montant équivalent

à cette cotisation complémentaire de respectivement à 0,25 p.c. et 0,25 p.c.. La convention collective de travail ainsi que l'adaptation du règlement doivent être transmis au fonds de sécurité d'existence pour le 30 septembre 2001.

Les entreprises qui, conformément à la procédure ci-dessus ont obtenu une dispense pour le paiement de la cotisation de 1,5 p.c., doivent respectivement à partir du 1^{er} janvier 2006, moyennant une convention collective de travail, augmenter le financement des dispositions qui existent à leur niveau en matière de pension complémentaire pour une durée indéterminée d'un montant équivalant à cette cotisation complémentaire de 0,10 p.c.. La convention collective de travail ainsi que l'adaptation du règlement doivent être transmis au fonds de sécurité d'existence pour le 30 mars 2006.

Les entreprises qui, conformément à la procédure ci-dessus ont obtenu une dispense pour le paiement de la cotisation de 1,6 p.c., doivent respectivement à partir du 1^{er} janvier 2008, moyennant une convention collective de travail, augmenter le financement des dispositions qui existent à leur niveau en matière de pension complémentaire pour une durée indéterminée d'un montant équivalant à cette cotisation complémentaire de 0,10 p.c.. La convention collective de travail ainsi que l'adaptation du règlement doivent être transmis au fonds de sécurité d'existence pour le 15 février 2008.

Les entreprises qui, conformément à la procédure ci-dessus ont obtenu une dispense pour le paiement de la cotisation de 1,7 p.c., doivent respectivement à partir du 1^{er} janvier 2012, moyennant une convention collective de travail, augmenter le financement des dispositions qui existent à leur niveau en matière de pension complémentaire pour une durée indéterminée d'un montant équivalant à cette cotisation complémentaire de 0,10 p.c.. La convention collective de travail ainsi que l'adaptation du règlement doivent être transmis au fonds de sécurité d'existence pour le 15 février 2012.

Pour autant que le financement par l'employeur des dispositions en matière de pension complémentaire existantes au niveau de l'entreprise soit, à partir du 1^{er} janvier 2012, au minimum équivalent à la cotisation au fonds de sécurité d'existence de 1,8 p.c., les entreprises susmentionnées ont la possibilité de prévoir à partir du 1^{er} janvier 2012 une affectation alternative et équivalente de durée indéterminée de l'augmentation de 0,10 p.c. susmentionnée. La preuve du financement équivalent d'un propre système de pension complémentaire d'au moins 1,80 p.c. de cotisation patronale et la convention collective de travail, conclue au niveau de l'entreprise, qui prévoit une affectation alternative et équivalente de l'augmentation de 0,10 p.c. doivent être transmises au fonds de sécurité d'existence pour le 15 février 2012.

Les entreprises qui, conformément à la procédure ci-dessus ont obtenu une dispense pour le paiement de la cotisation de 1,8 p.c., doivent respectivement à partir du 1^{er} janvier 2013, moyennant une convention collective de travail, augmenter le financement des dispositions qui existent à leur niveau en matière de pension complémentaire pour une durée indéterminée d'un montant équivalant à cette cotisation complémentaire de 0,10 p.c.. La convention collective de travail ainsi que l'adaptation du règlement doivent être transmis au fonds de sécurité d'existence pour le 15 février 2013.

Pour autant que le financement par l'employeur des dispositions en matière de pension complémentaire existantes au niveau de l'entreprise soit, à partir du 1^{er} janvier 2013, au minimum équivalent à la cotisation au fonds de sécurité d'existence de 1,90 p.c., les entreprises susmentionnées ont la possibilité de prévoir à partir du 1^{er} janvier 2013 une affectation alternative et équivalente de durée indéterminée de l'augmentation de 0,10 p.c. susmentionnée. La preuve du financement équivalent d'un propre système de pension complémentaire d'au moins 1,90 p.c. de cotisation patronale et la convention collective de travail, conclue au niveau de l'entreprise, qui prévoit une affectation alternative et équivalente de l'augmentation de 0,10 p.c. doivent être transmises au fonds de sécurité d'existence pour le 15 février 2013.

Les entreprises qui, conformément à la procédure ci-dessus ont obtenu une dispense pour le paiement de la cotisation de 1,9 p.c., doivent

respectivement à partir du 1^{er} avril 2014, moyennant une convention collective de travail, augmenter le financement des dispositions qui existent à leur niveau en matière de pension complémentaire pour une durée indéterminée d'un montant équivalant à cette cotisation complémentaire de 0,10 p.c.. La convention collective de travail ainsi que l'adaptation du règlement doivent être transmis au fonds de sécurité d'existence pour le 15 février 2015.

Pour autant que le financement par l'employeur des dispositions en matière de pension complémentaire existantes au niveau de l'entreprise soit, à partir du 1^{er} avril 2014, au minimum équivalent à la cotisation au fonds de sécurité d'existence telle que définie à l'alinéa 8 du point b) ci-dessus de 2,00 p.c. ou 1,80 p.c., les entreprises susmentionnées ont la possibilité de prévoir à partir du 1^{er} janvier 2015, et endéans les possibilités légales, une affectation alternative et équivalente de durée indéterminée de l'augmentation de 0,10 p.c. susmentionnée. La preuve du financement équivalent d'un propre système de pension complémentaire d'au moins la cotisation au fonds de sécurité d'existence telle que définie à l'alinéa 8 du point b) ci-dessus et la convention collective de travail, conclue au niveau de l'entreprise, qui prévoit en une affectation alternative et équivalente de l'augmentation de 0,10 p.c. doivent être transmises au fonds de sécurité d'existence pour le 15 février 2015.

Les entreprises qui, conformément à la procédure ci-dessus ont obtenu une dispense pour le paiement de la cotisation cumulée de 1,80 p.c. et 2,00 p.c., doivent à partir du 1^{er} janvier 2016, moyennant une convention collective de travail, augmenter le financement des dispositions qui existent à leur niveau en matière de pension complémentaire pour une durée indéterminée d'un montant équivalant à cette cotisation complémentaire de 0,29 p.c.. La convention collective de travail ainsi que l'adaptation du règlement doivent être transmis au fonds de sécurité d'existence pour le 15 février 2016.

Pour autant que le financement par l'employeur des dispositions en matière de pension complémentaire existantes au niveau de l'entreprise soit, à partir du 1^{er} janvier 2016, au minimum équivalent à la cotisation au fonds de sécurité d'existence telle que définie à l'alinéa 8 du point b) ci-dessus de 2,29 p.c. ou 2,09 p.c., les entreprises susmentionnées

ont la possibilité de prévoir à partir du 1^{er} janvier 2016, et endéans les possibilités légales, une affectation alternative et équivalente de durée indéterminée de l'augmentation de 0,29 p.c. susmentionnée. Le budget disponible doit en premier lieu être affecté à la réduction d'un éventuel écart de la pension complémentaire entre ouvriers et employés au niveau de l'entreprise. L'application de cette augmentation ne peut mener à une augmentation de l'écart de la pension complémentaire entre ouvriers et employés au niveau de l'entreprise.

La preuve du financement équivalent d'un propre système de pension complémentaire d'au moins la cotisation au fonds de sécurité d'existence telle que définie à l'alinéa 8 du point b) ci-dessus et la convention collective de travail, conclue au niveau de l'entreprise, qui prévoit une affectation alternative et équivalente de l'augmentation de 0,29 p.c. doivent être transmises au fonds de sécurité d'existence pour le 15 février 2016.

Les entreprises qui, conformément à la procédure ci-dessus ont obtenu une dispense pour le paiement de la cotisation cumulée de 2,09 p.c. et 2,29 p.c., doivent à partir du 1^{er} juillet 2017, moyennant une convention collective de travail, augmenter le financement des dispositions qui existent à leur niveau en matière de pension complémentaire pour une durée indéterminée d'un montant équivalant à cette cotisation complémentaire de 0,10 p.c.. La convention collective de travail ainsi que l'adaptation du règlement doivent être transmis au fonds de sécurité d'existence pour le 31 août 2017.

Pour autant que le financement par l'employeur des dispositions en matière de pension complémentaire existantes au niveau de l'entreprise soit, à partir du 1^{er} juillet 2017, au minimum équivalent à 2,39 p.c. ou 2,19 p.c., les entreprises susmentionnées ont la possibilité de prévoir à partir du 1^{er} juillet 2017, et endéans les possibilités légales, une affectation alternative et équivalente de durée indéterminée de l'augmentation de 0,10 p.c. susmentionnée. Le budget disponible doit en premier lieu être affecté à la réduction d'un éventuel écart de la pension complémentaire entre ouvriers et employés au niveau de l'entreprise. L'application de cette augmentation ne peut mener à une augmentation de l'écart de la pension complémentaire entre ouvriers et employés au niveau de l'entreprise.

La preuve du financement équivalent d'un propre système de pension complémentaire d'au moins 2,39 p.c. ou 2,19 p.c. et la convention collective de travail, conclue au niveau de l'entreprise, qui prévoit en une affectation alternative et équivalente de l'augmentation de 0,10 p.c. doivent être transmises au fonds de sécurité d'existence pour le 31 août 2017.

Les employeurs mentionnés à l'article 5*bis* peuvent être exemptés de cette cotisation pour autant qu'ils puissent démontrer au fonds de sécurité d'existence que, dans le pays d'origine, l'ouvrier détaché jouit de la même protection ou d'une protection essentiellement comparable en vertu des obligations auxquelles l'employeur étranger est déjà soumis dans son état d'origine.

Lorsqu'un employeur, dans le cadre d'un transfert d'entreprise, d'un établissement ou d'une partie d'entreprise ou d'établissement, du fait d'un transfert conventionnel ou d'une fusion, d'une scission ou de toute autre transaction au sens de la convention collective de travail n° 32*bis* du 7 juin 1985 concernant le maintien des droits des travailleurs en cas de changement d'employeur du fait d'un transfert conventionnel d'entreprise et réglant les droits des travailleurs repris en cas de reprise de l'actif après faillite (comme modifiée après), a repris avant le 1^{er} juillet 2018 un régime de pension complémentaire, l'employeur peut également être exempté du paiement de ces contributions pour les ouvriers et ouvrières transférés concernés, si les conditions cumulatives suivantes sont remplies :

- le règlement de l'engagement de pension de l'entreprise ou de l'établissement (ou d'une partie de l'entreprise ou de l'établissement) repris(e) et, le cas échéant, la convention collective de travail qui règle ce complément au régime légal de pension au niveau de l'entreprise, ai(en)t été approuvé(s) par le fonds de sécurité d'existence ;
- le financement par l'employeur doit être équivalent à la contribution mentionnée au fonds de sécurité d'existence ;
- tous les autres ouvriers et ouvrières de l'employeur, ainsi que les ouvriers et ouvrières nouvellement recrutés par après, doivent obligatoirement être et rester affiliés au régime de pension sectoriel

social de la Commission paritaire 111 des constructions métallique, mécanique et électrique, à l'exclusion cependant des étudiants et des élèves industriels et du groupe transféré d'ouvriers et d'ouvrières susmentionné ;

- le régime de pension complémentaire au niveau d'entreprise doit garantir un complément à la pension légale.

A partir du 1^{er} juillet 2018, aucune nouvelle exemption au paiement des cotisations pour la pension complémentaire ne sera plus possible.

c) Cotisations RCC (régime de chômage avec complément d'entreprise)

Les employeurs qui mettent des travailleurs âgés en RCC sont redevables de la totalité des cotisations de sécurité d'existence dès l'âge de la mise en RCC du travailleur jusqu'à l'âge de 60 ans pour les ouvriers (57 ans pour les ouvriers et les ouvrières dont le chômage a débuté entre le 1^{er} janvier 1985 et le 31 décembre 2017 et dont le licenciement en vue de RCC a été notifié avant le 1^{er} juillet 2009, 58 ans pour les ouvriers et les ouvrières dont le chômage a été notifié entre le 1^{er} juillet 2009 et le 31 décembre 2017 et 59 ans pour les ouvriers et ouvrières dont le licenciement en vue de RCC a été notifié dans la période du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2018). Ces cotisations sont calculées sur la dernière rémunération brute gagnée par les ouvriers et ouvrières visés à l'article 19^{ter}, § § 2, 3, 4, 5 et 7.

Cette rémunération brute sera adaptée annuellement par un coefficient tenant compte de l'évolution conventionnelle des salaires suivant la procédure prévue aux articles 6 et 8 de la convention collective de travail conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil national du travail, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement.

§3. Allocation spéciale compensatoire annuelle

A partir du 1^{er} juillet 1983 jusqu'au 31 décembre 2020 il est perçu une cotisation à durée déterminée de 0,60 p.c..

A partir du 1^{er} janvier 1989, une cotisation supplémentaire à durée indéterminée de 0,15 p.c. est perçue.

A partir du 1^{er} avril 2012, une cotisation supplémentaire à durée indéterminée de 0,10 p.c. est perçue.

A partir du 1^{er} avril 1998 jusqu'au 31 décembre 2020 il est perçu une cotisation supplémentaire à durée déterminée de 0,10 p.c..

Cette cotisation est destinée au paiement de l'allocation spéciale compensatoire visée à l'article 3, § 1^{er}, 4^o des statuts.

Conformément à l'article 22, § 1^{er} de l'accord national 2009-2010 du 18 mai 2009, l'entreprise peut en cas de violation de la paix sociale par rapport au pouvoir d'achat, être exonérée de payer la cotisation destinée à financer l'allocation spéciale compensatoire.

L'entreprise touchée signale la violation au président du bureau de conciliation régional et au fonds de sécurité d'existence. En cas de contestation, le bureau de conciliation régional est habilité à juger du bien-fondé du non-paiement de la cotisation. Pour le trimestre au cours duquel la violation a été constatée, la cotisation pour le financement de l'allocation spéciale compensatoire n'est pas due.

§4. Formation des organisations d'employeurs et de travailleurs

A partir du 1^{er} janvier 1989, il est perçu une cotisation spéciale à durée indéterminée de 0,10 p.c..

Cette cotisation est destinée au financement des frais pour la formation des organisations d'employeurs et de travailleurs.

§5. Emploi et formation

A partir du 1^{er} juillet 1983 il est perçu une cotisation spéciale à durée indéterminée de 0,10 p.c..

A partir du 1^{er} avril 2014, cette cotisation est augmentée à durée indéterminée de 0,02 p.c. jusqu'à 0,12 p.c..

Cette cotisation est affectée à la formation professionnelle dans le cadre de l' « *IFPM* » défini à l'article 3, § 1^{er}, 5^o.

Cette cotisation est également destinée à la formation professionnelle dans le cadre de l'asbl « *MONTAGE* » tel que défini à l'article 3, § 1^{er}, 9^o.

La part de cette cotisation est fixée suivant la convention collective de travail du 7 juillet 2003, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 8 janvier 2004 (Moniteur belge du 10 février 2004) portant la procédure d'identification des entreprises en fonction du transfert de la cotisation groupes à risque à l'asbl Montage (n^o d'enregistrement 67064/CO/111.03).

Pour la période du 1^{er} janvier 1999 au 31 décembre 2020, une cotisation supplémentaire de 0,10 p.c. est perçue pour favoriser les initiatives pour la formation et l'emploi des groupes à risque parmi les demandeurs d'emploi comme stipulé à l'article 3, § 1^{er}, 6^o.

A partir du 1^{er} janvier 2008 il est perçu une cotisation à durée indéterminée de 0,10 p.c. uniquement auprès des entreprises de montage de ponts et de charpentes métalliques.

Cette cotisation est affectée à la formation professionnelle dans le cadre de l'association sans but lucratif « *MONTAGE* » tel que défini à l'article 3, § 1^{er}, 9^o.

§6. Initiatives de formation ou d'emploi organisées au niveau provincial

A partir du 1^{er} janvier 2005 et pour une durée indéterminée, il est perçu, au niveau provincial, une cotisation de 0,1 p.c. au profit d'initiatives de formation et d'emploi organisées en exécution de l'article 9.2. de la convention collective de travail du 30 mai 2005 tenant l'accord national 2005-2006 et des conventions collectives de travail conclues en exécution de cet article.

Cette cotisation sera perçue pour une première fois à partir de 2006 et sera de 0,2 p.c. en 2006. A partir du 1^{er} janvier 2007 cette cotisation sera ramenée à 0,1 p.c..

Cette cotisation est perçue après de toutes les entreprises à l'exception des entreprises de montage de ponts et charpentes.

Les entreprises en difficultés ou en restructuration peuvent être exonérées du paiement de ces cotisations pour un ou plusieurs trimestres, selon les conditions et modalités fixées par les conventions collectives de travail conclues en exécution de l'article 9.2. de la convention collective de travail du 30 mai 2005 portant l'accord national 2005-2006.

§7. Initiatives de formation et d'emploi organisées par l'asbl « IFP »

A partir du 1^{er} janvier 2015 et pour une durée indéterminée, il est perçu auprès des entreprises occupant plus de 10 ouvriers ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique des provinces de Liège et du Luxembourg, à l'exception des entreprises de montage de ponts et de charpentes métalliques, une cotisation de 0,25 p.c. au profit d'initiatives de formation et d'emploi organisées par l'asbl « *IFP* », définie à l'article 3, § 1^{er}, 10°.

§8. Initiatives de formation et d'emploi organisées par l'asbl « FRMB »

A partir du 1^{er} avril 2016 et pour une durée indéterminée, il est perçu auprès des entreprises occupant plus de 10 ouvriers ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique des provinces du Brabant flamand, du Brabant wallon et de la Région de Bruxelles-Capitale, à l'exception des entreprises de montage de ponts et de charpentes métalliques, une cotisation de 0,07 p.c. au profit d'initiatives de formation et d'emploi organisées par l'asbl « *FRMB* », définie à l'article 3, § 1^{er}, § 11°.

En dérogation à l'alinéa précédent la cotisation pour le deuxième trimestre 2016 est fixée à 0,14 p.c..

§9. Initiatives de formation et d'emploi organisées par l'asbl « FTMA »

A partir du 1^{er} avril 2018 et pour une durée indéterminée, il est perçu auprès des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique de la province d'Anvers, à l'exception des entreprises de montage de ponts et de charpentes métalliques, une cotisation de 0,25 p.c. au profit d'initiatives de formation et d'emploi organisées par l'asbl « FTMA », définie à l'article 3, § 1^{er}, 13°.

En dérogation à l'alinéa précédent la cotisation pour le deuxième trimestre 2018 est fixée à 0,50 p.c..

§10. Initiatives de formation et d'emploi organisées par l'asbl « FTML »

A partir du 1^{er} janvier 2020 et pour une durée indéterminée, il est perçu auprès des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique de la province de Limbourg à l'exception des entreprises de montage de ponts et de charpentes métalliques, une cotisation de 0,25 p.c. au profit d'initiatives de formation et d'emploi organisées par l'asbl « FTML », définie à l'article 3, § 1^{er}, 14°.

Art. 15.

Le fonds assure la perception de la cotisation, ainsi que de la majoration de cotisation et des intérêts de retard prévus à l'article 17.

Les cotisations sont dues chaque trimestre par les employeurs assujettis ; les montants échus pour un trimestre doivent être payés par versement ou virement au compte financier ouvert par le fonds.

Les montants doivent être inscrits au crédit de ce compte au plus tard le dernier jour du trimestre qui suit le trimestre perçu.

Art. 16.

Lors d'une déclaration DMFA tardive ou manquante auprès de l'ONSS, le fonds a le pouvoir d'exiger que l'employeur lui adresse les données salariales par écrit.

Art. 17.

Sauf cas de force majeure dûment justifié, le défaut de paiement des cotisations dans le délai prévu à l'article 15, alinéa 3, donne lieu à déduction à charge de l'employeur d'une majoration de 10 p.c. de leur montant. Les cotisations non payées le dernier jour du trimestre qui suit le trimestre pour lequel on fait la perception donnent en outre lieu à déduction d'un intérêt de retard au même taux que celui de l'intérêt légal à partir de l'expiration dudit mois jusqu'au jour de leur paiement.

Le collège des présidents est autorisé à instaurer un règlement d'ordre intérieur, tendant dans des circonstances exceptionnelles à diminuer le montant de la majoration de cotisation et des intérêts de retard.

Le fait de ne pas être en possession du décompte de la cotisation ne constitue pas pour l'employeur un cas de force majeure ou une circonstance exceptionnelle justifiant le non-paiement ou le paiement avec retard de la cotisation prévue à l'article 14.

Art. 18.

Sans préjudice de l'application de l'article 14 de la loi du 7 janvier 1958 concernant les fonds de sécurité d'existence, modifié par l'article 10, 3° de l'arrêté royal du 1^{er} mars 1971, le montant des cotisations ne peut être modifié que par convention collective de travail conclue au sein de la commission paritaire, rendue obligatoire par arrêté royal.

CHAPITRE V. – Bénéficiaires et allocations

A. Indemnités de chômage

A.A. Chômage temporaire

Art. 19.

§ 1. Les ouvriers et ouvrières visés à l'article 5, § 1^{er} et l'article 5*bis*, § 6, travaillant tant à temps plein qu'à temps partiel, ont droit à l'indemnité prévue à l'article 20, § 2, pour le chômage consécutif à l'application à leur égard des articles suivants de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail :

- 26, alinéa 1^{er} (cas de force majeure, à l'exception des journées chômées consécutives à une grève dont les conditions d'indemnisation sont précisées dans le § 2) ;
- 28, 1° (chômage en cas de fermeture d'entreprise pendant les vacances annuelles) ;
- 48 (suspension du contrat pour accidents techniques) ;
- 50 (intempéries empêchant le travail, à condition que le travailleur soit averti de n'avoir pas à se présenter au travail) ;
- 51 (chômage temporaire).

Si ces ouvriers ou ouvrières remplissent les conditions suivantes :

1. au moment de la mise en chômage, être au service d'un employeur visé à l'article 5, § 1^{er} ou l'article 5*bis* ;
2. bénéficiaire des allocations de chômage en application de la législation sur l'assurance chômage.

Le nombre d'indemnités auxquelles ils ont droit est égal au nombre d'allocations allouées par l'Office national de l'emploi.

§ 2. Le chômage qui est la conséquence d'une grève est indemnisé comme déterminé au dernier alinéa du § 1^{er}, aux conditions suivantes :

- a) le chômage consécutif à une grève partielle dans l'entreprise est indemnisé à la condition que la revendication dont le rejet est à l'origine de la grève ne constitue pas une violation d'une convention collective de travail et que la procédure de conciliation en vigueur ait été respectée ;
- b) le chômage qui résulte d'une grève à l'extérieur de l'entreprise n'est indemnisé que sur la décision du collège des présidents.

§3. Sans préjudice de la compétence des juridictions contentieuses, le collège des présidents apprécie dans les cas douteux si les conditions prévues pour l'indemnisation des jours de chômage sont réunies lorsque la mise en chômage résulte d'un cas de force majeure visé à l'alinéa premier de l'article 26 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ou d'une grève partielle dans l'entreprise.

§4. Lorsque les travailleurs et travailleuses visés à l'article 5*bis* § 6 et les travailleurs frontaliers des entreprises établies en Belgique, ne satisfont pas à la condition 2 mentionnée à l'article 19, § 1^{er}, une indemnité forfaitaire équivalente est accordée suivant les modalités et conditions fixées par le collège des présidents, pour autant que le chômage temporaire se produise dans le cadre de prestations effectuées en Belgique.

A.B. Chômage complet

Art. 19*bis*.

§1. Les ouvriers et les ouvrières de moins de 60 ans visés à l'article 5, § 1^{er} et à l'article 5*bis*, § 6, travaillant à temps plein et qui remplissent les conditions prévues à l'article 19, § 1^{er}, et qui n'ont par conséquent pas droit aux indemnités prévues à l'article 19ter, ont droit aux indemnités prévues à l'article 20, § 1^{er}, et ceci pour un nombre maximum de jours par période ininterrompue de chômage comme déterminé dans le § 3, pour chaque jour de chômage qui suit immédiatement :

- l'expiration de leur contrat de travail à durée déterminée ou pour un travail nettement défini, pour autant qu'il soit d'une durée supérieure à trois mois ;
- la fin du contrat de travail sans délai de préavis ou indemnité de congé à cause d'une 'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident qui empêche définitivement d'effectuer le travail convenu (cause

- de force majeure médicale) et à condition que le l'ouvrier ou l'ouvrière ait eu droit à une allocation sur la base des articles 21, 21 bis ou 22. Si l'incapacité de travail résulte d'un accident du travail, le collège des présidents prend une décision sur la base de tous les éléments factuels ;
- leur licenciement pour motifs économiques avant la date du 1^{er} juillet 2015.

§2. Les ouvriers et les ouvrières de moins de 60 ans visés à l'article 5, § 1^{er} et à l'article 5*bis*, § 6, travaillant à temps partiel et qui se trouvent dans la situation décrite au § 1^{er}, ont droit à l'indemnité prévue à l'article 20, § 1^{er} et ceci pour un nombre maximum de jours par période ininterrompue de chômage comme déterminé dans le § 3 pour chaque demi-jour de chômage s'ils satisfont aux première et deuxième conditions prévues à l'article 19, § 1^{er}, et s'ils ont droit en outre aux allocations de chômage pour une demi-journée en application de la législation sur l'assurance chômage.

§3. 1° La période d'indemnité est fixée à 120 jours pour les travailleurs et travailleuses visés aux §§ 1^{er} et 2, âgés de moins de 35 ans et dont le premier jour de chômage se situe après le 1^{er} avril 1999.

2° La période d'indemnité est fixée à 210 jours pour les travailleurs et travailleuses visés aux §§ 1^{er} et 2, âgés de 35 ans à 44 ans et dont le premier jour de chômage se situe après le 1^{er} avril 1999.

3° La période d'indemnité est fixée à 300 jours pour les travailleurs et travailleuses visés aux §§ 1^{er} et 2, âgés de 45 ans et plus et dont le premier jour de chômage se situe après le 1^{er} avril 1999.

§4. Les ouvriers et les ouvrières âgés de 60 ans au moins visés à l'article 5, § 1^{er} et à l'article 5*bis*, § 6, ont droit, après avoir épuisé le crédit prévu à l'article 19*bis*, § 3, 3°, à l'indemnité prévue à l'article 20*bis*, s'ils remplissent les conditions prévues au § 1^{er} ou 2.

Toutefois, ces ouvriers ou ouvrières n'ont pas droit à l'indemnité susmentionnée lorsque, dans le cadre de conventions individuelles ou collectives, un complément à leurs indemnités de chômage leur est payé directement ou indirectement sur une base périodique à n'importe quel moment de la période de chômage, à l'exception de la période visée au § 3, 3°, pour autant que leur licenciement leur soit signifié après le 1^{er} janvier 2006.

- §5. Les ouvriers qui ont été licenciés en dehors d'un régime de RCC et qui ont atteint au premier jour de chômage l'âge d'au moins 57 ans ont droit, pour autant que leur premier jour de chômage se situe entre le 1^{er} janvier 1989 et le 30 juin 2015 et après avoir épuisé le crédit prévu à l'article 19*bis*, § 3, 3^o, à l'indemnité prévue à l'article 20*bis* jusqu'à l'âge de la pension.

Toutefois, ces ouvriers ou ouvrières n'ont pas droit à l'indemnité susmentionnée lorsque, dans le cadre de conventions individuelles ou collectives, un complément à leurs indemnités de chômage leur est payé directement ou indirectement sur une base périodique à n'importe quel moment de la période de chômage, à l'exception de la période visée au § 3, 3^o, pour autant que leur licenciement leur soit signifié après le 1^{er} janvier 2006.

- §6. Les ouvriers et ouvrière qui sont licenciés en dehors d'un régime de RCC entre le 1^{er} janvier 1997 et le 30 juin 2015 et qui sont âgés d'au moins 50 ans au moment de la notification du licenciement, ont droit, après avoir épuisé le crédit prévu à l'article 19*bis*, § 3, 3^o, à l'indemnité prévue à l'article 20*bis* à partir de l'âge de 57 ans et jusqu'à l'âge de leur pension, pour autant qu'ils soient encore chômeurs complets à ce moment et qu'ils ne puissent revendiquer le droit au RCC.

Toutefois, ces ouvriers ou ouvrières n'ont pas droit à l'indemnité susmentionnée lorsque, dans le cadre de conventions individuelles ou collectives, un complément à leurs indemnités de chômage leur est payé directement ou indirectement sur une base périodique à n'importe quel moment de la période de chômage, à l'exception de la période visée au § 3, 3^o, pour autant que leur licenciement leur soit signifié après le 1^{er} janvier 2006.

- §7. Lorsque les travailleurs et travailleuses visés à l'article 5*bis*, § 6 et les travailleurs frontaliers des entreprises établies en Belgique ne satisfont pas à la condition 2 mentionnée à l'article 19, § 1^{er}, une indemnité forfaitaire équivalente est accordée suivant les modalités et conditions fixées par le collège des présidents.

- §8. Toutefois, lorsqu'il s'agit d'un travailleur en RCC tel que défini à l'article 19*ter*, § 1^{er}, a), l'article 19*bis* n'est pas d'application.

§9. Les cotisations patronales pour certains chômeurs âgés, instituées par l'arrêté royal du 21 mars 1997 (Moniteur belge du 11 avril 1997), sont prises en charge par le fonds à partir du 1^{er} janvier 1997 à partir de l'âge de 57 ans, pour autant que leur licenciement ait été notifié entre le 1^{er} janvier 1997 et le 30 juin 2015 et pour autant qu'ils bénéficient des indemnités prévues à l'article 20bis.

§10. Tout paiement aux ouvriers/ères de l'indemnité complémentaire en cas de chômage complet, tel que décrit dans cet article, suite à et à cause d'une rupture unilatérale du contrat de travail par l'employeur, prendra fin au 1^{er} juillet 2015.

Après le 1^{er} juillet 2015 les indemnités complémentaires en cas de chômage complet seront uniquement versées dans les cas suivants :

- la cessation du contrat de travail qui n'est pas la conséquence d'une rupture unilatérale du contrat de travail par l'employeur ; comme l'expiration de leur contrat de travail à durée déterminée pour autant qu'il soit d'une durée supérieure à trois mois et la fin du contrat pour force majeure médicale ;
- lorsque l'employeur donne le préavis aux ouvriers/ères à partir du 1^{er} janvier 2014 aux conditions cumulatives suivantes ;
- il fait l'objet d'un licenciement collectif qui, en vertu de l'article 66, § 2, premier alinéa de la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi, a été notifié le 31 décembre 2013 au plus tard ;
- il relève du champ d'application d'une convention collective de travail qui encadre les conséquences du licenciement collectif et qui a été déposée au plus tard le 31 décembre 2013 au Greffe de la Direction générale Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

Les pièces nécessaires pour prouver que les conditions sont remplies, sont transmises au fonds selon les règles qu'il fixera.

Les ouvriers/ères licenciés avant le 1^{er} janvier 2014 et qui sont âgés d'au moins 50 ans au moment de la notification du licenciement, conservent leur indemnité complémentaire de chômage jusqu'à l'âge de la pension, conformément aux conditions stipulées au § 6.

A.C. Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)

Art. 19^{ter}.

§ 1. Pour l'application du présent article, on entend par :

- a) « travailleurs en RCC » : les ouvriers et ouvrières visés à l'article 5, § 1^{er}, qui bénéficient des allocations de chômage et qui ont été licenciés par l'employeur visé à l'article 5, § 1^{er}, dans le cadre de la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974, conclue au sein du Conseil national du travail, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement, rendue obligatoire par arrêté royal du 16 janvier 1975, publié au Moniteur belge du 31 janvier 1975, ou dans le cadre d'une convention collective de travail octroyant des avantages similaires à ceux prévus par la convention collective de travail n° 17 précitée, pour autant qu'ils ont au moins 1 an d'ancienneté comme ouvrier ou ouvrière dans l'entreprise, immédiatement avant leur licenciement ;
- b) « début du RCC » : le jour à partir duquel le travailleur en RCC a droit aux allocations de chômage.

§ 2. Les ouvriers et ouvrières mis en RCC ont droit aux indemnités fixées à l'article 20^{bis} à partir de leur soixantième anniversaire, pour autant que le RCC débute au plus tôt à l'âge de 55 ans.

§ 3. Pour les ouvriers dont le RCC débute à partir du 1^{er} juin 1984, le droit aux indemnités prévues par l'article 20^{bis} est également acquis si le RCC débute au plus tôt à l'âge de 50 ans.

§ 4. Par dérogation aux §§ 2 et 3, les ouvriers dont le RCC débute entre le 1^{er} janvier 1985 et le 30 juin 2009 ont droit aux indemnités visées à l'article 20^{bis} à partir de leur cinquante-septième anniversaire. Ce droit est acquis quel que soit l'âge du début du RCC, étant entendu que l'âge minimal de 50 ans doit être respecté.

En dérogation à l'alinéa précédent, les travailleurs dont le préavis en vue du RCC a été notifié entre le 1^{er} juillet 2009 et le 31 décembre 2018 n'ont droit à l'indemnité prévue dans l'article 20^{bis} qu'à partir de leur 58^{ème} anniversaire.

Ce droit a été obtenu en dépit de l'âge auquel le RCC prend effet, à condition que l'âge minimum de 50 ans soit respecté.

- §5. Dans des cas marginaux d'ouvriers ou d'ouvrières, qui remplissent les conditions posées aux §§ 2, 3 ou 4, le collège des présidents peut préciser les modalités d'octroi de l'indemnité prévue à l'article 20*bis*.
- §6. Le collège des présidents peut préciser les modalités d'octroi d'une indemnité forfaitaire équivalente, comme stipulé à l'article 20*bis*, pour les travailleurs et travailleuses visés à l'article 5*bis*, § 6, et les travailleurs frontaliers des entreprises établies en Belgique qui satisfont aux conditions posées aux §§ 2, 3 ou 4.
- §7. Par dérogation aux §§ 2 et 3, les ouvriers dont le RCC prend effet à partir du 1^{er} janvier 2008 ont droit à l'indemnité prévue à l'article 20*bis* à partir de 56 ans. Ce droit n'est octroyé que si les travailleurs ont 56 ans au moment où le RCC prend cours et ont au moins 40 ans de carrière professionnelle.
- §8. Le fonds de sécurité d'existence continue à payer l'indemnité prévue à l'article 20*bis* aux travailleurs en RCC qui reprennent le travail en tant que salarié ou indépendant.

L'employeur qui engage un travailleur en RCC en tant que salarié ou indépendant doit immédiatement en avvertir le fonds selon les modalités fixées par ce dernier.

En cas de reprise de travail en tant que salarié ou indépendant chez l'employeur qui a licencié ou chez un employeur qui appartient à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui a licencié, le paiement de l'indemnité susmentionnée est arrêté. L'employeur qui remet au travail un tel travailleur en RCC en avvertit immédiatement le fonds de sécurité d'existence. S'il ne le fait pas, toutes les charges sociales et fiscales dues sur l'indemnité visée à l'article 20*bis*, qui sont payées au travailleur concerné, sont à charge de l'employeur qui remet au travail le travailleur en RCC.

- §9. L'ouverture du droit à l'indemnité prévue à l'article 20*bis* est maintenue jusqu'au 31 décembre 2018 pour les ouvriers qui satisfont au 30 juin 2013

aux conditions d'âge et d'ancienneté, mais qui ne prennent effectivement leur RCC qu'entre le 30 juin 2013 et le 31 décembre 2018.

Art. 19^{quater}.

Conformément à l'article 9, alinéa 3 de la convention collective de travail du 19 décembre 1974, conclue au sein du Conseil national du travail, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement, rendue obligatoire par arrêté royal du 16 janvier 1975, les indemnités fixées aux articles 19^{ter} et 20bis sont imputées sur le montant de l'indemnité complémentaire allouée en vertu des articles 4 et 5 de la convention collective de travail du 19 décembre 1974 précitée.

La même disposition est valable dans le cadre d'une convention collective de travail octroyant des avantages similaires à ceux prévus par la convention collective de travail n° 17 précitée.

Art. 19^{quinquies}.

Les ouvriers et ouvrières étant en RCC ou mis en RCC au moment de la fermeture de leur entreprise et qui n'ont pas encore bénéficié de l'indemnité prévue par l'article 20bis, §§ 1^{er} et 2, n'ont pas droit à cette indemnité.

Le collège des présidents peut accorder des dérogations dans des cas individuels pour lesquels les statuts et règlements du Fonds de fermeture d'entreprises ne permettent pas une intervention.

Art. 19^{sexies}.

§1. Les cotisations spéciales à charge de l'employeur sur le RCC, introduites d'une part par la loi-programme du 22 décembre 1989, dues à l'Office national des pensions, et d'autre part par la loi-programme du 19 décembre 1990, dues à l'Office national de sécurité sociale, modifiée par la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses et l'arrêté royal du 29 mars 2010 exécutant le chapitre 6 du titre XI de la loi susmentionnée,

sont prises à charge par le fonds à partir du 1^{er} janvier 1991 à partir de l'âge de 57 ans, pour autant que leur préavis en vue du RCC a été notifié entre le 1^{er} janvier 1991 et le 31 décembre 2015 et pour autant qu'ils bénéficient de l'indemnité prévue par l'article 20*bis*, à l'exception des ouvriers et ouvrières dont l'employeur qui a mis les ouvriers et ouvrières concernés en RCC, a été déclaré en faillite ou mis en liquidation ou fermé à partir du 1^{er} octobre 2000 pendant la durée du RCC des ouvriers et ouvrières concernés, et ceci à partir du mois dans lequel il a été déclaré en faillite ou a été mis en liquidation ou à partir du moment de la fermeture.

En dérogation de l'alinéa 1^{er} les cotisations spéciales à charge de l'employeur dont question ne seront prises en charge qu'à partir de 58 ans pour les ouvriers dont le préavis en vue du RCC a été notifié entre le 1^{er} juillet 2009 et le 31 décembre 2015.

§2. A partir du 1^{er} janvier 2007 s'appliquent également des dispositions particulières pour la partie des cotisations spéciales de l'employeur encore prise en charge par le fonds de sécurité d'existence.

Plafonnement de la prise en charge par le fonds de sécurité d'existence des cotisations spéciales de l'employeur sur le RCC :

1. pour le RCC ayant pris cours avant le 1^{er} juillet 2007, le fonds de sécurité d'existence prend en charge les cotisations patronales spéciales sur le RCC à concurrence de maximum le montant de la cotisation patronale spéciale forfaitaire qui est due sur ce RCC avant le 1^{er} juillet 2007 ;
2. pour le RCC prenant cours après le 30 juin 2007, l'intervention du fonds de sécurité d'existence dans les cotisations patronales spéciales sur le RCC est limitée au total à maximum 75 EUR par mois ;
3. cette prise en charge par le fonds de sécurité d'existence vaut également pour les cotisations patronales spéciales sur le RCC à partir de 56 ans pour lequel, conformément à l'article 19*ter*, § 7, une indemnité du fonds de sécurité d'existence est prévue.

§3. En dérogation à l'article 17, § 1^{er} de l'arrêté royal du 29 mars 2010 portant exécution du chapitre 6 du titre XI de la loi du 27 décembre 2006 relatif à l'harmonisation des cotisations dues sur les indemnités complémentaires en cas de RCC, le fonds de sécurité d'existence est considéré à partir du 1^{er} avril 2010 comme débiteur de l'indemnité complémentaire, pour autant que le RCC ait débuté après le 30 juin 2007 et pour autant que le montant des cotisations patronales spéciales soit égal ou inférieur à 75 EUR par mois. Dans ce cas, le fonds de sécurité d'existence se chargera de la déclaration et du paiement de la cotisation patronale spéciale RCC pour la période pour laquelle il est redevable d'une indemnité complémentaire conformément à l'article 19^{ter}. Pour le RCC ayant débuté avant le 1^{er} juillet 2007, ce montant de 75 EUR est adapté au montant de la cotisation patronale spéciale forfaitaire qui était due sur ce RCC avant le 1^{er} juillet 2007.

Pour autant que le RCC soit entré en vigueur après le 30 juin 2007 et que le fonds de sécurité d'existence soit redevable d'une indemnité complémentaire conformément à l'article 19^{ter}, l'employeur est considéré comme débiteur de l'indemnité complémentaire, si la cotisation patronale spéciale RCC est plus élevée que 75 EUR. Dans ce cas, il doit se charger complètement de la déclaration et du paiement de la cotisation patronale spéciale. Pour le RCC entré en vigueur avant le 1^{er} juillet 2007, ce montant de 75 EUR est adapté au montant de la cotisation patronale spéciale forfaitaire qui était due sur ce RCC avant le 1^{er} juillet 2007.

L'employeur est toujours censé être le débiteur de l'indemnité complémentaire dans les cas où, statutairement, le fonds de sécurité d'existence n'est redevable d'aucune indemnité complémentaire.

L'employeur est tenu de transmettre correctement et à temps les renseignements nécessaires selon les directives établies par le fonds de sécurité d'existence, lesquels doivent permettre à ce dernier, d'une part, de déterminer le débiteur de l'indemnité complémentaire la plus élevée, en vertu des alinéa 1^{er} et 2, et d'autre part, d'effectuer correctement et à temps la déclaration et le paiement de la cotisation patronale spéciale, s'il est lui-même le principal débiteur.

L'employeur sera tenu responsable par l'Office national de sécurité sociale de toutes les majorations, amendes et/ou intérêts qui seraient la conséquence de :

- la non-déclaration ou la déclaration tardive ou incomplète à l'Office national de sécurité sociale et/ou le non-paiement ou le paiement tardif ou incomplet des cotisations patronales spéciales sur le RCC pour lequel il est tenu de faire les déclarations et les paiements lui-même ;
- la non-transmission ou la transmission tardive au fonds de sécurité d'existence des informations prévues à l'alinéa précédent ;
- la communication de données fautives ou incomplètes au fonds de sécurité d'existence des informations prévues à l'alinéa précédent.

Art. 19*septies*.

En exécution de l'arrêté royal du 21 mars 1997, la cotisation patronale mensuelle compensatoire particulière sur le RCC est prise en charge, dans les limites des possibilités existantes, par le fonds pour les ouvriers et ouvrières dont le préavis en vue du RCC a été notifié entre le 13 mai 1997 et le 31 décembre 2015 dans le cadre de cette réglementation.

A.D. Montant des indemnités

Art. 20.

§1. L'indemnité complémentaire en cas de chômage complet est fixée à 4,96 EUR pour une allocation complète et à 2,48 EUR pour une demi-allocation à partir du 1^{er} avril 1999.

A partir du 1^{er} janvier 2006 cette indemnité complémentaire en cas de chômage complet est portée à 5 EUR pour une allocation complète et 2,50 EUR pour une demi-allocation.

A partir du 1^{er} janvier 2008 cette indemnité complémentaire en cas de chômage complet est portée à 5,20 EUR pour une allocation complète et 2,60 EUR pour une demi-allocation, et ce en tant qu'adaptation à l'index et au bien-être.

A partir du 1^{er} octobre 2011 cette indemnité complémentaire en cas de chômage complet est portée à 5,80 EUR pour une allocation complète et 2,90 EUR pour une demi-allocation, et ce en tant qu'adaptation à l'index et au bien-être.

A partir du 1^{er} juillet 2017 cette indemnité complémentaire en cas de chômage complet est portée à 5,92 EUR pour une allocation complète et 2,96 EUR pour une demi-allocation. Cette augmentation de 2 p.c. est la conséquence du dépassement au mois de mai 2017 du pivot de 103,04 pour le calcul de l'indexation des allocations sociales en application de la loi du 2 août 1971.

A partir du 1^{er} octobre 2018 cette indemnité complémentaire en cas de chômage complet est portée à 6,03 EUR pour une allocation complète et 3,01 EUR pour une demi-allocation, et ce en tant qu'adaptation à l'index et au bien-être.

Pendant la période à partir du 1^{er} juillet 2019 jusqu'au 31 décembre 2020, le montant sera augmentée de 2 % au premier jour du trimestre qui suit le mois au cours duquel le pivot pour le calcul de l'indexation des allocations sociales a été dépassé en application de la loi du 2 août 1971. Les nouveaux montants seront 6,15 EUR pour une allocation complète et 3,08 EUR pour une demi-allocation.

§2. L'indemnité complémentaire en cas de chômage temporaire est fixée à 4,96 EUR pour une allocation complète et à 2,48 EUR pour une demi-allocation à partir du 1^{er} avril 1999.

A partir du 1^{er} avril 2001 cette indemnité complémentaire en cas de chômage temporaire est portée à 7,44 EUR pour une allocation complète et 3,72 EUR pour une demi-allocation.

A partir du 1^{er} juillet 2005 cette indemnité complémentaire en cas de chômage temporaire est portée à 9 EUR pour une allocation complète et 4,50 EUR pour une demi-allocation.

A partir du 1^{er} janvier 2008 cette indemnité complémentaire en cas de chômage temporaire est portée à 9,40 EUR pour une allocation complète et 4,70 EUR pour une demi-allocation, et ce en tant qu'adaptation à l'index et au bien-être.

A partir du 1^{er} octobre 2011 cette indemnité complémentaire en cas de chômage temporaire est portée à 10 EUR pour une allocation complète et 5 EUR pour une demi-allocation, et ce en tant qu'adaptation à l'index et au bien-être.

A partir du 1^{er} octobre 2015 cette indemnité complémentaire en cas de chômage temporaire est portée à 11 EUR pour une allocation complète et 5,50 EUR pour une demi-allocation, et ce en tant qu'adaptation à l'index et au bien-être.

A partir du 1^{er} juillet 2017 cette indemnité complémentaire en cas de chômage temporaire est portée à 11,55 EUR pour une allocation complète et 5,77 EUR pour une demi-allocation.

A partir du 1^{er} juillet 2019 cette indemnité complémentaire en cas de chômage temporaire est portée à 12,07 EUR pour une allocation complète et 6,04 EUR pour une demi-allocation.

- §3. Le revenu de remplacement en cas de chômage temporaire (composé de l'allocation de chômage, de l'indemnité complémentaire du fonds et d'éventuels compléments au niveau de l'entreprise) ne peut dépasser le revenu que le travailleur aurait reçu, s'il avait travaillé normalement. S'il s'avère que ceci est le cas d'une grande partie des travailleurs, les parties seront invitées à adapter leur réglementation au niveau de l'entreprise. La comparaison devra se faire au niveau du revenu annuel net après impôts. Pour le calcul il sera également tenu compte de tous les avantages qui disparaissent avec la suspension du contrat de travail à cause du chômage temporaire (par exemple les chèques-repas ou la suppression de primes auxquelles le travailleur aurait normalement eu droit, par exemple prime d'équipes, travail de nuit, travail de week-end, etc.).

Art. 20*bis*.

§1. Le montant de l'indemnité complémentaire octroyée en vertu de l'article 19*ter*, est fixé à 64,45 EUR par mois pour les ouvriers et ouvrières ayant travaillé à temps plein, qui bénéficient des allocations de chômage en application de la législation sur l'assurance chômage.

Le montant de l'indemnité complémentaire est fixé à 76,85 EUR par mois pour les ouvriers et ouvrières dont le RCC débute entre le 1^{er} janvier 1987 et le 31 décembre 2018 pour autant qu'ils remplissent les conditions posées au premier alinéa.

Les ouvriers et ouvrières dont question à l'article 19*bis*, §§ 4 et 5, bénéficieront d'une indemnité majorée et mensuelle de 76,85 EUR, pour autant qu'ils aient travaillé à temps plein.

A partir du 1^{er} janvier 2006 le montant de 76,85 EUR des indemnités complémentaires susmentionnées est porté à 77 EUR.

A partir du 1^{er} juillet 2017 le montant de 77 EUR des indemnités complémentaires susmentionnées est porté à 78,54 EUR. Cette augmentation de 2 p.c. est la conséquence du dépassement au mois de mai 2017 du pivot de 103,04 pour le calcul de l'indexation des allocations sociales en application de la loi du 2 août 1971.

A partir du 1^{er} octobre 2018 le montant de 78,54 EUR des indemnités complémentaires susmentionnées est porté à 80,11 EUR.

Pendant la période à partir du 1^{er} juillet 2019 jusqu'au 31 décembre 2020, le montant sera augmentée de 2 % au premier jour du trimestre qui suit le mois au cours duquel le pivot pour le calcul de l'indexation des allocations sociales a été dépassé en application de la loi du 2 août 1971. Le nouveau montant sera 81,71 EUR.

Pour l'application des articles 21, 21*bis* et 22, le montant de 77 EUR est porté à 80 EUR à partir du 1^{er} janvier 2008, et ce en tant qu'adaptation à l'index et au bien-être.

Pour l'application des articles 21, 21*bis* et 22, le montant de 80 EUR est porté à 85 EUR à partir du 1^{er} octobre 2011, et ce en tant qu'adaptation à l'index et au bien-être.

Pour l'application des articles 21, 21*bis* et 22, le montant de 85 EUR est porté à 89,25 EUR à partir du 1^{er} juillet 2017.

Pour l'application des articles 21, 21*bis* et 22, le montant de 89,25 EUR est porté à 93,27 EUR à partir du 1^{er} juillet 2019.

Le collège des présidents fixe les modalités de calcul dans les cas où les conditions requises ne sont pas remplies pendant tout le mois.

§2. Le montant de l'indemnité complémentaire octroyée en vertu de l'article 19*ter*, est fixé à 32,23 EUR par mois pour les ouvriers et ouvrières ayant travaillé à temps partiel, qui bénéficient des allocations de chômage en application de la législation sur l'assurance chômage.

Le montant de l'indemnité complémentaire est fixé à 38,42 EUR par mois pour les ouvriers et ouvrières dont le RCC débute entre le 1^{er} janvier 1987 et le 31 décembre 2018 pour autant qu'ils remplissent les conditions posées au premier alinéa.

Les ouvriers et ouvrières dont question à l'article 19*bis*, §§ 4 et 5, bénéficieront d'une indemnité majorée et mensuelle de 38,42 EUR, pour autant qu'ils aient travaillé à temps partiel.

A partir du 1^{er} janvier 2006 le montant de 38,42 EUR des indemnités complémentaires susmentionnées est porté à 38,50 EUR.

A partir du 1^{er} juillet 2017 le montant de 38,50 EUR des indemnités complémentaires susmentionnées est porté à 39,27 EUR.

A partir du 1^{er} octobre 2018 le montant de 39,27 EUR des indemnités complémentaires susmentionnées est porté à 40,50 EUR.

Pendant la période à partir du 1^{er} juillet 2019 jusqu'au 31 décembre 2020, le montant sera augmentée de 2 % au premier jour du trimestre qui suit le

mois au cours duquel le pivot pour le calcul de l'indexation des allocations sociales a été dépassé en application de la loi du 2 août 1971. Le nouveau montant sera 40,85 EUR.

Pour l'application des articles 21, 21*bis* et 22, le montant de 38,50 EUR est porté à 40 EUR à partir du 1^{er} janvier 2008, et ce en tant qu'adaptation à l'index et au bien-être.

Pour l'application des articles 21, 21*bis* et 22, le montant de 40 EUR est porté à 42,50 EUR à partir du 1^{er} octobre 2011, et ce en tant qu'adaptation à l'index et au bien-être.

Pour l'application des articles 21, 21*bis* et 22, le montant de 42,50 EUR est porté à 44,63 EUR à partir du 1^{er} juillet 2017, et ce en tant qu'adaptation à l'index et au bien-être.

Pour l'application des articles 21, 21*bis* et 22, le montant de 44,63 EUR est porté à 46,64 EUR à partir du 1^{er} juillet 2017, et ce en tant qu'adaptation à l'index et au bien-être.

Le collège des présidents fixe les modalités de calcul dans les cas où les conditions requises ne sont pas remplies pendant tout le mois.

- §3. L'octroi de l'avantage prévu aux §§ 1^{er} et 2, cesse lorsque, au regard de la législation sur l'assurance chômage, l'ouvrier ou l'ouvrière est censé avoir pris sa pension.

B. Allocations de maladie, d'accouchement et d'accidents

Art. 21.

- §1. Les ouvriers et ouvrières visés à l'article 5, § 1^{er} et à l'article 5*bis*, § 6, occupant un emploi à temps plein, pour autant que leur premier jour indemnisé par l'assurance maladie-invalidité tombe le 1^{er} avril 1999 ou au plus tard et après la période couverte par le salaire garanti, ont droit à l'indemnité fixée à l'article 20*bis*, § 1^{er}, pour autant qu'ils remplissent les conditions suivantes :

1. au moment où se déclare l'incapacité, être au service d'un employeur visé à l'article 5, § 1^{er} ou à l'article 5*bis* ;
2. bénéficier des indemnités primaires de l'assurance maladie-invalidité en application de la législation en la matière, sans que ces indemnités soient allouées pendant toute la période de l'incapacité ;
3. au moment où se déclare l'incapacité, avoir quinze jours d'ancienneté dans l'entreprise.

§2. Les ouvriers et ouvrières visés à l'article 5, § 1^{er} et à l'article 5*bis*, § 6, occupant un emploi à temps plein, pour autant que leur premier jour indemnisé par l'assurance maladie-invalidité tombe le 1^{er} avril 1999 ou plus tard et après la période couverte par le salaire garanti, ont droit à l'indemnité fixée à l'article 20*bis*, § 2, pour autant qu'ils remplissent les conditions fixées au § 1^{er}.

§3. Cette indemnité mensuelle forfaitaire est payée pendant une durée maximale de 11 mois.

Cette durée de la période de l'indemnité complémentaire en cas de maladie est à partir du 1^{er} juillet 2017 prolongée de 11 à 14 mois. Cette prolongation de la période indemnisée vaut pour tous les dossiers dont le premier jour de maladie tombe au plus tôt le 1^{er} juillet 2016.

La première indemnité forfaitaire peut être payée au plus tôt le mois qui suit celui durant lequel le premier jour de maladie effectif est tombé.

Chaque mois commencé est considéré comme un mois complet.

§4. Lorsque les travailleurs et travailleuses visés à l'article 5*bis*, § 6 et les travailleurs frontaliers des entreprises établies en Belgique ne satisfont pas à la deuxième condition mentionnée à l'article 21, § 1^{er}, une indemnité forfaitaire équivalente comme prévue à l'article 20*bis* est accordée suivant les modalités et conditions fixées par le collège des présidents.

§5. Indépendamment de la durée d'une reprise du travail, une nouvelle période de maladie donne de nouveau droit, sous les mêmes conditions, à l'indemnité mensuelle forfaitaire pour autant que l'intéressé ait touché de nouveau un salaire garanti.

Art. 21*bis*.

- §1. Les ouvriers et ouvrières visés à l'article 5, § 1^{er} et à l'article 5*bis*, § 6, occupant un emploi à temps plein, pour autant que leur premier jour indemnisé par l'assurance maladie-invalidité tombe le 1^{er} avril 1999 ou plus tard et après la période couverte par le salaire garanti, ont droit à l'indemnité fixée à l'article 20*bis*, § 1^{er}, pour autant qu'ils remplissent suivantes :
1. au moment où se déclare l'incapacité, être au service d'un employeur visé à l'article 5, § 1^{er}, ou à l'article 5*bis* ;
 2. être incapables de travailler pour cause de maladie, d'accouchement ou d'accident, à l'exclusion des maladies professionnelles et des accidents du travail ;
 3. bénéficier des indemnités de l'assurance maladie-invalidité en application de la législation en la matière ;
 4. avoir 57 ans au premier jour indemnisé par l'assurance maladie-invalidité ou atteindre cet âge durant la période dans laquelle les indemnités comme stipulées à l'article 21 sont payées.
- §2. Les ouvriers et ouvrières visés à l'article 5, § 1^{er} et à l'article 5*bis*, § 6, occupant un emploi à temps partiel, pour autant que leur premier jour indemnisé par l'assurance maladie-invalidité tombe le 1^{er} avril 1999 ou plus tard et après la période couverte par le salaire garanti, ont droit à l'indemnité fixée à l'article 20*bis*, § 2, pour autant qu'ils remplissent les conditions fixées au § 1^{er}.
- §3. Si des ouvriers et ouvrière visés à l'article 5*bis*, § 6 et des ouvriers frontaliers d'entreprises établies en Belgique ne remplissent pas la troisième condition figurant à l'article 21*bis*, § 1^{er}, une allocation équivalente sera octroyée comme prévu à l'article 20*bis*, suivant les modalités et sous les conditions fixées par le collège des présidents.
- §4. Les avantages prévus dans cet article disparaissent lorsque l'ouvrier ou l'ouvrière sont supposés être pensionnés selon la législation en matière d'assurance maladie et invalidité.

Cette indemnité forfaitaire peut être payée au plus tôt le mois qui suit celui durant lequel le premier jour de maladie effectif est tombé.

Tout mois commencé est considéré comme un mois complet.

Indépendamment de la durée d'une reprise du travail, une nouvelle période de maladie donne de nouveau droit, sous les mêmes conditions, à l'indemnité mensuelle forfaitaire pour autant que l'intéressé ait touché de nouveau un salaire garanti.

Art. 21ter.

Les ouvriers et ouvrières qui bénéficient de l'avantage prévu à l'article 19ter, qui sont déclarés malades ou invalides et qui bénéficient des indemnités de maladie ou d'invalidité, maintiennent leur droit à l'avantage prévu à l'article 19ter.

L'avantage prévu par le présent article cesse lorsque, au regard de la législation sur l'assurance maladie-invalidité, l'ouvrier ou l'ouvrière est censé avoir pris sa pension.

Art. 22.

Les ouvriers et ouvrières visés à l'article 5, § 1^{er} et l'article 5bis, § 6, qui sont âgés d'au moins 50 ans, travaillant tant à temps plein qu'à temps partiel, et qui tombent malades entre le 1^{er} avril 2001 et le 31 décembre 2020 ou qui se trouvent au 1^{er} avril 2001 dans une période d'indemnité prévue à l'article 21, § 3 ont droit, après épuisement de leur droit prévu à l'article 21, à l'indemnité prévue à l'article 20bis, § 1^{er} ou 20bis, § 2 à partir de l'âge de 57 ans et jusqu'à l'âge de leur pension, pour autant qu'ils restent malades de manière ininterrompue jusqu'à l'âge de 57 ans et qu'ils remplissent les conditions fixées à l'article 21, § 1^{er}.

Lorsque les travailleurs et travailleuses visés à l'article 5bis, § 6 et les travailleurs frontaliers des entreprises établies en Belgique ne satisfont pas à la condition 2 mentionnée à l'article 21, § 1^{er}, une indemnité forfaitaire équivalente est accordée suivant les modalités et conditions fixées par le collège des présidents.

C. Dispositions communes aux indemnités de chômage, allocations d'incapacité et autres avantages accordés par le fonds

Art. 23.

Le conseil d'administration détermine la date et les modalités de paiement des indemnités et allocations accordées par le fonds ; en aucun cas, le paiement des allocations et indemnités ne peut dépendre du versement des cotisations dues par l'employeur assujetti au fonds.

Art. 24.

Les allocations et indemnités sont payées aux travailleurs par les organisations syndicales représentées à la commission paritaire, suivant les modalités fixées par le conseil d'administration.

Les ouvriers et ouvrières ont néanmoins la faculté de s'adresser directement au fonds.

Art. 25.

Les conditions d'octroi des allocations et indemnités accordées par le fonds, de même que le montant de celles-ci, peuvent être modifiées sur proposition du conseil d'administration, par convention collective de travail, conclue au sein de la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, rendue obligatoire par arrêté royal.

Art. 26.

Sans préjudice de la compétence des juridictions contentieuses, les litiges relatifs à l'octroi des indemnités et allocations prévues par les présents statuts sont soumis à une commission consultative constituée par le conseil d'administration. Celui-ci peut également instituer des commissions consultatives régionales.

D. Financement de l'allocation spéciale compensatoire

Art. 26*bis*.

L'allocation spéciale compensatoire visée à l'article 3, § 1^{er}, 4^o des statuts est payée par l'intermédiaire des organisations dont question au même article, aux ouvriers et ouvrières visés à l'article 5 et à l'article 5*bis*, qui sont en ordre de cotisations. A cet effet, le fonds de sécurité d'existence verse à trimestre échu aux comptes syndicaux le produit des cotisations supplémentaires prévues à l'article 14, § 3, selon les modalités de répartitions fixées par les organisations syndicales.

Art. 26*ter*.

Le montant de l'allocation spéciale compensatoire prévue à l'article 14, § 3, est fixé annuellement, sur proposition du conseil d'administration du fonds de sécurité d'existence, par convention collective de travail conclue en Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, rendue obligatoire par arrêté royal.

E. Financement de la formation professionnelle

Art. 26*quater*.

Le fonds de sécurité d'existence verse, à trimestre échu, à l' »IFPM », la cotisation spéciale dont question à l'article 14, § 5 et la cotisation perçue uniquement auprès des entreprises de montage et de charpentes métalliques à l'association sans but lucratif « Montage - Fonds national pour l'emploi et la formation des jeunes ».

Le fonds de sécurité d'existence verse, à trimestre échu, la cotisation supplémentaire dont question à l'article 14, § 5, perçue pour les entreprises industrielles et artisanales à l'association sans but lucratif « Emploi et formation de groupes à risque - ouvriers IFME » et pour les entreprises de montage de ponts et charpentes métalliques à l'association sans but lucratif « Montage - Fonds national pour l'emploi et la formation des jeunes ».

F. Financement de l'intervention dans les frais de formation des organisations d'employeurs et de travailleurs

Art. 26quinquies.

Le fonds verse, à trimestre échu, la cotisation dont question à l'article 14, § 4, aux organisations d'employeurs, représentées à la commission paritaire. Entre organisations d'employeurs et de travailleurs, il sera convenu paritairement quelle partie sera réservée pour la formation syndicale.

G. Attestations d'emploi annuelles

Art. 26sexies.

Le fonds peut délivrer des attestations d'emploi aux ouvriers et ouvrières occupés dans les entreprises ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique. Le fonds peut se faire assister par des tiers. Le collège des présidents détermine les conditions et les modalités de délivrance des attestations d'emploi.

H. Initiatives de formation ou d'emploi organisées au niveau provincial

Art. 26septies.

Le fonds de sécurité d'existence verse, à trimestre échu, la cotisation pour les initiatives de formation ou d'emploi organisées au niveau provincial dont question à l'article 14, § 6, aux asbl régionales paritaires chargées de la formation.

I. Régime de pension sectoriel social

Art. 26octies.

Le fonds de sécurité d'existence instaure à partir du 1^{er} avril 2014 en son sein un fonds de réserve avec droit de tirage pour le FSE-bis, qui a été créé par convention collective de travail du 15 avril 2013, avec numéro d'enregistrement 116824/CO/111, et qui a pour but de fonctionner comme organisateur du régime de pension sectoriel social.

Lorsque le taux de couverture du « Fonds de pension métal OFP » descend en dessous des 100 p.c., le FSE-bis pourrait appliquer son droit de tirage, afin de réduire le déficit.

Lorsque le taux de couverture du « Fonds de pension métal OFP » dépasse les 120 p.c., ce fonds de réserve sera diminué progressivement.

Le montant qui est destiné à ce fonds de réserve est de 60 millions EUR.

Le collège des présidents détermine les conditions et les modalités d'une éventuelle réduction de ce fonds de réserve.

Ce montant sera réservé à des investissements dans des projets ciblés dans le cadre du développement économique régional et local.

Si malgré cette réserve, le fonds de pension métal présente un déficit, la responsabilité de celui-ci sera partagée 50/50 entre employeurs et travailleurs, selon des règles à fixer par le collège des présidents.

J. Initiatives de formation et d'emploi organisées par l'asbl « IFP »

Art. 26*nonies*.

Le fonds de sécurité d'existence verse, à trimestre échu, la cotisation dont question à l'article 14, § 7, à l'association sans but lucratif « Institut de Formation et de Perfectionnement des fabrications métalliques des provinces de Liège et du Luxembourg en abrégé « *IFP* », avec numéro d'entreprise 440.771.859.

K. Initiatives de formation et d'emploi organisées par l'asbl « FRMB »

Art. 26*decies*.

Le fonds de sécurité d'existence verse, à trimestre échu, la cotisation dont question à l'article 14, § 8, à l'association sans but lucratif « Fonds régional pour la promotion de l'emploi des ouvriers des fabrications métalliques du Brabant » en abrégé « *FRMB* », avec numéro d'entreprise 433.840.220.

L. Financement des interventions dans le cadre des changements de carrière

Art. 26*undecies*.

A partir du 1^{er} janvier 2018 le fonds verse une indemnité complémentaire aux ouvriers et ouvrières qui ont atteint l'âge de 58 ans au moins, dans le cadre des mesures visant à diminuer la charge de travail, telles que prévues dans la convention collective de travail du 19 février 2018 sur le travail faisable - modification de carrière (numéro d'enregistrement 144977).

Cette indemnité complémentaire est fixée à 77 EUR bruts par mois avec un supplément de 7,7 EUR bruts par tranche complète de 200 EUR au-delà d'un salaire mensuel brut de 3.500 EUR. L'indemnité complémentaire mensuelle maximale est de 154 EUR bruts.

Les indemnités et le plafond du salaire brut sont indexés annuellement au 1^{er} juillet. A cette fin la moyenne quadri-mensuelle du chiffre de l'indice du mois de juin de l'année en cours est comparé à la moyenne quadri-mensuelle du chiffre de l'indice du mois de juin de l'année précédente.

Les modalités et les conditions d'octroi sont repris dans la convention collective de travail du 19 février 2018, mentionnée ci-dessus.

A partir du 1^{er} juillet 2019 cette indemnité complémentaire est fixée à 79,63 EUR bruts par mois avec un supplément de 7,96 EUR bruts par tranche complète de 200 EUR au-delà d'un salaire mensuel brut de 3.619,63 EUR. L'indemnité complémentaire mensuelle maximale est de 159,26 EUR bruts.

M. Initiatives de formation et d'emploi organisées par l'asbl « FTMA »

Art. 26*duodecies*.

Le fonds de sécurité d'existence verse, à trimestre échu, la cotisation dont question à l'article 14, § 9, à l'association sans but lucratif « Fonds voor tewerkstelling en opleiding in de metaalverwerkende nijverheid - provincie Antwerpen vzw », en abrégé « FTMA » avec numéro d'entreprise 433.981.067.

N. Initiatives de formation et d'emploi organisées par l'asbl « FTML »

Art. 26*terdecies*.

Le fonds de sécurité d'existence verse, à trimestre échu, la cotisation dont question à l'article 14, § 10, à l'association sans but lucratif « Fonds voor Tewerkstelling en Opleiding in de Metaalverwerkende Nijverheid Provincie Limburg », en abrégé FTML, avec numéro d'entreprise 0434.112.117.

CHAPITRE VI. – Budget, comptes

Art. 27.

L'exercice prend cours le 1^{er} janvier et se clôture le 31 décembre. L'année 1965 constitue le premier exercice du fonds.

Art. 28.

Chaque année, et au plus tard dans le courant du mois de décembre, le budget pour l'année suivante est soumis à l'approbation de la commission paritaire qui peut, à cet effet, déléguer ses pouvoirs à une sous-commission paritaire.

Art. 29.

Les comptes de l'année écoulée sont clôturés le 31 décembre.

Le conseil d'administration, ainsi que le réviseur désigné par la commission paritaire en vertu de l'article 12 de la loi du 7 janvier 1958, remettent chacun, par écrit, un rapport concernant l'exécution de leur mission au cours de l'année écoulée.

CHAPITRE VII. – Dissolution, liquidation

Art. 30.

Le fonds ne peut être dissout que par décision unanime de la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique.

La Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique devra nommer en même temps les liquidateurs, déterminer leurs pouvoirs et leur rémunération et définir la destination de l'actif net du fonds.

CCT : 15.04.13

AR : 28.03.14

MB : 23.07.14

Numéro d'enregistrement : 116.824/C0/111

Date d'enregistrement : 10.09.13

Publication de l'enregistrement au MB : 24.09.13

1. Contenu :

Prorogation statuts FSE bis pour pensions complémentaires ouvriers fabrications métalliques

Attention !!!!!

Les partenaires sociaux doivent encore examiner dans quelle mesure ces statuts doivent éventuellement être réécrits, mais cela n'avait pas encore été fait au moment de la rédaction de ce guide

2. Remplacement de CCT :

CCT 23.06.09 – AR 19.04.10 – MB 24.06.10

3. Durée :

À partir du 1^{er} janvier 2013 pour une durée indéterminée

610bis. Statuts FSE bis

Convention collective de travail du 15 avril 2013

STATUTS FSE BIS

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

Art. 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, ouvriers et ouvrières des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique.

Art. 2.

En application de l'article 1^{er}, paragraphe 1^{er}, 1^o de la loi du 7 janvier 1958 concernant les fonds de sécurité d'existence, il est institué, à partir du 1^{er} janvier 2013, un fonds de sécurité d'existence pour les ouvriers et ouvrières des entreprises qui par leur activité en Belgique ressortissent à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, dénommé « Fonds de sécurité d'existence des fabrications métalliques – BIS pour les pensions complémentaires des ouvriers des constructions métallique, mécanique et électrique », dont les statuts, repris en annexe, font partie intégrante de la présente convention collective de travail.

Art. 3.

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée et produit ses effets le 1^{er} janvier 2013.

Elle peut être dénoncée avec un préavis de six mois par lettre recommandée à la poste adressée au président de la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique.

La décision de dénonciation ne peut être prise qu'à l'unanimité et pour autant que 80 p.c. des membres effectifs ou suppléants représentant les employeurs ainsi que 80 p.c. des membres effectifs ou suppléants qui représentent les travailleurs au sein de la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique soient présents.

Annexe à la convention collective de travail du 15 avril 2013, conclue au sein de la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, relative aux statuts du « Fonds de sécurité d'existence des fabrications métalliques – BIS pour les pensions complémentaires des ouvriers des constructions métallique, mécanique et électrique »

CHAPITRE I^{er}. - Dénomination, siège, objet, durée

Art. 1^{er}.

En application de l'article 1^{er}, paragraphe 1^{er}, 1^o de la loi du 7 janvier 1958 concernant les fonds de sécurité d'existence, il est institué, à partir du 1^{er} janvier 2013, un fonds de sécurité d'existence pour les ouvriers et ouvrières des entreprises qui par leur activité en Belgique ressortissent à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, dénommé « Fonds de sécurité d'existence des fabrication métalliques – BIS pour les pensions complémentaires des ouvriers des constructions métallique, mécanique et électrique », en abrégé FSEM-BIS.

Art. 2.

Le siège du fonds se trouve dans l'arrondissement de Bruxelles à l'adresse suivante : galerie Ravenstein 27, b 7, à 1000 Bruxelles.

Art. 3.

Le FSEM-BIS a pour but de fonctionner, à partir du 1^{er} janvier 2013, conformément à la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale comme organisateur du régime de pension sectoriel social.

Sous « régime de pension sectoriel social », il faut comprendre :

- l'engagement de pension tel que repris dans la convention collective du 20 novembre 2006 (arrêté royal du 8 octobre 2008, paru au Moniteur belge le

15 décembre 2008 et enregistrée sous le numéro 85748/CO/111), modifiée par une convention collective de travail conclue en Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique le 21 janvier 2013 ;

- l'engagement de solidarité tel que repris dans la convention collective du 20 novembre 2006 (arrêté royal du 12 août 2008, paru au Moniteur belge le 14 octobre 2008 et enregistrée sous le numéro 85749/CO/111).

Art. 4.

Le FSEM-BIS est créé pour une durée indéterminée.

CHAPITRE II. – Champ d'application

Art. 5.

Ces statuts sont d'application aux employeurs et leurs ouvriers et ouvrières qui tombent sous le champ d'application du régime de pension sectoriel social, tel que prévu à l'article 3.

CHAPITRE III. – Administration

Art. 6.

Le FSEM-BIS est administré par un conseil d'administration composé paritairement de représentants des organisations les plus représentatives des travailleurs et des employeurs.

Le conseil d'administration est composé de 30 membres, soit 15 représentants des travailleurs et 15 représentants des employeurs.

Le mandat des membres du conseil d'administration est gratuit.

La commission paritaire désigne et révoque les membres du conseil d'administration ; elle peut modifier le nombre d'administrateurs fixé à l'alinéa 2.

Art. 7.

Chaque année, le conseil d'administration nomme en son sein un président et trois vice-présidents. Il désigne également la ou les personnes chargées du secrétariat.

La présidence est confiée à tour de rôle à un membre des représentants des travailleurs et à un membre des représentants des employeurs.

Pour la première année, la catégorie à laquelle appartient le président est déterminée par tirage au sort.

En cas d'absence du président, la séance du conseil d'administration est présidée par un vice-président. En cas d'absence simultanée du président et des vice-présidents, la séance est présidée par le doyen d'âge.

Art. 8.

Les membres du conseil d'administration sont nommés pour un terme de six ans. Leur mandat est renouvelable.

En cas de décès ou de démission d'un administrateur, la commission paritaire pourvoit à son remplacement.

Le nouveau membre désigné achève le mandat de son prédécesseur.

Art. 9.

Le conseil d'administration se réunit sur convocation du président. Celui-ci est tenu de réunir le conseil au moins une fois par an.

Lorsque cinq administrateurs le demandent, le président convoque le conseil en séance au plus tard dans les dix jours qui suivent la réception de la demande.

Les convocations comportent l'ordre du jour.

Le conseil ne peut décider valablement que sur les questions figurant à l'ordre du jour et en présence d'au moins la moitié des membres appartenant à la délégation ouvrière et d'au moins la moitié des membres de la délégation patronale.

Les comptes rendus des séances du conseil sont consignés dans le registre des procès-verbaux. Ils sont signés par le président ou son remplaçant et par le secrétaire.

Les membres du conseil reçoivent une copie des délibérations au plus tard pour la séance suivante.

Les copies ou extraits des procès-verbaux qui doivent être déposés au tribunal ou ailleurs sont signés par le président du conseil d'administration et par deux administrateurs dont un représentant les travailleurs, l'autre représentant les employeurs.

Lorsqu'il y a lieu de procéder au vote, un nombre égal de membres de chaque délégation doit prendre part au vote.

Si le nombre est inégal, le ou les membres les moins âgés s'abstiennent.

Les décisions sont prises à la majorité des deux tiers des votants.

Toutefois, les administrateurs ne peuvent pas prendre part aux délibérations dans lesquelles ils ont un intérêt personnel. Leur abstention est consignée aux procès-verbaux.

Art. 10.

Le conseil d'administration a pour mission de gérer le FSEM-BIS et de prendre toutes mesures nécessaires à son bon fonctionnement.

Il dispose des pouvoirs les plus étendus pour la gestion et l'administration du FSEM-BIS et pour la réalisation de son objet.

Le conseil d'administration détermine dans son budget annuel les frais d'administration à imputer sur les recettes du FSEM-BIS.

Le conseil d'administration agit en justice au nom du FSEM-BIS à la poursuite et à la diligence du président et des vice-présidents.

Il peut déléguer des compétences spéciales à un ou plusieurs de ses membres et même à des tiers.

Le conseil d'administration établit en son sein un collège de présidents composé du président et des 3 vice-présidents.

Ce collège des présidents assure la gestion courante du FSEM-BIS et fonctionne selon les décisions ou directives du conseil d'administration.

Le collège des présidents peut charger des tiers de la gestion journalière du FSEM-BIS ou peut se faire assister par ceux-ci.

Le collège des présidents peut également se faire assister par des spécialistes qui donnent préalablement leur avis.

Le fonctionnement, le nombre de spécialistes et leurs pouvoirs sont déterminés par décision du collège des présidents.

Art. 11.

Pour tous les actes autres que ceux pour lesquels le conseil a donné un pouvoir spécial, le FSEM-BIS sera valablement représenté à l'égard des tiers par les signatures conjointes de trois administrateurs (deux représentants des travailleurs, un représentant des employeurs) sans que ces administrateurs doivent produire une quelconque délibération ou une procuration particulière.

Art. 12.

Les administrateurs ne sont responsables que de l'exécution de leur mandat et ils ne prennent aucun engagement personnel, à cause de leur gestion, à l'égard des obligations du FSEM-BIS.

CHAPITRE IV. – Financement

Art. 13.

Le FSEM-BIS recevra du « Fonds de sécurité d'existence des fabrications métalliques », institué par décision du 13 janvier 1965 de la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, rendue obligatoire par arrêté royal du 10 février 1965, les moyens nécessaires au financement de ses frais de fonctionnement administratif.

Les modalités précises de ce financement sont définies dans une convention de gestion entre le FSEM-BIS et le « Fonds de sécurité d'existence des fabrications métalliques ».

CHAPITRE V. – Budget, comptes

Art. 14.

L'exercice prend cours le 1^{er} janvier et se clôture le 31 décembre. L'année 2013 constitue le premier exercice du FSEM-BIS.

Art. 15.

Chaque année, et au plus tard dans le courant du mois de décembre, le budget pour l'année suivante est soumis à l'approbation de la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique.

Art. 16.

Les comptes de l'année écoulée sont clôturés le 31 décembre.

Le conseil d'administration, ainsi que le réviseur désigné par la commission paritaire en vertu de l'article 12 de la loi du 7 janvier 1958, remettent chacun, par écrit, un rapport concernant l'exécution de leur mission au cours de l'année écoulée.

CHAPITRE VI. – Dissolution, liquidation

Art. 17.

Le FSEM-BIS ne peut être dissout que par décision unanime de la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique.

La dissolution visée à l'alinéa précédent ne pourra intervenir que dans l'une des deux situations suivantes :

- 1) l'abrogation préalable du régime de pension sectoriel social, tel que visé à l'article 3, et ce, conformément aux dispositions de l'article 10, § 1^{er}, 3^o de la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale ;
- 2) la perte de la qualité d'organisateur du régime de pension sectoriel social, telle que définie par la loi susmentionnée du 28 avril 2003.

La Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique devra nommer en même temps les liquidateurs, déterminer leurs pouvoirs et leur rémunération et définir la destination de l'actif net du FSEM-BIS.

CCT : 04.07.22

AR :

MB :

Numéro d'enregistrement : 175.621/C0/111

Date d'enregistrement : 30.09.22

Publication de l'enregistrement au MB : 21.10.22

1. Contenu :

La présente convention collective de travail a pour objet l'octroi d'une indemnité complémentaire sectorielle aux travailleurs de 58 ans et plus qui réduisent leurs prestations à un 4/5 temps ou à un mi-temps dans le cadre du crédit-temps fin de carrière

À partir du 1^{er} janvier 2022, le montant mensuel brut de l'indemnité s'élève à :

- 30 euros en cas de réduction des prestations à un 4/5 temps dans le cadre du crédit-temps fin de carrière
- 75 euros en cas de réduction des prestations à mi-temps dans le cadre du crédit-temps fin de carrière

2. Durée :

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

610ter. Indemnité complémentaire en cas de crédit-temps et d'emploi de fin de carrière

Convention collective de travail du 4 juillet 2022

INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE EN CAS DE CRÉDIT-TEMPS ET D'EMPLOI 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 ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique.

On entend par « ouvriers », les ouvriers et les ouvrières.

Art. 2. – Objet

La présente convention collective de travail a comme objet l'octroi d'une indemnité complémentaire sectorielle aux travailleurs de 58 ans ou plus, qui, dans le cadre de l'article 8 de la CCT 103 du 27 juin 2012, modifiée par la CCT 103ter du 20 décembre 2016, diminuent leurs prestations de travail à 4/5ième ou à mi-temps dans le cadre du crédit-temps fin de carrière.

En exécution de l'article 9 de la convention collective de travail du 27 octobre 2021 sur l'accord national 2021-2022 (n° d'enregistrement 169137/CO/111), une indemnité complémentaire sectorielle est octroyée à partir du 1^{er} janvier 2022. Les modalités, les conditions d'octroi et le montant de cette indemnité complémentaire sont réglés par la présente convention collective de travail.

Art. 3. – Conditions d'octroi

L'ouvrier qui remplit les conditions cumulatives suivantes, a droit à l'octroi de l'indemnité complémentaire sectorielle visée par cette CCT :

- 1) l'ouvrier doit avoir atteint l'âge de 58 ans. L'indemnité complémentaire est accordée à partir de l'âge de 58 ans. Si l'ouvrier a déjà réduit ses prestations dans le cadre du crédit-temps fin de carrière à un âge inférieur, le droit à l'indemnité complémentaire sectorielle peut être accordé à partir du mois où l'ouvrier atteint l'âge de 58 ans ;
- 2) l'ouvrier doit réduire ses prestations à 4/5^{ième} ou à mi-temps dans le cadre du crédit-temps fin de carrière en application de l'article 8 de la CCT 103 du 27 juin 2012, modifiée par la CCT 103^{ter} du 20 décembre 2016. L'application du crédit-temps fin de carrière doit pouvoir être prouvée au moyen de justificatifs délivrés par les autorités compétentes (Office national de l'emploi) ;
- 3) l'ouvrier doit recevoir des autorités compétentes (Office national de l'emploi) des indemnités d'interruption en raison du crédit-temps fin de carrière. L'allocation complémentaire sectorielle doit être considérée comme un complément aux prestations accordées pour les différentes branches de la sécurité sociale visées à l'article 2, alinéa 2, 1°, c de la loi du 12 avril 1965 relative à la protection du salaire des travailleurs ;
- 4) en raison du crédit temps fin de carrière, l'ouvrier doit subir une perte de salaire net supérieure à la somme de l'allocation d'interruption et l'indemnité complémentaire sectorielle prévue par la présente CCT. Pour constater cette perte de salaire net, le montant brut du salaire annuel imposable sur lequel des cotisations de sécurité sont dues, basé sur le salaire pour les prestations normales du mois précédant le crédit-temps fin de carrière, est comparé au montant brut du salaire annuel imposable sur lequel des cotisations de sécurité sociale sont dues, basé sur le salaire pour les prestations normales du mois au cours duquel le crédit-temps fin de carrière débute ;
- 5) l'ouvrier doit introduire une demande pour obtenir l'allocation complémentaire sectorielle dans les délais et selon les directives déterminés par le FSEFM.

Art. 4. – FSEFM

Le FSEFM est chargé de la mise en œuvre pratique de la procédure de demande, des modalités de paiement, du contrôle et de l'application de la présente convention collective de travail. Il met à cet effet les consignes nécessaires à disposition.

Le FSEFM est également chargé de la mise en œuvre pratique des déductions, transferts et déclarations légalement requis.

Tant l'employeur que l'ouvrier sont tenus de respecter les consignes du FSEFM.

L'employeur et/ou l'ouvrier ont toujours le droit, en cas de litige, de soumettre le dossier au FSEFM.

Art. 5. – Les indemnités

L'indemnité complémentaire sectorielle est accordée sur une base mensuelle. Le montant mensuel est accordé par mois entamé au cours duquel l'ouvrier remplit les conditions d'octroi.

Le montant mensuel brut de l'allocation est fixé au 1^{er} janvier 2022 :

- pour une réduction des prestations à 4/5^e dans le cadre du crédit-temps fin de carrière : 30 euros ;
- pour une réduction des prestations à mi-temps dans le cadre du crédit-temps fin de carrière : 75 euros.

Si nécessaire, ces montants sont limités de manière à ce que le paiement de l'indemnité complémentaire sectorielle de crédit-temps fin de carrière n'entraîne pas une augmentation du salaire net de l'ouvrier. Les calculs à cet effet sont effectués conformément aux dispositions de l'article 3.

Le droit à l'indemnité expire immédiatement dès la cessation du contrat de travail ou de la réduction de prestations dans le cadre du crédit-temps fin de carrière, ainsi que lors de la fin du droit aux indemnités d'interruption à la charge de l'Office national de l'emploi.

Art. 6. – Dispositions relatives au cumul

L'indemnité complémentaire sectorielle n'est pas cumulable avec les indemnités octroyées par le FSEFM en vertu des articles 21 bis et 22 de ses statuts.

Art. 7. – Evaluation

Les parties signataires s'engagent à réévaluer périodiquement l'indemnité complémentaire sectorielle pour crédit-temps fin de carrière, en tenant compte, entre autres, des moyens disponibles dans le FSEFM. Une première évaluation est prévue pour la fin de l'année 2022.

Art. 8. – Durée

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée à partir du 1^{er} janvier 2022.

Elle peut être dénoncée moyennant l'envoi d'une lettre recommandée au Président de la Commission paritaire et en respectant un délai de préavis de 6 mois.

CCT : 06.12.21

AR :

MB :

Numéro d'enregistrement : 171.222/CO/111

Date d'enregistrement : 21.03.22

Publication de l'enregistrement au MB : 31.03.22

1. Contenu :

TABLE DES MATIÈRES

Chapitres :

1. Champ d'application
2. Objet
3. Désignation de l'organisateur
4. Acquisition des droits de pension
5. Objectif
6. Les engagements de pension
7. Gestion et désignation de l'organisme de pension
8. Paiement des avantages
9. Engagement de solidarité
10. Gestion et désignation de l'organisme de solidarité
11. Procédure relative à la sortie d'un travailleur
12. Remplacement de la convention collective de travail
13. Durée et procédure de dénonciation et d'abrogation

Annexe A – Disposition particulière

Annexe n° 1 – Règlement de pension

Annexe A au règlement de pension

Annexe n° 2 – Cotisations

Annexe n° 3 – Règlement de la structure d'accueil

Annexe n° 4 – Règlement de solidarité

Annexe A au règlement de solidarité

Annexe n° 5 – Prestations de solidarité

2. Modification de CCT :

CCT 16.12.19 – AR 01.07.21 – MB 18.08.21 – Numéro d'enregistrement 156.837/CO/111

3. Durée :

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

630-a. Régime de pension sectoriel social

Convention collective de travail du 6 décembre 2021

**MODIFIANT LE REGIME DE PENSION SECTORIEL SOCIAL,
LE REGLEMENT DE PENSION ET LE REGLEMENT DE SOLIDARITE
ET LE REGLEMENT DE LA STRUCTURE D'ACCUEIL**

TABLE DES MATIERES

Chapitres

1. Champ d'application
2. Objet
3. Désignation de l'Organisateur
4. Acquisition de droits de pension
5. Objectif
6. Les engagements de pension
7. Gestion et désignation de l'organisme de pension
8. Paiement des avantages
9. Engagement de solidarité
10. Gestion et désignation de l'organisme de solidarité
11. Procédure relative à la sortie d'un travailleur
12. Remplacement de la convention collective de travail
13. Durée et procédure de dénonciation et d'abrogation

Annexe A – Disposition particulière

Annexe N° 1 – Règlement de pension

Annexe A au règlement de pension

Annexe N° 2 - Cotisations

Annexe N° 3 – Règlement de la structure d'accueil

Annexe N° 4 – Règlement de solidarité

Annexe A au règlement de solidarité

Annexe N° 5 – Prestations de solidarité

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

Art. 1^{er}.

§ 1. La présente convention s’applique aux employeurs et ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission Paritaire 111 des constructions métallique, mécanique et électrique, à l’exclusion des employeurs et ouvriers des entreprises exemptées du paiement d’une cotisation pour le régime de pension sectoriel, sur la base d’un accord d’entreprise relatif à l’instauration ou à l’élargissement d’un régime de pension complémentaire, conclu au plus tard le 31 décembre 1999, et pour autant que ce régime ait été approuvé par le Fonds de Sécurité d’Existence des Fabrications Métalliques (créé par décision du 13 janvier 1965 de la Commission Paritaire Nationale 111, rendue obligatoire par AR du 10 février 1965) et pour autant qu’elles soient également exemptées lors d’une adaptation ultérieure des cotisations.

Depuis l’introduction des cotisations pour la pension complémentaire dans le cadre de la dispense précitée, la notion d’entreprise doit être comprise dans le sens d’entité juridique ou, le cas échéant, d’unité technique d’exploitation, tel que décrit à l’article 14 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l’économie ou d’unité d’établissement au sens de l’article 16.9 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, dans le cas où l’entité juridique est constituée de plusieurs unités techniques d’exploitation ou de plusieurs entités autonomes.

Si lors de l’augmentation ultérieure des cotisations, elles ne peuvent pas bénéficier d’une exemption, elles relèvent intégralement du champ d’application de la présente convention collective de travail.

- § 2. S'il est mis fin au régime d'entreprise précité pour une raison ou l'autre, cet employeur et ses ouvriers tombent, dès la fin du régime, dans le champ d'application de la présente convention collective de travail.
- § 3. Sont également exclus du champ d'application de la présente convention les employeurs établis hors de Belgique dont les travailleurs sont détachés en Belgique au sens des dispositions du titre II de la directive (CEE) n° 1408/71 du Conseil.
- § 4. Lorsqu'un employeur, dans le cadre d'un transfert d'entreprise, d'établissement ou d'une partie d'entreprise ou d'établissement en conséquence d'un transfert conventionnel ou d'une fusion, d'une scission ou d'une autre transaction au sens de la convention collective de travail n° 32bis du 7 juin 1985 concernant le maintien des droits des travailleurs en cas de changement d'employeur du fait d'un transfert conventionnel d'entreprise et réglant les droits des travailleurs repris en cas de reprise de l'actif après faillite (telle que modifiée par la suite), a repris un régime de pension complémentaire avant le 1^{er} juillet 2018, l'employeur peut également être exempté, pour les ouvriers concernés par la reprise, du paiement d'une cotisation pour le régime de pension sectoriel, moyennant le respect des conditions telles que prévues dans la convention collective de travail du 28 mai 2018 concernant la modification et la coordination des statuts du « Fonds de sécurité d'existence des fabrications métalliques ».
- § 5. A partir du 1^{er} juillet 2018, il ne sera plus possible de prévoir des dispenses de paiements des cotisations pour le régime de pension sectoriel.
- § 6. Par ouvriers, il faut entendre les personnes occupées avec un contrat de travail pour ouvriers.

CHAPITRE II. – Objet

Art. 2.

La présente convention collective de travail a pour objet, conformément à l'article 10, § 2 de la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale, d'instaurer un régime de pension complémentaire sectoriel social en faveur des ouvriers de la Commission Paritaire 111 (ci-après « le régime PCS social CP 111 ») à compter du 1^{er} janvier 2007.

La loi du 28 avril 2003 sera désignée par l'abréviation LPC dans la suite du texte.

A partir du 1^{er} janvier 2009, le règlement de pension existant a été remplacé par le règlement de pension en annexe de la convention collective de travail du 21 décembre 2009 modifiant le régime de pension sectoriel social et le règlement de pension (numéro d'enregistrement 98661/CO/111).

A partir du 1^{er} janvier 2012, le règlement de pension existant a été remplacé par le règlement de pension en annexe de la convention collective de travail du 9 juillet 2012 modifiant le régime de pension sectoriel social et le règlement de pension (numéro d'enregistrement 110546/CO/111).

A partir du 1^{er} janvier 2013, le règlement de pension existant a été remplacé par le règlement de pension en annexe de la convention collective de travail du 21 janvier 2013 modifiant le régime de pension sectoriel social et le règlement de pension (numéro d'enregistrement 113884/CO/111).

A partir du 1^{er} janvier 2014, le règlement de pension existant a été remplacé par le règlement de pension en annexe de la convention collective de travail du 12 décembre 2014 modifiant le régime de pension sectoriel social et le règlement de pension (numéro d'enregistrement 125158/CO/111).

A partir du 1^{er} janvier 2016, le règlement de pension existant a été remplacé par le règlement de pension en annexe de la convention de travail du 19 octobre 2015 modifiant le régime de pension sectoriel social et le règlement de pension (numéro d'enregistrement 130657/CO/111).

A partir du 1^{er} juillet 2017, le règlement de pension existant a été remplacé par le règlement de pension en annexe de la convention de travail du 3 juillet 2017 modifiant le régime de pension sectoriel social et le règlement de pension et le règlement de solidarité (numéro d'enregistrement 141606/CO/111).

A partir du 1^{er} janvier 2018, le règlement de pension existant a été remplacé par le règlement de pension en annexe de la convention collective de travail du 18 février 2019 modifiant le régime de pension sectoriel social, le règlement de pension et le règlement de solidarité (numéro d'enregistrement 150713/CO/111).

A partir du 1^{er} janvier 2018, le règlement de solidarité a été annexé à la présente convention collective de travail du 18 février 2019 modifiant le régime de pension sectoriel social, le règlement de pension et le règlement de solidarité (numéro d'enregistrement 150713/CO/111). Ce règlement de solidarité a remplacé le règlement de solidarité existant en annexe de la convention collective de travail du 12 décembre 2014 modifiant le règlement de solidarité (numéro d'enregistrement 125159/CO/111).

Ce règlement de solidarité en annexe de la convention collective de travail du 12 décembre 2014 modifiant le règlement de solidarité (numéro d'enregistrement 125159/CO/111) remplaçait, à partir du 1^{er} janvier 2014, le règlement de solidarité en annexe de la convention collective de travail du 20 novembre 2006 portant création du fonds de solidarité et instituant un règlement de solidarité (numéro d'enregistrement 85749/CO/111).

A partir du 1^{er} janvier 2018, le règlement existant de la structure d'accueil chez Intégrale a été remplacé par le règlement de la structure d'accueil organisé par le Fonds de Pension Métal OFP via un règlement spécial en annexe de la convention collective de travail du 18 février 2019 modifiant le régime de pension sectoriel social, le règlement de pension et le règlement de solidarité (numéro d'enregistrement 150713/CO/111).

A partir du 1^{er} janvier 2019, les règlements de pension et de solidarité existants et le règlement de la structure d'accueil ont été remplacés par le règlement de pension, le règlement de solidarité et le règlement de la structure d'accueil en annexe de la présente convention collective de travail du 16 décembre 2019 modifiant le régime de pension sectoriel social, le règlement de pension et le règlement de solidarité (numéro d'enregistrement 156837/CO/111), en ajoutant

une Annexe A (qui fait partie intégrante de la présente convention collective » de travail) contenant les règles relatives aux situations visées par cette annexe.

A partir du 1^{er} janvier 2021, les règlement de pension, règlement de solidarité, règlement de la structure d'accueil et annexe A existants sont remplacés par le règlement de pension, le règlement de solidarité, le règlement de la structure d'accueil et l'Annexe A en annexe à la convention collective de travail du 6 décembre 2021 modifiant le régime de pension sectoriel social, le règlement de pension, le règlement de solidarité et le règlement de la structure d'accueil.

Art. 3.

Les parties signataires demandent que la présente convention collective de travail ainsi que les annexes soient rendues obligatoires le plus rapidement possible par Arrêté royal.

CHAPITRE III. – Désignation de l'organisateur

Art. 4.

Conformément à l'article 3, § 1, 5° de la LPC, le Fonds de Sécurité d'Existence des Fabrications Métalliques – BIS (créé par la convention collective de travail du 15 avril 2013 de la Commission Paritaire 111, numéro d'enregistrement 116824/CO/111) est désigné comme Organisateur du régime de pension sectoriel social pour les ouvriers de la Commission Paritaire 111 – ou en abrégé « le régime PCS social CP 111 » - tel que fixé dans la présente convention collective de travail et les annexes jointes.

Ce fonds sera appelé ci-dessous « l'Organisateur ».

Pour la perception des cotisations du régime PCS social CP 111, l'Organisateur fait appel au Fonds de Sécurité d'Existence des Fabrications Métalliques, qui perçoit les cotisations tel que défini à l'Annexe n° 2 à la présente convention collective de travail et reverse celles-ci à l'organisme de pension et de solidarité, au nom et pour le compte de l'Organisateur

CHAPITRE IV. – Acquisition de droits de pension

Art. 5.

Conformément à l'article 17 de la LPC et conformément à l'article 23 de l'Annexe n° 1 à cette convention collective du travail (le règlement de pension), tous les ouvriers, qui étaient occupés ou seront occupés, dans une entreprise visée à l'article 1, peuvent faire valoir leur droit à une pension complémentaire sectorielle, quelle que soit la nature du contrat de travail les liant à l'employeur, dans les conditions des règlements de pension et de solidarité.

CHAPITRE V. – Objectif

Art. 6.

§ 1. En faveur des personnes visées dans cette convention collective de travail qui peuvent faire valoir des droits en vertu du régime PCS social CP 111, le Fonds de Sécurité d'Existence des Fabrications Métalliques (créé par décision du 13 janvier 1965 de la Commission Paritaire Nationale 111, rendue obligatoire par AR du 10 février 1965) percevra, au nom et pour le compte de l'Organisateur, des cotisations visant à financer le présent régime de pension sectoriel social.

Le montant de la cotisation et les modalités de perception sont fixés dans l'Annexe n° 2 à la présente convention collective de travail et les statuts du Fonds de Sécurité d'Existence des Fabrications Métalliques.

§ 2. Cette cotisation sera utilisée, d'une part, pour financer les engagements de pension dans le chef des affiliés au régime sectoriel, et d'autre part, pour financer un engagement de solidarité tel que visé au titre 2, chapitre 9 de la LPC.

CHAPITRE VI. – Les engagements de pension

Art. 7.

§ 1. Ces engagements de pension dans le régime PCS social CP 111 constituent des engagements de l'Organisateur à l'égard de l'affilié.

§ 2. Depuis l'introduction du régime PCS (social) CP 111 au 1^{er} avril 2000, les engagements de pension ont subi les modifications significatives suivantes :

- plan 1 : l'engagement de pension initial de type contribution fixe avec un rendement garanti de 3,25 % par an, auquel il a été mis un terme le 31 décembre 2008 ;
- plan 2 : l'engagement de pension de type contributions fixes avec rendement garanti, égal au taux d'intérêt appliqué pour le calcul de la garantie de rendement minimum légal conformément à l'article 24 § 2 LPC, qui a été introduit le 1^{er} janvier 2009 en remplacement du Plan 1 (après la résiliation de ce dernier le 31 décembre 2008) et auquel il a été mis un terme le 31 décembre 2012 ;
- plan 3 : l'engagement de pension introduit le 1^{er} janvier 2013 en remplacement du Plan 2 (après la résiliation de ce dernier le 31 décembre 2012). Le Plan 3 est un engagement de pension de type contributions fixes sans rendement garanti. L'Organisateur garantit uniquement le paiement des contributions fixes et ne garantit pas de rendement, sans préjudice de la garantie de rendement minimum légale conformément à l'article 24 § 2 LPC.

Tant le Plan 1 arrêté et le Plan 2 arrêté que le Plan 3 ouvert sont gérés par le Fonds de pension Métal OFP, conformément à l'article 8.

CHAPITRE VII. – Gestion et désignation de l'organisme de pension

Art. 8.

§ 1. La gestion des engagements de pension (Plan 1, Plan 2 et Plan 3) comprend les aspects suivants : la gestion administrative, financière, comptable et actuarielle.

§ 2. Cette gestion est confiée par l'Organisateur à une institution de retraite professionnelle :

le Fonds de Pension Métal OFP, (agréé le 18.12.2007 avec numéro d'identification FSMA 50.585), siège social établi à 1000 Bruxelles, Galerie Ravenstein 4 boîte 7 et numéro d'entreprise 0892.343.382.

§ 3. Les règles des engagements de pension sont définies dans un règlement de pension qui figure en Annexe n° 1 à la présente convention collective de travail et qui en fait partie intégrante.

Le règlement de pension peut être consulté par les affiliés sur le site Internet du Fonds de Pension Métal OFP (www.pfondsmet.be, à la rubrique « documents »).

§ 4. Conformément à l'article 41, § 1 de la LPC, les statuts de l'organisme de pension – qui peuvent être consultés sur le site Internet du Fonds de Pension Métal OFP (www.pfondsmet.be, à la rubrique « documents ») prévoient la création d'un Conseil d'Administration qui se composera pour moitié de membres désignés par les organisations représentatives des travailleurs et pour moitié de membres désignés par l'organisation représentative de l'employeur.

Les missions de ce Conseil d'Administration sont décrites au chapitre 16 du règlement de pension ci-joint (Annexe n° 1) et sont exécutées conformément aux statuts du Fonds de Pension Métal OFP.

CHAPITRE VIII. – Paiement des avantages

Art. 9.

La procédure, les modalités et la forme du paiement des avantages sont décrites dans les chapitres 8 à 11 du règlement de pension ci-joint (Annexe n° 1 à la présente convention collective de travail.

CHAPITRE IX. – Engagement de solidarité

Art. 10.

En vue du financement de l'engagement de solidarité, le Fonds de Sécurité d'Existence des Fabrications Métalliques verse au nom et pour compte de l'Organisateur, une cotisation, comme mentionné à l'Annexe n° 2 à cette convention collective de travail, à l'organisme de solidarité.

Cet engagement de solidarité constitue un engagement de l'Organisateur à l'égard de l'affilié.

CHAPITRE X. – Gestion et désignation d'un organisme de solidarité

Art. 11.

§ 1. La gestion de l'engagement de solidarité comprend les aspects suivants : la gestion administrative, financière, comptable et actuarielle.

§ 2. Cette gestion est confiée par l'Organisateur à une institution de retraite professionnelle :

Le Fonds de Pension Métal OFF, (agrée le 18.12.2007 avec numéro d'identification FSMA 50.585), siège social établi à 1000 Bruxelles, Galerie Ravenstein 4 boîte 7 et numéro d'entreprise 0892.343.382.

§ 3. Les règles de l'engagement de solidarité sont fixées dans un règlement de solidarité repris à l'Annexe n° 4 à cette convention collective de travail et dont il fait partie intégrante.

Le règlement de solidarité peut être consulté par les ouvriers affiliés sur le site Internet du Fonds de Pension Métal OFP (www.pfondsmet.be), à la rubrique « documents ».

CHAPITRE XI. – Procédure relative à la sortie d'un travailleur

Art. 12.

La procédure relative à la sortie d'un travailleur est décrite aux chapitres 13 et 14 du règlement de pension ci-joint (Annexe n° 1 à la présente convention collective de travail).

CHAPITRE XII. – Remplacement de la convention collective de travail

Art. 13.

§ 1. La présente convention collective de travail remplace à partir du 1^{er} janvier 2021 la convention collective de travail du 16 décembre 2019 modifiant le régime de pension sectoriel social, le règlement de pension et le règlement de solidarité (numéro d'enregistrement(156837/CO/111)..

§ 2. Tous les droits, constitués dans le cadre des conventions collectives de travail précitées, sont conservés et continuent d'être gérés par le Fonds de Pension Métal OFP.

CHAPITRE XIII. – Durée et procédure de dénonciation et d'abrogation

Art. 14.

§ 1. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2021 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée avec un préavis de six mois par lettre recommandée adressée au président de la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique.

La décision de dénonciation ne peut être prise qu'à l'unanimité et pour autant que 80 % des membres effectifs ou suppléants représentant les employeurs ainsi que 80 % des membres effectifs ou suppléants qui représentent les travailleurs au sein de la Commission paritaire 111 soient présents.

§ 2. Le présent régime PCS social CP 111 ne peut être abrogé que moyennant le respect de la procédure suivante :

1° La décision d'abroger le régime de pension doit être prise à l'unanimité par la Commission Paritaire 111.

Conformément à l'article 10 § 1 3° de la LPC, cette décision n'est valable que si elle bénéficie du soutien de 80 % des voix de tous les membres effectifs ou suppléants représentant les employeurs au sein de la Commission Paritaire 111 et de 80 % de tous les membres effectifs ou suppléants qui représentent les travailleurs.

2° La décision d'abroger le régime de pension sera communiquée par le président de la Commission Paritaire à l'Organisateur par lettre recommandée. Il faudra toujours respecter un délai de préavis de 6 mois.

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 A

A LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 6 DÉCEMBRE 2021 MODIFIANT LE REGIME DE PENSION SECTORIEL SOCIAL, LE REGLEMENT DE PENSION, LE REGLEMENT DE SOLIDARITE ET LE REGLEMENT DE LA STRUCTURE D'ACCUEIL

REGLES SPECIALES

Partie 1

Art. 1^{er}.

Le règlement de la partie 1 de la présente Annexe A s'applique aux travailleurs pour lesquels des déclarations DmfA ont été faites en qualité d'employé sur la base de la qualification précédemment donnée par l'employeur et pour lesquels, à la suite d'une décision judiciaire sur la base de laquelle l'ONSS a établi un avis rectificatif, il a été décidé qu'ils appartiennent à la Commission Paritaire 111 en ce qui concerne la période de requalification, ci-après dénommée « la période désignée ».

Art. 2.

Par dérogation aux articles 6, 7 et 8 de la présente convention collective de travail, si ces travailleurs étaient couverts par la convention collective de travail relative au régime de pension social sectoriel de la Commission Paritaire 209 pour la période désignée, le régime PCS social CP 111 établi par la présente convention collective de travail ne s'applique pas pour cette période désignée. Leurs droits à une pension complémentaire et aux prestations de solidarité pour la période désignée sont régis par les dispositions des conventions collectives de travail relatives au système de pension sociale sectorielle de la Commission paritaire 209 (applicable pendant la période désignée).

Art. 3.

Par dérogation à l'article 4 de la présente convention collective et conformément à l'article 3, § 1, 5° et à l'article 8/1 de la LPC, le Fonds Social pour les Employés du Métal-Bis – Fonds de Sécurité d'existence créé par la convention collective de travail du 9 octobre 2017 de la Commission Paritaire 209, numéro d'enregistrement 142818/CO/209 et ses éventuelles prédécesseurs et successeurs à titre général ou particulier, agit en tant qu'Organisateur du régime sectoriel social de pension des travailleurs visés à la partie 1 de la présente Annexe A pour la période indiquée et conformément aux conditions fixées dans les conventions collectives de travail relatives au régime sectoriel social de pension applicable dans la Commission Paritaire 209.

Partie 2

Art. 4.

Pour les ouvriers affiliés au régime PCS social CP 111 institué par la présente convention collective, pour lesquels il a été décidé qu'ils appartenaient à la Commission Paritaire 209 à la suite d'une décision judiciaire à l'occasion de laquelle l'ONSS a établi un avis rectificatif, il est convenu de faire dérogation aux articles 2 [16°] et chapitre 14 (particulièrement l'article 25) du règlement de pension et à l'article 2 [11°] du règlement de solidarité et que leur requalification n'est pas considérée comme une sortie dans la mesure où (i) leur employeur a participé au régime PCS social CP 111 pour la période indiquée, (ii) les versements de cotisations et les droits de pension complémentaire en cours de constitution (et pas encore définitivement ouverts) et qui n'ont pas été transférés de ce régime PCS social CP 111 ne sont pas contestés et (iii) de ce fait, en faveur du travailleur redésigné, des droits ne sont reconnus que dans un seul régime de pension sectoriel pour la période indiquée.

Les règlements de pension et de solidarité, ajoutés comme Annexes n° 1 et n° 4 à la présente convention collective de travail du 6 décembre 2021 modifiant le régime de pension sectoriel social, le règlement de pension, le règlement de solidarité et le règlement de la structure d'accueil doivent, pour les situations visées à la présente Annexe A, être lus et appliqués conformément aux dispositions de la présente Annexe A, comme il est également développé dans une Annexe A aux règlements de pension et de solidarité.

ANNEXE N° 1

A LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 6 DÉCEMBRE 2021 MODIFIANT LE REGIME DE PENSION SECTORIEL SOCIAL, LE REGLEMENT DE PENSION, LE REGLEMENT DE SOLIDARITE ET LE REGLEMENT DE LA STRUCTURE D'ACCUEIL

REGLEMENT DE PENSION

TABLES DES MATIERES

Chapitres

1. Objet
2. Définitions des notions
3. Affiliation
4. Rendement attribué
5. Droits et obligations de l'Organisateur
6. Droits et obligations de l'affilié (et ou de ses bénéficiaires) et du bénéficiaire de pension
7. Droits et obligations de l'organisme de pension
8. Objectif des engagements de pension sectoriels
9. Paiement des pensions complémentaires
10. Modalités du paiement
11. Forme de paiement lors de la mise à la retraite
12. Modalités et forme de paiement en cas de décès
13. Réserves acquises
14. Procédure en cas de sortie au sens de l'article 2, 16° 1° et 3) du présent règlement de pension
15. Procédure en cas de sortie au sens de l'article 2, 16° 2) du présent règlement
16. Comptes du Fonds de Pension Métal OFP
17. Conseil d'Administration
18. Rapport de transparence
19. Information annuelle aux affiliés
20. Procédure en cas de non-paiement de la cotisation de pension
21. Traitement et protection des données personnelles
22. Droit de modification

23. Loi Opt-out du 7 mai 2020 portant des mesures exceptionnelles dans le cadre de la pandémie COVID 19 en matière de pensions, pension complémentaire et autres avantages complémentaires en matière de sécurité sociale
24. Date d'entrée en vigueur du règlement de pension

Annexe A au règlement de pension

CHAPITRE I^{er}. – Objet

Art. 1^{er}.

- § 1. Le présent règlement de pension sectorielle est établi en exécution de l'article 8 § 3 de la convention collective de travail du 6 décembre 2021 modifiant le régime de pension sectoriel, le règlement de pension, le règlement de solidarité et le règlement de la structure d'accueil.
- § 2. Ce règlement de pension définit les droits et obligations de l'Organisateur, de l'organisme de pension, des employeurs, des affiliés (et/ou de leurs bénéficiaires) et des bénéficiaires de pension.

Il fixe en outre les conditions d'affiliation et les règles d'exécution des engagements de pension du régime PCS social CP 111.

Les affiliés (et/ou leurs bénéficiaires) et les bénéficiaires de pension peuvent consulter le présent règlement de pension sur le site Internet du Fonds de Pension Métal OFP (www.pfondsmet.be), sous la rubrique « Documents ».

L'utilisation de la forme masculine partout dans le présent règlement de pension renvoie à toutes les personnes, quels que soient leur sexe ou leur genre.

CHAPITRE II. – Définitions des notions

Art. 2.

Pour l'application du présent règlement, il faut entendre par :

1° **LPC**

La loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale, complétée par ses arrêtés d'exécution.

Les notions utilisées dans le présent règlement doivent être comprises dans leur sens prévu à l'article 3 de la LPC, sauf si ce règlement de pension (ou une annexe à ce règlement de pension) prévoit une signification spécifique.

2° **FSMA**

L'Autorité des services et Marchés financiers, organisme autonome créé par la loi du 2 août 2002 relative à la surveillance et aux services financiers (anciennement CBFA).

3° **La Commission Paritaire 111**

L'organe paritaire au sein duquel le régime PCS social CP 111 a été créé, connu sous la dénomination Commission Paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique.

4° **La convention collective de travail du 6 décembre 2021**

La convention collective de travail du 6 DÉCEMBRE 2021 modifiant le régime de pension sectoriel, le règlement de pension, le règlement de solidarité et le règlement de la structure d'accueil.

5° **L'organisateur**

Conformément à l'article 3, § 1, 5° de la LPC, le Fonds de Sécurité d'Existence des Fabrications Métalliques – BIS (créé par la convention collective

de travail du 15 avril 2013 de la Commission Paritaire 111, numéro d'enregistrement 116824/CO/111) a été désigné comme organisateur de ce régime PCS social CP 111 par les organisations représentatives représentées au sein de la Commission Paritaire 111.

6° L'organisme de pension : le Fonds de Pension Métal OFF

L'institution de retraite professionnelle qui est désignée par l'Organisateur en exécution de la convention collective de travail du 6 décembre 2021 pour la gestion et l'exécution du régime PCS social CP 111 est le Fonds de Pension Métal OFF, agréé le 18.12.2007 avec numéro d'identification FSMA 50.585, siège social établi à 1000 Bruxelles, Galerie Ravenstein 4 boîte 7 et numéro d'entreprise 0892.343.382 .

7° Les engagements de pension

Les engagements ci-dessous d'une pension complémentaire dans le régime PCS social CP 111 pris par l'Organisateur envers les affiliés et/ou leur(s) bénéficiaire(s) et les bénéficiaires de pension conformément aux conventions collectives de travail, tel que mentionné à l'article 2 de la convention collective de travail du 6 décembre 2021, qui ont subi les modifications significatives suivantes depuis l'introduction du régime PCS (social) CP 111 au 1^{er} avril 2000 :

- plan 1 : l'engagement de pension initial de type contribution fixe avec un rendement garanti de 3,25 % par an, qui a été arrêté le 31 décembre 2008 ;
- plan 2 : l'engagement de pension de type contributions fixes avec rendement garanti égal au taux d'intérêt appliqué pour le calcul de la garantie de rendement minimum légal conformément à l'article 24 § 2 LPC, qui a été introduit le 1^{er} janvier 2009 en remplacement du Plan 1 (après l'arrêt de celui-ci à la date du 31 décembre 2008) et qui a été arrêté le 31 décembre 2012 ;
- plan 3 : l'engagement de pension qui a été introduit le 1^{er} janvier 2013 en remplacement du Plan 2 (après l'arrêt de celui-ci à la date du 31 décembre 2012). Le Plan 3 est un engagement de pension de type contributions fixes sans rendement garanti. L'Organisateur garantit uni-

quement le paiement des contributions fixes et n'assure pas de rendement garanti, sans préjudice de la garantie de rendement minimum légale conformément à l'article 24 § 2 LPC.

Le Plan 1 arrêté, le Plan 2 arrêté et le Plan 3 en cours sont tous gérés par le Fonds de Pension Métal OFP, conformément à l'article 8.

8° La pension complémentaire

Le capital (ou la rente correspondante) auquel un affilié a droit, sur base a) des versements obligatoires de l'Organisateur fixés dans le présent règlement de pension, b) le cas échéant, des prestations octroyées dans le cadre de l'engagement de solidarité et c) le cas échéant, de la participation bénéficiaire.

9° L'employeur

L'entreprise ressortissant à la Commission Paritaire 111 et tombant dans le champ d'application de la convention collective de travail du 6 décembre 2021.

10° Les affiliés

Les affiliés peuvent être divisés en 2 catégories :

- les affiliés actifs : les ouvriers d'un employeur qui relève de la Commission Paritaire 111, pour lesquels l'Organisateur a mis en place le régime PCS social CP 111, qui sont actifs dans le secteur et qui remplissent et continuent à remplir les conditions d'affiliation déterminées à l'article 3 du présent règlement de pension ;
- les affiliés passifs : les anciens affiliés actifs d'un employeur qui relève de la Commission Paritaire 111, qui, conformément à l'article 26 du présent règlement de pension, ont laissé leurs réserves acquises auprès de l'organisme de pension.

Dans la pratique, il s'agit en particulier des ouvriers déclarés sous les DmfA codes travailleurs :

- 015 sans sous-type (ouvriers de la catégorie ordinaire) ;
- 015 – avec sous-type 2 (apprentis avec contrat d'apprentissage industriel à partir du 1^{er} janvier de l'année où ils atteignent l'âge de 19 ans) ;
- 035 – avec sous-type 2 (apprentis avec contrat d'apprentissage industriel jusqu'au 31 décembre inclus de l'année où ils ont atteint l'âge de 18 ans).

11° Le bénéficiaire

Le bénéficiaire est la personne physique à qui le versement de la prestation en cas de décès doit être effectué conformément aux dispositions du présent règlement de pension, en cas de décès de l'affilié avant la mise à la retraite.

12° Le bénéficiaire désigné

Le bénéficiaire désigné est la personne physique qui, conformément à l'article 17 du présent règlement de pension a été désignée comme bénéficiaire par l'affilié, par courrier recommandé à l'aide du formulaire D1 prévu à cet effet, pour le versement en cas de décès avant la mise à la retraite.

Si l'affilié est marié au moment du décès (rang 1) ou cohabite légalement (rang 2), cette désignation vient à expiration.

Pour les affiliés actifs, le nom ou les noms du (des) bénéficiaire(s) désigné(s) est (sont) mentionné(s) sur le relevé annuel des droits à retraite. Les affiliés passifs peuvent trouver ces informations dans l'application web MyBenefit sur le site Internet du Fonds de Pension Métal OFP (www.pfondsmet.be), sous la rubrique « MyBenefit ».

13° Les réserves acquises

Les réserves auxquelles un affilié a droit à un moment donné, sont égales au montant se trouvant sur son compte individuel et constitué des cotisations versées par l'Organisateur majorées du rendement net en application de l'article 5 et, le cas échéant, de la participation bénéficiaire attribuée.

14° Les prestations acquises

Lorsque l'affilié, après avoir quitté le secteur, laisse ses réserves acquises au Fonds de Pension Métal OFP, la prestation acquise est la prestation à laquelle l'affilié peut prétendre au moment de la mise à la retraite.

15° La garantie de rendement minimum légal

Il s'agit de la garantie de rendement minimum légal telle que prévue à l'article 24 de la LPC, ou le cas échéant, pour les affiliés passifs, à l'article 3, § 3 de l'AR du 14 novembre 2003 portant exécution de la LPC, qui doit être garantie au plus tard au moment exigé par la LPC.

Le cas échéant, les réserves acquises sont apurées par l'Organisateur pour garantir la garantie de rendement minimum légal, selon l'article 30 de la LPC.

La méthode verticale s'applique pour la capitalisation des contributions et l'application de la garantie de rendement minimum légal.

Cela signifie qu'en cas de modification du taux d'intérêt, le(s) ancien(s) taux est/sont d'application, jusqu'au moment de la modification, sur les contributions dues sur la base du présent règlement avant la modification.

Le nouveau taux d'intérêt s'applique sur les contributions dues sur la base du présent règlement depuis la modification et sur le montant résultant de la capitalisation à l'ancien taux d'intérêt des contributions dues sur la base du présent règlement jusqu'à la modification.

La garantie de rendement minimum légal est calculée par engagement de pension (Plan 1, Plan 2 et Plan 3).

16° La sortie

La notion de sortie comprend les situations suivantes :

- 1) soit l'expiration du contrat de travail, autrement que par le décès ou la mise à la retraite, qui n'est pas suivie par la conclusion d'un contrat de travail avec un employeur qui tombe également sous le champ d'application du régime PCS social CP 111 ;
- 2) soit la fin de l'affiliation en raison du fait que l'ouvrier ne remplit plus les conditions d'affiliation du régime PCS sectoriel CP 111, sans que cela ne coïncide avec l'expiration du contrat de travail, autrement que par le décès ou la mise à la retraite ;
- 3) soit la fin de l'affiliation en raison du fait que l'employeur ou, en cas de transfert de contrat de travail, le nouvel employeur, ne relève plus du champ d'application de la Commission Paritaire 111.

17° L'AR de 1969

L'AR du 14 mai 1969 concernant l'octroi d'avantage extralégaux aux travailleurs, visés par l'AR n° 50 du 24 octobre 1967 relatif à la pension de retraite et de survie des travailleurs salariés.

18° Le salaire trimestriel

Le salaire brut à 100 % d'un trimestre, tel que déclaré à l'Office National de Sécurité Sociale (donc non majoré de 8 %).

19° Les cotisations trimestrielles

Les cotisations sont versées par les employeurs au Fonds de Sécurité d'Existence des Fabrications Métalliques, qui se charge de la perception au nom et pour le compte de l'Organisateur. Le montant des cotisations est fixé à l'Annexe n° 2 à la convention collective de travail du 6 décembre 2021 dans les statuts du Fonds de sécurité d'existence des Fabrications Métalliques.

20° L'âge de la pension

Par âge de la pension, il faut toujours entendre l'âge de la pension légale, conformément à l'article 2, § 1^{er} de l'AR du 23 décembre 1996 portant exécution des articles 15, 16 et 17 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions.

L'âge de la pension est de 65 ans jusqu'au 31 janvier 2025, pour les pensions légales prises à partir du 1^{er} février 2025, l'âge de la pension est de 66 ans, et pour les pensions légales prises à partir du 1^{er} février 2030, l'âge légal de la pension est de 67 ans.

21° Mise à la retraite

La prise de cours effective de la pension légale de retraite (anticipée) relative à l'activité professionnelle qui a donné lieu à la constitution des prestations complémentaires en vertu du régime PCS social CP 111, c'est-à-dire en l'occurrence la pension légale des travailleurs salariés.

En vertu des mesures transitoires légales, la prise de la pension complémentaire, à la demande de l'affilié qui est entré en RCC (Régime de Chômage avec Complément d'entreprise) dans les cas prévus à l'article 16 du présent règlement de pension, peut être assimilée à la mise à la retraite.

A partir du 1^{er} janvier 2019, cela sera également le cas lorsque l'affilié qui est entré en RCC, prend la pension légale de retraite anticipée.

22° La structure d'accueil

Le règlement spécial au sein du Fonds de Pension Métal OFP, applicable à partir du 1^{er} janvier 2018, dans lequel les réserves des 'entrants' qui ont choisi de transférer les réserves constituées dans le plan de pension de leur ancien employeur ou organisateur vers le Fonds de Pension Métal OFP seront versées.

Ce règlement de la structure d'accueil est repris en Annexe n° 3 de cette convention collective de travail du 6 décembre 2021, dont il fait partie intégrante.

Les réserves entrantes versées sur le compte de transfert individuel de l'affilié dans cette structure d'accueil sont gérées dans un compartiment séparé du « patrimoine distinct pension » au sein du Fonds de Pension Métal OFF.

23° La Période de Service Effective

La période pour laquelle une cotisation trimestrielle est payée sur base du « Salaire trimestriel d'une Période de Service Effective » .

24° La Période Assimilée

La période pour laquelle des prestations de solidarité ont été attribuées calculée conformément aux conditions retenues dans le Règlement de solidarité repris en Annexe n° 4 de la convention collective de travail du 6 décembre 2021.

25° Le bénéficiaire de pension

Il existe 2 catégories de bénéficiaires de pension :

- l'affilié qui, conformément à l'article 21, a opté pour le paiement de la pension complémentaire sous forme de rente versée par le Fonds de Pension Métal OFF ;
- le bénéficiaire qui, conformément à l'article 22, a opté pour le paiement de la prestation en cas de décès sous forme de rente versée par le Fonds de Pension Métal OFF.

26° Le régime PCS social CP 111

Le régime de pension complémentaire sectoriel social institué par l'Organisateur en faveur des ouvriers de la Commission Paritaire 111 dont les règles en matière d'engagements de pension ont été définies dans le présent règlement de pension et dont les règles en matière d'engagement de solidarité ont été définies dans le règlement de solidarité.

27° LIRP

La loi du 27 octobre relative au contrôle des institutions de retraite professionnelle, complétée par son arrêté d'exécution.

CHAPITRE III. – Affiliation

Art. 3.

§ 1. Le règlement de pension s'applique de manière contraignante à tous les ouvriers qui sont (ou seront) liés au 1^{er} janvier 2021 ou après à leur employeur par un contrat de travail, quelle que soit la nature de ce contrat de travail et qui sont déclarés sous les codes travailleurs DmfA 015 :

- 015 – sans sous-type (ouvriers de la catégorie ordinaire) ;
- 015 – avec sous-type 2 (apprentis avec contrat d'apprentissage industriel à partir du 1^{er} janvier de l'année où ils atteignent l'âge de 19 ans) ;
- 035 – avec sous-type 2 (apprentis avec contrat d'apprentissage industriel jusqu'au 31 décembre inclus de l'année où ils ont atteint l'âge de 18 ans).

§ 2. Sont toutefois expressément exclus les ouvriers qui sont occupés chez ces mêmes employeurs et qui sont expressément exclus du paiement des cotisations par les statuts du Fonds de Sécurité d'Existence des Fabrications Métalliques.

§ 3. Les ouvriers précités demeurent affiliés tant qu'ils sont en service et qu'ils remplissent les conditions d'affiliation.

Les ouvriers qui ont pris leur pension légale (anticipée) et qui sont (restent) encore au service d'un employeur au sens de l'article 2, 9° du présent règlement de pension ne sont (demeurent) cependant pas (plus) affiliés au régime PCS social CP 111.

§ 4. Il existe une exception : les ouvriers qui ont effectivement pris leur pension légale (anticipée) avant le 1^{er} janvier 2016 et qui, avant le 1^{er} janvier 2016,

ont continué à être occupés de manière ininterrompue par un employeur au sens de l'article 2, 9° du présent règlement de pension, demeurent affiliés au régime PCS social CP 111 en vertu de la mesure transitoire prévue à l'article 63/6 de la LPC, tant que cette activité professionnelle se poursuit sans interruption.

L'activité professionnelle est considérée comme interrompue :

- *jusqu'au 31 décembre 2017* : lorsque pour l'ouvrier pensionné concerné aucune cotisation a été versée durant un trimestre ;
- *à partir du 1 janvier 2018* : lorsque dans les données DmfA une date de fin de l'emploi s'est mentionnée pour l'ouvrier pensionné concerné.

§ 5. Au moment de la première affiliation au régime PCS social CP 111, l'affilié reçoit sur son e-box une lettre de bienvenue expliquant le fonctionnement du Fonds de Pension Métal OFP. Cette lettre peut également être consultée par l'affilié sur le site Internet du Fonds de Pension Métal OFP (www.pfondsmet.be, à la rubrique « documents »).

Art. 4.

Le règlement de pension s'applique immédiatement aux ouvriers susmentionnés.

La date d'entrée en service chez l'employeur constitue donc aussi la date d'affiliation au régime PCS social CP 111.

CHAPITRE IV. – Rendement attribue

Art. 5.

§ 1. Sous réserve du § 2, le rendement net de l'année comptable est, à la fin de la même année, attribué proportionnellement aux réserves acquises au 31 décembre de l'année comptable précédente d'une part, et aux cotisations trimestrielles de l'année dont il question d'autre part, en tenant compte de la date de valeur respective de chaque cotisation trimestrielle.

La date de valeur de chaque cotisation trimestrielle est le premier jour du deuxième trimestre qui suit le trimestre auquel se rapporte la cotisation.

La capitalisation s'effectue à compter du 1^{er} janvier 2022 :

1. jusqu'à la date de la mise à la retraite ou, pour les ouvriers retraités tels que visés par l'article 15*bis*, jusqu'au moment de la cessation du travail autorisé, ou
2. jusqu'au premier jour du mois qui suit le jour où l'affilié est décédé.

Après clôture de chaque année comptable, le rendement net à attribuer est défini sur base du résultat financier du compartiment concerné dans le « patrimoine distinct pension » au sein du Fonds de Pension Métal OFP dans lequel les engagements de pension sont gérés, dont on déduit les charges d'exploitation, les provisions pour risques et charges et les impôts sur le résultat.

Dans une année comptable non clôturée et pour les trimestres clôturés, le rendement net par trimestre est défini sur base du résultat financier, dans le trimestre concerné du compartiment concerné dans le « patrimoine distinct pension » au sein du Fonds de Pension Métal OFP dans lequel les engagements de pension sont gérés, compte tenu d'une estimation de 0,07 % pour les charges d'exploitation.

Pour les trimestres non clôturés le rendement net est fixé à 0 %.

- § 2. Le rendement net positif sous le Plan 3 n'est attribué qu'à concurrence de 80 %. Le solde à concurrence de 20 % est versé dans une réserve collective. Le rendement net négatif sous le Plan 3 est entièrement attribué, sans que l'Organisateur puisse toutefois porter atteinte à la garantie de rendement minimum légal.

Si les réserves acquises sous le Plan 3 dépassent le montant des cotisations versées dans le Plan 3 et capitalisées au taux utilisé pour le calcul de la garantie de rendement minimum légal, le surplus sera également versé dans cette réserve collective.

Cette réserve collective peut être utilisée pour apurer l'éventuel déficit des réserves acquises vis-à-vis de la garantie de rendement minimum légal au moment de la sortie, de la mise à la retraite ou du décès ou être attribuée aux comptes individuels en tant que participation bénéficiaire conformément à l'article 12 § 3 du présent règlement. De plus, cette réserve collective peut être utilisée pour combler un déficit éventuel dans le compartiment du « patrimoine distinct pension » dans lequel les rentes sont gérées.

§ 3. Les coûts administratifs et financiers de l'organisme de pension ne sont pas retenus sur les contributions qui financent la pension complémentaire, mais sont complètement mis à charge du résultat financier du compartiment dans le « patrimoine distinct pension » au sein du Fonds de Pension Métal OFP dans lequel les engagements de pension sont gérés.

CHAPITRE V. – Droits et obligations de l'organisateur

Art. 6.

L'Organisateur s'engage à l'égard de tous les affiliés à tout mettre en œuvre pour la bonne exécution de la convention collective de travail du 6 décembre 2021.

Art. 7.

§ 1. La contribution due par l'Organisateur au Fonds de Pension Métal OFP, en vue du financement de l'engagement de pension (Plan 3), est mentionnée au § 1 de l'Annexe n° 2 de la convention collective de travail du 6 décembre 2021.

Le paiement des contributions destinées au financement du régime PCS social CP 111 (volet pension) est un engagement de l'Organisateur à l'égard de l'affilié.

§ 2. Deux fois par mois, l'Organisateur fera verser les cotisations trimestrielles perçues par le Fonds de Sécurité d'Existence des Fabrications Métalliques, au nom et pour le compte de l'Organisateur, au Fonds de Pension Métal.

§ 3. Dans le Plan 3, l'Organisateur garantit uniquement le paiement des contributions définies et n'offre aucune garantie de rendement. Les règles relatives à la définition et l'octroi du rendement dans le compartiment concerné du « patrimoine distinct pension », au sein du Fonds de Pension Métal OFP dans lequel les engagements de pension sont gérés, sont définies au chapitre 4 (article 5) du présent règlement de pension.

L'Organisateur remplira par contre l'obligation concernant la garantie de rendement minimum légal

Art. 8.

§ 1. L'Organisateur fournira tous les renseignements nécessaires à intervalles réguliers au Fonds de Pension Métal OFP pour l'exécution du régime PCS social CP 111 (volet pension) du 6 décembre 2021.

§ 2. Le Fonds de Pension Métal OFP n'est tenu à l'exécution de ses obligations que dans la mesure où, pendant la durée de l'affiliation, toutes les données lui ont été fournies à temps.

§ 3. Les modifications survenant, pendant la durée de l'affiliation, dans les données susmentionnées seront communiquées par l'Organisateur au Fonds de Pension Métal OFP.

Art. 9.

L'Organisateur transmettra à l'administration du Fonds de Pension Métal OFP toutes les questions des affiliés (et/ou de leurs bénéficiaires) et des bénéficiaires de pension sur le présent règlement de pension en général ou sur leur dossier personnel en particulier, qui se chargera de répondre à ces questions.

CHAPITRE VI. – Droits et obligations de l’affilié (et/ou de ses bénéficiaires) et du bénéficiaire de pension

Art. 10.

- § 1. L’affilié (et/ou son bénéficiaire) et le bénéficiaire de pension se soumettent aux conditions de la convention collective de travail du 6 décembre 2021 qui forme un tout avec le présent règlement de pension.
- § 2. Les affiliés (et/ou leurs bénéficiaires) et les bénéficiaires de pension transmettront le cas échéant les informations et justificatifs manquants au Fonds de Pension Métal OFP de sorte que l’organisme de pension puisse satisfaire à ses obligations à l’égard des affiliés (et/ou de leurs bénéficiaires désignés) et des bénéficiaires de pension.
- § 3. Si l’affilié (et/ou ses bénéficiaires) et le bénéficiaire de pension venaient à ne pas respecter une condition qui leur est imposée par le présent règlement de pension ou par la convention collective de travail du 6 décembre 2021 et à perdre de ce fait la jouissance d’un quelconque droit, l’Organisateur et le Fonds de Pension Métal OFP seraient déchargés dans la même mesure de leurs obligations à l’égard de l’affilié dans le cadre de la pension complémentaire réglée par le présent règlement de pension.

Art. 11.

Les affiliés (et/ou leurs bénéficiaires) et les bénéficiaires de pension peuvent toujours adresser leurs questions sur le présent règlement de pension en général ou sur leur dossier personnel en particulier à l’administration du Fonds de Pension Métal OFP.

CHAPITRE VII. – Droits et obligations de l'organisme de pension

Art. 12.

- § 1. Le Fonds de Pension Métal OFP est responsable de la gestion et de l'exécution des engagements de pension et du paiement de la pension complémentaire découlant de ces engagements de pension.

Le Fonds de Pension Métal OFP a, à cet égard, une obligation de moyens telle que déterminée dans la législation applicable.

- § 2. En tout temps, le Conseil d'Administration du Fonds de Pension Métal OFP s'efforcera de mener une gestion prudentielle dans l'intérêt des affiliés (et/ou de leurs bénéficiaires) et des bénéficiaires de pension et établit à cet effet une déclaration sur les principes de la politique de placement (aussi : *statement of investment principles* ou SIP).

Lors du développement de cette politique d'investissement, le Fonds de Pension Métal OFP veillera à un équilibre à long et à court terme et tenant compte des exigences imposées par la LIRP.

- § 3. Après avis du Conseil d'Administration du Fonds de Pension Métal OFP, l'Organisateur pourra décider d'accorder une participation bénéficiaire.

Le cas échéant, cette décision d'octroi d'une participation bénéficiaire fera l'objet d'une convention collective de travail conclue au sein de la Commission Paritaire 111.

Une participation bénéficiaire est ajoutée aux comptes individuels de l'affilié.

CHAPITRE VIII. – Objectif de l'engagement de pension sectoriel

Art. 13.

- § 1. Les engagements de pension ont pour objectif de constituer un capital de pension complémentaire (ou une rente correspondante) en complément à la pension légale des travailleurs salariés qui sera liquidée au moment de la mise à la retraite si l'affilié est en vie.

§ 2. Une prestation en cas de décès telle que définie à l'article 17 sera versée au(x) bénéficiaire(s) de l'affilié dans l'ordre défini à l'article 17, le premier de la série excluant automatiquement les autres, si l'affilié décède avant la mise à la retraite, pour autant que la pension complémentaire n'ait pas encore été payée à l'affilié.

CHAPITRE IX. – Paiement des pensions complémentaires

Art. 14.

§ 1. Tous les formulaires de demande ou d'inscription à compléter dans le cadre du paiement de la pension complémentaire peuvent être téléchargés sur le site Internet du Fonds de Pension Métal OFP (www.pfondsmet.be, à la rubrique « documents »). Des informations complémentaires sur ces formulaires, les attestations ou documents demandés et les modalités figurent sur le site Internet du Fonds de Pension Métal OFP (www.pfondsmet.be, rubrique « documents », avec une explication séparée pour chaque document).

§ 2. Via l'application MyBenefit, les affiliés peuvent suivre leur dossier personnel auprès du Fonds de Pension Métal OFP. L'application web est accessible avec la carte d'identité électronique (eID) ou l'application ITSME au moyen d'un PC, PC portable, smartphone ou tablette via le lien mentionné sur le site Internet du Fonds de Pension Métal (www.pfondsmet.be, à la rubrique « MyBenefit » ou directement via www.mybenefit.be).

D'une part, MyBenefit offre la possibilité aux affiliés de consulter leur dossier personnel en ligne (données personnelles, salaires, cotisations, relevés pension, bénéficiaire(s) désigné(s) éventuel(s), correspondance avec le Fonds de Pension Métal OFP...).

D'autre part, les affiliés peuvent, au moment de leur mise à la retraite, introduire leur dossier de paiement de la pension complémentaire de façon électronique, via l'application web MyBenefit.

Section 1. - Paiement en cas de mise à la retraite

Art. 15.

- § 1. Le capital de pension complémentaire (ou la rente correspondante) est versé à la mise à la retraite.
- § 2. La pension complémentaire brute au moment de la mise à la retraite équivaut au montant du compte individuel de l'affilié auprès du Fonds de Pension Métal OFP à ce moment-là, constitué par la capitalisation des contributions versées à l'avantage de l'affilié (et la participation bénéficiaire éventuelle accordée) en tenant compte de l'avance déjà versée telle que prévue à l'article 19. Le cas échéant, ce montant est augmenté pour assurer la garantie de rendement minimum légal. Lors du paiement du capital de pension complémentaire ou lors de la conversion de celui-ci en rente correspondante, les retenues sociales et fiscales applicables sont opérées sur ce montant brut par le Fonds de Pension Métal OFP.
- § 3. Au début du mois précédant le mois où l'affilié atteint l'âge de la pension ou lorsque le Fonds de Pension Métal OFP a été mis au courant de la date de la pension légale (anticipée) de l'affilié ou de la demande de prise de la pension complémentaire en raison des mesures transitoires de la LPC reprises à l'article 16, l'affilié reçoit du Fonds de Pension Métal OFP un courrier dans lequel sont, entre autres, mentionnées une estimation de ses prestations acquises en vertu des engagements de pension sectoriels ainsi que les formalités à remplir dans le cadre du paiement de la pension complémentaire.

Cette communication comportera également un QR-code qui peut être utilisé par l'affilié pour demander le paiement via l'application web MyBenefit, comme mentionné à l'article 14 § 2.

- § 4. L'affilié peut demander le paiement de la pension complémentaire comme suit :
- soit en ligne via l'application web My Benefit expliquée à l'article 14 § 2 (www.pfonds.met, à la rubrique « MyBenefit » ou directement via www.mybenefit.be) où le dossier de paiement peut être modalisé en ligne et où, le cas échéant, les documents demandés peuvent être joints par voie électronique ;

- soit par l'envoi du formulaire de demande ou d'inscription et des documents qui y sont demandés par e-mail à info@pfondsmet.be ;
- soit par l'envoi par courrier ordinaire du formulaire de demande ou d'inscription D3 et des documents qui y sont demandés au Fonds de Pension Métal OFP (Galerie Ravenstein 4, bte 7, 1000 Bruxelles).

Art. 15*bis*.

La (partie restante de la) pension complémentaire des ouvriers pensionnés qui étaient encore affiliés au régime PCS social CP 111 avant le 1^{er} janvier 2016 à la suite d'un emploi ininterrompu dans le secteur dans le cadre de travail autorisé avant le 1^{er} janvier 2016 et qui constituent encore une pension complémentaire en vertu des mesures transitoires légales décrites à l'article 3 § 4 du présent règlement, est payée à ceux-ci dès le moment où il est mis fin pour la première fois à leur occupation dans le secteur après la mise à la retraite.

Si le pensionné concerné est par la suite à nouveau employé dans le secteur, il n'est plus affilié à ce régime PCS social CP 111 conformément à l'article 3 § 3 du présent règlement.

À partir du moment où l'arrêt de ce travail autorisé est constaté par le biais des flux DmfA, l'affilié reçoit, par l'intermédiaire du Fonds de Pension Métal OFP, un courrier mentionnant une estimation de ses réserves acquises à ce moment-là dans le régime PCS social CP 111 ainsi que les formalités à remplir dans le cadre du paiement de la pension complémentaire. Cette communication comportera aussi un QR-code qui peut être utilisé par l'affilié pour demander le paiement via l'application web MyBenefit, tel que mentionné à l'article 14 § 2.

§ 4. L'affilié peut demander le paiement de la pension complémentaire comme suit :

- soit en ligne via l'application web MyBenefit visée à l'article 14 § 2 (www.pfondsmet.be, sous la rubrique « MyBenefit » ou directement via www.mybenefit.be) où il peut compléter le dossier de paiement en ligne et, le cas échéant, joindre par voie électronique les documents qui y sont demandés ;

- soit en envoyant le formulaire de demande ou d'inscription D3 et les documents qui y sont demandés par courriel à l'adresse info@pfondsmet.be ;
- soit en envoyant le formulaire de demande ou d'inscription D3 et les documents qui y sont demandés par pli ordinaire à Fonds de Pension Métal OFP (Galerie Ravenstein 4, bte 7, 1000 Bruxelles).

Art. 15ter.

Le cas échéant, le droit de demander la pension complémentaire se prescrit après 5 ans pour les actions qui dérivent ou ont trait à une pension complémentaire ou à sa gestion, conformément à l'article 55 de la LPC.

Le délai de 5 ans commence à courir le jour suivant celui où l'affilié a eu connaissance ou aurait dû raisonnablement avoir connaissance de l'évènement qui donne ouverture à l'action.

Le délai de prescription ne court pas contre l'affilié qui se trouve par force majeure dans l'impossibilité d'agir dans le délai de prescription précité.

Section 2. - Mesures transitoires en cas de RCC

Art. 16.

§ 1. Si un affilié accède au RCC (Régime de Chômage avec Complément d'entreprise), il peut encore demander sa pension complémentaire de manière anticipée avant la mise à la retraite s'il répond à l'une des dispositions transitoires prévues à l'article 63/3 ou à l'article 63/2 de la LPC :

- les affiliés qui accède au RCC peuvent prendre leur pension complémentaire à partir de 60 ans, conformément à la mesure transitoire prévue à l'article 63/3 de la LPC, s'il a été mis fin à leur contrat de travail au plus tôt à l'âge de 55 ans en vue de l'accès au RCC dans le cadre d'un plan de restructuration établi et communiqué au ministre régional ou fédéral de l'Emploi avant le 1^{er} octobre 2015 ;

- si les affiliés qui accèdent au RCC ne remplissent pas les conditions de la mesure transitoire prévue à l'article 63/3 de la LPC telle que décrite ci-dessus, ceux-ci peuvent prendre leur pension complémentaire, en vertu de la mesure transitoire prévue à l'article 63/2 de la LPC :
 - o à partir de l'âge de 60 ans s'ils sont nés avant le 1^{er} janvier 1959 ;
 - o à partir de l'âge de 61 ans s'ils sont nés avant le 1^{er} janvier 1960 ;
 - o à partir de l'âge de 62 ans s'ils sont nés avant le 1^{er} janvier 1961 ;
 - o à partir de l'âge de 63 ans s'ils sont nés avant le 1^{er} janvier 1962.

§ 2. Si l'affilié qui accède au RCC ne demande pas sa pension complémentaire de manière anticipée conformément au § 1, sa pension complémentaire est alors payée au moment de la mise à la retraite et les dispositions de l'article 15 du présent règlement de pension s'appliquent.

§ 3. La pension complémentaire brute en cas de prise anticipée en vertu du § 1 du présent article équivaut au montant du compte individuel de l'affilié auprès du Fonds de Pension Métal OFP à ce moment-là, constitué par la capitalisation des contributions versées à l'avantage de l'affilié (et la participation bénéficiaire éventuelle accordée) et en tenant compte de l'avance déjà versée telle que prévue à l'article 19.

Le cas échéant, ce montant est augmenté pour assurer la garantie de rendement minimum légal.

Lors du paiement du capital de pension complémentaire ou de sa conversion en rente correspondante, les retenues sociales et fiscales applicables sont opérées sur ce montant brut par le Fonds de Pension Métal OFP.

§ 4. L'affilié qui accède au RCC et souhaite demander sa pension complémentaire de façon anticipée peut à cet effet, conformément à l'article 14 du présent règlement de pension, télécharger le formulaire D2 à compléter sur le site Internet du Fonds de Pension Métal OFP (www.pfondsmet.be, rubrique « documents »). L'affilié concerné qui accède au RCC peut ensuite :

- soit envoyer le formulaire de demande ou d'inscription D2 et les documents qui y sont demandés par e-mail à info@pfondsmet.be ;
- soit envoyer par courrier ordinaire le formulaire de demande ou d'inscription D2 et les documents demandés au Fonds de Pension Métal OFP (Galerie Ravenstein 4, bte 7, 1000 Bruxelles).

Section 3. - Paiement en cas de décès

Art. 17.

§ 1. Si l'affilié actif ou passif décède avant la mise à la retraite (ou le cas échéant avant le paiement de la pension complémentaire), la prestation en cas de décès équivalant aux réserves acquises sera versée au(x) bénéficiaire(s), dans l'ordre défini ci-dessous :

1) *rang 1* : *son époux(se)*, si :

- pas divorcé (ou en instance de divorce) ;
- pas judiciairement séparé de corps (ou en instance judiciaire de séparation de corps) ;
- cohabitant effectivement au moment du décès de l'affilié (même domicile), excepté si l'un des conjoints se trouve à ce moment-là dans un établissement de soins (sur présentation d'une preuve du mariage)

2) *rang 2* : à défaut, *la personne qui cohabite légalement avec l'affilié* au sens des articles 1475 à 1479 du Code Civil, si :

- cohabitant effectivement au moment du décès de l'affilié (même domicile), excepté si l'un des partenaires cohabitants légaux se trouve à ce moment-là dans un établissement de soins (sur présentation d'une preuve de la cohabitation légale)

3) *rang 3* : à défaut, un « *bénéficiaire désigné* » par l'*affilié* :

- un affilié peut désigner une ou plusieurs personne(s) physique(s) ; si plusieurs bénéficiaires ont été désignés, la prestation décès est toujours payée à parts égales aux bénéficiaires désignés ;
- chaque « *bénéficiaire désigné* » doit être désigné par écrit à l'aide du formulaire D1 prévu à cet effet, qui peut être téléchargé sur le site Internet du Fonds de Pension Métal OFP (www.pfondsmet.be, rubrique « documents ») et envoyé par courrier recommandé au Fonds de Pension Métal OFP avec les documents requis ; si l'affilié souhaite désigner plusieurs bénéficiaires, il doit compléter un formulaire séparé par bénéficiaire désigné et le transmettre comme mentionné ci-dessus par courrier recommandé au Fonds de Pension Métal OFP ; si l'affilié souhaite désigner une personne supplémentaire, il doit compléter pour chacun des bénéficiaires désignés (y compris pour les bénéficiaires désignés précédemment) un nouveau formulaire, qu'il doit transmettre comme mentionné ci-avant par courrier recommandé au Fonds de Pension Métal OFP (avec les documents qui y sont demandés) ; seuls les formulaires les plus récents (envoyés conjointement et par courrier recommandé au Fonds de Pension Métal OFP) seront pris en considération ; cela signifie qu'une désignation antérieure qui n'est pas reprise à ce moment-là n'est plus d'application ;
- la révocation d'un bénéficiaire désigné est toujours possible, soit par lettre recommandée avec l'ajout d'une copie recto/verso de la carte d'identité ou d'un print de l'e-ID de l'affilié, soit par la désignation d'un ou de plusieurs nouveau(s) bénéficiaire(s) désigné(s) par le biais du formulaire D1 accompagné des documents qui y sont demandés, à l'attention du Fonds de Pension Métal OFP, comme décrit au point précédent ;
- si, après avoir désigné un ou plusieurs bénéficiaire(s), l'affilié se marie ou cohabite légalement et qu'il existe donc un bénéficiaire au rang 1 ou au rang 2, cette désignation perd sa validité.

4) *rang 4* : à défaut, *son/ses enfant(s)* ou en cas de représentation, les héritiers de ces enfants en ligne directe, à parts égales ;

5) *rang 5* : à défaut, *ses parents*, à parts égales ;

6) *rang 6* : en cas de décès d'un ou des deux parents, *les frères ou sœurs* remplacent le(s) parent(s) défunt(s), à parts égales ;

6) *rang 7* : à défaut,

- au profit des *autres héritiers légaux* de l'affilié (et donc pas de la succession de l'affilié) ;
- à l'exception de l'Etat belge.

A défaut de bénéficiaire suivant l'ordre susmentionné, aucune prestation décès n'est payée par le Fonds de Pension Métal OFP.

§ 2. Le droit de demander la prestation en cas de décès se prescrit après 5 ans pour les actions qui dérivent ou ont trait à une prestation en cas de décès ou à sa gestion, conformément à l'article 55 de la LPC.

Le délai de 5 ans commence à courir le jour suivant celui où le bénéficiaire a eu connaissance ou aurait dû raisonnablement avoir connaissance de l'existence de la prestation décès, de sa qualité de bénéficiaire et de l'évènement qui donne ouverture à l'action.

Le délai de prescription ne court pas contre le bénéficiaire qui se trouve par force majeure dans l'impossibilité d'agir dans le délai de prescription précité.

§ 3. Après avoir été informé ou avoir pris connaissance du décès de l'affilié, le Fonds de Pension Métal OFP adressera un courrier au domicile de l'affilié décédé appelant le(s) bénéficiaire(s) à remplir les formalités nécessaires en vue du paiement de la prestation en cas de décès, qui sont mentionnées dans cette communication. Le(s) bénéficiaire(s) peu(ven)t également télécharger le formulaire D4 à utiliser et, le cas échéant, la liste des bénéficiaires (s'il y en a plusieurs) sur le site Internet du Fonds de Pension Métal OFP (www.pfondsmet.be, à la rubrique « documents »). Des informations complémentaires sur le formulaire et les documents ou attestations demandés et les formalités figurent également sur le site Internet du Fonds de Pension Métal OFP.

CHAPITRE X. – Modalités de paiement

Art. 18.

Pour que le Fonds de Pension Métal OFP puisse procéder au paiement effectif de la pension complémentaire, il doit disposer des données salariales relatives à toute la durée d'affiliation au régime PCS social CP 111.

Art. 19.

§ 1. Lorsqu'un affilié ou son bénéficiaire opte pour un paiement unique en capital, le Fonds de Pension Métal OFP procédera au paiement d'une 'avance', calculée sur la base des données salariales dont il dispose au moment de la mise à la retraite, du décès ou de la demande prévue à l'article 16 § 1.

L'affilié ou son bénéficiaire, qui a opté pour un paiement unique en capital, recevra une avance au plus tard à la fin du mois suivant le mois durant lequel le Fonds de Pension Métal OFP a reçu les documents nécessaires et les modalités de choix, sur la base des données salariales disponibles au moment de la demande.

Le 'solde' (le décompte final) de la pension complémentaire sera versé sous forme de paiement uniquement en capital au plus tard au dernier trimestre de l'année suivante. Le solde est capitalisé conformément à l'article 5 du présent règlement de pension jusqu'à la date du paiement.

§ 2. Si l'affilié ou son bénéficiaire opte pour la conversion de la pension complémentaire en une rente viagère trimestrielle, après abandon de capital, le Fonds de Pension Métal OFP ne paie pas d'avance. Les rentes trimestrielles seront payées comme prévu respectivement aux articles 20 et 21. Les rentes initiales sont calculées sur la base des données salariales disponibles au moment de la demande. Au plus tard le dernier trimestre de l'année suivante, les montants de rente définitifs sont déterminés sur la base des données salariales définitives. Le « solde » des rentes antérieures est payé au plus tard lors du dernier trimestre de l'année suivante, avec prise en compte d'une capitalisation, telle que prévue par l'article 5 du présent règlement de pension.

CHAPITRE XI. – Forme de paiement au moment de la mise à la retraite

Art. 20.

§ 1. L'affilié peut toujours choisir entre :

- 1) soit, un paiement unique en capital ;
- 2) soit une conversion en rente viagère trimestrielle, après abandon de capital, qui n'est pas transmissible et qui ne sera pas réévaluée.

Délais de rentes

La rente est payée sur base trimestrielle à la fin de chaque trimestre. Le dernier paiement de la rente au bénéficiaire de pension est effectué à la fin du trimestre au cours duquel le **bénéficiaire de pension décède**.

Le choix ci-dessus est unique et est communiqué par l'affilié au Fonds de Pension Métal OFP avant l'introduction du dossier pension pour le paiement.

§ 2. Le Fonds de Pension Métal OFP informe l'affilié, qui entre en considération pour la conversion en rente compte tenu du § 3 du présent article, de la possibilité de convertir le capital en rente, comme prévu à l'article 28 § 1 de la LPC par le biais du courrier mentionné à l'article 15 § 3. L'affilié est en même temps informé des délais de rentes.

§ 3. Une conversion en rente n'est cependant pas possible lorsque le montant annuel de la rente au départ est inférieur au montant annuel minimum prévu à l'article 28, § 2 de la LPC, à savoir 500 EUR par an (indexé conformément à 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).

Art. 21.

- § 1. Lorsque l'affilié n'a pas fait savoir au Fonds de Pension Métal OFP, avant l'introduction du dossier de pension en vue d'un paiement, qu'il optait pour la conversion en une rente, on part du principe que l'affilié a opté pour le paiement unique en capital.
- § 2. Si l'affilié a opté pour le paiement sous forme de rente, l'affilié abandonne le capital après retenue des cotisations de sécurité sociale et taxes applicables sur la base des paramètres prévus à l'article 19 § 1 de l'arrêté royal du 14 novembre 2003 portant exécution de la LPC, qui est converti en rente.
- § 3. Les versements de rentes sont gérés collectivement dans un compartiment séparé au sein du « patrimoine distinct pension » dans le Fonds de Pension du Métal. A la fin de chaque exercice pour lequel le solde du compte de résultats technico-financier de ce compartiment est positif, une participation bénéficiaire est attribuée à chaque bénéficiaire de pension en répartissant sur l'ensemble des bénéficiaires de pension au moins 60 % de ce solde conformément à l'article 19, § 2 de l'arrêté royal du 14 novembre 2003 portant l'exécution de la LPC. Le surplus de ce résultat positif reste dans la réserve collective au sein de ce compartiment et est affecté au financement des rentes.

CHAPITRE XII. – Modalités et formes de paiement en cas de décès

Art. 22.

- § 1. Le(s) bénéficiaire(s) peut/peuvent toujours opter :
- 1) soit pour un paiement unique en capital ;
 - 2) soit pour une conversion en rente viagère trimestrielle, après abandon de capital, qui n'est pas transmissible et qui ne sera pas réévaluée ; conformément aux articles 20 et 21, le bénéficiaire doit communiquer ce choix au Fonds de Pension Métal OFP avant l'introduction du dossier de décès pour le paiement.

Délais de rentes

La rente est payée sur base trimestrielle. Le dernier paiement de la rente au bénéficiaire de pension est effectué à la fin du trimestre au cours duquel le bénéficiaire pension décède.

Le choix susmentionné est unique et est notifié par le bénéficiaire au Fonds de Pension Métal OFP avant l'introduction du dossier de décès en vue d'un paiement.

- § 2. Le Fonds de Pension Métal OFP informe le cas échéant (à savoir si cette possibilité existe tenant compte du § 3 du présent article) le bénéficiaire de la possibilité de convertir le capital en rente, après abandon de capital, par le biais de la lettre qui, conformément à l'article 17 § 3, est envoyée au domicile de l'affilié décédé.
- § 3. Une conversion en rente n'est cependant pas possible lorsque le montant annuel de la rente au départ est inférieur au montant annuel minimum prévu à l'article 28, § 2 de la LPC, à savoir 500 EUR par an (indexé conformément à 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).
- § 4. Le bénéficiaire doit communiquer le choix de la conversion du capital en rente au Fonds de Pension Métal OFP avant l'introduction du dossier pour le paiement de la prestation décès. Si le bénéficiaire ne le fait pas, il est censé opter pour le paiement unique en capital.

Si le bénéficiaire a opté pour le paiement sous forme de rente, après abandon de capital, le capital après retenue des cotisations de sécurité sociale et taxes applicables sur la base des paramètres prévus à l'article 19 § 1 de l'arrêté royal du 14 novembre 2003 portant exécution de la LPC est converti en rente, le Fonds de Pension Métal déterminant le montant annuel de la rente (en tenant compte des dispositions de l'article 19 § 2 du présent règlement de pension).

§ 5. Les versements de rentes sont gérés collectivement dans un compartiment séparé au sein du « patrimoine distinct pension » dans le Fonds de Pension du Métal. A la fin de chaque exercice pour lequel le solde du compte de résultats technico-financier de ce compartiment est positif, une participation bénéficiaire est attribuée à chaque bénéficiaire de pension en répartissant sur l'ensemble des bénéficiaires de pension au moins 60 % de ce solde conformément à l'article 19, § 2 de l'arrêté royal du 14 novembre 2003 portant l'exécution de la LPC. Le surplus de ce résultat positif reste dans la réserve collective au sein de ce compartiment et est affecté au financement des rentes

CHAPITRE XIII. – Réserves acquises

Art. 23.

§ 1. Jusqu'au 31 décembre 2018 inclus, conformément à l'article 17 de la LPC, un affilié actif devait avoir été affilié à cet engagement de pension sectoriel au moins durant une période de 12 mois, ininterrompue ou non, avant de faire valoir des droits sur les réserves et prestations acquises

Un affilié actif a été affilié durant douze mois à cet engagement de pension sectoriel si :

- (1) soit il a accompli, pour les prestations jusqu'à l'exercice 2017, pendant au moins cinq trimestres interrompus ou non, une Période de Service Effective et/ou une Période Assimilée auprès d'une entreprise visée à l'article 1 de la convention collective de travail du 6 décembre 2021 sur la base de laquelle une cotisation a été octroyée,
- (2) soit il ressort, pour les prestations à partir l'exercice 2018, sur la base des dates de début et de la fin de l'emploi qui sont mentionnées dans les données DmfA, qu'il a été affilié pendant au moins douze mois ininterrompus ou non au régime de pension sectoriel social.
- (3) soit s'il ressort sur la base d'une combinaison de (1) en (2) qu'il a été affilié pendant au moins douze mois interrompus ou non au régime de pension sectoriel social.

Par dérogation au premier alinéa de ce paragraphe, pour le calcul des 12 mois d'affiliation, il a été tenu compte, à la demande de l'affilié, de la période d'affiliation à un autre régime de pension sectoriel, lorsque l'entreprise occupant l'affilié passe, au moment du transfert, à la Commission paritaire 111 sans que ce passage ne découle d'une modification de l'activité de l'entreprise.

- § 2. À *partir du 1^{er} janvier 2019*, chaque condition pour l'acquisition de droits de pension est considérée comme remplie. Voici ce que cela signifie concrètement.

En cas d'affiliation à un régime de pension sectoriel le 1^{er} janvier 2019 ou après cette date, l'affilié actif peut immédiatement prétendre à des réserves et prestations acquises, sans devoir d'abord accomplir une période d'acquisition.

L'affilié actif qui a été affilié avant le 1^{er} janvier 2019 au présent régime de pension sectoriel et qui, au 31 décembre 2018, n'atteignait pas encore la période d'acquisition de 12 mois mentionnée au § 1, peut prétendre à partir du 1^{er} janvier 2019 à des réserves et prestations acquises. Pour le calcul de ces dernières, la durée d'affiliation avant le 1^{er} janvier 2019 est également prise en compte.

L'ancien affilié qui est sorti du régime avant le 31 décembre 2018 avant d'avoir atteint la période d'acquisition de 12 mois alors en vigueur et qui réintègre le régime après le 1^{er} janvier 2019 (en étant à nouveau occupé dans une entreprise visée à l'article 1 de la convention collective de travail du 6 décembre 2021) peut, dès son retour, immédiatement prétendre à des réserves et prestations acquises (sans devoir d'abord accomplir une quelconque période d'acquisition (restante)). Pour le calcul de ces réserves et prestations acquises, la durée d'affiliation au régime de pension sectoriel avant son retour est également prise en compte. Le montant de ses réserves constituées au moment de la sortie après la première période d'affiliation est alors à nouveau placé sur son compte de pension individuel.

- § 3. L'Organisateur est tenu d'apurer les éventuels déficits par rapport à la garantie de rendement minimum légal conformément à l'article 30 de la LPC.

Cet apurement doit être effectué au plus tard à la réalisation du premier des évènements suivants : le transfert des réserves acquises vers un autre organisme de pension, la mise à la retraite ou l'abrogation de l'engagement de pension.

CHAPITRE XIV. – Procédure en cas de sortie au sens de l'article 2, 16° 1) et 3) du présent règlement de pension

Art. 24.

§ 1. Lorsqu'un affilié actif sortait du régime avant le 31 décembre 2018 et avant qu'il n'ait été affilié durant douze mois à ce régime de pension sectoriel, il ne pouvait prétendre aux réserves ou prestations acquises. Dans ce cas, les réserves constituées restent au Fonds de Pension Métal OFP.

Lorsqu'un ancien affilié, tel que visé au § 1, s'affiliait à nouveau avant le 31 décembre 2018 (en étant à nouveau occupé dans une entreprise visée à l'article 1 de la convention collective de travail du 6 décembre 2021), il a été toutefois tenu compte de l'ensemble des périodes d'affiliation au régime de pension sectoriel dans le secteur avant sa ré-affiliation pour déterminer le délai d'affiliation de douze mois (« période d'acquisition »). Dans ce cas, le montant des réserves acquises au moment de la sortie après la première période d'affiliation a été à nouveau placé sur son compte de pension individuel.

§ 2. Lorsqu'un affilié actif sort du régime après le 1^{er} janvier 2019, il peut prétendre à des réserves et prestations acquises, conformément à l'article 23.

Art. 25.

§ 1. L'affilié est considéré comme « sorti » lorsque l'une des deux situations suivantes se présente :

- durant deux trimestres successifs, aucune déclaration DmfA n'a été effectuée pour l'affilié par un employeur ressortissant à la Commission Paritaire 111 ;

- l'affilié ou son employeur informe le Fonds de Pension Métal OFP par écrit ou par voie électronique de l'expiration de son contrat de travail et de la fin de son occupation dans le secteur.

§ 2. Le Fonds de Pension Métal OFP effectue les examens de sortie sur la base des données DmfA transmises par l'Organisateur sur base périodique.

Art. 26.

§ 1. Au plus tard trente jours après cette notification, le Fonds de Pension Métal OFP communiquera par écrit à l'affilié sortant le montant des réserves acquises, le montant des prestations acquises, le maintien de la couverture décès et le type de celle-ci ainsi que les options possibles énumérées ci-dessous. Cette notification ne doit toutefois pas être effectuée dans le cas où les réserves acquises de l'affilié sortant sont inférieures ou égales à 150 EUR (montant à indexer).

§ 2. Si les réserves acquises au moment de la sortie sont inférieures ou égales à 150 EUR, ces réserves acquises restent auprès de l'organisme de pension et l'affilié sortant ne dispose pas des options mentionnées ci-après.

§ 3. Si les réserves acquises de l'affilié sortant sont supérieures au montant seuil susmentionné de 150 EUR (montant à indexer), il dispose à son tour, après la notification par l'organisme de pension comme mentionné au § 1, d'un délai de trente jours (à compter de cette notification) pour indiquer son choix parmi les options mentionnées ci-après concernant l'utilisation de ses réserves acquises, le cas échéant complétées de la garantie de rendement minimum légal :

1) *option 1* : laisser les réserves acquises au Fonds de Pension Métal OFP auquel cas l'affilié devient un affilié passif

- avec cessation du paiement des primes et sans modification de l'engagement de pension et avec maintien d'une couverture de décès égale aux réserves acquises.

2) *option 2* : transférer les réserves acquises vers l'organisme de pension de son nouvel employeur

- s'il est affilié à l'engagement de pension de son nouvel employeur.

3) *option 3* : transférer les réserves acquises vers l'organisme de pension du nouvel Organisateur auquel ressortit son nouvel employeur

- s'il s'affilie à l'engagement de pension de cet Organisateur.

4) *option 4* : transférer les réserves acquises vers un autre organisme de pension qui répartit la totalité des bénéficiaires entre les affiliés proportionnellement à leurs réserves et qui limite les coûts selon les règles établies par le Roi conformément à l'AR de 1969 (ci-après « organisme de pension AR 69 »)

- l'affilié pourra en tout temps choisir lui-même un organisme de pension AR 69.

Lorsque cet affilié laisse passer le délai de trente jours susvisé, il est supposé avoir opté pour l'option 1.

Toutefois, après écoulement de ce délai de trente jours, l'affilié pourra en tout temps transférer ses réserves vers un organisme de pension visé aux options 2, 3 ou 4.

§ 4. Le Fonds de Pension Métal exécutera l'option choisie par l'affilié dans les trente jours après qu'il en a été informé par l'affilié, à condition que le Fonds de Pension Métal OFP dispose de toutes les données nécessaires.

Le cas échéant, les réserves acquises à transférer seront au moins égales au montant des réserves acquises au moment de la sortie, le cas échéant complété de la garantie de rendement minimum légal qui est garantie au moment de la sortie.

§ 5. Conformément l'article 32 § 1 LPC, le montant de 150 EUR mentionné dans cet article, est indexé conformément à 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 .

Art. 27.

§ 1. Lorsqu'un ancien affilié s'affilie à nouveau (en étant à nouveau occupé dans une entreprise visée à l'article 1 de la convention collective de travail du 6 décembre 2021), il est considéré comme un nouvel affilié, sauf pour l'ancien affilié qui a déjà pris sa pension légale et continue à travailler dans le cadre de « travail autorisé » et qui ne bénéficie pas de la mesure transitoire prévue à l'article 3, § 4 du présent règlement de pension.

§ 2. Pour déterminer le délai d'affiliation de douze mois (« période d'acquisition »), en vigueur jusqu'au 31 décembre 2018 inclus, il est tenu compte de l'ensemble de ses périodes d'affiliation au régime de pension sectoriel, ininterrompues ou non, conformément à l'article 23 § 2, sauf si l'affilié concerné a transféré ses réserves acquises vers un autre organisme de pension lors d'une sortie précédente (en tenant compte des articles 23 et 24 du présent règlement de pension).

CHAPITRE XV. – Procédure en cas de sortie au sens de l'article 2, 16° 2) du présent règlement de pension

Art. 28.

En cas de sortie en raison du fait que l'affilié ne remplit plus les conditions d'affiliation, sans que cela ne coïncide avec l'expiration du contrat de travail, et dans le cadre de laquelle l'affilié peut réclamer ses réserves acquises dans le présent régime de pension sectoriel conformément aux dispositions du chapitre 14 du présent règlement de pension, l'affilié est assimilé à un affilié passif, étant entendu qu'il ne reçoit pas au moment de sa sortie, au sens de l'article 2, 16°, 2) du présent règlement de pension, la possibilité de transférer ses réserves acquises vers un autre organisme de pension.

Cet affilié reçoit les possibilités de choix mentionnées dans l'article 26, § 2, 1), 2), 3) au moment de sa sortie ordinaire au sens du chapitre 14 du présent règlement.

En cas de décès avant la mise à la retraite, les réserves acquises existant à ce moment sont versées au(x) bénéficiaire(s).

CHAPITRE XVI. – Comptes du fonds de pension métal OFP

Art. 29.

§ 1. Les comptes du Fonds de Pension Métal OFP sont formés par l'ensemble des comptes à vue et portefeuilles de placement, dont la gestion a été confiée par l'Organisateur au Fonds de Pension Métal OFP.

§ 2. Les actifs du Fonds de Pension Métal OFP peuvent comprendre :

- 1) des cotisations versées par l'Organisateur en exécution du présent règlement de pension ;
- 2) éventuellement d'autres sommes, versées par l'Organisateur ;
- 3) des plus-values des portefeuilles de placement ;
- 4) des compléments du régime de l'engagement de solidarité, qui sont versés conformément aux dispositions du règlement de solidarité ;
- 5) les réserves acquises constituées par un affilié dans le(s) régime(s) de pension complémentaire d'un ancien employeur ou organisateur sectoriel et qu'il transfère à partir du 1^{er} janvier 2019 vers la structure d'accueil organisée au sein du Fonds de Pension Métal OFP, conformément au règlement spécial repris en Annexe 3 de la présente convention collective de travail du 6 décembre 2021 (« réserves entrantes » en abrégé). Ces « réserves entrantes » sont ramenées dans un compartiment séparé dans lequel la structure d'accueil est gérée.

§ 3. Les passifs du Fonds de Pension Métal OFP peuvent comprendre :

- 1) les versements aux affiliés (et/ou à leurs bénéficiaires) et aux bénéficiaires de pension ;
- 2) les moins-values des portefeuilles de placements ;
- 3) les frais de gestion de l'organisme de pension ;
- 4) les participations éventuelles au bénéfice.

§ 4. En cas d'abrogation du Fonds de Pension Métal OFP, les actifs constitués seront répartis entre les affiliés proportionnellement à leurs réserves acquises, le cas échéant complétées de la garantie de rendement minimum légal.

§ 5. Une entreprise ne tombant plus, pour une raison ou une autre, dans le champ d'application de la convention collective de travail du 6 décembre 2021, ne peut en aucune façon prétendre à une partie des actifs se trouvant sur les comptes du Fonds de Pension Métal OFP.

CHAPITRE XVII. – Conseil d'Administration

Art. 30.

§ 1. Conformément à l'article 41, § 1 de la LPC, le Conseil d'Administration du Fonds de Pension Métal OFP est composé pour moitié d'administrateurs qui représentent les organisations représentatives des travailleurs et pour moitié d'administrateurs qui représentent l'organisation patronale représentative ou ont été présentés par elle.

§ 2. Le Conseil d'Administration du Fonds de Pension Métal OFP est responsable de la bonne exécution du régime PCS social CP 111 (volet pension) et de l'application du règlement de pension.

§ 3. Le Conseil d'Administration du Fonds de Pension Métal OFP décide de la gestion financière des actifs du Fonds de Pension Métal OFP.

§ 4. Le Conseil d'Administration du Fonds de Pension Métal OFP désigne les gestionnaires d'actifs du Fonds de Pension Métal OFP.

CHAPITRE XVIII. – Rapport de transparence

Art. 31.

§ 1. Le Fonds de Pension Métal OFP établira un rapport de transparence annuel sur la gestion menée par lui, contenant au minimum les éléments suivants :

- 1) le mode de financement des engagement(s) de pension et les modifications structurelles de ce financement ;
- 2) la stratégie de placement à long et court terme et la mesure dans laquelle sont pris en compte les aspects sociaux, éthiques et environnementaux y afférents ;
- 3) le rendement des placements ;
- 4) la structure des coûts ;
- 5) le cas échéant, la participation bénéficiaire ;
- 6) la méthode applicable en cas de modification du taux d'intérêt pour le calcul de la garantie de rendement minimum légal (à savoir la méthode verticale) ;
- 7) le niveau actuel de financement de la garantie de rendement minimum légal.

§ 2. Le Fonds de Pension Métal OFP publie le rapport de transparence sur son site Internet (www.pfondsmet.be, à la rubrique « documents »).

CHAPITRE XIV. – Information annuelle des affiliés

Art. 32.

- § 1. Chaque année (septembre/octobre), le Fonds de Pension Métal OFP enverra un relevé de pension à chaque affilié actif avec l'état du compte individuel de pension complémentaire auprès du Fonds de Pension Métal OFP et des informations complémentaires sur, entre autres, les réserves (de pension) acquises, la prestation attendue et la couverture de décès en application au 1^{er} janvier de cette année.
- § 2. Ce relevé de pension est établi par Sigedis asbl et contient toutes les données conformément à l'article 26 de la LPC et à l'article 96/6 de la LIRP.

Les affiliés mentionnés au § 1 peuvent, s'ils le souhaitent, recevoir leur relevé de pension uniquement sous forme digitale, (i) soit via l'« eBox citoyen sécurité sociale » qui est activée via le site Internet de l'administration publique www.mysocialsecurity.be ; (ii) soit par l'enregistrement de leur adresse e-mail sur le site Internet de l'administration publique www.mypension.be. Les affiliés concernés sont ensuite avertis par e-mail qu'un nouveau relevé de pension est disponible de façon digitale.

De plus, les affiliés mentionnés au § 1 peuvent aussi consulter à tout moment leur relevé de pension (électronique) le plus récent via l'application web MyBenefit avec la carte d'identité électronique (eID) ou l'application ITSME au moyen d'un PC, un PC portable ou une tablette via le lien mentionné sur le site Internet du Fonds de Pension Métal OFP (www.pfondsmet.be, rubrique « MyBenefit » ou directement via www.mybenefit.be).

Tous les affiliés actifs et passifs peuvent également toujours consulter leurs droits de pension complémentaire via le site des autorités (www.mypension.be).

- § 3. Sur simple demande de l'affilié, le Fonds de Pension Métal OFP communique, conformément aux dispositions de la LPC, un aperçu historique du montant des réserves acquises, le cas échéant complété de la garantie de rendement minimum légal, étant entendu que cet aperçu est limité à la période d'affiliation auprès de l'organisme de pension.

Art. 33.

- § 1. Sur le site Internet du Fonds de Pension Métal OFF, les affiliés peuvent entre autres consulter, outre le rapport de transparence tel que mentionné à l'article 31 § 2, les documents suivants (www.pfondsmet.be, rubrique « documents ») :
- les statuts du Fonds de Pension Métal OFF ;
 - la convention collective de travail du 6 décembre 2021 (y compris le règlement de pension, le règlement de solidarité et le règlement de la structure d'accueil) ;
 - les comptes annuels les plus récents et le rapport annuel du Fonds de Pension Métal OFF.
- § 2. Une copie de la déclaration relative aux principes de placement (SIP) est mise à disposition sur simple demande de l'affilié au Fonds de Pension Métal OFF, par courrier ou par e-mail.

CHAPITRE XX. – Procédure en cas de non-paiement de la cotisation de pension

Art. 34.

- § 1. L'Organisateur transférera sans attendre toutes les contributions dues à l'organisme de pension.
- § 2. En cas de non-paiement des cotisations par l'Organisateur, celui-ci pourra être mis en demeure par l'organisme de pension par lettre recommandée.
- Cette mise en demeure pourra porter sur le non-paiement total ou partiel des cotisations dues.
- § 3. Si l'Organisateur ne réserve aucune suite à la mise en demeure dans un délai de 60 jours après la signification de la mise en demeure, la partie la plus diligente pourra soumettre le litige aux parties signataires de la présente convention collective de travail.

L'organisme de pension doit, dans les 3 mois après l'échéance des contributions dues, informer tous les affiliés du non-paiement par l'Organisateur.

- § 4. Les droits de tous les affiliés demeureront préservés jusqu'au moment où la convention collective de travail du 6 décembre 2021 sera modifiée ou annulée, dans le respect de la procédure et des conditions de majorité définies à l'article 14 de la convention collective de travail du 6 décembre 2021. Compte tenu de l'obligation de moyens du Fonds de Pension Métal OFP, il fera ce qui est nécessaire pour que l'Organisateur verse les contributions nécessaires au financement de ces droits. Le Fonds de Pension Métal OFP ne peut cependant pas être tenu de l'apurement du déficit.

CHAPITRE XXI. – Traitement et protection de données personnelles

Art. 35.

- § 1. Dans le cadre de l'exécution du régime PCS social CP 111 et du respect des obligations découlant de la LPC et de la LIRP, un certain nombre de données à caractère personnel des affiliés (et/ou de leurs bénéficiaires) et des bénéficiaires de pension doivent être traitées soit par l'Organisateur, soit par le Fonds de Pension Métal OFP, soit par un prestataire de services externe.

L'Organisateur, le Fonds de Pension Métal OFP et les prestataires de services externes impliqués dans le régime PCS social CP 111 ainsi que ceux chargés de la gestion et de l'exécution de ce dernier s'engagent, dans le cadre du traitement de ces données à caractère personnel, à respecter la législation en vigueur, y compris le Règlement Général sur la Protection des Données (abrégé RGPD ou GDPR). Dans le cadre de cette législation, l'Organisateur et le Fonds de Pension Métal OFP sont conjointement responsables du traitement.

L'Organisateur, le Fonds de Pension Métal OFP et les prestataires de services externes traiteront les données à caractère personnel qu'ils récoltent et/ou reçoivent dans le cadre du présent règlement de pension exclusivement en vue de la gestion et de l'exécution du régime PCS social CP 111.

Ils s'engagent à adapter, et à améliorer ces données, ainsi qu'à supprimer les données incorrectes ou inutiles.

- § 2. L'Organisateur, le Fonds de Pension Métal OFP et les prestataires de services externes prendront les mesures techniques et organisationnelles adaptées et nécessaires pour la protection des données à caractère personnel contre, entre autres, la destruction accidentelle ou non autorisée, la perte accidentelle, la modification de ou l'accès à, et tout autre traitement non autorisé des données à caractère personnel. Ils prennent les mesures nécessaires afin que chaque personne mandatée par eux pour traiter les données personnelles dans le cadre de ce régime de pension sectoriel respecte le caractère confidentiel de ces données.
- § 3. Chaque affilié (et/ou son bénéficiaire) ou bénéficiaire de pension dont les données à caractère personnel sont conservées et/ou traitées a le droit de consulter et de rectifier ces données, en adressant une demande écrite à l'organisme de pension. L'organisme de pension donnera une suite appropriée à ces demandes dans les délais et selon les conditions prévues dans la législation applicable (y compris le RGPD).
- § 4. Les affiliés (et/ou leurs bénéficiaires) et les bénéficiaires de pension trouveront de plus amples détails sur le traitement et la protection des données personnelles par le Fonds de Pension Métal OFP dans le cadre de la gestion et de l'exécution du présent régime PCS social CP 111 dans la déclaration relative à la politique en matière de vie privée, consultable sur le site Internet du Fonds de Pension Métal OFP (www.pfondsmet.be, à la rubrique « vie privée » apparaissant au bas de chaque page du site Internet). Pour les affiliés, il est également fait référence à la lettre de bienvenue qu'ils reçoivent lors de la première affiliation au régime PCS social CP 111. Un affilié est censé informer ses éventuels bénéficiaires pouvant prétendre à une couverture décès du traitement de leurs données personnelles. Lorsqu'un bénéficiaire veut prétendre à une prestation en cas de décès, renvoi est également fait à ces informations légalement requises concernant le traitement de ses données personnelles dans le formulaire de demande D4 applicable.
- § 5. Le respect de cette disposition est notamment contrôlé par le délégué à la protection des données (également appelé *data protection officer* ou DPO). Les affiliés (et/ou leurs bénéficiaires) et les bénéficiaires de pension peuvent prendre contact avec le DPO à l'adresse e-mail dpo@pfondsmet.be pour

toute question relative au traitement de leurs données à caractère personnel et à l'exercice de leurs droits en la matière.

CHAPITRE XXII. – Droit de modification

Art. 36.

Le règlement de pension est indissociablement lié à la convention collective de travail du 6 décembre 2021.

Par conséquent, il ne peut être modifié et/ou annulé que si cette convention collective de travail est également modifiée et/ou annulée, pour laquelle il faut tenir compte des modalités telles que prévues à l'article 14 de la convention collective de travail du 6 décembre 2021.

CHAPITRE XXIII. – Loi opt-out du 7 mai 2020 portant des mesures exceptionnelles dans le cadre de la pandémie COVID 19 en matière de pensions, pension complémentaire et autres avantages complémentaires

Art. 37.

§ 1. Cet article donne exécution à l'article 10, § 1 de la loi du 7 mai 2020 portant des mesures exceptionnelles dans le cadre de la pandémie COVID 19 en matière de pensions, pension complémentaire et autres avantages complémentaires (ci-après « la Loi du 7 mai 2020 »).

§ 2. L'Organisateur a décidé de faire usage de la possibilité d'opt-out prévue à l'article 9, § 5 de la Loi du 7 mai 2020. Concrètement, cela signifie que la constitution de la pension complémentaire telle que prévue dans le présent règlement de pension est suspendue pendant la (les) période(s) complète(s) de chômage temporaire pour cas de force majeure dans le cadre du coronavirus COVID 19. Pendant cette (ces) période(s), l'affilié conserve toutefois la couverture de décès telle que prévue à l'article 17 du présent règlement de pension, ainsi que la couverture de décès complémentaire prévue à l'article 15 du règlement de solidarité (Annexe n° 4 à la convention collective de travail du 6 décembre 2021).

§ 3. Par le biais des conventions collectives de travail Engagement de solidarité pension complémentaire – Chômage temporaire « COVID », une disposition spéciale a été prévue concernant la constitution de la pension complémentaire pendant la (les) période(s) de chômage temporaire pour cas de force majeure dans le cadre du coronavirus COVID 19, comme inscrit à l'article 12, § 5 du règlement de solidarité (Annexe n° 4 à la convention collective de travail du 6 décembre 2021).

Ces conventions collectives de travail peuvent être consultées par les affiliés (et/ou leurs bénéficiaires) et les bénéficiaires de pension sur le site Internet du Fonds de Pension Métal OFP (www.pfondsmet.be), sous la rubrique « Documents ».

CHAPITRE XIII. – Date d'entrée en vigueur du règlement de pension

Art. 38.

Le présent règlement de pension entre en vigueur le 1^{er} janvier 2021, à l'exception des dispositions pour lesquelles une autre date d'entrée en vigueur y est explicitement mentionnée. Le règlement de pension est conclu pour une durée indéterminée.

ANNEXE A AU REGLEMENT DE PENSION

Partie 1

Art. 1^{er}.

Le règlement de la partie 1 de la présente Annexe A s'applique aux travailleurs pour lesquels des déclarations DmfA ont été faites en qualité d'employé sur la base de la qualification précédemment donnée par l'employeur et pour lesquels, à la suite d'une décision judiciaire sur la base de laquelle l'ONSS a établi un avis rectificatif, il a été décidé qu'ils appartiennent à la Commission Paritaire 111 en ce qui concerne la période de requalification, ci-après dénommée « la période désignée ».

Art. 2.

Tel qu'indiqué à l'Annexe A à la convention collective de travail instaurant le régime de pension complémentaire sectoriel, un travailleur visé par l'article 1 de la présente annexe, n'est pas un affilié au sens du présent règlement de pension, en ce qui concerne la période désignée, si pour cette période désignée, le travailleur était couvert par la convention collective de travail relative au régime de pension social sectoriel de la Commission Paritaire 209 (comme défini par la/les convention(s) collective(s) de travail applicable(s) durant la période désignée). Ses droits à une pension complémentaire pour la période désignée sont régis par les dispositions des conventions collectives de travail relatives au système de pension sociale sectorielle de la Commission paritaire 209 (applicable pendant la période désignée). Le présent règlement de pension ne s'applique pas à lui pendant la période indiquée.

Art. 3.

Pour les travailleurs visés par la partie 1 de la présente Annexe A et ce concernant la période désignée et conformément aux conditions des conventions collectives de travail concernant le régime de pension social sectoriel de la Commission Paritaire 209, par dérogation à l'article 2, 5^o du présent règlement, le Fonds Social pour les Employés du Métal-Bis – Fonds de Sécurité d'existence

créé par la convention collective de travail du 9 octobre 2017 de la Commission Paritaire 209, numéro d'enregistrement 142818/CO/209 et ses éventuelles pré-décèsseurs et successeurs à titre général ou particulier, agit en tant qu'Organisateur pour l'engagement de pension qui leur est applicable. Par dérogation à l'article 2, 6° du présent règlement de pension, le Fonds de Pension Métal OFP n'agit ni comme organisme de pension ni comme organisme de solidarité qui gère leur régime de pension social sectoriel. L'organisme de pension qui gère leur régime de pension social sectoriel est Integrale.

Partie 2

Art. 4.

Pour les ouvriers affiliés au présent règlement de pension, pour lesquels il a été décidé qu'ils appartaient à la Commission Paritaire 209 à la suite d'une décision judiciaire à l'occasion de laquelle l'ONSS a établi un avis rectificatif, il est convenu de faire dérogation aux articles 2 [16°] et chapitre 14 (particulièrement l'article 25) du présent règlement de pension et que leur requalification n'est pas considérée comme une sortie dans la mesure où (i) leur employeur a participé au système de pension social sectoriel applicable au sein de la Commission Paritaire 111 pour la période indiquée, (ii) les versements de cotisations et les droits de pension complémentaire en cours de constitution (et pas encore définitivement ouverts) et qui n'ont pas été transférés de ce régime de pension sectoriel social ne sont pas contestés et (iii) de ce fait, en faveur du travailleur redésigné, des droits ne sont reconnus que dans un seul régime de pension sectoriel pour la période indiquée.

ANNEXE N° 2

A LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 6 DÉCEMBRE 2021 MODIFIANT LE REGIME DE PENSION SECTORIEL SOCIAL, LE REGLEMENT DE PENSION, LE REGLEMENT DE SOLIDARITE ET LE REGLEMENT DE LA STRUCTURE D'ACCUEIL

COTISATIONS

La totalité des cotisations dont l'Organisateur est redevable au Fonds de Pension Métal OFP pour financer l'engagement de pension et l'engagement de solidarité s'élève à :

- 2,39 % pour les entreprises de la province d'Anvers, du Limbourg, de la Flandre Orientale, de la Flandre Occidentale et du Brabant Flamand ressortissant à la Commission Paritaire 111 et aux entreprises de montage de ponts et de charpentes métalliques de toutes les autres provinces et de la Région de Bruxelles Capitale ;

Cette cotisation est également d'application à l'entreprise COFELY FABRICOM SA et COFELY FABRICOM INDUSTRIE SUD SA ;

- 2,19 % pour toutes les autres entreprises.

Ces cotisations sont réparties comme suit :

§ 1. Les cotisations dont l'Organisateur est redevable au Fonds de Pension Métal OFP, pour financer l'engagement de pension Plan 3, dont il est question à l'article 6 § 2 de la présente convention collective de travail s'élèvent au 1^{er} juillet 2017 respectivement à 2,29 % ou 2,09 % des salaires bruts à 100 % (tels que déclarés à l'Office National de Sécurité Sociale).

§ 2. Les cotisations dont l'Organisateur est redevable au fonds de solidarité, pour financer l'engagement de solidarité dont il est question à l'article 10 de la présente convention collective de travail s'élèvent au 1^{er} juillet 2017 à 0,1 % des salaires bruts à 100 % (tels que déclarés à l'Office National de Sécurité Sociale).

ANNEXE N° 3

A LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 6 DÉCEMBRE 2021 MODIFIANT LE RÉGIME DE PENSION SECTORIEL SOCIAL, LE RÉGLEMENT DE PENSION, LE RÉGLEMENT DE SOLIDARITÉ ET LE RÉGLEMENT DE LA STRUCTURE D'ACCUEIL

RÉGLEMENT DE LA STRUCTURE D'ACCUEIL

TABLE DES MATIÈRES

Chapitres

1. Objet
2. Définitions des notions
3. Affiliation
4. Obligation de moyens
5. Paiement du capital de pension
6. Paiement du capital décès
7. Transfert du compte de transfert individuel
8. Information annuelle aux affiliés
9. Traitement et protection des données personnelles
10. Droit de modification
11. Date d'entrée en vigueur du règlement de la structure d'accueil

CHAPITRE I^{er}. – Objet

Art. 1^{er}.

- § 1. Le présent règlement spécial est établi en exécution de l'article 32, § 2, alinéas 2 et 3 de la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et à certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale (LPC).
- § 2. Le présent règlement définit les conditions et les règles de la structure d'accueil organisée au sein du Fonds de Pension Métal OFP pour la gestion des réserves acquises des affiliés au régime PCS social CP 111 créé par le

Fonds de Sécurité d'Existence des Fabrications Métalliques - BIS conformément à la convention collective de travail du 6 décembre 2021 modifiant le régime de pension sectoriel social, le règlement de pension, le règlement de solidarité et le règlement de la structure d'accueil, qui ont choisi de transférer leurs réserves acquises dans le(s) régime(s) de pension sectoriel(s) de leur ancien employeur ou organisateur sectoriel vers le Fonds de Pension Métal OFP.

- § 3. Le présent règlement constitue la seule source de droit contraignante en ce qui concerne la structure d'accueil.

Les affiliés peuvent consulter le présent règlement sur le site Internet du Fonds de Pension Métal OFP (www.pfondsmet.be sous la rubrique « documents »).

Partout dans le présent règlement, lorsque le genre masculin est utilisé, toutes les personnes sont visées indépendamment de leur sexe ou de leur genre.

- § 4. Le présent règlement a pour but d'octroyer des avantages aux affiliés en cas de vie ou de décès.

La structure d'accueil est financée par les réserves entrantes et le rendement du compartiment séparé dans le « patrimoine distinct pension » au sein du Fonds de Pension Métal OFP dans lequel la structure d'accueil est gérée.

CHAPITRE II. – Définitions des notions

Art. 2.

Pour l'application du présent règlement, il faut entendre par :

1° LPC

La loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale.

Les notions utilisées dans le présent règlement doivent être comprises dans leur sens prévu à l'article 3 de la LPC, sauf si le présent règlement (ou une de ses annexes) leur attribue un sens particulier.

2° FSMA

L'Autorité des services et Marchés financiers, organisme autonome créé par la loi du 2 août 2002 relative à la surveillance du secteur financier et aux services financiers (anciennement CBFA).

3° La Commission Paritaire 111

L'organe paritaire au sein duquel le régime PCS social CP 111 a été créé, connu sous la dénomination Commission Paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique.

4° La convention collective de travail du 6 décembre 2021

La convention collective de travail du 6 décembre 2021 modifiant le régime de pension sectoriel, le règlement de pension, le règlement de solidarité et le règlement de la structure d'accueil.

5° L'organisateur

Conformément à l'article 3, § 1, 5° de la LPC, le Fonds de Sécurité d'Existence des Fabrications Métalliques – BIS (créé par la convention collective de travail du 15 avril 2013 de la Commission Paritaire 111, numéro d'enregistrement 116824/CO/111) a été désigné comme organisateur de ce régime PCS social CP 111 par les organisations représentatives représentées au sein de la Commission Paritaire 111.

6° L'organisme de pension : le Fonds de Pension Métal OFF

L'institution de retraite professionnelle désignée par l'Organisateur en exécution de la convention collective de travail du 6 décembre 2021 pour la gestion et l'exécution du régime PCS social CP 111, à savoir le Fonds de Pension Métal OFF, agréé le 18/12/2007 par la FSMA sous le numéro 50.585, dont le siège social est sis 1000 Bruxelles, Galerie Ravenstein 4, boîte 7 et portant le numéro d'entreprise 0892.343.382, qui organise la structure d'accueil à partir du 1^{ier} janvier 2018 conformément au présent règlement spécial.

7° Les affiliés

Les affiliés peuvent être divisés en 2 catégories :

- les affiliés : tout affilié actif au régime PCS social CP 111 ayant transféré des réserves entrantes vers cette structure d'accueil ;
- les anciens affiliés avec des droits différés dans la structure d'accueil : tout ancien affilié au régime PCS social CP 111 qui maintient encore des droits différés dans la structure d'accueil sur la base de ses réserves entrantes.

8° Le régime PCS social CP 111

Le régime de pension sectoriel social créé par l'Organisateur conformément à la convention collective de travail du 6 décembre 2021 modifiant le régime de pension sectoriel social, le règlement de pension, le règlement de solidarité et le règlement de la structure d'accueil, auquel la structure d'accueil est liée.

9° La sortie

La notion de sortie comprend les situations suivantes :

- 1) soit l'expiration du contrat de travail, autrement que par le décès ou la mise à la retraite, qui n'est pas suivie par la conclusion d'un contrat de travail avec un employeur qui tombe également sous le champ d'application du régime PCS social CP 111 ;

- 2) soit la fin de l'affiliation au régime de pension sectoriel social en raison du fait que l'ouvrier ne remplit plus les conditions d'affiliation, sans que cela ne coïncide avec l'expiration du contrat de travail, autrement que par le décès ou la mise à la retraite ;
- 3) soit la fin de l'affiliation en raison du fait que l'employeur ou, en cas de transfert de contrat de travail, le nouvel employeur, ne relève plus du champ d'application de la Commission Paritaire 111.

10° L'AR de 1969

L'AR du 14 mai 1969 concernant l'octroi d'avantages extralégaux aux travailleurs, visés par l'AR n° 50 du 24 octobre 1967 relatif à la pension de retraite et de survie des travailleurs salariés.

11° L'âge de la pension

Par âge de la pension, il faut toujours entendre l'âge de la pension légale, conformément à l'article 2, § 1^{er} de l'AR du 23 décembre 1996 portant exécution des articles 15, 16 et 17 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions.

L'âge de la pension est de 65 ans jusqu'au 31 janvier 2025, pour les pensions légales prises à partir du 1^{er} février 2025, l'âge de la pension est de 66 ans, et pour les pensions légales prises à partir du 1^{er} février 2030, l'âge légal de la pension est de 67 ans.

12° La mise à la retraite

La prise de cours effective de la pension légale de retraite (anticipée) relative à l'activité professionnelle qui a donné lieu à la constitution des prestations complémentaires en vertu du régime PCS social CP 111, c'est-à-dire en l'occurrence la pension légale des travailleurs salariés.

En vertu des mesures transitoires légales, la prise de la pension complémentaire, à la demande de l'affilié ayant accédé au RCC (Régime de Chômage avec Complément d'entreprise) dans les cas prévus à l'article 16 du règlement de pension du régime PCS social CP 111 (joint comme Annexe n°1 à

la convention collective de travail du 6 décembre 2021), peut être assimilée à la mise à la retraite.

A partir du 1^{er} janvier 2019, cela sera également le cas lorsque l'affilié ayant accédé au RCC, prend la pension légale de retraite anticipée.

13° Le compte de pension individuel

Le compte individuel des affiliés sur lequel sont versées les réserves entrantes. La valeur du compte de transfert individuel est capitalisée chaque année sur la base du rendement octroyé.

14° Rendement octroyé

Le rendement octroyé est calculé sur base du rendement net du « **patrimoine distinct pension** » au sein du **Fonds de Pension Métal OFP** dans lequel la structure d'accueil est gérée, et est octroyé aux comptes de transfert individuels selon les règles ci-après.

À la clôture de chaque exercice, le rendement net est déterminé sur la base du résultat financier du « **patrimoine distinct pension** » au sein du **Fonds de Pension Métal OFP**, dont on déduit les charges d'exploitation, les provisions pour les risques et charges et l'impôt sur le résultat.

Le rendement net positif n'est attribué aux comptes de transfert individuels qu'à concurrence de 80 %, sachant toutefois que le rendement net positif maximum attribué est égal à la capitalisation cumulative des réserves entrantes sur le compte de transfert individuel au taux d'intérêt utilisé pour le calcul de la garantie de rendement minimum légal conformément à l'article 24 § 2 de la LPC. Le solde du rendement positif net, à concurrence de 20 %, augmenté le cas échéant de la part décrite ci-dessus du rendement net positif excédant la capitalisation cumulative des réserves entrantes sur le compte de transfert individuel au taux d'intérêt utilisé pour le calcul de la garantie de rendement minimum légal conformément à l'article 24 § 2 de la LPC, est versé dans une réserve (libre) collective du compartiment séparé dans le « **patrimoine distinct pension** » au sein du **Fonds de Pension Métal OFP**. Le rendement négatif est entièrement attribué aux comptes de transfert individuels.

Cette réserve (libre) collective dans le compartiment structure d'accueil du « patrimoine distinct pension » sera utilisée les années où, au 31 décembre, les montants des comptes de transfert individuels, calculés sur la base du rendement octroyé, sont inférieurs à la capitalisation des réserves entrantes sur le compte de transfert individuel au taux d'intérêt utilisé pour le calcul de la garantie de rendement minimum légal conformément à l'article 24 § 2 de la LPC, pour octroyer un rendement supplémentaire afin d'augmenter le montant sur le compte de transfert individuel jusqu'au niveau du montant de la capitalisation des réserves entrantes sur le compte de transfert individuel au taux d'intérêt utilisé pour le calcul de la garantie de rendement minimum légal conformément à l'article 24 § 2 de la LPC. Si cette réserve (libre) collective s'avère insuffisante pour augmenter les comptes de transfert individuel jusqu'au niveau des montants susmentionnés, la réserve (libre) collective présente sera répartie de façon proportionnelle entre les comptes de transfert individuels.

Dans une année non encore clôturée, pour les trimestres déjà clôturés, le rendement net est déterminé par trimestre sur la base du résultat financier du « patrimoine distinct pension » au sein du Fonds de Pension Métal OFP dans lequel la structure d'accueil est gérée, en tenant compte d'une estimation de 0,07 % pour les charges d'exploitation.

Pour les trimestres non encore clôturés, le rendement net est assimilé à 0 %.

Les règles relatives à la garantie de rendement minimum légal telles que prévues à l'article 24 de la LPC ne s'appliquent pas aux réserves entrantes ramenées dans cette structure d'accueil et ne s'appliquent donc pas davantage aux réserves versées sur le compte de transfert individuel.

15° Capital pension

La valeur du compte de transfert individuel au moment de la mise à la retraite.

16° Capital décès

La valeur du compte de transfert individuel au moment du décès de l'affilié.

17° Le(s) bénéficiaire(s) désigné(s)

Le(s) bénéficiaire(s) désigné(s) de l'affilié conformément aux dispositions du règlement de pension du régime PCS social CP 111 (joint comme Annexe n°1 à la convention collective de travail du 6 décembre 2021).

18° LIRP

La loi du 27 octobre 2006 relative au contrôle des institutions de retraite professionnelle et son arrêté d'exécution.

CHAPITRE III. – Affiliation

Art. 3.

La structure d'accueil s'applique à :

- tout affilié ayant transféré ses réserves entrantes vers la présente structure d'accueil ;
- tout ancien affilié avec des droits différés dans cette structure d'accueil.

Ils restent affiliés tant que leurs réserves entrantes précitées sont maintenues dans cette structure d'accueil.

Art. 4.

À la fin de l'exercice, le rendement octroyé est versé sur les comptes de transfert individuels.

La capitalisation s'effectue :

1. jusqu'à la date de la mise à la retraite ou, pour un ouvrier retraité au sens de l'article 15*bis* du règlement de pension de la PCS sociale CP 111 (tel que joint en Annexe n° 1 à la convention collective de travail du 6 décembre 2021), jusqu'au moment de la cessation du travail autorisé, ou

2. jusqu'au premier jour du mois qui suit le jour du décès de l'affilié.

CHAPITRE IV. – Obligation de moyens

Art. 5.

Le Fonds de Pension Métal OFP est chargé de la gestion de cette structure d'accueil et s'engage, à cet égard, à une obligation de moyens.

CHAPITRE V. – Paiement du capital pension

Art. 6.

Le capital pension est payé au moment de la mise à la retraite.

Art. 7.

Les formes et les modalités du paiement du capital de pension sont les formes et les modalités du paiement du capital pension comme prévues dans les chapitres 9 et 10 du règlement de pension du régime PCS social CP 111 (joint comme Annexe n°1 à la convention collective de travail du 6 décembre 2021).

CHAPITRE VI. – Paiement du capital décès

Art. 8.

Si l'affilié décède avant sa mise à la retraite, le capital décès est payé à son (ses) bénéficiaire(s).

Art. 9.

Les formes et les modalités du paiement du capital décès sont les formes et les modalités du paiement du capital décès comme prévues dans les chapitres 9 et

11 du règlement de pension du régime PCS social CP 111 (joint comme Annexe n°1 à la convention collective de travail du 6 décembre 2021).

CHAPITRE VII. – Transfert du compte de transfert individuel

Art. 10.

- § 1. L'affilié sortant dispose, à tout moment, des options concernant l'utilisation de son compte de transfert individuel prévues à l'article 26, § 2 (chapitre 14) du règlement de pension du régime PCS social CP 111 (joint comme Annexe n°1 à la convention collective de travail du 6 décembre 2021).
- § 2. La notification après sortie telle que visée à l'article 26, § 2 (chapitre 14) du règlement de pension du régime PCS social CP 111 (joint comme Annexe n°1 à la convention collective de travail du 6 décembre 2021), mentionnera également le montant des réserves et prestations dans cette structure d'accueil (la valeur du compte de transfert individuel).

CHAPITRE VIII. – Informations annuelles aux affiliés

Art. 11.

Le montant des réserves et prestations dans cette structure d'accueil (la valeur du compte de transfert individuel) est communiqué chaque année aux affiliés actifs.

CHAPITRE IX. – Traitement et protection des données personnelles

Art. 12.

- § 1. Dans le cadre de l'exécution de ce règlement relatif à la structure d'accueil et du respect des obligations découlant de la LPC et de la LIRP, un certain nombre de données à caractère personnel des affiliés (et/ou de leurs bénéficiaires) et des bénéficiaires de pension doivent être traitées soit par le Fonds de Pension Métal OFP, soit par un prestataire de services externe.

L'Organisateur, le Fonds de Pension Métal OFP et les prestataires de services externes impliqués dans la structure d'accueil et/ou chargés de la gestion et de l'exécution de cette dernière s'engagent, dans le cadre du traitement de ces données à caractère personnel, à respecter la législation en vigueur, y compris le Règlement Général sur la Protection des Données (abrégié RGPD ou GDPR). Dans le cadre de cette législation, l'Organisateur et le Fonds de Pension Métal OFP sont les responsables conjoints du traitement.

L'Organisateur, le Fonds de Pension Métal OFP et les prestataires de services externes traiteront les données à caractère personnel qu'ils récoltent et/ou reçoivent dans le cadre de la structure d'accueil exclusivement en vue de la gestion de la structure d'accueil et du régime PCS social CP 111 auquel la structure d'accueil est liée.

Ils s'engagent à adapter et à améliorer ces données, ainsi qu'à supprimer les données incorrectes ou inutiles.

- § 2. L'Organisateur, le Fonds de Pension Métal OFP et les prestataires de services externes prendront les mesures techniques et organisationnelles adaptées et nécessaires pour la protection des données à caractère personnel contre, entre autres, la destruction accidentelle ou non autorisée, la perte accidentelle, la modification de ou l'accès à, et tout autre traitement non autorisé des données à caractère personnel. Ils prévoient les mesures nécessaires pour que chaque personne mandatée par eux pour traiter les données personnelles dans le cadre de cette structure d'accueil respecte le caractère confidentiel de ces données.
- § 3. Chaque affilié (et/ou son bénéficiaire) et bénéficiaire de pension dont les données à caractère personnel sont conservées et/ou traitées a le droit de consulter et de rectifier ces données, en adressant une demande écrite à l'organisme de pension. Le Fonds de Pension Métal OFP donnera une suite appropriée à ces demandes dans les délais et selon les conditions prévues dans la législation applicable (y compris le RGPD).
- § 4. Les affiliés (et/ou leurs bénéficiaires) et les bénéficiaires de pension trouveront de plus amples détails sur le traitement et la protection des données personnelles par le Fonds de Pension Métal OFP dans le cadre de la gestion et de l'exécution du présent régime PCS social CP 111 dans la déclaration relative à la politique en matière de vie privée, consultable sur le site Internet

du Fonds de Pension Métal OFP (www.pfondsmet.be sous la rubrique « Vie privée » au bas de chaque page du site Internet). Concernant les affiliés, la lettre de bienvenue qu'ils reçoivent lors de la première affiliation au régime PCS social CP 111 y fait également référence. Un affilié est censé informer ses éventuels bénéficiaires pouvant prétendre à une couverture décès du traitement de leurs données personnelles. Lorsqu'un bénéficiaire veut prétendre à une prestation en cas de décès, renvoi est également fait à ces informations légalement requises concernant le traitement de ses données personnelles dans le formulaire de demande D4 applicable

§ 5. Le respect de cette disposition est notamment contrôlé par le délégué à la protection des données (également appelé *data protection officer* ou DPO). Les affiliés (et/ou leurs bénéficiaires) et les bénéficiaires de pension peuvent prendre contact avec le DPO par e-mail (dpo@pfondsmet.be) pour toute question relative au traitement de leurs données à caractère personnel et à l'exercice de leurs droits en la matière.

CHAPITRE X. – Droit de modification

Art. 13.

Le règlement de la structure d'accueil est indissociablement lié à la convention collective de travail du 6 décembre 2021.

Par conséquent, il ne peut être modifié et/ou annulé que si cette convention collective de travail est également modifiée et/ou annulée, pour laquelle il faut tenir compte des modalités telles que prévues à l'article 14 de la convention collective de travail du 6 décembre 2021.

CHAPITRE XI. – Date d'entrée en vigueur du règlement de la structure d'accueil

Art. 14.

Le présent règlement entre en vigueur le 1^{er} janvier 2021. Le règlement de la structure d'accueil est conclu pour une durée indéterminée.

ANNEXE N° 4

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 6 DÉCEMBRE 2021 MODIFIANT LE RÉGIME DE PENSION SECTORIEL SOCIAL, LE RÉGLEMENT DE PENSION, LE RÉGLEMENT DE SOLIDARITÉ ET LE RÉGLEMENT DE LA STRUCTURE D'ACCUEIL

RÈGLEMENT DE SOLIDARITÉ

TABLES DES MATIÈRES

Chapitres

1. Objet
2. Définitions des notions
3. Affiliation
4. Droits et obligations de l'Organisateur
5. Droits et obligations de l'affilié (et/ou de ses bénéficiaires) et du bénéficiaire de pension
6. Objectif de l'engagement de solidarité
7. Exécution des prestations de solidarité
8. Fonds de solidarité
9. Comptes du fonds de solidarité
10. Conseil d'Administration
11. Rapport annuel
12. Information annuelle aux affiliés concernant les prestations de solidarité
13. Traitement et protection des données personnelles
14. Droit de modification
15. Loi opting-out du 7 mai 2020 portant des mesures exceptionnelles dans le cadre de la pandémie COVID-19 en matière de pensions, pension complémentaire et autres avantages complémentaires en matière de sécurité sociale
16. Date d'entrée en vigueur du règlement de solidarité

Annexe A au règlement de solidarité

CHAPITRE I^{er}. – Objet

Art. 1^{er}.

§ 1. Le présent règlement de solidarité est établi en exécution de l'article 11, § 3 de la convention collective de travail du 6 décembre 2021 modifiant le régime de pension sectoriel social, le règlement de pension, le règlement de solidarité et le règlement de la structure d'accueil.

§ 2. Ce règlement de solidarité définit les droits et obligations de l'Organisateur, de l'organisme de solidarité, des employeurs, des affiliés (et/ou de leurs bénéficiaires) et des bénéficiaires de pension.

Il stipule également les conditions d'affiliation ainsi que les règles d'exécution de l'engagement de solidarité.

§ 3. Les affiliés (et/ou leurs bénéficiaires) et les bénéficiaires de pension peuvent consulter le présent règlement de solidarité sur le site Internet du Fonds de Pension Métal (www.pfondsmet.be), sous la rubrique « Documents ».

L'utilisation de la forme masculine partout dans le présent règlement de pension renvoie à toutes les personnes, quels que soient leur sexe ou leur genre.

CHAPITRE II. – Définitions des notions

Art. 2.

Pour l'application du présent règlement, on entend par :

1° LPC

La loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale.

Les notions utilisées dans le présent règlement doivent être comprises dans leur sens prévu à l'article 3 de la LPC, à moins que le présent règlement de solidarité (ou une annexe au présent règlement de solidarité) ne prévoie une signification spécifique.

2° FSMA

L'Autorité des services et Marchés financiers, organisme autonome créé par la loi du 2 août 2002 relative à la surveillance et aux services financiers (anciennement CBFA).

3° La Commission Paritaire 111

L'organe paritaire au sein duquel le régime PCS social CP 111 a été créé, connu sous la dénomination Commission Paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique.

4° La convention collective de travail du 6 décembre 2021

La convention collective de travail du 6 décembre 2021 modifiant le régime de pension sectoriel social, le règlement de pension, le règlement de solidarité et le règlement de la structure d'accueil.

5° L'organisateur

Conformément à l'article 3, § 1, 5° de la LPC, le Fonds de Sécurité d'Existence des Fabrications Métalliques – BIS (créé par la convention collective de travail du 15 avril 2013 de la Commission Paritaire 111, numéro d'enregistrement 116824/CO/111) a été désigné comme organisateur de ce régime PCS social CP 111 par les organisations représentatives représentées au sein de la Commission Paritaire 111.

6° L'organisme de solidarité : le Fonds de Pension Métal OFF

L'institution de retraite professionnelle qui est désignée par l'Organisateur en exécution de la convention collective de travail du 6 décembre 2021 pour la gestion et l'exécution de l'engagement de solidarité du régime PCS social CP 111, à savoir le Fonds de Pension Métal OFF, agréé le 18/12/2007

sous le numéro d'identification FSMA 50.585, ayant son siège social à 1000 Bruxelles, galerie Ravenstein 4 bte 7 et portant le numéro d'entreprise 0892.343.382.

7° L'engagement de solidarité

L'engagement des prestations définies par le présent règlement de solidarité, pris par l'Organisateur au profit des affiliés (et/ou de leurs bénéficiaires) et des bénéficiaires de pension, en exécution de la convention collective de travail du 6 décembre 2021 modifiant le régime de pension sectoriel, le règlement de pension, le règlement de solidarité et le règlement de la structure d'accueil.

8° L'employeur

L'entreprise ressortissant à la Commission Paritaire 111 et tombant dans le champ d'application de la convention collective de travail du 6 décembre 2021.

9° Les affiliés

Les affiliés peuvent être divisés en 2 catégories :

- les affiliés actifs : les ouvriers d'un employeur qui relève de la Commission Paritaire 111, pour lesquels l'Organisateur a mis en place ce régime PCS social CP 111, qui sont actifs dans le secteur et qui remplissent et continuent à remplir les conditions d'affiliation déterminées à l'article 3 du présent règlement de solidarité ;
- les affiliés passifs : les anciens affiliés actifs d'un employeur qui relève de la Commission Paritaire 111, qui, conformément à l'article 26 du règlement de pension (Annexe 1 à la convention collective de travail du 6 décembre 2021), ont laissé leurs réserves acquises auprès de l'organisme de pension.

Dans la pratique, il s'agit en particulier des ouvriers déclarés sous les DmfA codes travailleurs :

- 015 sans sous-type (ouvriers de catégorie simple) ;
- 015 – de sous-type 2 (apprentis sous contrat d'apprentissage industriel à partir du 1^{er} janvier de l'année de leur 19^e anniversaire) ;
- 035 – de sous-type 2 (apprentis sous contrat d'apprentissage industriel jusqu'au 31 décembre de l'année de leur 18^e anniversaire inclus).

10° Le bénéficiaire

Le bénéficiaire est la personne physique à qui le versement de la prestation en cas de décès doit être effectué conformément aux dispositions du présent règlement de solidarité, en cas de décès de l'affilié avant la mise à la retraite.

11° Le bénéficiaire désigné

Le bénéficiaire désigné est la personne physique qui, conformément à l'article 17 du règlement de pension (Annexe 1 à la convention collective de travail du 6 décembre 2021), est désignée par l'affilié comme bénéficiaire de la prestation en cas de décès avant la mise à la retraite, par courrier recommandé à l'aide du formulaire D1 prévu à cet effet.

Si, au moment de son décès, l'affilié est marié (rang 1) ou cohabitant légal (rang 2), cette désignation expire.

Pour les affiliés actifs, le/les nom(s) du/des bénéficiaire(s) désigné(s) est/sont mentionné(s) dans le relevé annuel des droits à retraite. Les affiliés passifs peuvent trouver ces informations dans l'application web MyBenefit sur le site Internet du Fonds de Pension Métal OFP (www.pfondsmet.be), sous la rubrique « MyBenefit » ou directement via www.mybenefit.be.

12° La sortie

La notion de sortie comprend les situations suivantes :

- 1) soit l'expiration du contrat de travail, autrement que par le décès ou la mise à la retraite, qui n'est pas suivie par la conclusion d'un contrat de travail avec un employeur qui tombe également sous le champ d'application du régime PCS social CP 111 ;
- 2) soit la fin de l'affiliation en raison du fait que l'ouvrier ne remplit plus les conditions d'affiliation du régime PCS social CP 111, sans que cela ne coïncide avec l'expiration du contrat de travail, autrement que par le décès ou la mise à la retraite ;
- 3) soit la fin de l'affiliation en raison du fait que l'employeur ou, en cas de transfert de contrat de travail, le nouvel employeur, ne relève plus du champ d'application de la Commission Paritaire 111.

12° Année d'assurance

L'échéance annuelle du présent règlement de solidarité est fixée au 1^{er} janvier. Une année d'assurance correspond donc toujours à la période se situant entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre suivant.

13° AR Solidarité

AR du 14 novembre 2003 fixant les prestations de solidarité liées aux régimes de pension complémentaires sociaux.

14° AR Financement

AR du 14 décembre 2003 fixant les règles relatives au financement et à la gestion du régime de solidarité.

15° Les conventions collectives de travail Engagement de solidarité pension complémentaire – Chômage temporaire « COVID »

Les conventions collectives de travail conclues au sein de la Commission paritaire 111 visant à compléter les conditions particulières du présent règlement de solidarité par des dispositions temporaires dans le cadre des mesures faisant suite à la pandémie de COVID-19 (telles que décrites à l'article 12, § 5 du présent règlement de solidarité) du 18 mai 2020, du 6 juillet 2020, du 18 janvier 2021 et d'une éventuelle date ultérieure.

16° Le régime PCS social CP 111

Le régime de pension complémentaire sectoriel social instauré par l'Organisateur au profit des ouvriers de la Commission paritaire 111, dont les règles concernant les engagements de pension sont fixées dans le présent règlement de pension et dont les règles concernant l'engagement de solidarité sont fixées dans le règlement de solidarité.

17° LIRP

La loi du 27 octobre 2006 relative au contrôle des institutions de retraite professionnelle, complétée de son arrêté d'exécution.

CHAPITRE III. – Affiliation

Art. 3.

§ 1. Le règlement de solidarité s'applique obligatoirement à tous les ouvriers qui sont (ou seront) liés le 1^{er} janvier 2019 (ou après cette date) aux employeurs par un contrat de travail, quelle que soit la nature de ce contrat de travail et qui sont déclarés sous les codes travailleurs :

- 015 sans sous-type d'apprenti (ouvriers de catégorie simple) ;
- 015 – de sous-type 2 (apprentis sous contrat d'apprentissage industriel à partir du 1^{er} janvier de l'année de leur 19^e anniversaire) ;

- 035 – de sous-type 2 (apprentis sous contrat d'apprentissage industriel jusqu'au 31 décembre de l'année de leur 18^e anniversaire inclus).
- § 2. Sont toutefois expressément exclus les ouvriers qui sont occupés chez ces mêmes employeurs et qui sont expressément exclus du paiement des cotisations par les statuts du Fonds de Sécurité d'Existence des Fabrications Métalliques.
- § 3. Les ouvriers précités demeurent affiliés tant qu'ils sont en service et qu'ils remplissent les conditions d'affiliation.

Les ouvriers qui ont pris leur pension légale (anticipée) et qui sont (restent) encore au service d'un employeur au sens de l'article 2, 8^o du présent règlement de solidarité ne sont (demeurent) cependant pas (plus) affiliés à ce régime PCS social CP 111 (volet solidarité).

- § 4. Il existe une exception : les ouvriers qui ont effectivement pris leur pension légale (anticipée) avant le 1^{er} janvier 2016 et qui, avant le 1^{er} janvier 2016, ont continué à être occupés de manière ininterrompue par un employeur au sens de l'article 2, 8^o du présent règlement de solidarité, demeurent affiliés au présent engagement de solidarité sectoriel en vertu de la mesure transitoire prévue à l'article 63/6 de la LPC, tant que cette activité professionnelle se poursuit sans interruption.

L'activité professionnelle est considérée comme interrompue :

- *jusqu'au 31 décembre 2017* : lorsque pour l'ouvrier pensionné concerné aucune cotisation a été versée durant un trimestre ;
 - *à partir du 1^{er} janvier 2018* : lorsque dans les données DmfA une date de fin de l'emploi est mentionnée pour l'ouvrier pensionné concerné.
- § 5. Au moment de la première affiliation au régime PCS social CP 111, l'affilié reçoit par courriel une lettre de bienvenue expliquant le fonctionnement du Fonds de Pension Métal OFP. L'affilié peut également prendre connaissance de cette lettre sur le site Internet du Fonds de Pension Métal OFP (www.fondsmet.be, sous la rubrique « Documents »).

Art. 4.

Le règlement de pension s'applique immédiatement aux ouvriers susmentionnés.

La date d'entrée en service chez l'employeur constitue donc aussi la date d'affiliation au régime PCS social CP 111 (volet solidarité).

CHAPITRE IV. – Droits et obligations de l'organisateur

Art. 5.

L'Organisateur s'engage à l'égard de tous les affiliés à tout mettre en œuvre pour la bonne exécution de la convention collective de travail du 6 décembre 2021.

Art. 6.

§ 1. La cotisation due par l'Organisateur au Fonds de Pension Métal OFP, en vue du financement de l'engagement de pension, est mentionnée au § 2 de l'Annexe n° 2 à la convention collective de travail du 6 décembre 2021 modifiant le régime de pension sectoriel social, le règlement de pension, le règlement de solidarité et le règlement de la structure d'accueil.

Le paiement des contributions en vue du financement du régime PCS social CP 111 (volet solidarité) est un engagement de l'Organisateur à l'égard de l'affilié.

§ 2. Deux fois par mois, l'Organisateur fera verser au Fonds de Pension Métal OFP les cotisations trimestrielles perçues par le Fonds de Sécurité d'Existence des Fabrications Métalliques au nom et pour le compte de l'Organisateur.

Art. 7.

- § 1. L'Organisateur fournira tous les renseignements nécessaires à intervalles réguliers au Fonds de Pension Métal OFP pour l'exécution du régime PCS social CP 111 (volet solidarité) du 6 décembre 2021.
- § 2. Le Fonds de Pension Métal OFP n'est tenu à l'exécution de ses obligations que dans la mesure où, pendant la durée de l'affiliation, toutes les données lui ont été fournies à temps.
- § 3. Les modifications survenant, pendant la durée de l'affiliation, dans les données susmentionnées sont communiquées par l'Organisateur au Fonds de Pension Métal OFP.

Art. 8.

L'Organisateur transmettra à l'administration du Fonds de Pension Métal OFP toutes les questions des affiliés (et/ou de leurs bénéficiaires) et des bénéficiaires de pension sur le présent règlement de solidarité en général ou sur leur dossier personnel en particulier, qui se chargera de répondre à ces questions.

CHAPITRE V. – Droits et obligations de l'affilié (et/ou de ses bénéficiaires) et du bénéficiaire de pension

Art. 9.

- § 1. L'affilié (et/ou ses bénéficiaires) et le bénéficiaire de pension se soumettent aux conditions de la convention collective de travail du 6 décembre 2021 qui forme un tout avec le présent règlement de solidarité.
- § 2. Les affiliés (et/ou leurs bénéficiaires) et les bénéficiaires de pension transmettront le cas échéant les informations et justificatifs manquants au Fonds de Pension Métal OFP de sorte que l'organisme de solidarité puisse satisfaire à ses obligations à l'égard des affiliés (et/ou de leurs bénéficiaires) et des bénéficiaires de pension.

§ 3. Au cas où l'affilié (et/ou son bénéficiaire) ou le bénéficiaire de pension ne remplit pas une obligation qui lui est imposée par le présent règlement de solidarité ou par la convention collective de travail du 6 décembre 2021 et si cela lui cause une quelconque perte de droit, l'Organisateur et l'organisme de solidarité seront dans la même mesure déchargés de leurs obligations envers l'affilié en ce qui concerne les prestations prévues par le présent règlement de solidarité.

Art. 10.

Les affiliés (et/ou leurs bénéficiaires) et les bénéficiaires de pension peuvent toujours adresser leurs questions sur le présent règlement de solidarité en général ou sur leur dossier personnel en particulier à l'administration du Fonds de Pension Métal OFF.

CHAPITRE VI. – Objectif de l'engagement de solidarité

Art. 11.

§ 1. L'engagement de solidarité a pour but de gérer les prestations mentionnées ci-dessous (telles que mentionnées dans les Sections 1 à 4 incluse de ce chapitre 6).

§ 2. Les montants des prestations de solidarité (tels que fixés dans l'Annexe n° 5 à la convention collective de travail du 6 décembre 2021) seront évalués chaque année par le Conseil d'Administration du Fonds de Pension Métal OFF.

§ 3. Les cotisations destinées aux prestations de solidarité mentionnés ci-après doivent toujours être supérieures à zéro.

Section 1. - Le financement de la constitution de la pension complémentaire pendant les périodes de chômage temporaire

Art. 12.

§ 1. Pendant la période durant laquelle un affilié actif est mis au chômage temporaire, au sens de l'article 51 de la loi du 3 juillet 1978 *et* pour autant qu'il perçoive une allocation complémentaire de chômage temporaire du Fonds de Sécurité d'Existence des Fabrications Métalliques, la constitution de son volet pension continuera d'être financée (pendant cette période) par le fonds de solidarité.

§ 2. Ce financement s'opère sur une base forfaitaire qui prévoit l'ajout d'un montant (tel que fixé dans l'Annexe 5 à la convention collective de travail du 6 décembre 2021 au compte individuel de l'affilié actif auprès du Fonds de Pension Métal OFP par journée de chômage temporaire indemnisée par le Fonds de Sécurité d'Existence des Fabrications Métalliques.

Par journée indemnisée, il faut entendre toute journée pour laquelle l'ouvrier a perçu la totalité ou la moitié de l'indemnité complémentaire de chômage temporaire du Fonds de Sécurité d'Existence des Fabrications Métalliques, en exécution de l'article 19 des statuts dudit Fonds.

§ 3. Si l'affilié actif a reçu une demi-indemnité complémentaire du Fonds de Sécurité d'Existence des Fabrications Métalliques, l'indemnité de solidarité sera également réduite de moitié.

§ 4. Pour l'exécution de cette prestation de solidarité, il est uniquement tenu compte des données communiquées par ou au nom de l'Organisateur au Fonds de Pension Métal OFP.

§ 5. Conformément aux conventions collectives de travail Engagement de solidarité pension complémentaire – Chômage temporaire « COVID », la prestation de solidarité telles que décrite ci-avant aux §§ 1 à 4 inclus du présent article est également accordée pour les périodes de chômage temporaire pour force majeure COVID-19 pendant les quatre trimestres de 2020 et les trois premiers trimestres de 2021, avec une prolongation possible au-delà du 30 septembre 2021.

Section 2. - Le financement de la constitution de la pension complémentaire pendant les périodes de maladie

Art. 13.

§ 1. Pendant la période durant laquelle un affilié actif est malade *et* pour autant qu'il reçoive une allocation complémentaire de maladie du Fonds de Sécurité d'Existence des Fabrications Métalliques, la constitution de son volet pension continue d'être financée (pendant cette période) par le fonds de solidarité.

§ 2. Ce financement s'opère sur une base forfaitaire qui prévoit l'ajout d'un montant (tel que fixé dans l'Annexe n° 5 à la présente convention collective de travail du 6 décembre 2021) au compte individuel de l'affilié actif auprès du Fonds de Pension Métal OFF par mois de maladie indemnisé par le Fonds de Sécurité d'Existence des Fabrications Métalliques.

Par mois indemnisé, il faut entendre chaque mois pour lequel l'affilié actif a perçu la totalité ou la moitié d'une indemnité complémentaire de maladie du Fonds de Sécurité d'Existence des Fabrications Métalliques, en exécution de l'article 21 des statuts du Fonds de Sécurité d'Existence des Fabrications Métalliques.

§ 3. Si l'affilié actif a reçu une demi-indemnité complémentaire du Fonds de Sécurité d'Existence des Fabrications Métalliques, cette prestation de solidarité sera également réduite de moitié.

§ 4. Pour l'exécution de cette prestation de solidarité, il est uniquement tenu compte des données communiquées par ou au nom de l'Organisateur au Fonds de Pension Métal OFF.

Section 3. - Le financement de la constitution de la pension complémentaire pendant les périodes précédant la faillite de l'employeur

Art. 14.

- § 1. Pendant la période précédant la faillite d'un employeur et durant laquelle les cotisations n'ont plus été payées pour les affiliés occupés chez cet employeur, la constitution du volet pension de ces affiliés actifs sera en tout cas poursuivie sur la base du salaire brut à 100 % (comme déclaré à l'Office National de Sécurité Sociale) jusqu'à la date de la faillite.
- § 2. Ce financement concerne uniquement les cotisations non payées qui sont définitivement considérées par l'Organisateur comme n'étant plus à percevoir.
- § 3. Pour l'exécution de cette prestation de solidarité, il est uniquement tenu compte des données communiquées par l'Organisateur au Fonds de Pension Métal OFP.

Section 4. - Une indemnité sous la forme d'une rente en cas de décès pendant la carrière professionnelle active (couverture décès supplémentaire)

Art. 15.

- § 1. Au cas où un affilié actif décède pendant sa carrière professionnelle avant la date de sa retraite, une couverture décès supplémentaire, dont le montant est fixé dans l'Annexe n° 5 à la convention collective de travail du 6 décembre 2021) est allouée aux bénéficiaires par l'organisme de solidarité.
- § 2. Cette indemnité est versée :
- en ajoutant un montant unique au compte individuel de l'affilié auprès du Fond de Pension Métal OFP ;
 - la réserve d'épargne totale (y compris le montant reçu du fonds de solidarité) est ensuite convertie en une rente, conformément à l'article 21 du règlement de pension ;

- toutefois, si le montant annuel de cette rente est inférieur à € 500, la conversion en une rente ne pourra avoir lieu (article 28, § 1 de la LPC).

CHAPITRE VII. – Exécution des prestations de solidarité

Art. 16.

- § 1. Les prestations de solidarité telles que décrites aux articles 12 et 13 du règlement de solidarité s'ajoutent chaque année aux comptes individuels des affiliés auprès du Fonds de Pension Métal OFP.
- § 2. Si un dossier de pension a été ouvert pour un affilié (et une avance versée) l'année à laquelle les prestations de solidarité se rapportent, les prestations de solidarité auxquelles l'affilié a droit, sont incorporées dans le solde encore à payer.

Art. 17.

- § 1. Les prestations de solidarité telles que définies au chapitre 6, sections 1 à 3 incluse du présent règlement de solidarité (constitution de la pension complémentaire), sont automatiquement versées en même temps que la prestation de pension, conformément aux articles 14 à 16 du règlement de pension (Annexe 1 à la convention collective de travail du 6 décembre 2021). L'affilié ne doit pas remplir de formalités supplémentaires à cette fin.
- § 2. La prestation de solidarité telle que définie au chapitre 6, section 4 du présent règlement de solidarité (couverture décès supplémentaire) est automatiquement versée en même temps que la prestation de décès, conformément à l'article 17 du règlement de pension (Annexe 1 à la convention collective de travail du 6 décembre 2021). Le bénéficiaire n'a pas de formalités supplémentaires à remplir à cette fin.

Art. 18.

Le montant total des prestations de solidarité d'une année déterminée est transféré du « patrimoine distinct solidarité » vers le « patrimoine distinct pension », avec la date valeur du 31 décembre de l'année civile visée.

CHAPITRE VIII. – Fonds de solidarité

Art. 19.

Le fonds de solidarité (« patrimoine distinct solidarité ») est un système de réserve collective, qui est géré conformément aux objectifs et aux dispositions définis dans le présent règlement.

CHAPITRE IX. – Comptes du fonds de solidarité

Art. 20.

- § 1. Le(s) compte(s) du fonds de solidarité est (sont) géré(s) par le Fonds de Pension Métal OFP de manière totalement séparée des autres activités dans le « patrimoine distinct solidarité ».
- § 2. Les recettes des comptes du fonds de solidarité peuvent être constituées par :
- 1) les cotisations, payées par les employeurs en exécution du présent règlement de solidarité ;
 - 2) les autres sommes éventuelles, versées par l'Organisateur ;
 - 3) le rendement financier du (des) compte(s) du fonds de solidarité.

- § 3. Les dépenses des comptes du fonds de solidarité peuvent être constituées par :
- 1) le paiement des prestations de solidarité définies dans le présent règlement de solidarité ;
 - 2) le financement des primes des prestations de solidarité définies dans le présent règlement pour lesquelles l'organisme de solidarité conclut une réassurance ;
 - 3) les frais de gestion de l'engagement de solidarité, dans le respect de la LPC, de l'AR Solidarité et de l'AR Financement.
- § 4. En cas d'abrogation du régime PCS social CP 111, les réserves constituées seront réparties entre les affiliés.
- § 5. Une entreprise qui ne tombe plus, pour une raison ou pour une autre, sous le champ d'application de la convention collective de travail du 20 novembre 2006, ne peut en aucune manière prétendre à une partie des avoirs présents sur les comptes du fonds de solidarité.

CHAPITRE X. – Conseil d'Administration

Art. 21.

- § 1. En vertu de l'article 41, § 1 de la LPC, le Conseil d'Administration du Fonds de Pension Métal OFP est composé, pour moitié, d'administrateurs représentant les organisations représentatives des travailleurs (ou proposés par elles) et, pour moitié, d'administrateurs représentant les organisations représentatives des employeurs (ou proposés par elles).
- § 2. Le Conseil d'Administration du Fonds de Pension Métal OFP est responsable de la bonne exécution du régime PCS social CP 111 (volet solidarité) ainsi que de l'application du règlement de solidarité.

- § 3. Le Conseil d'Administration du Fonds de Pension Métal OFP prend les décisions relatives à la gestion financière des réserves du fonds de solidarité (« patrimoine distinct solidarité »).
- § 4. Le Conseil d'Administration reçoit chaque année de la fonction actuarielle un avis portant sur le financement des prestations de solidarité ainsi qu'un commentaire du compte de résultats et du bilan du « patrimoine distinct solidarité ».
- § 5. Le Conseil d'Administration décide chaque année de maintenir le niveau des prestations de solidarité ou de l'adapter en fonction des moyens existants et envisagés.

CHAPITRE XI. – Rapport annuel

Art. 22.

Le Fonds de Pension Métal OFP établit à la fin de chaque exercice un compte de résultats ainsi qu'un bilan présentant l'actif et le passif du fonds de solidarité (« patrimoine distinct solidarité »).

CHAPITRE XII. – Information annuelle aux affiliés concernant les prestations de solidarité

Art. 23.

- § 1. Le Fonds de Pension Métal OFP communique chaque année aux affiliés actifs les montants qu'ils ont reçus du fonds de solidarité au cours de l'année civile écoulée.

Cette information se limite aux renseignements qui ont été communiqués par l'Organisateur au Fonds de Pension Métal OFP au plus tard le 30 juin de chaque année.

- § 2. Ces renseignements sont intégrés dans le relevé des droits à retraite que le Fonds de Pension Métal OFP (qui est à la fois l'organisme de solidarité

et l'organisme de pension) adresse chaque année aux affiliés actifs conformément à l'article 32 du règlement de pension (Annexe 1 à la convention collective de travail du 6 décembre 2021).

CHAPITRE XIII. – Traitement et protection des données personnelles

Art. 24.

§ 1. Dans le cadre de l'exécution du régime PCS social CP 111 et du respect des obligations découlant de la LPC et de la LIRP, un certain nombre de données à caractère personnel des affiliés (et/ou de leurs bénéficiaires) et des bénéficiaires de pension doivent être traitées soit par l'Organisateur, soit par le Fonds de Pension Métal OFP, soit par un prestataire de services externe.

L'Organisateur, le Fonds de Pension Métal OFP et les prestataires de services externes impliqués dans le régime PCS social CP 111 ainsi que ceux chargés de la gestion et de l'exécution de ce dernier s'engagent, dans le cadre du traitement de ces données à caractère personnel, à respecter la législation en vigueur, y compris le Règlement Général sur la Protection des Données (abrégié RGPD ou GDPR). Dans le cadre de cette législation, l'Organisateur et le Fonds de Pension Métal OFP sont conjointement responsables du traitement.

L'Organisateur, le Fonds de Pension Métal OFP et les prestataires de services externes traiteront les données à caractère personnel qu'ils récoltent et/ou reçoivent dans le cadre du présent règlement de solidarité exclusivement en vue de la gestion et de l'exécution du régime PCS social CP 111.

Ils s'engagent à adapter et à améliorer ces données, ainsi qu'à supprimer les données incorrectes ou inutiles.

§ 2. L'Organisateur, le Fonds de Pension Métal OFP et les prestataires de services externes prendront les mesures techniques et organisationnelles adaptées et nécessaires pour la protection des données à caractère personnel contre, entre autres, la destruction accidentelle ou non autorisée, la perte accidentelle, la modification de ou l'accès à, et tout autre traitement

non autorisé des données à caractère personnel. Ils prennent les mesures nécessaires afin que chaque personne mandatée par eux pour traiter les données personnelles dans le cadre de ce régime de pension sectoriel respecte le caractère confidentiel de ces données.

- § 3. Chaque affilié (et/ou son bénéficiaire) ou bénéficiaire de pension dont les données à caractère personnel sont conservées et/ou traitées a le droit de consulter et de rectifier ces données, en adressant une demande écrite à l'organisme de pension. L'organisme de pension donnera une suite appropriée à ces demandes dans les délais et selon les conditions prévues dans la législation applicable (y compris le RGPD).
- § 4. Les affiliés (et/ou leurs bénéficiaires) et les bénéficiaires de pension trouveront de plus amples détails sur le traitement et la protection des données personnelles par le Fonds de Pension Métal OFP dans le cadre de la gestion et de l'exécution du présent régime PCS social CP 111 dans la déclaration relative à la politique en matière de vie privée, consultable sur le site Internet du Fonds de Pension Métal OFP (www.pfondsmet.be sous la rubrique « Vie privée » au bas de chaque page du site Internet). Concernant les affiliés, la lettre de bienvenue qu'ils reçoivent lors de la première affiliation au régime PCS social CP 111 y fait également référence. Un affilié est censé informer ses éventuels bénéficiaires pouvant prétendre à une couverture décès du traitement de leurs données personnelles. Lorsqu'un bénéficiaire veut prétendre à une prestation en cas de décès, renvoi est également fait à ces informations légalement requises concernant le traitement de ses données personnelles dans le formulaire de demande D4 applicable.
- § 5. Le respect de cette disposition est notamment contrôlé par le délégué à la protection des données (également appelé *data protection officer* ou DPO). Les affiliés (et/ou leurs bénéficiaires) et les bénéficiaires de pension peuvent prendre contact avec le DPO par courriel à l'adresse dpo@pfondsmet.be pour toute question relative au traitement de leurs données à caractère personnel et à l'exercice de leurs droits en la matière.

CHAPITRE XIV. – Droit de modification

Art. 25.

§ 1. Le règlement de solidarité est indissociablement lié à la convention collective de travail du 6 décembre 2021.

Par conséquent, le règlement de solidarité ne peut être modifié et/ou annulé que si cette convention collective de travail est également modifiée et/ou annulée, pour laquelle il faut tenir compte des modalités telles que prévues à l'article 14 de la convention collective de travail du 6 décembre 2021.

§ 2. L'ensemble de l'engagement de solidarité constitue un engagement de moyens. Cela signifie que les niveaux des prestations de solidarité tels que décrits au chapitre 6 (section 1 à section 4 incluse) du présent règlement de solidarité peuvent être adaptés en permanence en fonction des moyens existants et prévisibles.

§ 3. L'objectif poursuivi est de maintenir l'équilibre financier, conformément aux dispositions de la LPC, de l'AR Solidarité et de l'AR Financement et en concertation avec la fonction actuarielle du Fonds de Pension Métal OFP.

CHAPITRE XV. – Loi opting-out du 7 mai 2020 portant des mesures exceptionnelles dans le cadre de la pandémie covid-19 en matière de pensions, pension complémentaire et autres avantages complémentaires en matière de sécurité sociale

Art. 26.

§ 1. Le présent article exécute l'article 10, § 1 de la loi du 7 mai 2020 portant des mesures exceptionnelles dans le cadre de la pandémie Covid-19 en matière de pensions, pension complémentaire et autres avantages complémentaires en matière de sécurité sociale (ci-après « la Loi du 7 mai 2020 »).

§ 2. L'Organisateur a décidé de recourir à la possibilité d'opting-out prévue à l'article 9, § 5 de la Loi du 7 mai 2020. Concrètement, cela signifie que la constitution de droits de pension complémentaire telle que prévue dans

le règlement de pension (Annexe 1 à la convention collective de travail du 6 décembre 2021) est suspendue pendant la (les) période(s) complète(s) de chômage temporaire pour force majeure Covid-19. Durant cette/ces période(s), l'affilié conserve toutefois la couverture décès telle que prévue à l'article 17 du règlement de pension (Annexe 1 à la convention collective de travail du 6 décembre 2021), de même que la couverture décès supplémentaire prévue à l'article 15 du présent règlement de solidarité.

§ 3. Par le biais des conventions collectives de travail Engagement de solidarité pension complémentaire – Chômage temporaire « COVID », un régime spécial a été introduit en matière de constitution de droits de pension complémentaire durant la (les) période(s) de chômage temporaire pour force majeure COVID-19, comme décrit à l'article 12, § 5 du présent règlement de solidarité.

Les conventions collectives de travail Engagement de solidarité pension complémentaire – Chômage temporaire « COVID » peuvent être consultées par les affiliés (et/ou leurs bénéficiaires) et les bénéficiaires de pension sur le site Internet du Fonds de Pension Métal OFP (www.pfondsmet.be), sous la rubrique « Documents ».

CHAPITRE XVI. – Date d'entrée en vigueur du règlements de solidarité

Art. 27.

Le présent règlement de solidarité entre en vigueur le 1^{er} janvier 2021 et est conclu pour une durée indéterminée.

Son existence est toutefois liée à l'existence de la convention collective de travail du 6 décembre 2021 modifiant le régime de pension sectoriel social, le règlement de pension, le règlement de solidarité et le règlement de la structure d'accueil.

ANNEXE A AU REGLEMENT DE SOLIDARITE

Partie 1

Art. 1^{er}.

Le règlement de la partie 1 de la présente Annexe A s'applique aux travailleurs pour lesquels des déclarations DMFA ont été faites en qualité d'employé sur la base de la qualification précédemment donnée par l'employeur et pour lesquels, à la suite d'une décision judiciaire sur la base de laquelle l'ONSS a établi un avis rectificatif, il a été décidé qu'ils appartiennent à la Commission Paritaire 111 en ce qui concerne la période de requalification, ci-après dénommée « la période désignée ».

Art. 2.

Tel qu'indiqué à l'Annexe A à la convention collective de travail instaurant le régime PCS social CP 111, un ouvrier visé par l'article 1 de la présente annexe, n'est pas un affilié au sens du présent règlement de solidarité, en ce qui concerne la période désignée, si pour cette période désignée, le travailleur était couvert par la convention collective de travail relative au régime de pension social sectoriel de la Commission Paritaire 209 (comme défini par la/les convention(s) collective(s) de travail applicable(s) durant la période désignée). Ses droits à des prestations de solidarité pour la période désignée sont régis par les dispositions des conventions collectives de travail relatives au système de pension sociale sectorielle de la Commission paritaire 209 (applicable pendant la période désignée). Le présent règlement de solidarité ne s'applique pas à lui pendant la période indiquée.

Art. 3.

Pour les travailleurs visés par la partie 1 de la présente Annexe A et ce concernant la période désignée et conformément aux conditions des conventions collectives de travail concernant le régime de pension social sectoriel de la Commission Paritaire 209, par dérogation à l'article 2, 5° du présent règlement de solidarité, le Fonds Social pour les Employés du Métal-Bis – Fonds de Sécurité d'existence

créé par la convention collective de travail du 9 octobre 2017 de la Commission Paritaire 209, numéro d'enregistrement 142818/CO/209 et ses éventuelles pré-décèsseurs et successeurs à titre général ou particulier, agit en tant qu'Organisateur pour l'engagement de solidarité qui leur est applicable. Par dérogation à l'article 2, 6° du présent règlement de solidarité, le Fonds de Pension Métal OFP n'agit pas comme organisme de solidarité. L'organisme de solidarité qui gère le volet solidarité du régime de pension social sectoriel de la CP 209 est Integrale.

Partie 2

Art. 4.

Pour les ouvriers affiliés au présent règlement de solidarité, pour lesquels il a été décidé qu'ils appartaient à la Commission Paritaire 209 à la suite d'une décision judiciaire à l'occasion de laquelle l'ONSS a établi un avis rectificatif, il est convenu de faire dérogation à l'article 1, 11° du présent règlement de solidarité et que leur requalification n'est pas considérée comme une sortie dans la mesure où (i) leur employeur a participé au système de pension social sectoriel applicable au sein de la Commission Paritaire 111 pour la période indiquée, (ii) les versements de cotisations et les droits de pension complémentaire en cours de constitution (et pas encore définitivement ouverts) et qui n'ont pas été transférés de ce régime de pension sectoriel social ne sont pas contestés et (iii) de ce fait, en faveur du travailleur redésigné, des droits ne sont reconnus que dans un seul régime de pension sectoriel pour la période indiquée.

ANNEXE N° 5

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 6 DECEMBRE 2021 MODIFIANT LE REGIME DE PENSION SECTORIEL SOCIAL, LE REGLEMENT DE PENSION, LE REGLEMENT DE SOLIDARITE ET LE RÈGLEMENT DE LA STRUCTURE D'ACCUEIL

PRESTATIONS DE SOLIDARITÉ

§ 1. Les montants attribués par journée de chômage temporaire pour lesquels l'Organisateur est engagé, tels que fixés à l'article 12 de l'Annexe n°4 à la convention collective de travail du 6 décembre 2021 modifiant le régime de pension sectoriel social, le règlement de pension, le règlement de solidarité et le règlement de la structure d'accueil s'élèvent au 01/01/2007 à 1 euro par jour.

§ 2. Les montants attribués par journée de chômage temporaire pour lesquels l'Organisateur est engagé et dont il est question à l'article 13 de l'Annexe n°4 de la convention collective de travail du 6 décembre 2021 modifiant le régime de pension sectoriel social, le règlement de pension, le règlement de solidarité et le règlement de la structure d'accueil s'élèvent à partir du 1^{er} janvier 2007 à

35 euros pour le premier mois fonds (temps plein)

20 euros à partir du deuxième mois fonds (temps plein)

17,5 euros pour le premier mois fonds (temps partiel)

10 euros à partir du deuxième mois fonds (temps partiel)

§ 3. Les informations concernant les montants attribués au financement des cotisations non payées, tels que fixés à l'article 14 de l'Annexe n°4 de la convention collective de travail du 6 décembre 2021 modifiant le régime de pension sectoriel social, le règlement de pension, le règlement de solidarité et le règlement de la structure d'accueil, seront communiqués au moins chaque année par l'Organisateur.

§ 4. Les montants attribués en cas de décès pour lesquels l'Organisateur est engagé, tels que fixés à l'article 15 de l'Annexe n°4 à la convention collective de travail du 6 décembre 2021 modifiant le régime de pension sectoriel social, le règlement de pension, le règlement de solidarité et le règlement de la structure d'accueil, s'élèvent à partir du 1^{er} janvier 2007 à 1000 euros (bruts) par décès.

CCT : 18.01.21

AR : 09.06.21

MB : 10.08.21

Numéro d'enregistrement : 163.745/CO/111

Date d'enregistrement : 18.03.21

Publication de l'enregistrement au MB : 31.03.21

1. Contenu :

L'engagement de solidarité pour le financement de la constitution de la pension complémentaire pendant les périodes de chômage temporaire au sens de l'article 12 du règlement de solidarité, est également octroyé pour les périodes de chômage temporaire pour force majeure - coronavirus

Ce système a déjà été instauré en 2020, avec les CCT similaires du 18 mai 2020 (1/1/20-30/6/20) et du 6 juillet 2020 (1/7/20-31/12/20), qui s'appliquaient toutefois à un semestre et non à un trimestre

2. Prolongation de CCT :

CCT 18.05.20 – AR 27.09.20 – MB 18.11.20 – Numéro d'enregistrement 159.503/CO/111

CCT 06.07.20 – AR 06.12.20 -MB 26.01.21 – Numéro d'enregistrement 160.989/CO/111

3. Durée :

Premier trimestre de 2021

630-b1. Engagement de solidarité pension complémentaire

Convention collective de travail du 18 janvier 2021

ENGAGEMENT DE SOLIDARITÉ PENSION COMPLÉMENTAIRE CHÔMAGE TEMPORAIRE 'CORONA VIRUS'

Art. 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, et qui entrent dans le champs d'application du régime de pension sectoriel social tel que défini à l'article 1^{er} de la convention collective de travail du 16 décembre 2019 modifiant le régime de pension sectoriel social, le règlement de pension et le règlement de solidarité (avec n° d'enregistrement 156837/CO/111).

Art. 2.

Cette convention collective de travail complète les conditions particulières du règlement de solidarité en annexe 4 de la convention collective de travail du 16 décembre 2019 par des dispositions temporaires dans le cadre des mesures résultant du « Corona virus ».

Art. 3.

§ 1. La prestation de solidarité envisageant la poursuite du financement de la pension complémentaire pendant les périodes de chômage temporaire, comme prévue par l'article 12 du règlement de solidarité, en annexe 4 à la convention collective de travail du 16 décembre 2019, est également octroyée pour les périodes de chômage temporaire force majeure-Corona-virus durant le 1^{er} trimestre de 2021.

§ 2. Le montant octroyé par journée de chômage temporaire force majeure-Coronavirus s'élève à € 1 par jour.

Art. 4.

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée à partir du 1^{er} janvier 2021 jusqu'au 31 mars 2021 inclus.

Les parties conviennent de renouveler cet accord sans modification si le régime de chômage temporaire pour force majeure « Corona » est prolongé sans modification après le 31 mars 2021.

CCT : 01.03.21

AR : 16.10.22

MB :

Numéro d'enregistrement : 171.215/CO/111

Date d'enregistrement : 21.03.21

Publication de l'enregistrement au MB : 31.03.22

1. Contenu :

L'engagement de solidarité pour le financement de la constitution de la pension complémentaire pendant les périodes de chômage temporaire au sens de l'article 12 du règlement de solidarité, est également octroyé pour les périodes de chômage temporaire pour force majeure - coronavirus

2. Prolongation de CCT :

CCT 18.01.21 – AR 09.06.21 – MB 10.08.21 – Numéro d'enregistrement 163.745/CO/111

3. Durée :

Deuxième trimestre de 2021

630-b2. Engagement de solidarité pension complémentaire

Convention collective de travail du 1^{er} mars 2021

ENGAGEMENT DE SOLIDARITÉ PENSION COMPLÉMENTAIRE CHÔMAGE TEMPORAIRE 'CORONA VIRUS'

Art. 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, et qui entrent dans le champs d'application du régime de pension sectoriel social tel que défini à l'article 1^{er} de la convention collective de travail du 16 décembre 2019 modifiant le régime de pension sectoriel social, le règlement de pension et le règlement de solidarité (avec n° d'enregistrement 156837/CO/111).

Art. 2.

Cette convention collective de travail complète les conditions particulières du règlement de solidarité en annexe 4 de la convention collective de travail du 16 décembre 2019 par des dispositions temporaires dans le cadre des mesures résultant du « Corona virus ».

Art. 3.

§ 1. La prestation de solidarité envisageant la poursuite du financement de la pension complémentaire pendant les périodes de chômage temporaire, comme prévue par l'article 12 du règlement de solidarité, en annexe 4 à la convention collective de travail du 16 décembre 2019, est également octroyée pour les périodes de chômage temporaire force majeure-Corona-virus durant le 2^{ème} trimestre de 2021.

§ 2. Le montant octroyé par journée de chômage temporaire force majeure-Coronavirus s'élève à € 1 par jour.

Art. 4.

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée à partir du 1^{er} avril 2021 jusqu'au 30 juin 2021 inclus.

Les parties conviennent de renouveler cet accord sans modification si le régime de chômage temporaire pour force majeure « Corona » est prolongé sans modification après le 30 juin 2021.

CCT : 21.06.21

AR : 27.10.21

MB : 29.11.21

Numéro d'enregistrement : 166.443/CO/111

Date d'enregistrement : 13.08.21

Publication de l'enregistrement au MB : 24.08.21

1. Contenu :

L'engagement de solidarité pour le financement de la constitution de la pension complémentaire pendant les périodes de chômage temporaire au sens de l'article 12 du règlement de solidarité, est également octroyé pour les périodes de chômage temporaire pour force majeure - coronavirus

2. Prolongation de CCT :

CCT 01.03.22 – Numéro d'enregistrement 171.215/CO/111

3. Durée :

Troisième trimestre de 2021

630-b3. Engagement de solidarité pension complémentaire

Convention collective de travail du 21 juin 2021

ENGAGEMENT DE SOLIDARITÉ PENSION COMPLÉMENTAIRE CHÔMAGE TEMPORAIRE 'CORONA VIRUS'

Art. 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, et qui entrent dans le champs d'application du régime de pension sectoriel social tel que défini à l'article 1^{er} de la convention collective de travail du 16 décembre 2019 modifiant le régime de pension sectoriel social, le règlement de pension et le règlement de solidarité (avec n° d'enregistrement 156837/CO/111).

Art. 2.

Cette convention collective de travail complète les conditions particulières du règlement de solidarité en annexe 4 de la convention collective de travail du 16 décembre 2019 par des dispositions temporaires dans le cadre des mesures résultant du « Corona virus ».

Art. 3.

§ 1. La prestation de solidarité envisageant la poursuite du financement de la pension complémentaire pendant les périodes de chômage temporaire, comme prévue par l'article 12 du règlement de solidarité, en annexe 4 à la convention collective de travail du 16 décembre 2019, est également octroyée pour les périodes de chômage temporaire force majeure-Corona-virus durant le 3^{ième} trimestre de 2021.

§ 2. Le montant octroyé par journée de chômage temporaire force majeure-Coronavirus s'élève à € 1 par jour.

Art. 4.

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée à partir du 1^{er} juillet 2021 jusqu'au 30 septembre 2021 inclus.

Les parties conviennent de renouveler cet accord sans modification si le régime de chômage temporaire pour force majeure « Corona » est prolongé sans modification après le 30 septembre 2021.

CCT : 25.10.21

AR : 09.03.22

MB : 04.05.22

Numéro d'enregistrement : 168.580/CO/111

Date d'enregistrement : 30.11.21

Publication de l'enregistrement au MB : 22.12.21

1. Contenu :

L'engagement de solidarité pour le financement de la constitution de la pension complémentaire pendant les périodes de chômage temporaire au sens de l'article 12 du règlement de solidarité, est également octroyé pour les périodes de chômage temporaire pour force majeure - coronavirus

2. Prolongation de CCT :

CCT 21.06.21 – AR 27.10.21 – MB 29.11.21 – Numéro d'enregistrement 166.443/CO/111

3. Durée :

Quatrième trimestre de 2021

630-b4. Engagement de solidarité pension complémentaire

Convention collective de travail du 25 octobre 2021

ENGAGEMENT DE SOLIDARITÉ PENSION COMPLÉMENTAIRE CHÔMAGE TEMPORAIRE 'CORONA VIRUS'

Art. 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, et qui entrent dans le champs d'application du régime de pension sectoriel social tel que défini à l'article 1^{er} de la convention collective de travail du 16 décembre 2019 modifiant le régime de pension sectoriel social, le règlement de pension et le règlement de solidarité (avec n° d'enregistrement 156837/CO/111).

Art. 2.

Cette convention collective de travail complète les conditions particulières du règlement de solidarité en annexe 4 de la convention collective de travail du 16 décembre 2019 par des dispositions temporaires dans le cadre des mesures résultant du « Corona virus ».

Art. 3.

§ 1. La prestation de solidarité envisageant la poursuite du financement de la pension complémentaire pendant les périodes de chômage temporaire, comme prévue par l'article 12 du règlement de solidarité, en annexe 4 à la convention collective de travail du 16 décembre 2019, est également octroyée pour les périodes de chômage temporaire force majeure-Corona-virus durant le 4^{ième} trimestre de 2021.

§ 2. Le montant octroyé par journée de chômage temporaire force majeure-Coronavirus s'élève à € 1 par jour.

Art. 4.

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée à partir du 1^{er} octobre 2021 jusqu'au 31 décembre 2021 inclus.

CCT : 21.02.22

AR :

MB :

Numéro d'enregistrement : 173.801/CO/111

Date d'enregistrement : 04.07.22

Publication de l'enregistrement au MB : 20.07.22

1. Contenu :

L'engagement de solidarité pour le financement de la pension complémentaire pendant les périodes de chômage temporaire au sens de l'article 12 du règlement de solidarité, s'applique également aux périodes de chômage temporaire pour force majeure - coronavirus

2. Prorogation de CCT :

CCT 25.10.21 – AR 09.03.22 – MB 04.05.22 –
Numéro d'enregistrement 168.580/CO/111

3. Durée :

Premier trimestre de 2022

630-b5. Engagement de solidarité pension complémentaire

Convention collective de travail du 21 février 2022

ENGAGEMENT DE SOLIDARITÉ PENSION COMPLÉMENTAIRE CHÔMAGE TEMPORAIRE 'CORONA VIRUS'

Art. 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, et qui entrent dans le champ d'application du régime de pension sectoriel social tel que défini à l'article 1^{er} de la convention collective de travail du 6 décembre 2021 modifiant le régime de pension sectoriel social, le règlement de pension, le règlement de solidarité et le règlement de la structure d'accueil (demande de numéro d'enregistrement en cours de traitement).

Art. 2.

Cette convention collective de travail complète les conditions particulières du règlement de solidarité en annexe 4 de la convention collective de travail du 6 décembre 2021 par des dispositions temporaires dans le cadre des mesures résultant du « Coronavirus », comme prévu à l'article 12, § 5 du règlement de solidarité (annexe n°4 à la convention collective de travail du 6 décembre 2021).

Art. 3.

§ 1. La prestation de solidarité envisageant la poursuite du financement de la pension complémentaire pendant les périodes de chômage temporaire, comme prévu à l'article 12, § 5 du règlement de solidarité, en annexe 4 à la convention collective de travail du 6 décembre 2021, est également octroyée pour les périodes de chômage temporaire force majeure-Coronavirus durant le 1^{er} trimestre de 2022.

§ 2. Le montant octroyé par journée de chômage temporaire force majeure-Coronavirus s'élève à € 1 par jour.

Art. 4.

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée à partir du 1^{er} janvier 2022 jusqu'au 31 mars 2022 inclus.

Les parties conviennent de renouveler cet accord sans modification si le régime de chômage temporaire pour force majeure « Corona » est prolongé sans modification après le 31 mars 2022.

CCT : 21.03.22

AR :

MB :

Numéro d'enregistrement : 174.497/CO/111

Date d'enregistrement : 23.08.22

Publication de l'enregistrement au MB : 31.08.22

1. Contenu :

L'engagement de solidarité pour le financement de la pension complémentaire pendant les périodes de chômage temporaire au sens de l'article 12 du règlement de solidarité, s'applique également aux périodes de chômage temporaire pour force majeure - coronavirus

2. Prolongation de CCT :

CCT 21.02.22 – Numéro d'enregistrement 173.801/CO/111

3. Durée :

Deuxième trimestre de 2022

630-b6. Engagement de solidarité pension complémentaire

Convention collective de travail du 21 mars 2022

ENGAGEMENT DE SOLIDARITÉ PENSION COMPLÉMENTAIRE CHÔMAGE TEMPORAIRE 'CORONA VIRUS'

Art. 1^{er}.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, et qui entrent dans le champ d'application du régime de pension sectoriel social tel que défini à l'article 1^{er} de la convention collective de travail du 6 décembre 2021 modifiant le régime de pension sectoriel social, le règlement de pension, le règlement de solidarité et le règlement de la structure d'accueil (demande de numéro d'enregistrement en cours de traitement).

Art. 2.

Cette convention collective de travail complète les conditions particulières du règlement de solidarité en annexe 4 de la convention collective de travail du 6 décembre 2021 par des dispositions temporaires dans le cadre des mesures résultant du « Coronavirus », comme prévu à l'article 12, § 5 du règlement de solidarité (annexe n°4 à la convention collective de travail du 6 décembre 2021).

Art. 3.

§ 1. La prestation de solidarité envisageant la poursuite du financement de la pension complémentaire pendant les périodes de chômage temporaire, comme prévu à l'article 12, § 5 du règlement de solidarité, en annexe 4 à la convention collective de travail du 6 décembre 2021, est également octroyée pour les périodes de chômage temporaire force majeure-Coronavirus durant la période validité de la présente CCT, jusqu'au 30 juin 2022 inclus.

§ 2. Le montant octroyé par journée de chômage temporaire force majeure-Coronavirus s'élève à € 1 par jour.

§ 3. Selon l'interprétation des autorités compétentes, le chômage temporaire force majeure « Corona » comprend à la fois le chômage temporaire pour force majeure dû à l'épidémie de coronavirus et au conflit en Ukraine (également s'il est situé avant le 01.04.2022).

Art. 4.

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée à partir du 1^{er} avril 2022 jusqu'au 30 juin 2022 inclus.

Les parties conviennent de renouveler cet accord sans modification si le régime de chômage temporaire pour force majeure « Corona » est prolongé sans modification après le 30 juin 2022.

700 PROGRAMMATION SOCIALE

- 700. ACCORD NATIONAL 2021-2022**
- 701-a. PROLONGATION DES DISPOSITIONS DE DURÉE DÉTERMINÉE DE L'ACCORD NATIONAL 2019-2020 (01.01.21-30.06.21)**
- 701-b. PROLONGATION DES DISPOSITIONS DE DURÉE DÉTERMINÉE DE L'ACCORD NATIONAL 2019-2020 (01.07.21-31.12.21)**

CCT : 20.12.21

AR :

MB :

Numéro d'enregistrement : 172.945/C0/111

Date d'enregistrement : 24.05.22

Publication de l'enregistrement au MB : 15.06.22

1. Contenu :

Accord national 2021-2022

Art. 1^{er}. – Champ d'application

Art. 2. – Objet

Art. 3. – Enveloppe entreprise 2022

Art. 4. – Prime de rétroactivité 2021

Art. 5. – Prime corona

Art. 6. – Augmentation des salaires minimums et des primes sectorielles

Art. 7. – Mobilité domicile – lieu de travail

Art. 8. – Prime de fin d'année

Art. 9. – Fonds de sécurité d'existence

Art. 10. – Formation

Art. 11. – RCC

Art. 12. – Crédit-temps et emplois fin de carrière

Art. 13. – Congé de carrière

Art. 14. – Projet sectoriel pour une employabilité durable

Art. 15. – Sécurité d'emploi et travail intérimaire

Art. 16. – Sous-traitance

Art. 17. – Petit chômage

Art. 18. – Écochèques

Art. 19. – Salaires jeunes

Art. 20. – Organisation du travail

Art. 21. – Groupe de travail harmonisation

Art. 22. – Le dialogue social de et pour l'avenir

Art. 23. – Paix sociale

Art. 24. – Durée

2. Durée :

À partir du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2022, sauf indication contraire

700. Accord national 2021-2022

Convention collective de travail du 20 décembre 2021

ACCORD NATIONAL 2021-2022

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

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises de montage de ponts et charpentes métalliques qui ressortissent à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique à l'exception des entreprises appartenant au secteur des entreprises de fabrications métalliques.

Art. 2. - Objet

Agoria et les organisations syndicales ont conclu des accords sur la future formation des salaires, la prime corona, la planification de carrière des travailleurs et la concertation sociale. Ces accords font l'objet de cette convention collective de travail.

Cette convention collective de travail est conclue en tenant compte de l'Arrêté royal de 30 juillet 2021 portant exécution de l'article 7, § 1^{er}, de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité. (M.B. 9 août 2019)

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

Art. 3. - Enveloppe d'entreprise 2022

Les entreprises peuvent au 1^{er} janvier 2022 affecter la marge salariale maximale disponible de 0,4 % de la masse salariale de manière spécifique à l'entreprise par le biais d'une enveloppe d'entreprise récurrente. L'affectation de cette enveloppe peut uniquement être négociée au niveau de l'entreprise.

Dans les entreprises avec une délégation syndicale la procédure de négociation au niveau de l'entreprise concernant l'affectation de l'enveloppe récurrente s'effectue en 2 étapes :

1. préalablement, tant l'employeur que toutes les organisations syndicales représentées au sein de la délégation syndicale de l'entreprise doivent être d'accord sur l'affectation au niveau de l'entreprise de l'enveloppe.

Dans les entreprises ayant plusieurs sièges, la décision est prise au niveau du groupe. Cette décision porte non seulement sur la volonté ou non de négocier mais aussi sur le niveau auquel ces négociations seront menées.

2. s'il est décidé de procéder à une concertation en entreprise, cette concertation doit déboucher, au plus tard le 15 janvier 2022, moyennant une convention collective de travail.

Dans les entreprises sans délégation syndicale l'affectation de l'enveloppe récurrente doit :

- soit être approuvée par la commission paritaire ;
- soit faire l'objet d'une convention collective de travail, qui doit être conclue au plus tard le 15 janvier 2022. Une copie de la convention collective de travail ainsi conclue doit être immédiatement transmise pour information au président de la commission paritaire nationale.

Tous les salaires horaires bruts réels des ouvriers seront augmentés de 0,4 % au 1^{er} janvier 2022 si la concertation d'entreprise au sujet de l'enveloppe n'aboutit pas à une convention collective de travail avant le 15 janvier 2022 ou en l'absence d'approbation par la commission paritaire de la proposition d'affectation de manière spécifique à l'entreprise.

Les délais, les procédures et les modalités de l'enveloppe d'entreprise ou de l'augmentation des salaires et de l'affectation alternative sont fixés dans la convention collective de travail de 6 décembre 2021 concernant le pouvoir d'achat.

Art. 4. - Prime de retro-activité 2021

Les entreprises peuvent affecter une marge salariale disponible et non récurrent de 200 euros par équivalent temps plein, exclusive des charges patronales, de manière spécifique à l'entreprise selon la procédure prévue pour l'enveloppe d'entreprise 2022.

Si la concertation d'entreprise au sujet de l'enveloppe n'aboutit pas à une convention collective de travail avant le 15 janvier 2022 ou en l'absence d'approbation par la commission paritaire de la proposition d'affectation de manière spécifique à l'entreprise, l'employeur doit octroyer une prime brute forfaitaire de € 200 aux ouvriers en service le 30 novembre 2021.

Les modalités de la marge salariale disponible et non récurrent et de la prime de rétroactivité sont fixés dans la convention collective de travail de 6 décembre 2021 concernant le pouvoir d'achat.

Art. 5. - Prime Corona

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, octroyée à partir du 1^{er} août 2021 comme modifié par l'arrêté royal du 21 juillet 2021. (Moniteur Belge 29 juillet 2021)

Le montant de la prime corona est égal à € 300.

La prime sera augmentée avec une partie variable pour les entreprises avec des bénéfices d'exploitation (code 9901) pour l'exercice 2020 comme suite :

- cette augmentation sera de 200 euros lorsque la marge brute de l'exercice 2020 est égale ou supérieure à la marge brute moyenne des exercices 2018 et 2019 ;
- l'augmentation est de 100 euros lorsque la marge brute de l'exercice 2020 est inférieure de maximum 10 % de la moyenne des marges brutes des exercices 2018 et 2019.

Les entreprises avec une perte d'exploitation (code 9901) pour les exercices 2019 et 2020 et une diminution de la marge brute de minimum 10 % pour l'exercice 2020 par rapport à la moyenne des exercices 2018 et 2019, ne doivent pas payer une prime corona.

Les entreprises peuvent également introduire une demande de dérogation à la commission paritaire avec l'accord de la délégation syndicale.

Le montant de la prime corona et les modalités d'octroi sont fixés dans la convention collective de travail du 6 décembre 2021 concernant la prime corona.

Art. 6. - Salaires minimums et primes sectorielles

Le 1^{er} janvier 2022 les salaires horaires minimums et maximums de base de même que les salaires minimums et maximums effectifs sont augmentés à concurrence de 0,4 %.

Le 1^{er} janvier 2022 la prime de séparation, l'indemnité vestimentaire et la prime de vacance sont augmentés à concurrence de 1,2 % (indexation 2021 + 0,4 %). Le 1^{er} juillet 2022, ces primes seront indexés.

Les salaires horaires et les primes adaptés sont fixés dans des conventions collectives distinctes.

Début 2022, un groupe de négociation paritaire s'accordera sur une meilleure définition du champ d'application de la prime pour travaux pénibles reprise à l'article 3 de la Convention Collective de Travail du 19 octobre 2020 relative à la modification et coordination de la convention collective de travail relative aux primes, (enr. 163.548) et rendue obligatoire par arrêté-royal du 1^{er} juillet 2021 (M.B. 18 août 2021). L'objectif est de rendre plus applicable et vérifiable la définition sectorielle existante des « travaux pénibles » visés par la convention susmentionnée.

Art. 7. - Mobilité domicile-lieu de travail

Les interventions des employeurs dans le trajet domicile-travail comme définies dans l'annexe à la CCT du 17 février 2020 (enr. 157619) sont augmentées de 0,4 % au 1^{er} janvier 2022.

Ces interventions seront également indexées au 1 février 2022 en application de l'article 4 de la CCT précitée.

Art. 8. - Prime de fin d'année

A partir de 2022, le salaire payé pour le temps de déplacement sera inclus dans la base de calcul de la prime de fin d'année

Clarification de la CCT prime de fin d'année : le salaire pour heures supplémentaires est pris en compte dans la base de calcul pour la prime de fin d'année (tant le salaire payé pour le repos de compensation que les heures supplémentaires payées, excluant le sursalaire)

Le cct prime de fin d'année de 16 juin 2017 (enr. 142807) sera adaptée dans ce sens à partir du 1^{er} janvier 2022 et ce pour une durée indéterminée.

Art. 9. - Fonds de sécurité d'existence

Les statuts du Fonds de Sécurité d'Existence seront adaptés pour tenir compte des modifications suivantes :

- chômage complet : augmentation de 2 % au 1/10/2021 et en cas de dépassement(s) de l'indice-pivot pendant la période 2021-2022. ;
- chômage temporaire : augmentation de 2,21 % au 1/1/2022 ;
- maladie : augmentation de 2,21 % au 1/1/2022 et accompagner la reprise du travail par l'octroi du montant entier de l'allocation complémentaire en cas de reprise progressive (à temps partiel) ;

- accueil d'enfants : augmentation de 2,21 % au 1/1/2022, prolongation de 2 ans et extension de l'intervention à tous les cas attestés d'accueil d'enfants ;
- introduction d'une nouvelle intervention pour emplois de fin de carrière à partir de 58 ans ;
- amélioration de l'intervention pour modifications de carrière /fins de carrière adoucies.

Art. 10. - Formation

La convention collective de travail de 5 juillet 2019 sur la droit individuel de formation dans le contexte de la formation tout au long de la vie (enr. 152847) et la convention collective de travail de 19 juin 2017 sur la formation permanente (enr. 140535) sera adaptée pour tenir compte des évolutions suivantes :

- augmentation du droit individuel de formation transférable de 16 à 24 heures à partir du 2022 ;
- maintien définition formation formelle et informelle ;
- initiative et obligation de formation pour le travailleur et l'employeur.

Les partenaires sociaux conviennent d'évaluer le cadre sectoriel de formation dans un groupe de travail.

Les interlocuteurs sociaux sectoriels conviennent de prolonger les dispositions reprises dans la convention collective de travail concernant l'emploi des groupes à risque du 19 juin 2017 (enr. 140536) jusqu'au 31 décembre 2023 en concluant une nouvelle convention collective de travail.

En application de l'article 22 bis de la loi relative aux contrats de travail de 3 juillet 1978 les formations soutenues financièrement par les fonds sectoriels de formation sont exclues de l'application de la clause d'écolage.

Art. 11. - Régimes de chômage avec complément d'entreprise (RCC)

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.

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) et la possibilité de dispense de disponibilité jusqu'au 31 décembre 2024.

Art. 12. - Crédit-temps et crédit-temps de fin de carrière

Les interlocuteurs sociaux sectoriels conviennent de conclure une convention collective de travail distincte concernant le crédit-temps et le crédit-temps fin de carrière, par laquelle :

- le droit au crédit- temps avec motif pris à temps plein ou à mi-temps est fixée à 51 ou 36 mois pour la période 2021-2022 pour une durée indéterminée ;
- le droit au crédit- temps de fin de carrière sans allocations pour les ouvriers à partir de 50 ans qui justifient d'une carrière de 28 ans est prolongé pour une durée indéterminée ;
- l'âge minimum pour le crédit- temps de fin de carrière des ouvriers avec une longue carrière ou un métier lourd est fixé à 55 ans jusqu'à 30 juin 2023 si ses ouvriers réduisent leurs prestations d'un cinquième temps ou à mi-temps.

Art. 13. - Congé de carrière

Les partenaires sociaux sectoriels s'engagent à prévoir un deuxième jour de congé de carrière dès l'âge de 58 ans et ce à partir de l'année 2022. La convention collective de travail du 16 novembre 2015 sur le congé de carrière (enr. 131209) sera adaptée dans ce sens.

Art. 14. - Projet sectoriel employabilité durable

Les interlocuteurs sociaux sectoriels conviennent de lancer et à finaliser d'ici la fin de 2022 un projet sectoriel de l'employabilité durable dans le but d'apporter un soutien substantiel et financier aux entreprises (employeurs et ouvriers) pour relever les défis liés à des carrières plus longues.

Les interlocuteurs sociaux sectoriels souhaitent développer et stimuler une implication commune autour de la thématique.

Les initiatives qui seront prises seront créées conjointement pour les employés et ouvriers dans les limites des ressources existantes des fonds.

Art. 15. - Sécurité d'emploi et travail intérimaire

Les interlocuteurs sociaux sectoriels conviennent de prolonger la convention collective en matière de la sécurité d'emploi pour la période du 1^{er} janvier 2021 jusqu'au 31 décembre 2022. Ils concluront une convention collective distincte à ce sujet. En ce qui concerne le travail intérimaire il est référé aux accords conclus dans la cct 'contrats de durée déterminée et contrats de travail intérimaire' du 19 décembre 2011 (enr. 109292).

Art. 16. - Sous-traitance

Les partenaires sociaux sectoriels conviennent de conclure un accord identique à la convention collective de travail du 7 décembre 2015 concernant la procédure d'information et de consultation du conseil d'entreprise en cas d'externalisation et de délocalisation d'activités conclu en commission Paritaire pour les employés des fabrications métalliques (enr. 132048).

Art. 17. - Petit chômage

La convention collective de travail du 16 janvier 2012 relative au petit chômage (enr. 109680) sera modifiée comme suit ;

La condition « sous le même toit » n'est plus applicable pour le petit chômage pour enterrement et mariage. Il s'agit de l'article 3, points 2 et 8 de la convention collective de travail du 16 janvier 2012. La notion de « famille » sera définie comme parenté jusqu'au troisième degré.

Le petit chômage pour mariage de l'enfant du travailleur peut être pris le jour habituel d'activité précédent le mariage si celui-ci coïncide avec un jour d'inactivité du travailleur.

Art. 18. – Ecochèques

Les entreprises qui doivent octroyer des écochèques sur base de la convention collective sectorielle, choisir pour une affectation alternative et équivalente des écochèques selon la même procédure et timing que celle prévue pour la négociation de l'enveloppe d'entreprise.

A l'article 4 de la convention collective de travail du 14 avril 2014 relative au régime sectoriel des écochèques (enr. 123960), les jours de congé prophylactique, de congé parental d'accueil et de congé d'adoption sont ajoutés comme jours assimilés.

Art. 19. - Salaires pour les jeunes

Les partenaires du secteur réaffirment qu'ils n'introduiront pas de salaires pour les jeunes dans le secteur.

Art. 20. - Organisation du travail

Les interlocuteurs sociaux sectoriels prolongent les dispositions sectorielles actuelles comme suit :

- la période de 3 mois au cours de laquelle le repos compensatoire doit être accordé est portée à 12 mois ;
- la période au cours de laquelle le repos compensatoire pour travail dominical doit être accordé est portée à 13 semaines.

Les parties demandent que soit pris pour la période du 1^{er} juillet 2021 jusqu'au 30 juin 2023, un arrêté royal, similaire à l'arrêté royal du 14 avril 2020 relatif au repos du dimanche et à la durée du travail de certains ouvriers occupés par les entreprises ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, à l'exception des entreprises appartenant au secteur des entreprises de fabrications métalliques.

Art. 21. - Groupe de travail harmonisation

Les interlocuteurs sociaux sectoriels conviennent de poursuivre pour la période 2021- 2022 les travaux du groupe de travail constitué en vue du rapprochement des statuts ouvrier et employé au niveau sectoriel, y compris le volet classification professionnelle.

Art. 22. - Le dialogue social de et pour l'avenir

Les interlocuteurs sociaux sectoriels s'engagent à une réflexion afin d'aboutir à une vision commune sur le dialogue social de et pour l'avenir. L'idée de base de ce modèle est le « dialogue social pour la croissance et l'emploi ».

Art. 23. - Paix Sociale

La paix sociale sera assurée dans le secteur pendant toute la durée du présent accord.

Cela signifie que les organisations syndicales signataires, leurs représentants nationaux, provinciaux et régionaux doivent respecter et faire respecter le présent accord.

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 seraient 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. 24. - Durée

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée qui s'étend du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2022 ou jusqu'à la date indiquée dans l'article concerné.

CCT : 18.01.21

AR : 18.07.21

MB : 13.09.21

Numéro d'enregistrement : 164.267/CO/111

Date d'enregistrement : 19.04.21

Publication de l'enregistrement au MB : 07.05.21

1. Contenu :

Prolongation des dispositions à durée déterminée de l'Accord national 2019-2020

2. Prorogation de CCT :

- CCT 16.12.19 - AR 07.03.21 - MB 29.03.21 – Numéro d'enregistrement 156.835/CO/111 (FSE)
- CCT 05.07.19 - AR 29.09.19 - MB 09.10.19 – Numéro d'enregistrement 152.873/CO/111 (Crédit-temps)
- CCT 05.07.19 - AR 07.01.20 - MB 03.02.20 – Numéro d'enregistrement 152.868/CO/111 (Paix sociale)

3. Durée :

À partir du 1^{er} janvier 2021 jusqu'au 30 juin 2021

701-a. Prolongation des dispositions de durée déterminée de l'Accord national 2019-2020

Convention collective de travail du 18 janvier 2021

PROLONGATION DES DISPOSITIONS DE DURÉE DÉTERMINÉE DE L'ACCORD NATIONAL 2019-2020

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 constructions métallique, mécanique et électrique.

Art. 2. - Fonds de sécurité d'existence

Les dispositions suivantes avec une date de fin au 31 décembre 2020 de la convention collective de travail du 16 décembre 2019 (numéro d'enregistrement 156835) concernant la modification et coordination des statuts du « Fonds de sécurité d'existence des fabrications métalliques » sont prolongées jusqu'au 30 juin 2021 ;

- article 14, § 3, alinéa 1 et 4
(cotisation allocation spéciale compensatoire de 0,60 % et de 0,10 %)
- Article 14, § 5, alinéa 5
(cotisation groupes à risques de 0,10 %)
- Article 22, alinéa 1.
(intervention malades âgés)

Art. 3. Groupes à risque

L'utilisation de la contribution de 0,10 % pour promouvoir les actions de formation et d'emploi des groupes à risque telle que décrite dans la convention collective du 19 juin 2017 concernant « l'emploi et formation des groupes à risque » (numéro d'enregistrement 140566) reste d'application pour la période du 1^{er} janvier 2020 au 30 juin 2021.

Art. 4. - Sécurité d'emploi

La convention collective de travail du 24 juin 2019 concernant la sécurité d'emploi (numéro d'enregistrement 152810) est prolongée jusqu'au 30 juin 2021.

Art. 5. - 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^{er}, a), b) et c) et § 2 de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de réduction de carrière et d'emplois de fin de carrière, modifiée par les conventions collectives n° 103*bis* du 27 avril 2015, n° 103*ter* du 20 décembre 2016 et n° 103/4 du 29 janvier 2018.

Les parties signataires déclarent que les ouvriers ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique et qui remplissent les conditions de domicile et d'emploi prescrites par la Région flamande, peuvent faire appel aux primes d'encouragement en vigueur dans la Région flamande, à savoir :

- crédit-soins ;
- crédit-formation ;
- entreprises en difficulté ou en restructuration.

Art. 6. - Paix sociale

« Art. 15.

La paix sociale sera assurée dans le secteur pendant toute la durée du présent accord.

Cela signifie que les organisations syndicales signataires, leurs représentants nationaux, provinciaux et régionaux doivent respecter et faire respecter le présent accord.

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 seraient 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. 7. - Durée

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2021 et arrive à échéance le 30 juin 2021.

CCT 15.07.21

AR: 17.11.21

MB: 04.01.22

Numéro d'enregistrement: 166.994/CO/111

Date d'enregistrement: 10.09.21

Publication de l'enregistrement au MB: 14.01.21

1. Contenu :

Prolongation des dispositions à durée déterminée contenues dans l'Accord national 2019-2020

2. Prolongation de CCT :

CCT 18.01.21 - Numéro d'enregistrement 164.267/CO/111

3. Durée :

A partir du 1er juillet 2021 au 31 décembre 2021. Par dérogation, l'article 5 s'applique jusqu'au 15 octobre 2021

701-b. Prolongation des dispositions de durée déterminée de l'Accord national 2019-2020

Convention collective de travail du 15 juillet 2021

PROLONGATION DES DISPOSITIONS DE DURÉE DÉTERMINÉE DE L'ACCORD NATIONAL 2019-2020

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 constructions métallique, mécanique et électrique.

Art. 2. - Fonds de sécurité d'existence

Les dispositions suivantes avec une date de fin au 30 juin 2020 de la convention collective de travail du 16 décembre 2019 (numéro d'enregistrement 156835) concernant la modification et coordination des statuts du « Fonds de sécurité d'existence des fabrications métalliques » sont prolongées jusqu'au 31 décembre 2021 ;

- article 14, § 3, alinéa 1 et 4
(cotisation allocation spéciale compensatoire de 0,60 % et de 0,10 %)
- Article 14, § 5, alinéa 5
(cotisation groupes à risques de 0,10 %)
- Article 22, alinéa 1
(intervention malades âgés)

Art. 3. – Groupes à risque

L'utilisation de la contribution de 0,10 % pour promouvoir les actions de formation et d'emploi des groupes à risque telle que décrite dans la convention collective du 19 juin 2017 concernant « l'emploi et formation des groupes à risque » (numéro d'enregistrement 140566) reste d'application pour la période du 1 juillet 2021 au 31 décembre 2021.

Art. 4. - Sécurité d'emploi

La convention collective de travail du 24 juin 2019 concernant la sécurité d'emploi (numéro d'enregistrement 152810) est prolongée jusqu'au 31 décembre 2021.

Art. 5. - Paix sociale

La paix sociale sera assurée dans le secteur pendant toute la durée du présent accord. Cela signifie que les organisations syndicales signataires, leurs représentants nationaux, provinciaux et régionaux doivent respecter et faire respecter le présent accord.

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 seraient 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. 6. - Durée

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 5 s'appliquera jusqu'au 15 octobre 2021.

800 TABLEAUX

810. SALAIRES MINIMA
830. FRAIS DE TRANSPORT

810. Salaires minima

Au 1^{er} juillet 2022, les salaires barémiques et effectifs sont augmentés de 8,14 % (indexation)

Classes		01/07/2022	
		Base	Effectif
Manoeuvre	Min.	€ 14,3948	€ 16,9889
	Max.	€ 14,9634	€ 17,6430
Manoeuvre d'élite	Min.	€ 14,7175	€ 17,3485
	Max.	€ 15,2986	€ 18,0664
Spécialisé	Min.	€ 15,1293	€ 17,8445
	Max.	€ 16,0412	€ 18,9338
Spécialisé d'élite	Min.	€ 15,4962	€ 18,2805
	Max.	€ 16,4766	€ 19,4626
Spécialisé travaillant au chalumeau, à l'arc électrique ou au marteau pneumatique	Min.	€ 15,8436	€ 18,6962
	Max.	€ 16,8885	€ 19,9671
Qualifié	Min.	€ 16,3756	€ 19,3375
	Max.	€ 17,1868	€ 20,2976
Qualifié d'élite	Min.	€ 16,6463	€ 19,6723
	Max.	€ 17,6225	€ 20,8381
Qualifié travaillant au chalumeau, à l'arc électrique ou au marteau pneumatique	Min.	€ 17,0580	€ 20,1444
	Max.	€ 18,1389	€ 21,4511
Brigadier	Min.	€ 17,1952	€ 20,3299
	Max.	€ 18,2601	€ 21,6211
Contremaître	Min.	€ 18,1792	€ 21,5281
	Max.	€ 19,3173	€ 22,8717

830. Frais de transport

INTERVENTION DES EMPLOYEURS DANS LE TRANSPORT DOMICILE-LIEU DE TRAVAIL A PARTIR DU 1^{ER} FEVRIER 2022

L'intervention patronale dans les frais de transport a été indexée de 5,15 % au 1^{er} février 2022 et atteint maintenant les montants suivants

Distance (en km)	Intervention par l'employeur (en € par semaine)	Distance (en km)	Intervention par l'employeur (en € par semaine)
1	€ 2,23	43 - 45	€ 27,79
2	€ 4,42	46 - 48	€ 29,56
3	€ 6,65	49 - 51	€ 30,92
4	€ 7,14	52 - 54	€ 31,93
5	€ 7,77	55 - 57	€ 33,21
6	€ 8,26	58 - 60	€ 34,45
7	€ 8,64	61 - 65	€ 35,70
8	€ 9,13	66 - 70	€ 37,58
9	€ 9,66	71 - 75	€ 38,84
10	€ 10,15	76 - 80	€ 41,33
11	€ 10,78	81 - 85	€ 42,59
12	€ 11,28	86 - 90	€ 44,47
13	€ 11,77	91 - 95	€ 46,35
14	€ 12,27	96 - 100	€ 47,57
15	€ 12,76	101 - 105	€ 49,48
16	€ 13,41	106 - 110	€ 51,36
17	€ 13,90	111 - 115	€ 53,23
18	€ 14,39	116 - 120	€ 55,11
19	€ 15,00	121 - 125	€ 56,35

Distance (en km)	Intervention par l'employeur (en € par semaine)	Distance (en km)	Intervention par l'employeur (en € par semaine)
20	€ 15,53	126 - 130	€ 58,24
21	€ 16,02	131 - 135	€ 60,11
22	€ 16,53	136 - 140	€ 61,36
23	€ 17,15	141 - 145	€ 63,86
24	€ 17,66	146 - 150	€ 66,38
25	€ 18,02	151 - 155	€ 66,38
26	€ 18,79	156 - 160	€ 68,88
27	€ 19,14	161 - 165	€ 70,13
28	€ 19,54	166 - 170	€ 71,40
29	€ 20,29	171 - 175	€ 73,88
30	€ 20,67	176 - 180	€ 75,15
31 - 33	€ 21,55	181 - 185	€ 77,64
34 - 36	€ 23,29	186 - 190	€ 78,90
37 - 39	€ 24,67	191 - 195	€ 80,14
40 - 42	€ 26,30	196 - 200	€ 82,68

CGSLB

Boulevard Baudouin 8 | 1000 Bruxelles

tél. 02 509 16 00 | fax 02 509 16 49

e-mail siegesocial@cgsb.be | site web www.cgsb.be