

CCT
2019 - 2020

**CONSTRUCTIONS
MÉTALLIQUES**

CP 111 1&2

SOMMAIRE

000 Compétence commission paritaire

- 010 Champ d'application
- 011 Extension champ de compétence commission paritaire du 01/02/2003
- 012 Extension champ de compétence commission paritaire du 15/08/2014
- 015 Règlement d'ordre intérieur

100 Salaires

- 110 Conditions salariales
- 111 Procédure de classification des fonctions
- 112 Liaison des salaires à l'index
- 113 Statut des jeunes travailleurs
- 114 Egalité de rémunération entre hommes et femmes
- 115 Indemnités pour apprentis
- 120 Salaires minima
 - 120a Salaires 1/7/2018
 - 120b Salaires 1/7/2019
 - 120c Salaires 1/7/2020
- 150 Transport
 - 151a Frais de transport – transport privé
 - 151b Frais de transport – transport publique

- 152 Indemnité de mobilité
- 160 Système sectoriel éco-chèques
- 170 Coronavirus – pension extralégal – chômage temporaire
- 171 Coronavirus – supplément prime de fin d'année

200 Durée du travail : hebdomadaire, annuelle, carrière

- 210 Durée du travail hebdomadaire
- 216 Plus minus conto
- 225 Congé de carrière
- 230 RCC
 - 230a RCC – régime de transition
 - 230b RCC
- 233 Mode de calcul de l'indemnité complémentaire prépension
- 234 RCC et crédit-temps
- 241 Modèle sectoriel de temps annuel
- 247 Travail de nuit
 - 247 a Accords avant 08/04/1998
 - 247 b Accords après 08/04/1998

300 Contrat de travail

310 Petit chômage

315 Jour de carence

317 Disponibilité visite médecin de contrôle

320 Délais de préavis

330 Absences justifiées

342 Crédit-temps et crédit-temps de fin de carrière

342 a Crédit-temps et crédit-temps de fin de carrière –
régime de transition

342 b Crédit-temps et crédit-temps de fin de carrière

350 Accueil des travailleurs

360 Travail intérimaire – modalités sectorielles

361 Prime de pension intérimaire

361a Prime 2018-19

361b Prime 2020

362 Contrats de travail à durée déterminée et
contrats de travail intérimaire

363 Contrats journaliers

390 Jeunes travailleurs – recommandations

400 Emploi et formation

410 Emploi et formation groupes à risque et emplois
tremplins

410a 2017-18

410b 2019-20

411 Définition groupe à risque

415 Formation

416 Plans de formation

417 CV formation

417a CV formation

417b CV formation

418 Droit individuel de formation dans le contexte de
la formation tout au long de la vie

420 Professions - contrat d'apprentissage

500 Concertation sociale

510 Statut des délégations syndicales

510 a Statut des délégations syndicales (effectifs et
suppléants)

510 b Procédure de création de la délégation syndicale
(entreprises entre 20 et 40 ouvriers)

520 Formation syndicale

530 Sécurité d'emploi

530a Sécurité d'emploi prolongation 2019

530b Sécurité d'emploi – 2019-20

541 Stabilité sociale

541 a Charte de stabilité sociale

550 Garanties syndicales & procédure de conciliation

551 Allocation spéciale compensatoire

551a Allocation spéciale compensatoire 2018

551b Allocation spéciale compensatoire 2019

551c Allocation spéciale compensatoire 2020

551d Transfert des moyens

561 Règlement d'ordre intérieur type pour les conseils d'entreprise

570 Prestations d'intérêt public en temps de paix (grève/lock-out)

600 Sécurité d'existence

610 Statuts FSEM

610a Statuts FSEM – correction textuelle

610b Statuts FSEM - adaptation

610c Statuts FSEM - coördination

630 Système sectoriel de complément au régime légal de pension

630a Règlement de pension du régime de pension sectoriel social (1/7/2017)

630b Règlement de solidarité du régime de pension sectoriel social (2007)

630c Règlement de pension et de solidarité de pension sectoriel social (coördination)

700 Programmation sociale

700 Accord national 2019-2020

701 prorogation de l'accord national 2017-2018

710 C.C.T. conversion en EURO

800 Tableaux

810 Salaires minima

820 Evolution de l'indice des prix à la consommation

830 Frais de transport

830a Tableaux frais de transport par train

830b Tableaux frais de transport par moyen privé

A.R. 05/07/1978	M.B. 28/07/1978
A.R. 10/05/1982	M.B. 29/05/1982
A.R. 12/12/1991	M.B. 20/12/1991
A.R. 19/09/1995	M.B. 17/10/1995
A.R. 10/01/2003	M.B. 22/01/2003
A.R. 07/05/2007	M.B. 31/05/2007
A.R. 10/02/2008	M.B. 18/02/2008
A.R. 21/07/2014	M.B. 05/08/2014

1. Contenu :

Institution de la commission paritaire et fixation de sa dénomination et de sa compétence.

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

3. Durée :

A partir de la date de la publication au Moniteur Belge pour une durée indéterminée

Arrêtés royaux du 5 juillet 1978, 10 mai 1982, 12 décembre 1991, 19 septembre 1995, 10 janvier 2003, 7 mai 2007, 10 février 2008 et du 21 juillet 2014.

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

Article 1, § 1, point 1

compétente pour les travailleurs dont l'occupation est de caractère principalement manuel et leurs employeurs, 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 tout autre matière de remplacement, lorsque la mise en oeuvre 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 et les entreprises dont l'activité principale consiste à l'entreposage et/ou à la distribution de matières premières, de marchandises ou de produits pour compte d'entreprises ressortissant à la Commission paritaire des constructions métalliques, mécanique et électrique ou pour compte d'entreprises établies à l'étranger qui appartiennent aux secteurs de la fabrication de produits en métal, de machines, d'appareils ou d'outils, d'appareils électriques ou électroniques ou d'instruments ou de moyens de transport, lorsque ces activités logistiques constituent un élément indissociable d'une activité de production.

Contrairement à l'alinéa précédent, ne ressortissent pas à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, les entreprises ressortissant à la Commission paritaire des ports, les entreprises dont l'activité principale est le commerce du métal et les entreprises ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie chimique et dont l'activité consiste en la distribution de produits chimiques.

Les entreprises, à l'exception de celles ressortissant à la 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.

Sont, à titre d'exemple, considérés comme répondant à cette définition, les secteurs d'activité 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 p.c. 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 oeuvre 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 ou à la Commission paritaire de l'aviation commerciale ;
- 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 ;
- installations 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 ;
- 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 ;
- bureaux d'études concernant les secteurs d'activité qui précèdent.

C.C.T. 19/01/2004

A.R. 05/07/2004

M.B. 01/09/2004

1. Contenu :

Application des conventions collectives de travail suite à l'extension du champ de compétence de la commission paritaire.

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

Pour une durée indéterminée à partir du 1^{er} janvier 2004.

Convention collective de travail du 19 janvier 2004

APPLICATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL
SUITE A L'EXTENSION DU CHAMP DE COMPETENCE
DE LA COMMISSION PARITAIRE DU 1^{ER} FEVRIER 2003

En exécution de l'article 27 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, la convention collective de travail ci-dessous est conclue.

Article 1 - Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et ouvriers des entreprises ressortissant à partir du 1^{er} février 2003 à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, dont le champ de compétence a été modifié par arrêté royal du 10 janvier 2003 modifiant l'arrêté royal du 5 juillet 1978 instituant certaines commissions paritaires, fixant leur dénomination et leur compétence et en fixant leur nombre de membres, publié au Moniteur belge du 22 janvier 2003. On entend par « ouvriers », les ouvriers et les ouvrières.

Article 2 - Application des conventions collectives de travail

Toutes les conventions collectives, conclues en Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, encore en vigueur au 1^{er} janvier 2004 s'appliquent, comme fixé à l'article 1^{er}, aux entreprises ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique.

Article 3 - Entrée en vigueur et durée

La présente convention collective de travail spécifique entre en vigueur le 1^{er} janvier 2004 et est valable pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée moyennant préavis de six mois notifié par lettre recommandée adressée au président de la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique.

C.C.T. 17/11/2014 A.R. 28/04/2015 M.B. 17/06/2015

1. Contenu :

Application des conventions collectives de travail lors de la fusion de la commission paritaire 147 (l'armurerie à la main) avec la commission paritaire 111.

2. Remplacement / Prorogation de C.C.T. :

C.C.T. A.R. M.B.

3. Durée :

A partir du 15 août 2014 pour une durée indéterminée.

Convention collective de travail du 17 novembre 2014

APPLICATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL SUITE A L'EXTENSION DU CHAMP DE COMPETENCE DE LA COMMISSION PARITAIRE DU 15 AOUT 2014

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à partir du 15 août 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.

Article 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.

Article 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.

Article 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.

Décision de la commission paritaire du 13 janvier 1965

1. Contenu :

- Fonctionnement de la commission paritaire nationale
- Institution des 3 sections paritaires nationales
 - Fabrications métalliques
 - Transformation artisanale des métaux
 - Entreprise de montage des ponts et charpentes
- Institution de sections paritaires régionales
- Procédure de conciliation

2. Remplacement / Prorogation de C.C.T. :

3. Durée :

Durée indéterminée depuis la décision de commission paritaire.

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. - COMMISSION PARITAIRE NATIONALE

SIEGE

Article 1

Le siège de la Commission est établi à Bruxelles.

CONSEILLERS TECHNIQUES

Article 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

Article 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

Article 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.

CONVOICATIONS

Article 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.

Article 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.

Article 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

Article 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.

Article 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

Article 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

Article 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.

Article 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

Article 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.

Article 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

Article 15

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

CHAPITRE III. - SOUS-COMMISSIONS ET COMITÉS RESTREINTS

Article 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.

Article 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.

Article 18

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

Article 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

Article 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

Article 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

Article 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, le 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.

Article 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.

Article 24

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

CHAPITRE V. - LA CONCILIATION

Article 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

Article 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

Article 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.

Article 28

A défaut de désignations par le Ministre ayant le travail dans ses attributions, le 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.

Article 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.

Article 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

Article 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.

Article 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.

Article 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.

Article 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.

Article 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

Article 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.

C.C.T. 16/09/2002

A.R. 23/06/2004

M.B. 01/09/2004

1. Contenu :

Procédure de classification des fonctions

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

A partir du 16 septembre 2002 pour une durée indéterminée.

Convention collective de travail du 16 septembre 2002

PROCEDURE DE CLASSIFICATION DES FONCTIONS

CHAPITRE I. - INTRODUCTION

Article 1 - Champ d'application

La présente convention s'applique aux employeurs et aux ouvriers 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.

On entend par "ouvriers" : les ouvriers et les ouvrières.

Sous "classification de fonctions paritaire" il faut entendre : une classification de fonctions introduite selon les dispositions de la présente convention.

La procédure indiquée s'applique aux classifications de fonctions paritaires introduites après la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail.

La présente convention collective de travail s'applique à toutes les entreprises qui, après avoir mené une concertation interne, ont décidé à l'unanimité d'introduire une classification de fonctions paritaire sous une des formes prévues dans ladite convention collective de travail.

Article 2 - Objet

La présente convention collective de travail est conclue en exécution du point 2.4. de l'accord national 2001-2002 du 23 avril 2001, enregistré sous le numéro 57347/CO/111 (avis publié au Moniteur belge du 23 juin 2001).

Article 3 - Force obligatoire

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

Article 4 - Commission Technique Paritaire

La Commission Technique Paritaire se compose d'un représentant-expert désigné par la représentation des employeurs à la commission paritaire et d'un représentant-expert par organisation des travailleurs représentée à la commission paritaire.

Leur mandat est à durée indéterminée.

Le représentant-expert de chaque organisation est désigné ou remplacé par décision de la commission paritaire.

Article 5 - Commission d'appréciation externe

Une commission d'appréciation externe se compose des membres de la Commission Technique Paritaire, de qui l'organisation est représentée au sein de l'entreprise, et/ou d'experts désignés par la Commission Technique Paritaire.

Article 6 - Commission d'appréciation interne avec surveillance externe du système

Une commission d'appréciation interne avec surveillance externe du système se compose, au niveau de l'entreprise, d'une part des membres de la commission interne, prévue à l'article 7, et d'experts externes, désignés par la Commission Technique Paritaire.

Article 7 - Commission interne

Une commission interne se compose, au niveau de l'entreprise, de représentants de l'employeur et de représentants des organisations des travailleurs. Le nombre de mandats de ces dernières est toutefois limité à un représentant par organisation représentée à l'entreprise. Le nombre de représentants de l'employeur ne peut excéder celui des représentants des travailleurs.

En fonction des compétences attribuées à la commissions des experts externes ou internes peuvent être désignés de manière temporaire et en fonction des travaux de la commission, afin d'offrir un support technique des travaux de la commission.

Article 8 - Commission Technique Paritaire

§ 1^{er}. La Commission Technique Paritaire rédige et suit les prescriptions minimales pour l'élaboration des règlements d'ordre intérieur des commissions prévues aux articles 5, 6 et 7.

Les prescriptions minimales rédigées par la Commission Technique Paritaire sont soumises à l'approbation de la commission paritaire.

- A. Eléments de base pour la rédaction des règlements d'ordre intérieur
- Les prescriptions minimales pour les règlements d'ordre intérieur, rédigées par la Commission Technique Paritaire, doivent contenir au minimum les éléments de base suivants :
- un code déontologique relatif au fonctionnement de la commission concernée ;
 - les missions et compétences relatives à la phase de préparation du dossier de classification ;
 - les missions et compétences quant à l'appréciation des fonctions ;
 - les recours relatifs à la classification des fonctions ;
 - la maintenance de la classification de fonctions.
- B. Modification des prescriptions minimales pour les règlements d'ordre intérieur
- La Commission Technique Paritaire pourra toujours modifier les prescriptions minimales pour les règlements d'ordre intérieur sur la base de situations actuelles.
- Les prescriptions minimales modifiées pour les règlements d'ordre intérieur n'entreront en vigueur qu'après approbation de la commission paritaire.
- En cas de modification des prescriptions minimales pour les règlements d'ordre intérieur, la Commission Technique Paritaire est tenue d'informer toutes les entreprises concernées des modifications et de la date d'entrée en vigueur.
- C. Introduction d'un règlement d'ordre intérieur
- Après décision d'application d'une classification de fonctions paritaire, conformément à l'article 1^{er}, la Commission Technique Paritaire doit être informée du règlement d'ordre intérieur, approuvé à l'unanimité.
- A cet effet, les règlements d'ordre intérieur, signés par toutes les parties représentées à la commission, sont transmis au président de la

commission paritaire, qui les transmettra sans délai à la Commission Technique Paritaire.

En même temps une copie est transmise à chaque organisation représentée à la Commission Technique Paritaire.

La Commission Technique Paritaire vérifiera la conformité des règlements d'ordre intérieur aux prescriptions minimales.

Endéans les quatre semaines suivant la réception du règlement, la Commission Technique Paritaire informera par écrit et motivé la commission concernée de son point de vue.

§ 2. Contestations et appel

La Commission Technique Paritaire traite les appels et contestations dans le cadre de la présente convention collective de travail.

La partie la plus diligente peut toujours demander à la Commission Technique Paritaire de se prononcer en cas de contestations ou dans le cadre d'appel en exécution d'une classification de fonction paritaire.

Dans ces cas, la décision de la Commission Technique Paritaire est contraignante.

En cas de contestation ou d'appel, la Commission Technique Paritaire statuera toujours dans le cadre de la classification AGORIA habituelle, à savoir les 11 classes AGORIA "ouvriers".

En cas de contestation ou d'appel, les informations suivantes doivent être transmises au président de la commission paritaire, qui les transmettra sans délai à la Commission Technique Paritaire :

- la (les) fonction(s) contestée(s) ou la (les) fonction(s) à traiter en appel ;
- une description de la fonction pour autant que toutes les parties se déclarent d'accord sur le contenu et les points de litige ;
- les arguments techniques étayant les points de vue ;
- un aperçu de la hiérarchie de fonctions existante et de la classification dans l'entreprise concernée.

En même temps une copie est transmise à chaque organisation représentée à la Commission Technique Paritaire.

La Commission Technique Paritaire se réserve toutefois le droit de demander les explications complémentaires ou d'observer les postes de travail sur place si nécessaire pour prendre une décision.

Après réception de tous les éléments nécessaires, les parties concernées sont informées de la date à laquelle le traitement de la contestation ou de

l'appel débutera, et ceci endéans les 14 jours calendriers après réception de la demande écrite pour traitement.

Endéans les trois mois suivant la communication de cette date, la Commission Technique Paritaire rendra sa décision.

La décision, signée par les membres de la Commission Technique Paritaire, est communiquée aux parties intéressées.

§ 3. Missions sur demande de la commission paritaire

La commission paritaire peut toujours confier des missions relatives à des matières techniques à la Commission Technique Paritaire.

Dès réception de la mission, la Commission Technique Paritaire transmettra un plan en plusieurs étapes ou un planning de l'exécution de la mission à la commission paritaire. Après approbation du plan ou du planning, la Commission Technique Paritaire entamera ses activités.

La Commission Technique Paritaire fera alors régulièrement rapport à la commission paritaire.

§ 4. Désignation d'experts

La Commission Technique Paritaire désigne les experts pour la représentation externe dans les commissions comme prévu aux articles 5 et 6.

§ 5. Rédaction d'un règlement d'ordre intérieur

La Commission Technique Paritaire rédige son propre règlement d'ordre intérieur en exécution de ses missions.

Article 9 - Commission d'appréciation externe

La commission d'appréciation externe a pour mission d'examiner et d'apprécier les fonctions proposées selon la méthode convenue au sein de la Commission Technique Paritaire. Elle informe sur le résultat, qui aura la forme d'une hiérarchie de fonctions endéans les 11 classes AGORIA.

La commission d'appréciation externe exécute ses missions dans le cadre d'un règlement d'ordre intérieur, conformément à l'article 8, § 1^{er}, C.

Article 10 - Commission d'appréciation interne avec surveillance externe du système

La Commission d'appréciation interne avec surveillance externe du système a pour mission d'examiner et d'apprécier les fonctions proposées.

Les experts externes ont pour mission d'intervenir en tant que gardiens du système pour éviter toute application non-conforme du système.

La commission d'appréciation interne avec surveillance externe du système exécute ses missions dans le cadre d'un règlement d'ordre intérieur, conformément à l'article 8, § 1^{er}, C.

Article 11 - Commission interne

La Commission interne a pour mission de diriger le processus de classification des fonctions et de garder l'uniformité de celui-ci. Elle veille également au traitement et à l'approbation des descriptions de fonctions conformément au système convenu au niveau de l'entreprise.

La commission exécute ses missions dans le cadre d'un règlement d'ordre intérieur, conformément à l'article 8, § 1^{er}, C.

CHAPITRE IV. - DURÉE

Article 12 - Durée

Cette convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée à partir du 16 septembre 2002. Elle peut être dénoncée par l'une des parties moyennant un préavis de six mois, signifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique.

C.C.T. 16/06/1997

Date d'enregistrement : 19/09/1997
 Numéro d'enregistrement : 45241/CO/111.01.02
 Publication enregistrement au M.B. 09/12/1997

1. Contenu :

Liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation. Depuis 1994 l'index de santé est entré en vigueur.

A partir de 1999, les salaires seront adaptés chaque année à la date du 1^{er} juillet en comparant l'indice du mois de juin précédant l'adaptation à l'indice du mois de juin de l'année précédente. Pour l'adaptation de l'indice de 1999 voir aussi l'accord national point 5.2. → rubrique 700

Pour l'année de transition 1997 l'adaptation s'est faite à la date du 1^{er} mai en comparant l'indice du mois d'avril 1997 au dernier indice-pivot du secteur : indice avril 1997 121,65 / indice-pivot 119,93 = +1,93%.

Pour l'année 1998 les salaires sont adaptés à la date du 1^{er} juillet en comparant l'indice du mois de juin 1998 à l'indice du mois d'avril 1997. Pour les indices les plus récents, voir rubrique 820.

2. Remplacement de C.C.T. :

C.C.T. 15/01/1974 & 20/02/1989

3. Durée :

Pour une durée indéterminée à partir du 1^{er} mai 1997

Convention collective de travail du 16 juin 1997

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

Article 1

Cette convention collective de travail est d'application aux employeurs, ouvriers et ouvrières des entreprises relevant de la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, à l'exception des entreprises de montage de ponts et charpentes métalliques.

Article 2

Les salaires horaires minimums ainsi que les salaires effectifs et barémiques en vigueur dans les entreprises sont liés à l'indice des prix à la consommation établi mensuellement par le Ministère des Affaires Economiques et publié au Moniteur Belge.

Tous les calculs 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.

Article 3

Le 1^{er} mai 1997, les salaires sont adaptés à l'index comme décrit à l'article 2. 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 15 janvier 1974 sur la liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation, modifiée par la convention collective de travail du 20 février 1989.

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.

Article 4

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.

Article 5

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} mai 1997. Elle annule et remplace, à partir de cette date, la convention collective du 15 janvier 1974 liant les salaires à l'indice des prix à la consommation, modifiée par la convention collective de travail du 20 février 1989.

Elle est conclue pour une durée indéterminée, elle peut être dénoncée moyennant un préavis d'un mois.

C.C.T. : 11/07/2011

A.R. : 27/12/2012

M.B. : 26/02/2013

1. Contenu :

Suppression de la dégressivité applicable aux salaires des jeunes ouvriers

2. Remplacement de C.C.T. :

C.C.T. du 13/05/71

Date d'enregistrement : 26/05/71

Numéro d'enregistrement : 632/CO/111

Publication enregistrement au M.B. : 20/10/71

3. Durée :A partir du 1^{er} janvier 2012 pour une durée indéterminée.**Convention collective de travail du 11 juillet 2011**

STATUT DES JEUNES TRAVAILLEURS DE MOINS DE 21 ANS
SUPPRESSION DE LA DEGRESSIVITE APPLICABLE
AUX SALAIRES DES JEUNES OUVRIERS

Article 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, à l'exception des entreprises de montage de ponts et charpentes métalliques.

Par "ouvriers" on entend : les ouvriers et les ouvrières.

La présente convention collective de travail est conclue en exécution de la convention collective de travail du 11 juillet 2011 portant l'accord national 2011-2012 et plus particulièrement de l'article 5.

Article 2

La présente convention collective de travail abroge les dispositions de la convention collective de travail du 13 mai 1971 enregistrée sous le numéro 632/CO/111 relative au statut des jeunes ouvriers ayant moins de 21 ans à partir du 1^{er} janvier 2012.

Article 3

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1^{er} janvier 2012 et est conclue pour une durée indéterminée. Chacune des parties peut la dénoncer moyennant un délai de préavis de six mois notifié par lettre recommandée à la poste adressée au président de la commission paritaire et à chacune des parties signataires.

C.C.T. 14/02/1977

Date d'enregistrement :
Numéro d'enregistrement : 4392/CO/111
Publication enregistrement au M.B. : 05/07/1977

1. Contenu :

Egalité de rémunération entre hommes et femmes

- tous les éléments de formation des salaires
- accès aux fonctions et niveaux
- système de classification des fonctions

2. Remplacement de C.C.T. :

3. Durée :

Pour une durée indéterminée à partir du 14 février 1977.

Convention collective de travail du 14 février 1977

ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION ENTRE 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 :

Article 1

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

Article 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.

Article 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.

Article 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.

Article 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.

Article 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.

Article 7

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

Article 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.

A.R. 11/06/1986

M.B. 02/07/1986

1. Contenu :

Fixation de l'indemnité des apprentis industriels en % du salaire minimum garanti du secteur :

16 ans	65%
17 ans	77%
18 ans	90%

Depuis le 1.9.94 les indemnités nationales des apprentis sont adaptées par les augmentations salariales prévues par les accords nationaux. Dans la pratique les apprentis sont indemnisés conformément aux pourcentages mentionnés, appliqués sur base des salaires minima régionaux.

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

Pour une durée indéterminée à partir du 1^{er} septembre 1985

Arrêté royal du 11 juin 1986

FIXANT LE MODE DE CALCUL DE L'INDEMNITÉ DUE
AUX APPRENTIS DANS LES ENTREPRISES RESSORTISSANT
À LA COMPÉTENCE DE LA COMMISSION PARITAIRE
DES CONSTRUCTIONS MÉTALLIQUE,
MÉCANIQUE ET ÉLECTRIQUE

Article 1

Le présent arrêté s'applique aux patrons et aux apprentis qui, en application de la loi du 19 juillet 1983 sur l'apprentissage de professions exercées par des travailleurs salariés, ont conclu un contrat d'apprentissage de professions exercées par des travailleurs salariés, ont conclu un contrat d'apprentissage dans les entreprises ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, à l'exception des entreprises s'occupant du montage de ponts et de charpentes métallique.

Article 2

L'apprenti visé à l'article 1er a droit à une indemnité correspondant à un pourcentage du salaire minimum garanti tel que prévu par la convention collective de travail du 5 juillet 1979 pour le secteur des constructions métalliques, mécaniques et électriques.

Ce pourcentage varie en fonction de l'âge et est égal à :

- a. 65 % dès que l'apprenti atteint l'âge de 16 ans ;
- b. 77 % dès que l'apprenti atteint l'âge de 17 ans ;
- c. 90 % lorsque l'apprenti est âgé de 18 ans et plus.

Article 3

L'indemnité visée à l'article 2 est payée pour toute heure consacrée à l'apprentissage au sein de l'entreprise.

Article 4

Le temps consacré à l'apprentissage au sein de l'entreprise ne peut excéder la moitié de la durée moyenne conventionnelle du travail hebdomadaire calculée sur une base annuelle, applicable dans l'entreprise.

Article 5

Le présent arrêté produit ses effets le 1^{er} septembre 1985.

Article 6

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

C.C.T. 02/07/2018 A.R. 04/11/2018 M.B. 22/11/2018

1. Contenu :

Salaires minimum garanti sectoriel des 01/7/2018

2. Remplacement / Prorogation de C.C.T. :

C.C.T. 16/11/2015 A.R. 08/01/2017 M.B. 21/02/2017

3. Durée :

Pour une durée indéterminée à partir du 1^{er} juillet 2018.

Convention collective de travail du 2 juillet 2018

SALAIRE MINIMUM GARANTI

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 16 juin 1997 (45241/CO/111.01.02).

Article 1

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

On entend par "ouvriers", les ouvriers et ouvrières.

Article 2

A partir du 1^{er} juillet 2018, un salaire mensuel brut de € 1 964,56 primes de production incluses, est garanti à tous les ouvriers qui atteignent un rendement normal, sous la forme d'une contrevaletur horaire de € 11,9305 brut par heure (sur base d'un régime salarial horaire de 38 heures par semaine), pour les prestations prévues dans le règlement de travail de l'entreprise.

Cette augmentation est une conséquence de l'indexation de 1,44% au 1^{er} juillet 2018, comme prévu par l'article 3 de la convention collective de travail du 17 octobre 2016 relative au salaire minimum garanti (numéro d'enregistrement 136304/CO/111).

Article 3

Les montants prévus dans cette convention collective de travail sont liés à la moyenne quadrimensuelle de l'indice santé de juin 2018 (104,76).

Article 4

L'octroi du salaire horaire susmentionné ne peut pas avoir d'impact sur les salaires minimums existant au niveau régional ou provincial, et ne peut entraîner de glissement général ni des barèmes d'entreprises, ni des salaires effectifs atteignant déjà ces montants.

Article 5 - Durée

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} juillet 2018 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle remplace la convention collective de travail du 3 juillet 2017 relative au salaire minimum garanti (numéro d'enregistrement 140797/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.

C.C.T. 02/07/2018 A.R. 04/11/2018 M.B. 19/11/2018

1. Contenu :

Salaires à partir du 01/07/2018

2. Remplacement / Prorogation de C.C.T. :

C.C.T. 01/07/2017 A.R. 23/02/2018 M.B. 06/03/2018

3. Durée :

Pour une durée indéterminée à partir du 1^{er} juillet 2018.

Convention collective de travail du 2 juillet 2018

SALAIRES A PARTIR DU 1^{er} JUILLET 2018

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 16 juin 1997 (45241/CO/111.01.02).

Article 1

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

On entend par "ouvriers", les ouvriers et ouvrières.

Article 2

Au 1^{er} juillet 2018, tous les salaires horaires minimums nationaux, provinciaux et régionaux sont indexés de 1,44% (sur base de 38 heures par semaine).

Les salaires horaires minimums provinciaux et régionaux adaptés dans ce sens sont annexés à la présente convention collective de travail.

En ce qui concerne l'application des salaires horaires minimums provinciaux et régionaux et des conventions collectives de travail provinciales et régionales, le critère utilisé est celui du lieu d'occupation et d'exécution du contrat de travail, pour autant que le siège d'exploitation soit une unité technique d'exploitation et non un chantier.

Le salaire horaire de base utilisé pour le calcul des indemnités des apprentis industriels est également indexé de 1,44%. Il atteindra € 11,5427 bruts à partir du 1^{er} juillet 2018.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} juillet 2018 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle remplace la convention collective de travail du 3 juillet 2017 relative aux salaires à partir du 1^{er} juillet 2017 (numéro d'enregistrement 140798/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.

Annexe

National	11,9305 €
Anvers	12,5202 €
Brabant	11,9300 €
Charleroi-Centre-Hainaut-Mons	
Les 6 premiers mois	12,0995 €
A partir de 6 mois	12,4891 €
Liège & Luxembourg	
Les 6 premiers mois	12,0995 €
A partir de 6 mois	12,4891 €
Limbourg	11,9485 €
Namur	12,0993 €

Flandre orientale	
Classe 1	12,6803 €
Classe 2	12,9529 €
Classe 3	13,1161 €
Classe 4	13,3341 €
Classe 5	13,5522 €
Classe 6	13,8787 €
Classe 7	14,2057 €
Classe 8	14,6420 €
Classe 9	14,9679 €
Classe 10	15,3499 €
Classe 11	15,7303 €
Flandre occidentale	
Classe 1	12,6252 €
Classe 2	12,8967 €
Classe 3	13,0588 €
Classe 4	13,2755 €
Classe 5	13,4930 €
Classe 6	13,8185 €
Classe 7	14,1435 €
Classe 8	14,5770 €
Classe 9	14,9016 €
Classe 10	15,2819 €
Classe 11	15,6616 €

C.C.T. 05/07/2019 A.R. 03/12/2019 M.B. 19/12/2019

1. Contenu :

Salaires à partir du 01/07/2019

2. Remplacement / Prorogation de C.C.T. :

C.C.T. 03/07/2018 A.R. 04/11/2018 M.B. 19/11/2018

3. Durée :Pour une durée indéterminée à partir du 1^{er} juillet 2019**Convention collective de travail du 5 juli 2019**SALAIRES A PARTIR DU 1^{er} JUILLET 2019**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 16 juin 1997 [45241/CO/111.01.02].

Article 1 - Champ d'application

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

Article 2 - Indexation et majoration.

Au 1^{er} juillet 2019, tous les salaires horaires minimums nationaux, provinciaux et régionaux sont indexés de 1,95% et ensuite majorés de 1,1%.

Les salaires horaires minimums provinciaux et régionaux adaptés dans ce sens sont annexés à la présente convention collective de travail.

En ce qui concerne l'application des salaires horaires minimums provinciaux et régionaux et des conventions collectives de travail provinciales et régionales, le

critère utilisé est celui du lieu d'occupation et d'exécution du contrat de travail, pour autant que le siège d'exploitation soit une unité technique d'exploitation et non un chantier.

Article 3 - Durée

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

Elle remplace la convention collective de travail du 2 juillet 2018 relative aux salaires à partir du 1^{er} juillet 2018 (numéro d'enregistrement 147258/CO/111).

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.

Annexe

National		12,2969 €
Anvers		12,9047 €
Brabant		12,2900 €
Charleroi-Centre-Hainaut-Mons		
	Les 6 premiers mois	12,4711 €
	A partir de 6 mois	12,8727 €
Liège & Luxembourg		
	Les 6 premiers mois	12,4711 €
	A partir de 6 mois	12,8727 €
Limbourg		12,3155 €
Namur		12,4709 €

Flandre orientale		
	Classe 1	13,0698 €
	Classe 2	13,3508 €
	Classe 3	13,5190 €
	Classe 4	13,7436 €
	Classe 5	13,9685 €
	Classe 6	14,3049 €
	Classe 7	14,6420 €
	Classe 8	15,0917 €
	Classe 9	15,4277 €
	Classe 10	15,8213 €
	Classe 11	16,2134 €
Flandre occidentale		
	Classe 1	13,0130 €
	Classe 2	13,2928 €
	Classe 3	13,4598 €
	Classe 4	13,6833 €
	Classe 5	13,9074 €
	Classe 6	14,2430 €
	Classe 7	14,5779 €
	Classe 8	15,0248 €
	Classe 9	15,3593 €
	Classe 10	15,7513 €
	Classe 11	16,1426 €

C.C.T. 06/07/2020 A.R. 13/12/2020 M.B. 27/01/2021

1. Contenu :

Salaires à partir du 01/07/2020

2. Remplacement / Prorogation de C.C.T. :

C.C.T. 05/07/2019 A.R. 03/12/2019 M.B. 19/12/2019

3. Durée :Pour une durée indéterminée à partir du 1^{er} juillet 2020.**Convention collective de travail du 6 juillet 2020****SALAIRES A PARTIR DU 1^{er} JUILLET 2020****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 16 juin 1997 (45241/CO/111.01.02).

Article 1 - Champ d'application

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

Article 2 - Indexation

Au 1^{er} juillet 2020, tous les salaires horaires minimums nationaux, provinciaux et régionaux sont indexés de 1,01%.

Les salaires horaires minimums provinciaux et régionaux adaptés dans ce sens sont annexés à la présente convention collective de travail.

En ce qui concerne l'application des salaires horaires minimums provinciaux et régionaux et des conventions collectives de travail provinciales et régionales, le critère utilisé est celui du lieu d'occupation et d'exécution du contrat

de travail, pour autant que le siège d'exploitation soit une unité technique d'exploitation et non un chantier.

Article 3 - Durée

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} juillet 2020 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle remplace la convention collective de travail du 5 juillet 2019 relative aux salaires à partir du 1^{er} juillet 2019 (numéro d'enregistrement 152957 CO/111).

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.

Annexe

National		12,4211 €
Anvers		13,0350 €
Brabant		12,4211 €
Charleroi-Centre-Hainaut-Mons		
	Les 6 premiers mois	12,5971 €
	A partir de 6 mois	13,0027 €
Liège & Luxembourg		
	Les 6 premiers mois	12,5971 €
	A partir de 6 mois	13,0027 €
Limbourg		12,4399 €
Namur		12,5969 €

Flandre orientale		
	Classe 1	13,2018 €
	Classe 2	13,4856 €
	Classe 3	13,6555 €
	Classe 4	13,8824 €
	Classe 5	14,1096 €
	Classe 6	14,4494 €
	Classe 7	14,7899 €
	Classe 8	15,2441 €
	Classe 9	15,5835 €
	Classe 10	15,9811 €
	Classe 11	16,3772 €
Flandre occidentale		
	Classe 1	13,1444 €
	Classe 2	13,4271 €
	Classe 3	13,5957 €
	Classe 4	13,8215 €
	Classe 5	14,0479 €
	Classe 6	14,3869 €
	Classe 7	14,7251 €
	Classe 8	15,1766 €
	Classe 9	15,5144 €
	Classe 10	15,9104 €
	Classe 11	16,3056 €

C.C.T. : 16/12/2019

A.R. : 23/11/2020

M.B. : 13/01/2021

1. Contenu : (coordonné)

Intervention de l'employeur dans les frais de transport du chemin du travail, aussi si l'ouvrier se déplacent pour une partie ou l'entièreté de la distance, en vélo (indemnité, vélo).

Pour les déplacements avec le transport publique la CCT 19/9 du CNT est d'application.

Voir aussi tableau sous la rubrique 830.01.

2. Remplacement de C.C.T :

C.C.T. 19/10/2015

A.R. 15/07/2016

M.B. 22/08/2016

3. Durée :

A partir du 1^{er} juillet 2020 pour une durée indéterminée

Convention collective de travail du 16 décembre 2019**L'INTERVENTION DE L'EMPLOYEUR
DANS LES FRAIS DE TRANSPORT****Article 1 - Champ d'application**

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

Article 2 - Remplacement

Cette convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 19 octobre 2015 enregistrée sous le numéro 130651/CO/111.

Article 3 - Transport en commun

A partir du 1^{er} juillet 2019 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.

Pour la partie du déplacement domicile-lieu de travail parcourue avec un autre moyen de transport que les transports en commun, les autres dispositions de la présente convention collective de travail sectorielle sont applicables.

Article 4 - Intervention pour d'autres moyens de transport

Par jour de travail, l'employeur verse au travailleur une intervention dans les frais de déplacement.

Le montant de cette intervention dépend du moyen de transport et de la distance aller-retour entre le domicile et le lieu de travail.

Cette intervention est payée mensuellement.

Article 5 - Données

Le travailleur doit fournir à l'employeur toutes les informations nécessaires concernant son domicile, les moyens de transport utilisés et le nombre de kilomètres entre le domicile et le lieu de travail.

Le travailleur communiquera toute modification à ces données le plus rapidement possible à l'employeur.

L'employeur peut à tout moment vérifier l'authenticité de ces données et demander que des pièces justificatives lui soient fournies.

Article 6 - Distance du déplacement domicile-lieu de travail

Pour déterminer la distance parcourue entre le domicile et le lieu de travail ou une partie de ce trajet, c'est l'itinéraire le plus court pour le moyen de transport concerné qui est pris en compte, sauf en cas d'accord différent au niveau de l'entreprise.

La distance totale aller-retour est arrondie au kilomètre supérieur ou inférieur selon qu'une distance de 500 mètres a été dépassée ou non.

En cas de contestation, le nombre de kilomètres est déterminé en utilisant un planificateur d'itinéraire automatique, paramétré pour le moyen de transport utilisé (par ex. www.google.be/maps).

Par jour de travail, les trajets aller et retour ne sont pris qu'une seule fois en compte pour l'indemnisation, à moins que les déplacements domicile-lieu de travail supplémentaires soient effectués à la demande expresse de l'employeur.

Article 7 - Indemnité pour l'utilisation du vélo

Le travailleur qui déclare utiliser le vélo et l'utilise réellement pour ses déplacements domicile-lieu de travail, a droit à une indemnité vélo.

Cette indemnité s'élève à 0,15 € par kilomètre effectivement parcouru en vélo, avec un maximum de 6 € par jour de travail.

Toutefois, l'intervention par jour de travail sera de minimum 1,00 € pour les trajets jusqu'à 6 kilomètres, sans que le plafond maximal pour l'exonération fiscale de l'indemnité vélo ne puisse être dépassé (au moment de la signature de cette CCT : 0,24 € / km).

Par déplacement domicile-lieu de travail à vélo, il convient d'entendre les déplacements effectivement effectués entre le domicile et le lieu de travail en cycle, en cycle motorisé, ou en speed pedelec, tels que définis dans le règlement général sur la police de la circulation routière, étant entendu que les cycles motorisés et les speed pedelecs n'entrent en considération que lorsqu'ils sont propulsés de façon électrique.

Tant les vélos appartenant au travailleur, ceux utilisés dans le cadre d'une formule de location ou de partage que ceux mis à disposition de quelque autre façon que ce soit entrent en ligne de compte pour l'indemnité vélo.

Si le vélo est mis à disposition et est pris à charge entièrement par l'employeur, l'employeur peut exclure le cumul avec cette indemnité vélo.

Si l'employeur met une voiture à la disposition du travailleur et la prend à charge entièrement, l'employeur peut exclure le cumul avec cette indemnité vélo.

Pour la partie du trajet domicile-lieu de travail pour laquelle le travailleur bénéficie déjà d'une indemnité pour le transport en commun, le travailleur n'a pas droit à une indemnité vélo.

Article 8 - Indemnité pour un autre moyen de transport

Le travailleur qui utilise un moyen de transport autre que le vélo ou les transports en commun bénéficie d'une intervention dans les frais de déplacement de 0,06 € par kilomètre parcouru, avec un maximum de 6,50 € par jour de travail.

L'intervention par jour de travail s'élèvera toutefois à minimum 1,50 € pour les déplacements jusqu'à 20 kilomètres et à minimum 1,80 € pour les déplacements à partir de 21 kilomètres.

Tant les véhicules appartenant au travailleur, ceux utilisés dans le cadre d'une formule de location ou de partage que ceux mis à disposition de quelque autre façon que ce soit entrent en ligne de compte pour l'indemnisation.

Si le véhicule est mis à disposition et pris à charge entièrement par l'employeur, l'employeur peut exclure le cumul avec cette indemnité.

Article 9 - Contrôle

L'employeur peut contrôler à tout moment l'utilisation du vélo ou d'un autre moyen de transport et vérifier si le travailleur l'utilise effectivement pour ces déplacements.

Le mode de contrôle et les autres modalités sont définis au niveau de l'entreprise et communiqués aux travailleurs.

Dans les entreprises possédant une délégation syndicale, ce contrôle fait l'objet d'une concertation préalable avec cette dernière.

Les sanctions éventuelles doivent figurer au règlement de travail.

Une suspension temporaire du droit à l'indemnité pour les déplacements domicile-lieu de travail ne peut être appliquée que si elle est prévue au règlement de travail.

Article 10 - 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.

Article 11 - Indemnisation des déplacements spéciaux

§1. L'employeur rembourse au travailleur les frais de déplacement réels engagés pour suivre des formations à la demande de l'employeur.

§2. Les déplacements que le travailleur effectue pour participer à des activités dans le cadre des cellules pour l'emploi sont remboursés de la même manière que les déplacements domicile-lieu de travail.

Article 12 - Dispositions plus favorables

Dans le cas où des dispositions différentes plus favorables sur certains points de la présente convention collective de travail sont en vigueur dans des entreprises, celles-ci pourront être maintenues.

Article 13 - Rapports de mobilité

Dans le cadre des rapports de mobilité tri-annuels (Loi du 8 avril 2003, chapitre XI) il est recommandé aux entreprises avec plus de 100 travailleurs d'examiner en conseil d'entreprise les possibilités de soutien de la mobilité et d'utilisation du système tiers payant.

Article 14 - Évaluation de l'indemnité

Les partenaires sociaux sectoriels évalueront tous les deux ans les modalités et le montant des indemnités pour les déplacements domicile-lieu de travail. Une première évaluation aura lieu en 2021.

Article 15 - Durée

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée et produit ses effets à partir du 1^{er} janvier 2020.

Elle peut être dénoncée avec un préavis de six mois par lettre recommandée adressée au président de la Commission Paritaire.

Annexe -TABLE DE REMBOURSEMENT DU TRAVAIL

Distance totale parcourue pour l'aller et le retour en km	Transport par vélo Montant par jour de travail
1	0,24 €
2	0,48 €
3	0,72 €
4	0,96 €
5	1,00 €
6	1,00 €
7	1,05 €
8	1,20 €
9	1,35 €
10	1,50 €
11	1,65 €
12	1,80 €
13	1,95 €
14	2,10 €
15	2,25 €
16	2,40 €
17	2,55 €
18	2,70 €
19	2,85 €
20	3,00 €

Distance totale parcourue pour l'aller et le retour en km	Transport par vélo Montant par jour de travail
21	3,15 €
22	3,30 €
23	3,45 €
24	3,60 €
25	3,75 €
26	3,90 €
27	4,05 €
28	4,20 €
29	4,35 €
30	4,50 €
31	4,65 €
32	4,80 €
33	4,95 €
34	5,10 €
35	5,25 €
36	5,40 €
37	5,55 €
38	5,70 €
39	5,85 €
à partir de 40	6,00 €

Distance totale parcourue pour l'aller et le retour en km	Autre moyen de transport Montant par jour de travail
de 1 à 20	1,50 €
de 21 à 30	1,80 €
31	1,86 €
32	1,92 €
33	1,98 €
34	2,04 €
35	2,10 €

Distance totale parcourue pour l'aller et le retour en km	Autre moyen de transport Montant par jour de travail
36	2,16 €
37	2,22 €
38	2,28 €
39	2,34 €
40	2,40 €
41	2,46 €
42	2,52 €

Distance totale parcourue pour l'aller et le retour en km	Autre moyen de transport Montant par jour de travail
43	2,58 €
44	2,64 €
45	2,70 €
46	2,76 €
47	2,82 €
48	2,88 €
49	2,94 €
50	3,00 €
51	3,06 €
52	3,12 €
53	3,18 €
54	3,24 €
55	3,30 €
56	3,36 €
57	3,42 €
58	3,48 €
59	3,54 €
60	3,60 €
61	3,66 €
62	3,72 €
63	3,78 €
64	3,84 €
65	3,90 €
66	3,96 €
67	4,02 €
68	4,08 €
69	4,14 €
70	4,20 €
71	4,26 €
72	4,32 €
73	4,38 €
74	4,44 €
75	4,50 €
76	4,56 €

Distance totale parcourue pour l'aller et le retour en km	Autre moyen de transport Montant par jour de travail
77	4,62 €
78	4,68 €
79	4,74 €
80	4,80 €
81	4,86 €
82	4,92 €
83	4,98 €
84	5,04 €
85	5,10 €
86	5,16 €
87	5,22 €
88	5,28 €
89	5,34 €
90	5,40 €
91	5,46 €
92	5,52 €
93	5,58 €
94	5,64 €
95	5,70 €
96	5,76 €
97	5,82 €
98	5,88 €
99	5,94 €
100	6,00 €
101	6,06 €
102	6,12 €
103	6,18 €
104	6,24 €
105	6,30 €
106	6,36 €
107	6,42 €
108	6,48 €
à partir de 109	6,50 €

C.C.T. : 05/07/2019 A.R. : 24/11/2019 M.B. : 13/12/2019

1. Contenu : (coordonné)

Intervention de l'employeur dans les frais de transport (les déplacements avec le transport publique).

2. Remplacement de C.C.T. :

Remplacement chptr II de la
C.C.T. du 19/10/2015 A.R. 15/07/2016 B.S. 22/08/2016

3. Durée :

A partir du 1^{er} juillet 2019 pour une durée indéterminée.

Convention collective de travail du 5 juillet 2019

INTERVENTION FINANCIERE TRANSPORT PUBLIC EN COMMUN

Article 1 - Champ d'application

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

Article 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.

Article 3 - Modification

A partir du 1^{er} juillet, le CHAPITRE II. - Transport en commun public de la convention collective de travail du 19 octobre 2015 enregistrée sous le numéro 130651/C0/111 sera supprimé.

Article 4 - Durée

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

C.C.T. 16/12/2019 A.R. 08/07/2020 M.B. 10/08/2020

1. Contenu :

Accord cadre indemnité de mobilité

2. Remplacement / Prorogation de C.C.T. :

C.C.T. 16/01/2012 A.R. 17/10/2012 M.B. 26/10/2012

3. Durée :

A partir du 1^{er} janvier 2020 pour une durée indéterminée.

Convention collective de travail du 16 décembre 2019

INDEMNITE DE MOBILITE

La convention collective de travail mentionnée ci-dessous est conclue en exécution de l'accord national du 11 juillet 2011 et plus particulièrement de l'article 23.

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs des entreprises relevant de la commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, à l'exception de celles appartenant au secteur des entreprises de montage de ponts et charpentes métalliques, et leurs ouvriers, qui se déplacent de leur domicile, du lieu d'embauche, pour autant que celui-ci ne serve que de lieu de ramassage, ou du lieu de ramassage vers le (premier) chantier et inversement à partir du (dernier) chantier, quel que soit le moyen de transport, mis à disposition ou non par l'employeur.

Un chantier ne peut jamais être le lieu d'embauche.

Article 2

Cette convention collective de travail ne contient que des dispositions relatives aux indemnités de mobilité accordées pour les déplacements susmentionnés. Elle ne contient pas des dispositions relatives aux interventions de l'employeur dans les frais de transport de l'ouvrier. Celles-ci sont réglées au niveau de l'entreprise conformément aux règles légales et conventionnelles qui restent d'application.

Article 3

L'employeur versera une indemnité de mobilité aux ouvriers visés à l'article 1.

Le montant de l'indemnité de mobilité s'élève à 0,1316 €/km.

A partir du 1^{er} janvier 2020, le montant de l'allocation de mobilité s'élève à 0,1429 €/km.

Ce montant est ajusté annuellement le 1^{er} juillet sur la base de l'indice de santé lissé de juin de l'année

précédente et de juin de l'année en cours.

Le montant de l'indemnité de mobilité ne peut jamais excéder le montant forfaitaire maximum d'une allocation de mobilité exonérée des cotisations de sécurité sociale.

Article 4

Dans les entreprises où il existe déjà d'autres formes d'indemnités pour les déplacements ci-dessus, les dispositions de la présente convention collective de travail peuvent être intégrées dans ce régime existant au niveau de l'entreprise par une convention collective de travail sans que cela puisse porter atteinte au régime existant plus favorable.

Les dispositions ainsi définies au niveau de l'entreprise seront applicables à tous les ouvriers y compris les nouveaux entrants.

L'application de cette convention collective de travail ne peut engendrer dans les entreprises où il existe déjà d'autres formes d'indemnités pour les déplacements ci-dessus, ni une augmentation des coûts pour l'employeur, ni une diminution des revenus de l'ouvrier.

Article 5

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 16 janvier 2012 avec n° d'enregistrement 109679 concernant l'indemnité de mobilité, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 28 janvier 2018 (Moniteur Belge du 26 octobre 2012).

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1^{er} janvier 2020.

Elle peut être dénoncée par lettre recommandée adressée au président de la Commission paritaire 111 des constructions métallique, mécanique et électrique et moyennant un préavis de 6 mois.

C.C.T. 19/06/2017

A.R. 31/01/2018

M.B. 22/02/2001

1. Contenu :

- Attribution annuel des éco-chèques à la valeur de 250 euro
- Période de référence à partir du 1^{er} octobre de l'année précédente jusqu'au 30 septembre inclus
- Assimilations
- Pro rata à base de la fraction d'occupation
- Attribution aux intérimaires
- Art. 4 CCT 24/06/2019 concernant pouvoir d'achat donne possibilité d'une application/usage alternative

2. Remplacement / Prolongation de C.C.T. :

C.C.T. 14/04/2014

A.R. 28/04/2015

M.B. 17/06/2015

3. Durée :

Pour une durée indéterminée à partir du 1^{er} janvier 2017

Convention collective de travail du 19 juin 2017

SYSTÈME SECTORIEL ECO-CHEQUES

Article 1 - Champ d'application

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

On entend par "ouvriers", les ouvriers et ouvrières.

Article 2

Les entreprises qui, sur base de l'article 5, section 2 de la convention collective de travail du 18 mai 2009 concernant l'accord national 2009-2010 (numéro d'enregistrement 94.402/CO/111.0102) 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 108.610/CO/111.0102) ou sur base de l'article 4 de la convention collective de travail du 24 février 2014 concernant l'accord national 2013-2014 (numéro d'enregistrement 122936/CO/111.0102) 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 139773/CO/111.0102), 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.

Article 3 - Période de référence

Depuis le 1^{er} octobre 2012, 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 chèque.

Article 4 - Prestations et assimilations

Pendant la période de référence, il est tenu compte :

- De tous les jours d'occupation effective ;
- Tous les jours de chômage temporaire, y compris les jours de chômage temporaire couverts par des allocations vacances-jeunesse et vacances-seniors ;
- 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 ininterrompu dans la période de référence suivante, le restant de la période de maximum 3 mois est épuisé ;
- Tous les jours de maladie durant une période de chômage temporaire avec un maximum de 3 mois consécutifs ;
- En cas de maladie immédiatement consécutive à une période d'incapacité de travail suite à un accident du travail, cette période de maladie sera assimilée 3 mois maximum pour autant qu'elle ne soit pas la conséquence de l'incapacité de travail suite à un accident du travail ;
- La période complète de congé de naissance.

Article 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 pro rata de leur période d'occupation.

Article 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.

Article 7 - Durée

Cette convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 14 avril 2014 relative au système sectoriel des éco-chèques (numéro d'enregistrement 121757/CO/111.0102).

Cette convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2017 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.

C.C.T. 06/07/2020 A.R. 06/12/2020 M.B. 26/01/2021

1. Contenu :

Engagement de solidarité pension complémentaire Chômage temporaire 'Corona Virus'

2. Remplacement / Prolongation de C.C.T. :

C.C.T. A.R. M.B.

3. Durée :

Pour une durée déterminée : 1^{er} juillet 2020 – 31 décembre 2020

Convention collective de travail du 6 juillet 2020

Engagement de solidarité pension complémentaire Chômage temporaire 'CORONA VIRUS'

Article 1

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 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).

Article 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".

Article 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-Coronavirus durant le 3^{ième} et 4^{ième} trimestre de 2020.

§2. Le montant octroyé par journée de chômage temporaire force majeure-Coronavirus s'élève à 1€ par jour.

Article 4

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée à partir du 1^{er} juillet 2020 jusqu'au 31 décembre 2020 inclus.

C.C.T. 18/05/2020 A.R. 13/12/2020 M.B. 27/01/2021

1. Contenu :

Chômage temporaire force majeure «Corona » et supplément à la prime de fin d'année 2020

2. Remplacement / Prolongation de C.C.T. :

C.C.T. A.R. M.B.

3. Durée :

Pour une durée déterminée : 1^{er} mars 2020 – 31 décembre 2020

Convention collective de travail du 18 mai 2020

CHÔMAGE TEMPORAIRE FORCE MAJEURE «CORONA » ET SUPPLÉMENT À LA PRIME DE FIN D'ANNÉE 2020

Article 1 - Champ d'application

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

L'application est limitée aux entreprises qui paient une prime de fin d'année en exécution des conventions collectives de travail régionales sectorielles relative à la prime de fin d'année, ci-après dénommés «régimes régionaux».

Cette convention collective ne s'applique pas aux entreprises qui ont conclu des accords d'entreprise sur l'assimilation de la période de chômage temporaire force majeure «Corona» pour la prime de fin d'année.

Article 2 - Supplément à la prime de fin d'année

L'employeur est tenu au paiement d'un supplément à la prime de fin d'année pour tous les jours de chômage temporaire force majeure « Corona » qui ne sont pas assimilés en vertu des régimes régionaux, à payer au même moment que la prime de fin d'année pour l'année 2020.

Ce supplément est de 7,50 euro par jour de travail pendant lequel le travailleur était en chômage temporaire force majeure «Corona».

Ce supplément est limité à un maximum de 65 jours ouvrables pour lesquels le travailleur était en chômage temporaire force majeure «Corona». Les jours ouvrables déjà assimilés en vertu des régimes régionaux sont déduits de ces 65 jours ouvrables.

Ce supplément doit être payé simultanément avec la prime de fin d'année.

Article 3 - Travailleurs à temps partiel

Ce régime est appliqué au prorata pour les travailleurs à temps partiel. Le nombre d'heures de chômage temporaire est converti en jours de travail à temps plein. Le maximum de 65 jours ouvrables est réduit proportionnellement au régime de travail à temps partiel.

Article 4 - Imputation de l'indemnité complémentaire de chômage temporaire «Corona» octroyée au niveau de l'entreprise sur le supplément de la prime de fin d'année

Les indemnités complémentaires de chômage temporaire «Corona» accordées au niveau de l'entreprise en plus des allocations supplémentaires obligatoires sectorielles de chômage temporaire «Corona» sont imputées sur le supplément à la prime de fin d'année prévu par la présente convention collective.

Commentaire

Les entreprises qui accordent des indemnités complémentaires pour le chômage temporaire «Corona» déduisent ces allocations du supplément à la prime de fin d'année.

Exemple 1

Une entreprise qui a payé une indemnité complémentaire de 5,00 euro par jour ouvrable pendant lequel le travailleur était en chômage temporaire force majeure «Corona» devra donc payer encore un supplément à la prime de fin d'année par jour ouvrable de 7,50 euro - 5,00 euro, soit 2,50 euro par jour ouvrable pendant lequel le travailleur était en chômage temporaire.

Les entreprises qui paient une indemnité complémentaire en fonction du nombre d'allocations de chômage temporaire (régime de 6 jours) déduisent le montant additionnel total payé du supplément dû à la prime de fin d'année.

Exemple 2

*Un travailleur, travaillant dans une semaine de 5 jours, a été en chômage temporaire «Corona» pendant 22 jours ouvrables et a reçu 26 allocations de chômage temporaire de son organisme de paiement. (comptage en 6 jours)
Comme supplément à la prime de fin d'année, l'employeur doit un montant de 7,5 euro * 22 jours ouvrables, soit 165 euro.
L'employeur a octroyé déjà une indemnité complémentaire de 5 euro par allocation, soit un total de 5 * 26 = 130 euro.
Ce montant est déduit du supplément à la prime de fin d'année.
Comme supplément à la prime de fin d'année, un montant de 35 euro reste dû.*

Article 5 - Durée

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée à partir du 1^{er} mars jusqu'au 31 décembre 2020 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.

C.C.T. 12/01/1987

A.R. 10/03/1988

M.B. 14/04/1988

1. Contenu :

Article 3 de l'accord national 1987-88.
Réalisation de la semaine de 38 heures.
En annexe le mode de calcul (1756 heures sur base annuelle)

2. Remplacement de C.C.T. :

C.C.T. 11/01/1971 (40 heures / semaine)

3. Durée :

Pour une durée indéterminée à partir du 1^{er} janvier 1988

Convention collective de travail du 12 janvier 1987

DUREE DU TRAVAIL

ART. 3 DE L'ACCORD NATIONAL 1987-1988

Article 3 - Durée du travail

a) A partir du 1^{er} janvier 1988, la durée conventionnelle du travail dans les entreprises du secteur ne pourra atteindre plus de 38 heures par semaine en moyenne, calculées sur une base annuelle (soit en principe par ouvrier 1.756 heures compte tenu des jours fériés et des vacances annuelles - voir annexe).

Les entreprises dont la durée du travail fin 1986 se situe à moins de 39 heures et qui doivent réaliser les 38 heures au 1^{er} janvier 1988 sont tenues par les dispositions du point 7 entrant en vigueur en 1987, mais sont dispensées des dispositions de ce point entrant en vigueur en 1988.

Les entreprises dont la durée du travail fin 1986 se situe à 39 heures/ semaine ou plus et qui doivent réaliser les 38 heures au 1^{er} janvier 1988 ne sont tenues par les dispositions du point 7 que dans la mesure où elles concernent les primes uniques et non récurrentes.

Les entreprises qui doivent réduire la durée du travail pour atteindre les objectifs ci-dessus le feront sans perte de rémunération.

D'éventuelles contestations concernant le calcul de la durée du travail sont réglées au niveau de la Commission paritaire régionale.

b) Sous réserve de ce qui est prévu sous a), la durée moyenne hebdomadaire conventionnelle du travail calculée sur une base annuelle, en vigueur dans les régions et dans les entreprises au 31 décembre 1986, ne pourra être diminuée pendant la durée de l'accord.

Cette disposition implique également qu'au cours de cette période des congés d'ancienneté supplémentaires ne seront pas accordés. Il est toutefois entendu que les conventions collectives existant en la matière s'appliqueront normalement.

ANNEXE
CALCUL DE LA DUREE DU TRAVAIL SUR BASE ANNUELLE
38 heures

Des modalités de calcul différentes peuvent être utilisées : p.ex. :

1. 365 jours calendrier par année
 - 52 dimanches (ou jours de récupération)
 - 52 samedis (ou jours de congé équivalents)
 - 20 jours de vacances
 - 10 jours fériés

231 jours de 8 heures à prester dans le régime de 40 heures.

Dans un régime de 38 heures :

- avec réduction de la durée du travail journalière : 231 jours de 7 h 36 min, soit 1 756 heures
- avec réduction de la durée du travail hebdomadaire : 46,2 semaines de 38 heures, soit 1 756 heures
- avec octroi de 12 jours de repos compensatoires : 219 jours de 8 heures, soit 1 752 heures.

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

2. 48 semaines de 38 heures = 1 824 heures

Il faut y ajouter 1 jour de 7 h 36 min. (365^{me} jour).

Il faut en déduire 10 jours fériés de 7 h 36 min.

Ce qui donne finalement 1 756 heures.

C.C.T. 19/06/2017

A.R. 23/02/2018

M.B. 08/03/2018

1. Contenu :

Dépassement de la durée du temps de travail journalière et hebdomadaire lors de la fabrication de véhicules automobiles, camions et autobus et de la fabrication de pièces et accessoires pour ces véhicules, ainsi la fabrication de machines, appareils et outils, dans des entreprises situées dans les provinces flamandes ou dans la région de Bruxelles-Capitale.

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

C.C.T. 28/03/2007

A.R. 05/03/2008

M.B. 23/04/2008

3. Durée :

Pour une durée indéterminée à partir du 1^{er} juillet 2017

216

Plus minus conto

Convention collective de travail du 19 juin 2017

PLUS MINUS CONTO

Article 1 - Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises

- de construction et d'assemblage de véhicules automobiles, camions et autobus, et de la fabrication de pièces et accessoires pour ces véhicules
- de construction de machines, appareils et outils

pour autant qu'elles soient situées dans les provinces Flamandes ou dans la Région de Bruxelles-capitale et ressortissent à la commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique.

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

Article 2 - Modification

Cette convention collective de travail modifie et remplace la convention collective de travail du 28 mars 2007 instaurant un plus minus conto avec n° d'enregistrement 87020/CO/111, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 5 mars 2008 (Moniteur Belge du 23 avril 2008).

Article 3 - Objet

Cette convention collective de travail est conclue en exécution des articles 204 à 214 de la Loi relative aux dispositions diverses (1) du 27 décembre 2006 (Moniteur belge du 28 décembre 2006) instituant le plus minus conto, appelée ci-après « la Loi », modifiée par la Loi du 5 mars 2017 (Moniteur Belge du 15 mars 2017) concernant le travail faisable et maniable.

Article 4 - Motivation

Les entreprises ressortissant au champ d'application défini à l'article 1^{er} de la présente convention collective de travail répondent de manière cumulative aux caractéristiques suivantes :

- Elles appartiennent à un secteur caractérisé par une forte concurrence internationale ;

- Elles sont soumises à des cycles de production de longue durée ou cycle de développement qui s'étendent sur plusieurs années, de sorte que l'ensemble de l'entreprise ou une partie homogène de celle-ci est confrontée à une augmentation ou diminution substantielle et prolongée du travail ;
- Elles sont confrontées à la nécessité de faire face à une forte hausse ou baisse de la demande d'un produit nouvellement développé ou d'un service nouvellement développé ;
- Elles sont confrontées à des motifs économiques spécifiques qui rendent impossible le respect de la durée hebdomadaire moyenne du travail dans les périodes de référence de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

Les quatre caractéristiques reprises ci-avant découlent à l'évidence des éléments suivants :

- Les dernières années, ces entreprises ont dû s'adapter en profondeur suite à la libéralisation des marchés européens et mondiaux.
- La pression concurrentielle incessante et l'émergence de marchés de croissance influencent les décisions d'investissements de ces entreprises.
- La concurrence joue non seulement entre les différentes entreprises, mais également à l'intérieur d'une même entreprise, tant au niveau de l'Europe qu'au niveau global.
- Est caractéristique pour les entreprises concernées le fait que l'activité qu'elles développent, est déterminée par de longs cycles de production de plusieurs années
- Pour pouvoir répondre à cette forte augmentation ou diminution de la demande de ces produits pendant le cycle de production, il faut respectivement pouvoir faire face à une augmentation ou diminution substantielle du travail.
- Vu les longs cycles de production, il n'est pas possible d'organiser ceci dans le cadre de la législation existante sans dépasser les périodes de référence de maximum 12 mois inscrites dans la Loi du travail du 16 mars 1971.

Article 5 - Validité

Cette convention collective de travail est valide pour autant que les motifs invoqués à l'article 4 soient reconnus par le Ministre de l'Emploi, sur avis unanime et conforme du Conseil national du travail.

Article 6 - Ratification

Les parties signataires demandent que la présente convention collective de travail soit rendue obligatoire par Arrêté royal, comme stipulé à l'article 208 §1 de la Loi.

Article 7 - Cadre sectoriel

En exécution de l'article 208 §2 de la Loi, les limites suivantes sont fixées :

1. **La période de référence maximale** : pour l'application de la présente réglementation sectorielle, la période de référence maximale est fixée à 6 ans.
2. **Le délai minimum d'avertissement des modifications d'horaires** : le délai minimum pour la notification des modifications d'horaires faites en application de la présente réglementation sectorielle est de 7 jours calendrier. Ce délai minimum peut être ramené à 3 jours ouvrables par convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise, à condition qu'il y ait préalablement eu une procédure spéciale de concertation sur ce sujet.
3. **Le dépassement maximum du temps de travail journalier et hebdomadaire ainsi que le nombre maximum d'heures de dépassement de la durée de travail moyenne autorisée** :
 1. La limite journalière ne peut pas dépasser 10 heures par jour.
 2. La limite hebdomadaire est de maximum 48 heures par semaine.
 3. Le nombre maximum d'heures de dépassement du temps de travail moyen autorisé est de 240 heures.
4. **Description des sous-parties du champ de compétences de l'organe paritaire concerné** : la description des sous-parties du champ de compétences de l'organe paritaire auquel l'article 208 §2,4° de la Loi fait référence correspond à toutes les entreprises qui ressortissent au champ d'application de cette convention collective de travail et qui invoquent les motifs prévus à l'article 204 de la Loi reconnus par le Ministre de l'Emploi sur avis unanime et conforme du Conseil national du travail.

Article 8 - Procédure au niveau de l'entreprise

§1.-Préalablement à toute initiative au niveau de l'entreprise en vue d'introduire le système du plus minus conto, l'entreprise effectuera une communication simultanée à la commission paritaire et aux représentants des ouvriers au niveau de l'entreprise de son intention motivée d'introduire le système plus minus conto.

A partir de l'annonce de cette intention débute une période de 6 semaines d'information et de consultation au niveau de l'entreprise.

Les négociations au niveau de l'entreprise sur l'introduction du plus minus conto ne peuvent commencer qu'à l'issue de cette période de 6 semaines dans le respect du cadre légal et sectoriel.

§ 2.- Une entreprise ne pourra appliquer ce régime dérogatoire instauré par cette convention collective de travail, que si une convention collective de travail a été conclue au niveau de l'entreprise entre l'employeur et toutes les organisations représentatives des travailleurs représentées au niveau de la délégation syndicale.

A défaut de délégation syndicale, une convention collective de travail doit être conclue avec toutes les organisations de travailleurs représentées au sein de la commission paritaire.

La convention collective de travail relative au régime dérogatoire est transmise pour notification au président de la commission paritaire.

§ 3.- L'entreprise qui veut introduire le régime dérogatoire instauré par cette convention collective de travail, devra motiver dans la convention collective de travail au niveau de l'entreprise qu'elle répond cumulativement aux critères énoncés à l'article 204 de la Loi.

Les motifs invoqués par la convention collective de travail doivent être préalablement reconnus par le Ministre de l'Emploi sur avis unanime et conforme du Conseil national du travail

§ 4. - La convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise, doit dans les limites fixées par l'article 7, fixer les modalités concrètes d'application.

Il faut au minimum préciser les points suivants :

1. les limites de la durée du travail ;
2. la durée et le début de la période de référence applicable ;
3. en ce qui concerne les horaires :
 - tous les horaires appliqués ;
 - la manière suivant laquelle un changement d'horaires peut être opéré ;
 - les modes et les délais dans lesquels les horaires doivent être portés à la connaissance des travailleurs.

4. un cadre de dispositions en matière de chômage temporaire, à savoir la description des cas précis, la procédure à suivre et, en outre, les conséquences pour la poursuite du plus minus conto ;
5. la nature des contrats de travail des ouvriers concernés par le plus minus conto ;
6. le règlement des conséquences en cas d'entrée et de sortie de service ;
7. les effets pour le maintien ou la promotion de l'emploi (voir annexe) ;
8. le mode de calcul du salaire moyen qui sera payé au cours de la période de référence ;
9. l'information mensuelle aux ouvriers concernés : et plus précisément une information sur le document social informant l'ouvrier de l'état de ses prestations par rapport à la durée hebdomadaire moyenne de travail qu'il est tenu de prester.
10. la manière de régler les vacances et d'autres événements entraînant une suspension du contrat de travail à l'exception du chômage temporaire ;
11. la définition et le règlement des situations permettant la prestation d'heures supplémentaires ;

§ 5. - Par dérogation aux articles 11 et 12 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, les dispositions de la convention collective de travail, conclue en exécution de et conformément aux dispositions du présent article, qui modifient le règlement de travail, sont inscrites dans ce règlement de travail dès l'enregistrement de cette convention collective de travail au greffe du service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

Article 9 - Durée

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée et entre en application le 1^{er} juillet 2017, sous réserve d'être approuvée par le Ministre de l'Emploi sur avis unanime et conforme du Conseil national du travail.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de 1 an notifié par lettre recommandée à la poste adressée au président de la Commission paritaire pour les ouvriers des constructions métallique, mécanique et électrique.

C.C.T. 16/11/2015

A.R. 06/11/2016

M.B. 22/12/2016

1. Contenu :

Droit annuel à un jour de congé de carrière.

- A partir du 01/1/2016
- Pour les ouvriers ayant atteint l'âge de 50 ans ou plus
- Pris à partir du premier jour du mois au cours duquel l'âge de 50 ans a été atteint.

2. Remplacement / Prorogation de C.C.T. :

C.C.T.

A.R.

M.B.

3. Durée :

A partir du 1^{er} janvier 2016 pour une durée indéterminée.

225

Congé de carrière

Convention collective de travail du 16 novembre 2015

CONGE DE CARRIERE

Article 1 - 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.

Article 2 - Droit au congé de carrière

À partir du 1^{er} janvier 2016, 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.

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.

Le congé de carrière peut être pris à partir du premier jour du mois au cours duquel l'âge de 50 ans a été atteint.

Article 3 - 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.

Article 4 - 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.

Article 5 - 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.

Article 6 - Application des modalités existantes

Dans les entreprises qui, à la date du 1^{er} janvier 2016, 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.

Article 7 - Entrée en vigueur et durée

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée à partir du 1^{er} janvier 2016.

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.

C.C.T. 13/05/2019

A.R. 28/06/2019

M.B. 22/07/2019

1. Contenu :

Régime RCC à 59 ans moyennant une carrière professionnelle de 33 ans, de 35 ans et de 40 ans.

2. Remplacement / Prolongation de C.C.T. :

C.C.T.

A.R.

M.B.

3. Durée :

A partir du 1^{er} janvier 2019 jusqu'au 30 juin 2019 inclus

230 a

RCC – régime de transition

Convention collective de travail du 13 mai 2019

Régime de chômage avec complément d'entreprise (« RCC »)

Article 1

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

Article 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 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 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.

Cette disposition vaut uniquement dans le cas où aucune convention collective de travail n'a été conclue au niveau l'entreprise en application de l'article 3 §1 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise, qui octroierait, 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 35 ans et ont travaillé dans un métier lourd.

L'ouvrier doit pouvoir justifier de 10 ans au moins d'ancienneté au sein de l'entreprise.

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

Article 3 - RCC 59 ans après une carrière professionnelle de 35 ans – métier lourd

En application de la convention collective de travail n° 132 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.

Article 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 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 du 23 avril 2019, l'âge est fixé à 59 ans.

Article 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.

Article 6 - Durée

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

C.C.T. 24/06/2019 A.R. 29/09/2019 M.B. 09/10/2019

1. Contenu :

Régime RCC à 59 ans moyennant un carrière professionnelle de 33 ans (soit dont 20 années de travail en équipes comportant des prestations nocturnes), de 35 ans (et l'exercice d'un métier lourd), ou moyennant une carrière professionnelle de 40 ans.

2. Remplacement / Prolongation de C.C.T. :

C.C.T. A.R. M.B.

3. Durée :

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

Convention collective de travail du 24 juin 2019

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

Article 1 - Champ d'application

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

Article 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°140 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.

Cette disposition vaut uniquement dans le cas où aucune convention collective de travail n'a été conclue au niveau l'entreprise en application de l'article 3 §1 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise, qui octroierait, 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 35 ans et ont travaillé dans un métier lourd.

L'ouvrier doit pouvoir justifier de 10 ans au moins d'ancienneté au sein de l'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.

Article 3 - RCC 59 ans après une carrière professionnelle de 35 ans – métier lourd

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.

Article 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.

Article 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.

Article 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.

C.C.T. 21/09/1999

A.R. 10/08/2001

M.B. 23/11/2001

1. Contenu :

Mode de calcul de l'indemnité complémentaire de prépension

2. Remplacement de C.C.T. :**3. Durée :**Pour une durée indéterminée à partir du 1^{er} janvier 1999.**Convention collective de travail du 21 septembre 1998**

MODE DE CALCUL INDEMNITE COMPLEMENTAIRE PREPENSION

Article 1

Cette convention collective de travail s'applique aux employeurs et ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, à l'exception des entreprises de montage de ponts et charpentes et des entreprises établies dans la province de Flandre occidentale.

Par ouvrier, il faut entendre les ouvriers ou les ouvrières.

Article 2

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

Article 3

Le salaire net de référence susmentionné continue à être calculé sur 108% du salaire brut mensuel plafonné :

- Si l'ouvrier a été licencié en vue de sa prépension conformément aux conventions collectives de travail en vigueur conclues au niveau sectoriel, provincial, régional ou des entreprises, avant le 1^{er} janvier 1999.
- Si l'ouvrier a été licencié en vue de sa prépension conformément à une convention collective de travail de durée déterminée portant sur des opérations de restructuration temporaires, pour autant que cette convention collective ait été conclue avant le 1^{er} octobre 1998 et que celle-ci ne contienne pas de dispositions particulières en matière de calcul du salaire net de référence.

Article 4

La présente convention collective, qui entre en vigueur le 1^{er} janvier 1999, est conclue pour une durée indéterminée. Elle pourra être dénoncée par une des parties moyennant préavis de six mois.

C.C.T. 30/05/2005

A.R. 29/01/2007

M.B. 21/02/2007

1. Contenu :

Si on a pris, à l'approche de la prépension, un crédit-temps à mi-temps ou une diminution de carrière à 4/5 (y compris pour les plus de 50 ans), le complément d'indemnité à la prépension est calculé sur la base du salaire temps plein de l'intéressé au moment du changement de situation.

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

A partir du 1^{er} janvier 2005 pour une durée indéterminée

Convention collective de travail du 30 mai 2005**PASSAGE DU CREDIT-TEMPS OU REDUCTION
DES PRESTATIONS DE TRAVAIL A LA PREPENSION**

Extrait de l'accord national 2005-2006

« 6.1.3 Passage du crédit-temps ou la réduction des prestations de travail (+ 50 ans) à la prépension

§1. - A partir du 1^{er} juillet 2005, l'indemnité complémentaire de prépension après un crédit-temps à mi-temps et une diminution de carrière à 4/5 dans le cadre de la CCT n° 77 est calculée sur la base du salaire à temps plein, qui serait d'application au moment du passage vers la prépension si l'ouvrier n'avait pas pris le crédit-temps ou la diminution de carrière.

§2. - A partir du 1^{er} juillet 2005, l'indemnité complémentaire de prépension après une réduction des prestations de travail à partir de l'âge de 50 ans vers un travail à mi-temps ou à 4/5 dans le cadre de la CCT n° 77 est calculée sur la base du salaire à temps plein, qui serait d'application au moment du passage vers la prépension si l'ouvrier n'avait pas réduit ses prestations de travail. »

C.C.T. 21/09/2015

1. Contenu :

Art. 27.de l'accord national 2015-2016 a supprimé le modèle sectoriel de temps annuel.

2. Remplacement / Prorogation de C.C.T. :

3. Durée :

A partir du 21 septembre 2015 pour une durée indéterminée.

Convention collective de travail du 21 septembre 2015

MODELE SECTORIEL DE TEMPS ANNUEL

Article 27 de l'accord national 2015-2016 du 21 septembre 2015

Le modèle sectoriel de temps annuel tel qu'instauré par l'article 3.4 de l'accord national 1997-1998 est supprimé à compter du 30 juin 2015. Les entreprises qui appliquaient déjà le modèle sectoriel de temps annuel à cette date peuvent le conserver.

C.C.T. 08/04/1998

Date d'enregistrement : 27/07/1998
Numéro d'enregistrement : 48739/CO/111000
Publication enregistrement au M.B. : 25/09/1998

1. Contenu :

Encadrement sectoriel des régimes de travail avec prestations de nuits pour lesquels un accord a été conclu avant le 8 avril 1998.

2. Remplacement de C.C.T. :

3. Durée :

Pour une durée indéterminée à partir du 8 avril 1998.

Convention collective de travail du 8 avril 1998

A. CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL RELATIVE A
L'ENCADREMENT SECTORIEL DES REGIMES COMPORTANT
DES PRESTATIONS DE NUIT POUR LESQUELS
UN ACCORD A ETE CONCLU AVANT LE 8 AVRIL 1998

CHAPITRE I - DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 - Champ d'application

La présente convention s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, à l'exception des entreprises qui montent des ponts et des charpentes métalliques.

Par ouvriers, on entend les ouvriers masculins et féminins.

Article 2 - Objet

- a) La présente convention collective de travail est conclue en exécution de la loi du 17/02/1997 et des conventions collectives de travail 46 et 49.
- b) A dater de l'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail, l'avis concernant "le travail de nuit pour les femmes", émis le 30/10/1995 par la Commission paritaire, n'est plus valable. Les projets-pilotes existants restent en vigueur ainsi que les régimes de travail comportant des prestations de nuit pour lesquels un accord a été conclu après la publication de la loi du 17/02/1997 et avant l'entrée en vigueur de la convention de travail sectorielle relative au travail de nuit.

Ces projets peuvent être adaptés par le biais de la concertation.

CHAPITRE II – REGIMES DE TRAVAIL EXISTANTS COMPRENANT DES PRESTATIONS DE NUIT

Article 3

- a) A dater de l'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail, le 08/04/1998, les femmes peuvent être occupées dans les régimes de travail de nuit existants.
- b) Les avantages financiers, liés à un régime de nuit, ne sont pas maintenus en cas de retour au régime de jour, sans préjudice de mesures d'entreprise plus favorables et d'une mesure d'encadrement en cas de grossesse.

CHAPITRE III – MESURES D'ENCADREMENT

Article 4

Les mesures d'encadrement figurant dans la présente convention collective de travail s'appliquent aux régimes de nuit existants, à partir de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail.

Article 5

- a) Les conventions collectives de travail n° 46 et 49 relatives aux mesures d'accompagnement pour le travail en équipes comportant des prestations de nuit conclues au sein du Conseil national du travail doivent être respectées dans des régimes de travail comportant des prestations de nuit, tout comme les dispositions de l'avis n° 1189, émis par le Conseil national du travail.
- b) La travailleuse enceinte occupée dans un régime de travail comportant des prestations de nuit a le droit, après avoir introduit une demande écrite accompagnée d'un certificat médical, d'être occupée dans un régime de travail sans prestations de nuit avec maintien au moins du revenu lié aux prestations de nuit et ce jusque 3 mois après le repos d'accouchement.
- c) Le principe d'égalité des salaires et de classification de fonctions (Hommes/ Femmes) s'applique aux régimes comportant des prestations de nuit.

- d) Sans préjudice de la convention collective de travail n° 45 et du régime sectoriel congé familial conformément à l'accord national 1973-74, des accords complets seront conclus au niveau des entreprises, après concertation sociale, concernant le retour temporaire des travailleurs à un régime de travail sans prestations de nuit, et ce pour des raisons médicales ou familiales graves.
- e) Le travailleur occupé dans des régimes comportant des prestations de nuit peut à sa demande avoir la priorité pour un emploi vacant comportant des prestations de jour, pour autant qu'il réponde aux qualifications requises.
- f) L'employeur doit veiller à la sécurité des travailleurs de nuit et assurer la surveillance nécessaire ainsi que l'accessibilité des personnes de confiance en matière de harcèlement sexuel.

Article 6

Il sera demandé à la ministre de l'Emploi et du Travail d'accepter l'analyse proposée dans l'avis d'octobre 1995 sur "le travail de nuit" dans le secteur comme une action positive.

Article 7

La présente convention collective de travail est déposée au Greffe de l'Administration des Relations collectives du Travail. Il est demandé que la présente convention collective de travail soit rendue obligatoire.

Article 8

La présente convention collective de travail a été conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par lettre recommandée. Cette dénonciation doit être signifiée à l'autre partie moyennant un délai de préavis de 6 mois.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 08/04/1998.

C.C.T. : 15/06/1998

A.R. : 28/05/2003

M.B. : 28/07/2003

1. Contenu :

Encadrement sectoriel des régimes de travail avec prestations de nuits pour lesquels un accord a été conclu après le 8 avril 1998.

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

Pour une durée indéterminée à partir du 8 avril 1998.

Convention collective de travail du 15 juin 1998

B. CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL RELATIVE A
L'ENCADREMENT SECTORIEL DES RÉGIMES
COMPORTANT DES PRESTATIONS DE NUIT POUR LESQUELS
UN ACCORD A ÉTÉ CONCLU APRÈS LE 8 AVRIL 1998

CHAPITRE I. - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1 - Champ d'application

La présente convention s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, à l'exception des entreprises qui montent des ponts et des charpentes métalliques.

Par ouvriers, on entend les ouvriers masculins et féminins.

Article 2 - Objet

a) La présente convention collective de travail est conclue en exécution de la convention collective de travail n° 42 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises. Les parties obtiennent ainsi une dérogation à l'interdiction de réaliser des prestations de nuit, telle que visée à l'article 35 de la loi sur le travail du 16 mars 1971.

Par travail de nuit, on entend le travail presté normalement entre 20 heures et 6 heures, à l'exception :

- des prestations réalisées uniquement entre 6 heures et 24 heures ;
- des prestations qui sont entamées habituellement à partir de 5 heures.

b) Tous les éléments de la loi du 17/02/1997 relative au travail de nuit qui n'ont pas été spécifiquement négociés dans les deux conventions collectives de travail d'encadrement sectorielles du 8 avril 1998 concernant le travail de nuit restent en vigueur.

Article 3

Le principe de volontariat s'applique aux ouvriers qui optent pour les régimes de travail prévus à l'article 6.

Article 4 - Impact positif sur l'emploi

L'introduction des nouveaux régimes de travail doit avoir un impact positif sur l'emploi.

Cet impact positif peut notamment résulter d'une augmentation du nombre de travailleurs occupés, de la réduction du nombre de jours de chômage partiel ou d'une diminution du nombre de licenciements prévus dans le cadre de la procédure définie pour les licenciements collectifs.

Article 5 - Formes de contrats

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

Ils peuvent toutefois être occupés sous un contrat de travail à durée déterminée ou pour un travail clairement défini dans les entreprises et pour les catégories de travailleurs pour lesquelles cette forme de contrat de travail est d'usage.

Conformément à l'article 9 g) ce thème est discuté au niveau de l'entreprise.

CHAPITRE II. - NOUVEAUX RÉGIMES DE TRAVAIL COMPRENANT DES PRESTATIONS DE NUIT

Article 6

Les systèmes à trois équipes ainsi que les régimes de travail comportant des prestations de nuit fixes sont retenus comme modèles sectoriels. Ces modèles sont automatiquement applicables au niveau des entreprises.

- a) Par système à trois équipes, on entend un système comprenant des équipes en rotation travaillant chacune huit heures alternativement le matin, l'après-midi et la nuit sur une période de cinq jours allant du lundi au vendredi.
- b) Par régime de travail comportant des prestations de nuit fixes, on entend deux équipes de jours travaillant chacune 8 heures et une équipe de nuit de 8 heures, travaillant du lundi au vendredi.

Article 7 - Procédure

- a) Lorsque l'employeur à l'intention d'introduire les modèles prévus à l'article 6, il doit informer préalablement les travailleurs par écrit concernant le type de régime de travail qu'il entend introduire et les facteurs qui justifient son introduction. Les mesures d'encadrement concrètes prévues à l'article 9 de la présente convention collective de travail ainsi que les horaires sont également examinés avec les membres de la délégation syndicale ou à défaut avec les travailleurs individuels.
- b) Si une entreprise ayant une délégation syndicale souhaite introduire un des modèles prévus à l'article 6, le règlement de travail sera automatiquement adapté dans ce sens.
- c) Si une entreprise sans délégation syndicale souhaite introduire un des modèles prévus à l'article 6, le résultat des discussions avec les travailleurs, telles que prévues à l'article 7 a), doit être soumis à l'approbation de la Commission paritaire nationale 111.
En cas d'avis unanime de la Commission paritaire concernée, le modèle est automatiquement applicable au niveau des entreprises. Le règlement de travail est adapté par l'employeur.

Article 8

- a) Les entreprises ayant une délégation syndicale qui souhaitent introduire des régimes de travail comportant des prestations de nuit autres que ceux prévus à l'article 6 de la présente convention collective de travail doivent soit appliquer la procédure prévue dans la Loi du 17/02/1997, soit conclure une convention collective de travail en exécution de la présente convention collective de travail sectorielle.
- b) Les entreprises sans délégation syndicale qui souhaitent introduire des régimes de travail comportant des prestations de nuit autres que ceux prévus à l'article 6 de la présente convention collective de travail doivent respecter la procédure prévue à l'article 7 c) de la présente convention collective de travail.

CHAPITRE III. - MESURES D'ENCADREMENT

Article 9

- a) La loi du 17/02 /1997 prévoit que les conventions collectives de travail n° 46 et 49 conclues au sein du Conseil national du travail doivent être respectées dans des régimes de travail comportant des prestations de nuit, tout comme les dispositions de l'avis n° 1189, émis par le Conseil national du travail.
- b) La travailleuse enceinte occupée dans un régime de travail comportant des prestations de nuit a le droit, après avoir introduit une demande écrite accompagné d'un certificat médical, d'être occupée dans un régime de travail sans prestations de nuit avec maintien au moins du revenu lié aux prestations de nuit et ce jusque 3 mois après le repos d'accouchement.
- c) Le principe d'égalité des salaires et de classification de fonctions (Hommes/ Femmes) s'applique aux régimes comportant des prestations de nuit.
- d) Sans préjudice de la convention collective de travail n° 45 et du régime sectoriel congé familial conformément à l'accord national 1973-74, des accords complets seront conclus au niveau des entreprises, après concertation sociale, concernant le retour temporaire des travailleurs à un régime de travail sans prestations de nuit, et ce pour des raisons médicales ou familiales graves.
- e) Le travailleur occupé dans des régimes comportant des prestations de nuit peut à sa demande avoir la priorité pour un emploi vacant comportant des prestations de jour, pour autant qu'il réponde aux qualifications requises.
- f) L'employeur doit veiller à la sécurité des travailleurs de nuit et assurer la surveillance nécessaire ainsi que l'accessibilité des personnes de confiance en matière de harcèlement sexuel.
- g) Le thème du travail intérimaire et des contrats à durée déterminée peut être abordé dans le cadre des mesures d'encadrement au niveau de l'entreprise.

Article 10

La présente convention collective de travail est déposée au Greffe de l'Administration des Relations collectives du Travail. Il est demandé que la présente convention collective de travail soit rendue obligatoire.

Article 11

La présente convention collective de travail a été conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par lettre recommandée. Cette dénonciation doit être signifiée à l'autre partie moyennant un délai de préavis de 6 mois.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 08/04/1998.

C.C.T. 09/07/2012

A.R. 19/04/2013

M.B. 05/09/2013

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.

2. Remplacement / Prorogation de C.C.T. :

C.C.T. 11/07/2011

A.R.

M.B.

Date d'enregistrement : 21/09/2011

Numéro d'enregistrement : 105895

Publication enregistrement au M.B. : 06/10/2011

3. Durée :A partir du 1^{er} juillet 2012 pour une durée indéterminée.**Convention collective de travail du 9 juillet 2012**

PETIT CHOMAGE

CHAPITRE I. - CHAMP D'APPLICATION

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, à l'exception des entreprises de montage de ponts et charpentes métalliques. On entend par "ouvriers", les ouvriers et les ouvrières.

CHAPITRE II. - OBJET

Article 2

La présente convention collective de travail est conclue en exécution de :

1. l'arrêté royal relatif au maintien de la rémunération normale des ouvriers, des travailleurs domestiques, des employés et des travailleurs engagés pour le service des bâtiments de navigation intérieure pour les jours d'absence à l'occasion d'événements familiaux ou en vue de l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles du 28 août 1963 (Moniteur belge du 11 septembre 1963) et toute modification ultérieure ;
2. l'arrêté royal rendant obligatoire la convention collective de travail, conclue au sein du Conseil National du Travail, relatif au maintien de la rémunération normale de travailleurs pour les jours d'absence à l'occasion de certains événements familiaux du 3 décembre 1974 (Moniteur belge du 23 janvier 1975) ;
3. la convention collective de travail, conclue au sein du Conseil National du Travail, du 10 février 1999, relative au maintien de la rémunération normale des travailleurs pour les jours d'absence à l'occasion du décès d'arrière-grands-parents et d'arrière-petits-enfants ;

4. la convention collective de travail, conclue au Conseil National du Travail, du 17 novembre 1999 relatif au maintien de la rémunération normale des travailleurs cohabitants légaux pour les jours d'absence à l'occasion de certains événements familiaux ;
5. la Loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie (Moniteur belge du 15 septembre 2001) ;
6. la Loi-programme du 9 juillet 2004 (Moniteur belge du 15 juillet 2004) en, en exécution de cette dernière, l'article 30ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.
7. l'article 133 de la loi-programme du 22 décembre 2008 (Moniteur belge du 29 décembre 2008 4ème éd.)
8. la loi du 13 avril 2011 modifiant, en ce qui concerne les coparents, la législation afférente au congé de paternité (Moniteur Belge du 10 mai 2011)

CHAPITRE III. - RÈGLES EN MATIÈRE DE PETIT CHÔMAGE

Article 3

Le salaire normal, calculé comme pour les jours fériés, est payé pour les jours d'absence au travail par suite de l'une des raisons suivantes, à concurrence :

1. De trois jours pour le mariage de l'ouvrier(ère), ou le dépôt d'une déclaration de cohabitation légale auprès du fonctionnaire de l'Etat civil au sens des articles 1475 - 1476 du Code Civile ou le dépôt officiel d'un contrat de vie commune, à choisir par l'ouvrier(ère) dans la semaine où se situe l'événement ou dans la semaine suivante.
2. D'un jour, celui du mariage :
 - du père ou de la mère, d'un grand-père ou d'une grand-mère, du beau-père ou de la belle-mère, du second mari de la mère ou de la seconde femme du père de l'ouvrier(ère) ;
 - d'un enfant de l'ouvrier(ère) ou de son épouse(x) ;
 - d'un petit-enfant de l'ouvrier(ère)
 - d'un frère ou d'une sœur, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur de l'ouvrier(ère) ;
 - de tout autre parent vivant sous le même toit que celui de l'ouvrier(ère).

3. De 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 qu'ils ne soient pas unis par un lien de parenté entraînant une prohibition de mariage dont ils ne peuvent être dispensés par le Roi. La preuve de la cohabitation et de la résidence principale est fournie au moyen d'un extrait du registre de la population.

4. De trois jours, à choisir par l'ouvrier(ère) dans la période commençant la veille du jour du décès et finissant le lendemain du jour des funérailles, pour le décès :
 - du (de la) conjoint(e) de l'ouvrier(ère) ;
 - des parents de l'ouvrier(ère) (père, mère, second époux ou épouse de la mère ou du père) ;
 - de l'enfant de l'ouvrier(ère) ou de son (sa) conjoint(e) ;
 - du père ou de la mère du (de la) conjoint(e) de l'ouvrier(ère).
5. De deux jours, à choisir par l'ouvrier(ère) dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles, pour le décès des parents suivants habitant chez l'ouvrier(ère) :
 - un frère ou une sœur de l'ouvrier(ère)
 - un beau-fils ou une belle-fille de l'ouvrier(ère)
 - un beau-frère ou une belle-sœur de l'ouvrier(ère)
 - un grand-père ou une grand-mère de l'ouvrier(ère)
 - un grand-père ou une grand-mère du (de la) conjoint(e) de l'ouvrier(ère)

- un petit-enfant de l'ouvrier(ère)
 - un arrière-grand-père ou une arrière-grand-mère de l'ouvrier(ère)
 - un arrière-grand-père ou une arrière-grand-mère de la (du) conjointe (conjoint) de l'ouvrier(ère)
 - un arrière-petit-enfant de l'ouvrier(ère).
6. D'un jour, celui des funérailles, pour le décès des parents suivants n'habitant pas chez l'ouvrier(ère) :
- un frère ou une sœur de l'ouvrier(ère) ;
 - un beau-fils ou une belle-fille de l'ouvrier(ère) ;
 - un beau-frère ou une belle-sœur de l'ouvrier(ère) ;
 - un grand-père ou une grand-mère de l'ouvrier(ère) ;
 - un grand-père ou une grand-mère du (de la) conjoint(e) de l'ouvrier(ère) ;
 - un petit-enfant de l'ouvrier(ère) ;
 - un arrière-grand-père ou une arrière-grand-mère de l'ouvrier(ère) ;
 - un arrière-grand-père ou une arrière-grand-mère de la (du) conjointe (conjoint) de l'ouvrier(ère) ;
 - un arrière-petit-enfant de l'ouvrier(ère).
7. D'un jour, celui des funérailles, pour le décès de tout autre parent vivant sous le même toit que celui de l'ouvrier(ère).
8. D'un jour, celui des funérailles, à l'occasion du décès du tuteur ou de la tutrice de l'ouvrier(ère) mineur(e) ou de la personne mineure dont l'ouvrier(ère) est tuteur ou tutrice.
9. D'un jour, celui de la cérémonie, pour l'ordination sacerdotale ou pour l'entrée en religion d'un enfant de l'ouvrier(ère) ou de son (sa) conjoint(e), d'un petit-enfant, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur de l'ouvrier(ère), ainsi que de tout autre parent vivant sous le même toit que celui de l'ouvrier(ère).
10. D'un jour pour la communion solennelle d'un enfant de l'ouvrier(ère) ou de sa (son) conjointe (conjoint). Lorsque la cérémonie a lieu un dimanche, un jour férié ou un jour habituellement chômé, ce jour d'absence sera le jour d'activité le plus proche qui précède ou qui suit la cérémonie.

11. D'un jour pour la participation d'un enfant de l'ouvrier(ère) ou de sa (son) conjointe (conjoint) à la fête de la jeunesse laïque là où elle est organisée. Lorsque cette fête a lieu un dimanche, un jour férié ou un jour habituellement chômé, ce jour d'absence sera le jour d'activité le plus proche qui précède ou qui suit la cérémonie.
12. Du temps nécessaire, avec un maximum d'un jour, pour la participation personnelle de l'ouvrier(ère) à un conseil de famille convoqué officiellement.
13. Du temps nécessaire avec un maximum de trois jours pour le 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 pareil centre.
14. Du temps nécessaire avec un maximum de cinq jours :
- pour la participation à un jury ;
 - lors d'une convocation comme témoin devant les tribunaux ;
 - pour la comparution personnelle ordonnée par la juridiction du travail ;
 - pour la participation en qualité d'assesseur d'un bureau principal de dépouillement fonctionnant lors des élections législatives, provinciales, communales ou des élections du Parlement européen ;
 - pour l'exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal ou d'un bureau unique de vote, lors des élections législatives, provinciales ou communales.
15. 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 30ter 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.

Article 4

- a) Pour l'application des dispositions de l'article 3 de la présente convention collective de travail, la personne, cohabitant avec l'ouvrier(ère) et faisant partie de son ménage, est assimilée au conjoint ou à la conjointe.
- b) Pour l'application de l'article 3 §2., 4, 5., 6., 9., 10. et 11. de la présente convention, il faut entendre par enfant, l'enfant légitime, légitimé, adopté, naturel reconnu ou l'enfant régulièrement élevé par l'ouvrier(ère).

- c) Pour l'application de l'article 3 § 2., 5., 6. et 9. de la présente convention, le beau-frère ou la belle-sœur du conjoint de l'ouvrier(ère) sont assimilés au beau-frère ou à la belle-sœur de l'ouvrier(ère).

Article 5

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

La preuve de l'événement motivant l'absence doit être apportée par l'ouvrier(ère), l'employeur pouvant réclamer éventuellement un document officiel.

Article 6

Pour l'application de l'article 3 de la présente convention, seules les journées d'activité habituelle pour lesquelles l'ouvrier(ère) aurait pu prétendre au salaire s'il (si elle) ne s'était pas trouvé(e) dans l'impossibilité de travailler pour la cause prévue audit article 3 sont considérées comme jours d'absence.

L'allocation dont question à l'article 3 n'est accordée que si l'ouvrier(ère) a effectivement utilisé les journées d'absence aux fins normales énumérées ci-avant.

CHAPITRE III. - DURÉE

Article 7

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 10 décembre 2001, conclue au sein de la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, à l'exception des entreprises de montage de ponts et charpentes métalliques, rendue obligatoire par Arrêté royal du 22 mai 2003 (Moniteur belge du 28 juillet 2003), remplace la convention collective de travail du 11 juillet 2011, enregistrée sous le numéro 105895 et remplace la convention collective de travail du 16 janvier 2012, enregistrée sous le numéro 109681.

Article 8

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} juillet 2012 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.

C.A.O. 07/04/2003

A.R. 23/10/2006

M.B. 23/11/2006

1. Contenu :

Tous les jours de carence seront payés aux ouvriers ayant une ancienneté d'au moins 3 mois dans l'entreprise.

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

Pour une durée indéterminée à partir du 1^{er} janvier 2004

Extrait de la convention collective de travail du 7 avril 2003 portant sur l'accord national 2003-2004

CHAPITRE II – JOUR DE CARENCE

2.1. Définition

A l'article 52 §1 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le jour de carence est défini comme étant le premier jour ouvrable d'une période d'incapacité, lorsque la durée de celle-ci n'atteint pas quatorze jours.

2.2. Régime

Sans préjudice de dispositions plus favorables au niveau provincial et/ou au niveau des entreprises, tous les jours de carence seront payés à partir du 1^{er} janvier 2004, aux ouvriers ayant une ancienneté d'au moins 3 mois dans l'entreprise.

Ce régime est valable pour une durée indéterminée.

C.C.T. 06/07/2015

A.R. 01/04/2016

M.B. 11/05/2016

1. Contenu :

A disposition pour une visite du medecin contrôleur, uniquement au cours du 2^{ième} et 3^{ième} jour ouvrable de la période d'incapacité de travail et ce, à chaque fois entre 9h30 et 13h30.

2. Remplacement / Prorogation de C.C.T. :

C.C.T.

A.R.

M.B.

3. Durée :

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

Convention collective de travail du 6 juillet 2015

DISPONIBILITE A RESIDENCE POUR VISITE
DU MEDECIN CONTROLEUR

Article 1 - Champ d'application

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

On entend par "ouvriers", les ouvriers et ouvrières.

Article 2

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, le travailleur 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^{ième} et 3^{ième} jour ouvrable de la période d'incapacité de travail et ce, à chaque fois entre 9h30 et 13h30.

l

Cette disposition est en application dans les entreprises sans délégation syndicale.

Article 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.

A.R. : 22/04/2012

M.B. : 10/05/2012

1. Contenu :

Pour les contrats de travail à partir du 1^{er} janvier 2014 aucune distinction n'est faite entre ouvriers et employés. Le délai de préavis est fixé sur base du critère ancienneté à l'entreprise au moment que le délai de préavis débute.

Pour les ouvriers qui étaient déjà en service avant le 1^{er} janvier 2014, le calcul du délai de préavis se compose de 2 parties qui doivent être additionnés.

1^{ère} partie : délai de préavis sur base de l'ancienneté acquise au 31/12/2013 en tenant compte des dispositions sectorielles d'application (AR 22/04/2012 – MB 10/05/2012)

	Régime général		Prépension	Restructuration (avec C.C.T.)	
	Empl.	Ouvr.		Empl.	Ouvr.
- 5 ans d'anc.	42j.	14j.	35j.	35j.	14j.
5 – 10 ans	49j.	14j.	35j.	35j.	14j.
10 – 15 ans	84j.	28j.	35j.	70j.	21j.
15 – 20 ans	112j.	28j.	35j.	70j.	21j.
20 – 25 ans	154j.	42j.	70j.	133j.	28j.
25 ans et +	196j.	42j.	70j.	133j.	28j.

2^{ième} partie : délai de préavis sur base de l'ancienneté acquise à partir du 01/01/2014 selon les nouveaux délais de préavis légales à partir du 01/01/2014 <https://emploi.belgique.be/fr/themes/contrats-de-travail/fin-du-contrat-de-travail/fin-du-contrat-duree-indeterminee-13>

2. Remplacement de C.C.T :

A.R. 08/12/03

M.B. 08/01/04

3. Durée :

Pour une durée indéterminée à partir du 1^{er} janvier 2012.

Arrêté royal du 22 avril 2012

FIXANT LES DÉLAIS DE PRÉAVIS POUR LES ENTREPRISES
RESSORTISSANT À LA COMMISSION PARITAIRE DES
CONSTRUCTIONS MÉTALLIQUES, MÉCANIQUES ET ÉLECTRIQUES

Article 1

Le présent arrêté s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des constructions métalliques, mécaniques et électriques, à l'exception des entreprises de montage des ponts et de charpentes métalliques, aussi bien pour les contrats de travail dont l'exécution a débuté avant le 1^{er} janvier 2012 que ceux auxquels s'applique l'article 65/1 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Article 2

Par dérogation aux dispositions de l'article 59, alinéas 2 et 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, les délais de préavis à respecter pour mettre fin à un contrat de travail d'ouvrier est fixé comme suit :

- 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 pendant 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 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.

Article 3 - En cas de prépension.

Par dérogation à l'article 2 du présent arrêté, lorsqu'il s'agit d'un licenciement en vue de la prépension, les délais de préavis sont les suivants :

- 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.

Article 4 - En cas de restructuration.

§ 1. Par dérogation à l'article 2 du présent arrêté, en cas de restructuration, les délais de préavis sont les suivants :

- 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.

Article 5

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

Article 6

L'arrêté royal du 8 décembre 2003 fixant les délais de préavis pour les entreprises ressortissant à la Commission paritaire des constructions métalliques, mécaniques et électriques, est abrogé.

Article 7

Le présent arrêté entre en vigueur à la date de publication au Moniteur belge, et ce au plus tôt le 1^{er} janvier 2012.

C.C.T. 19/02/1973 partie de l'accord national 1973/74

Date d'enregistrement :
Numéro d'enregistrement : 1773/CO/11-1
Publication enregistrement au M.B. : 19/05/1973

1. Contenu :

Absence autorisée sans salaire.

2. Remplacement de C.C.T. :

3. Durée :

Pour une durée indéterminée à partir du 1^{er} janvier 1973

Convention collective de travail du 19 février 1973

ABSENCES JUSTIFIEES POUR DES
RAISONS DE CONVENANCES FAMILIALES
ACCORD NATIONAL 1973-1974, POINT 7

Est considérée comme justifiée, à concurrence de trois jours au maximum par an, l'absence du travailleur occasionnée par l'absolue nécessité, prouvée par certificat médical, de prodiguer des soins à son conjoint ou à un parent en ligne directe au premier degré, atteint d'une maladie grave ou victime d'un accident.

Cette absence ne donnera pas lieu à rémunération ; elle ne pourra pas entraîner de conséquences préjudiciables pour l'intéressé.

Pour l'application de ces dispositions, la personne cohabitant avec le travailleur et faisant partie de son ménage est assimilée au conjoint.

C.C.T. 13/05/2019

A.R. 28/06/2019

M.B. 22/07/2019

1. Contenu :

- Droit à une diminution de 1/5ième à partir de 50 ans après une carrière de 28 ans ;
- Emploi fin de carrière à partir de 55/57 ans en cas de carrière longue ou métier lourd.
- Primes de la région Flamande.

2. Remplacement / Prolongation de C.C.T. :

C.C.T.

A.R.

M.B.

3. Durée :A partir du 1^{er} janvier 2019 jusqu'au 30 juin 2019 inclus.**Convention collective de travail du 13 mai 2019**CREDIT-TEMPS –DIMINUTION DE CARRIERE ET
EMPLOIS DE FIN DE CARRIERE**Article 1**

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

Article 2 - Emploi de fin de carrière 4/5ième à partir de 55 ans – carrière longue ou métier lourd

En application de la convention collective de travail n° 137 du CNT du 24 avril 2019, l'âge est porté à 55 ans pour les ouvriers qui,, diminuent leurs prestations de travail de 1/5ième.

Article 3 - Emploi de fin de carrière mi-temps à partir de 57 ans – carrière longue ou métier lourd

En application de la convention collective de travail n° 137 du CNT du 24 avril 2019, l'âge est porté à 57 ans pour les ouvriers qui diminuent leurs prestations de travail à mi-temps.

Article 4 - 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 1/5ième.

Article 5 - Durée

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1^{er} janvier 2019 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2019.

ANNEXE A LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
DU 13 MAI 2019 RELATIVE AU CREDIT-TEMPS,
DIMINUTION DE CARRIERE ET EMPLOIS DE FIN DE CARRIERE.

PRIMES DE LA REGION FLAMANDE

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 :

1. crédit-soins
2. crédit-formation
3. entreprises en difficulté ou en restructuration

C.C.T. 24/06/2019 A.R. 29/09/2019 M.B. 22/10/2019

1. Contenu :

- Droit à une diminution de 1/5^{ième} à partir de 50 ans après une carrière de 28 ans ;
- Emploi fin de carrière à partir de 55/57 ans en cas de carrière longue ou métier lourd ;
- Primes de la région Flamande.

2. Remplacement / Prolongation de C.C.T. :

C.C.T. 13/06/2019 A.R. 28/06/2019 M.B. 22/07/2019

3. Durée :

A partir du 1^{er} juillet 2019 jusqu'au 31 décembre 2020

Convention collective de travail du 24 juin 2019

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

Article 1 - Champ d'application

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

Article 2 - Emploi de fin de carrière 4/5^{ième} à partir de 55 ans – carrière longue ou métier lourd

En application de la convention collective de travail n° 137 du CNT du 23 avril 2019, l'âge est porté à 55 ans pour les ouvriers qui, diminuent leurs prestations de travail de 1/5^{ième}.

Article 3 - Emploi de fin de carrière mi-temps à partir de 57 ans – carrière longue ou métier lourd

En application de la convention collective de travail n° 137 du CNT du 23 avril 2019, l'âge est porté à 57 ans pour les ouvriers qui diminuent leurs prestations de travail à mi-temps.

Article 4 - 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}.

Article 5 - Durée

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1^{er} juillet 2019 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2020.

ANNEXE A LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
DU 24 JUIN 2019 RELATIVE AU CREDIT-TEMPS,
DIMINUTION DE CARRIERE ET EMPLOIS DE FIN DE CARRIERE.

PRIMES DE LA REGION FLAMANDE

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 :

1. crédit-soins
2. crédit-formation
3. entreprises en difficulté ou en restructuration

C.C.T. 13/05/1971

Date d'enregistrement :
Numéro d'enregistrement : 633/CO/11
Publication enregistrement au M.B. : 20/10/1971

1. Contenu :

Procédure et méthode de travail pour l'accueil de travailleurs nouveaux à l'entreprise.

2. Remplacement de C.C.T. :

3. Durée :

Pour une durée indéterminée à partir du 1^{er} avril 1971

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 :

Article 1

La présente convention est applicable à toutes les entreprises relevant de la Commission paritaire nationale des constructions métallique, mécanique et électrique.

Article 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.

Article 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, oeuvres 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.

Article 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.

Article 5

Les moyens à mettre en oeuvre 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 oeuvre, 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.

Article 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.

Article 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.

Article 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.

C.C.T. 25/04/1989

A.R. 09/04/1990

M.B. 29/05/1990

1. Contenu :

Limitation de l'appel aux intérimaires aux cas mentionnés dans la loi du 24/07/1987.

Procédure de consultation

Accueil de l'intérimaire à l'entreprise.

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

Pour une durée indéterminée à partir du 1^{er} janvier 1989.

Convention collective de travail du 25 avril 1989

TRAVAIL INTERIMAIRE

En exécution de l'accord national du 9 janvier 1989 conclu pour les ouvriers et ouvrières du secteur des constructions métallique, mécanique et électrique, la CCT ci-après est conclue :

Article 1 - Champ d'application

La présente convention s'applique aux employeurs, ouvriers et ouvrières des entreprises relevant de la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, à l'exception des entreprises de montage de ponts et charpentes métalliques.

Cette convention ne s'applique pas aux entreprises déjà couvertes par un accord de programmation sociale pour les années 1989-1990 et ne s'applique que partiellement aux entreprises couvertes par un accord de programmation sociale pour 1989. Dans ce cas, l'exemption ne concerne que les dispositions qui entrent en vigueur en 1989. Les sections paritaires régionales sont compétentes pour régler les éventuelles difficultés d'application.

Article 2 - Recours aux travailleurs intérimaires

§ 1. Le recours aux contrats de travail intérimaire sera limité aux cas prévus par la loi du 24 juillet 1987 compte tenu du caractère exceptionnel de ce régime.

§ 2. La procédure de consultation de la délégation syndicale et des organisations de travailleurs telle que prévue par la CCT n° 36 sera strictement respectée.

§ 3. Les employeurs fourniront annuellement et trimestriellement des informations sur l'évolution et les prévisions du travail intérimaire dans le cadre de la procédure d'information du conseil d'entreprise telle que prévue par la CCT n° 37. Le conseil d'entreprise sera informé de tout dépassement des prévisions.

§ 4. En accueillant les travailleurs intérimaires dans l'entreprise, les employeurs leur fourniront des informations concernant :

- le poste de travail et les exigences spécifiques liées à la fonction ;
- les risques et les mesures en matière de sécurité et d'hygiène en rapport avec la fonction à exercer ;
- les régimes de rémunération en vigueur dans l'entreprise pour la fonction concernée ;
- le nom des membres de la délégation syndicale.

Article 3 - Validité

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

Elle peut être dénoncée 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.

C.C.T. 19/12/2017

A.R. 22/07/2018

M.B. 07/08/2018

1. Contenu :

CCT CP 322, Intérimaires
Prime de pension pour les travailleurs intérimaires dans le secteur des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des constructions métalliques, mécaniques et électriques (CP 111.01 & 111.02), à l'exception des entreprises de montage de ponts et de charpentes

2. Remplacement de C.C.T. :

CCT 20/06/2017 (no. Reg. 140646/co/322)

3. Durée :

Pour une durée déterminée de 1^{er} janvier 2018 jusqu'au 31 décembre 2019.

Commission paritaire pour le travail intérimaire et les entreprises agréées fournissant des travaux ou services de proximité**Convention collective de travail du 19 décembre 2017**

PRIME PENSION POUR LES TRAVAILLEURS INTÉRIMAIRES
DANS LE SECTEUR DES ENTREPRISES RESSORTISSANT À LA
COMMISSION PARITAIRE DES CONSTRUCTIONS MÉTALLIQUES,
MÉCANIQUES ET ÉLECTRIQUES (CP 111.01 & 111.02),
À L'EXCEPTION DES ENTREPRISES DE MONTAGE DE PONTS
ET DE CHARPENTES

La présente convention collective de travail est conclue en exécution de la convention collective de travail du 19 décembre 2017 relative à la prime pension pour les travailleurs intérimaires et vise les travailleurs intérimaires mis à disposition d'utilisateurs-entreprises ressortissant à la Commission paritaire des constructions métalliques, mécaniques et électriques, à l'exception des entreprises de montage de ponts et de charpentes, ci-après "utilisateur".

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique :

- a. aux entreprises de travail intérimaire, visées par l'article 7, 1^o de la loi du 24 juillet 1987 concernant le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs ;
- b. aux travailleurs intérimaires, visées par l'article 7, 3^o de la loi susmentionnée du 24 juillet 1987, qui sont mis à disposition par ces entreprises de travail intérimaire.

Article 2

En application de l'article 2 de la convention collective de travail du 19 décembre 2017 relative à la prime pension pour les travailleurs intérimaires, les entreprises de travail intérimaire s'engagent à verser une prime pension aux travailleurs intérimaires mis à disposition d'un utilisateur.

Article 3

La prime pension dont question à l'article 2 est un pourcentage de la rémunération brute (à 100 p.c.) qui est égal au montant de la cotisation, versée par l'utilisateur afin de financer un système sectoriel de complément au régime légal de pension, multiplié par le coefficient repris dans la convention collective de travail du 19 décembre 2017 relative à la prime pension pour les travailleurs intérimaires.

Le montant de la cotisation versée par les entreprises ressortissant à la Commission paritaire des constructions métalliques, mécaniques et électriques, à l'exception des entreprises de montage de ponts et de charpentes est de 2,39 p.c. pour les entreprises des provinces d' Anvers, du Limbourg, de Flandre Orientale, de Flandre Occidentale, du Brabant Flamand ainsi que pour l'entreprise Cofely Fabricom SA en Cofely Fabricom Industrie Sud SA ci-après dénommées « Flandre ».

Le montant de la cotisation versée par les entreprises ressortissant à la Commission paritaire des constructions métalliques, mécaniques et électriques, à l'exception des entreprises de montage de ponts et de charpentes est de 2,19 p.c. pour les entreprises des provinces du Brabant Wallon, de Liège, du Hainaut, de Namur et du Luxembourg et de la région de Bruxelles Capitale, à l'exception de l'entreprise Cofely Fabricom SA en Cofely Fabricom Industrie Sud SA ci-après dénommées « Wallonie-Bruxelles ».

Le montant de la prime pension à verser par les entreprises de travail intérimaire pour les travailleurs intérimaires mis à disposition d'entreprises de Flandres est donc égal à 1,58 p.c. du salaire brut (à 100 p.c.) soit $2,39 \times 0,6603$ à partir du 1^{er} janvier 2018.

Le montant de la prime pension à verser par les entreprises de travail intérimaire pour les travailleurs intérimaires mis à disposition d'entreprises de Wallonie-Bruxelles est de 1,45 p.c. du salaire brut (à 100 p.c.), soit $2,19 \times 0,6603$ à partir du 1^{er} janvier 2018.

Article 4

Les entreprises de travail intérimaire s'engagent à verser aux travailleurs intérimaires mis à disposition d'un utilisateur le montant de la prime pension tel qu'indiqué à l'article 3 sur les rémunérations brutes dues à partir du 1^{er} janvier 2018.

Article 5

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2018 et elle remplace la convention collective de travail du 20 juin 2017 relative à la prime pension (n° d'enregistrement 140646/CO/322). Elle est conclue pour une durée déterminée et cessera de produire ses effets au 31 décembre 2019.

Elle pourra être dénoncée par chacune des parties, moyennant un préavis de trois mois adressé par lettre recommandée au président de la Commission paritaire pour le travail intérimaire et les entreprises agréées fournissant des travaux ou services de proximité.

C.C.T. 17/12/2019 A.R. 22/06/2020 M.B. 29/07/2020

1. Contenu :

CCT CP 322 Intérimaires
Prime pension pour les travailleurs intérimaires dans le secteur des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des constructions métalliques, mécaniques et électriques (CP 111.01 & 111.02), à l'exception des entreprises de montage de ponts et de charpentes

2. Remplacement / Prorogation de C.C.T. :

C.C.T. 19/12/2017 A.R. 22/07/2018 M.B. 07/08/2019

3. Durée :

Pour une durée déterminée de 1^{er} janvier 2020 jusqu'à 31 décembre 2020.

Convention collective de travail du 17 décembre 2019

PRIME PENSION POUR LES TRAVAILLEURS INTÉRIMAIRES DANS
LE SECTEUR DES ENTREPRISES RESSORTISSANT À LA
COMMISSION PARITAIRE DES CONSTRUCTIONS MÉTALLIQUES,
MÉCANIQUES ET ÉLECTRIQUES (CP 111.01 & 111.02),
À L'EXCEPTION DES ENTREPRISES DE MONTAGE
DE PONTS ET DE CHARPENTES

La présente convention collective de travail est conclue en exécution de la convention collective de travail du 17 décembre 2019 relative à la prime pension pour les travailleurs intérimaires et vise les travailleurs intérimaires mis à disposition d'utilisateurs-entreprises ressortissant à la Commission paritaire des constructions métalliques, mécaniques et électriques, à l'exception des entreprises de montage de ponts et de charpentes, ci-après "utilisateur".

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique :

- a. aux entreprises de travail intérimaire, visées par l'article 7, 1^o de la loi du 24 juillet 1987 concernant le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs ;
- b. aux travailleurs intérimaires, visés par l'article 7, 3^o de la loi susmentionnée du 24 juillet 1987, qui sont mis à disposition par ces entreprises de travail intérimaire.

Article 2

En application de l'article 2 de la convention collective de travail du 17 décembre 2019 relative à la prime pension pour les travailleurs intérimaires, les entreprises de travail intérimaire s'engagent à verser une prime pension aux travailleurs intérimaires mis à disposition d'un utilisateur.

Article 3

La prime pension dont question à l'article 2 est un pourcentage de la rémunération brute (à 100 p.c.) qui est égal au montant de la cotisation, versée par l'utilisateur afin de financer un système sectoriel de complément au régime légal de pension, multiplié par le coefficient repris dans la convention collective de travail du 17 décembre 2019 relative à la prime pension pour les travailleurs intérimaires.

Le montant de la cotisation versée par les entreprises ressortissant à la Commission paritaire des constructions métalliques, mécaniques et électriques, à l'exception des entreprises de montage de ponts et de charpentes est de 2,39 p.c. pour les entreprises des provinces d' Anvers, du Limbourg, de Flandre Orientale, de Flandre Occidentale, du Brabant Flamand ainsi que pour l'entreprise Cofely Fabricom SA en Cofely Fabricom Industrie Sud SA ci-après dénommées «Flandre».

Le montant de la cotisation versée par les entreprises ressortissant à la Commission paritaire des constructions métalliques, mécaniques et électriques, à l' exception des entreprises de montage de ponts et de charpentes est de 2,19 p.c. pour les entreprises des provinces du Brabant Wallon, de Liège, du Hainaut, de Namur et du Luxembourg et de la région de Bruxelles Capitale, à l'exception de l'entreprise Cofely Fabricom SA en Cofely Fabricom Industrie Sud SA ci-après dénommées «Wallonie-Bruxelles».

Le montant de la prime pension à verser par les entreprises de travail intérimaire pour les travailleurs intérimaires mis à disposition d'entreprises de Flandres est donc égal à 1,58 p.c. du salaire brut (à 100 p.c.) soit $2,39 \times 0,6603$.

Le montant de la prime pension à verser par les entreprises de travail intérimaire pour les travailleurs intérimaires mis à disposition d'entreprises de Wallonie-Bruxelles est de 1,45 p.c. du salaire brut (à 100 p.c.), soit $2,19 \times 0,6603$.

Article 4

Les entreprises de travail intérimaire s'engagent à verser aux travailleurs intérimaires mis à disposition d'un utilisateur le montant de la prime pension tel qu'indiqué à l'article 3 sur les rémunérations brutes dues à partir du 1^{er} janvier 2020.

Article 5

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2020. Elle est conclue pour une durée déterminée et cessera de produire ses effets au 31 décembre 2020.

Elle pourra être dénoncée par chacune des parties, moyennant un préavis de trois mois adressé par lettre recommandée au président de la Commission paritaire pour le travail intérimaire et les entreprises agréées fournissant des travaux ou services de proximité.

C.C.T. 31/05/2007

A.R. 13/11/2008

M.B. 05/02/2009

1. Contenu :

- Reprise de l'ancienneté de contrats à durée déterminée / de travail intérimaire en cas de transposition en contrats à durée indéterminée
- Elimination de la période d'essai, à condition que la durée totale des « contrats temporaires » soit au moins égale à 14 jours.

2. Remplacement / Prorogation de C.C.T. :

C.C.T.

A.R.

M.B.

3. Durée :A partir du 1^{er} juin 2007 pour une durée indéterminée.**Convention collective de travail du 31 mai 2007**EXTRAIT DE LA CONVENTION COLLECTIVE DU 31/05/2007
CONCERNANT L'ACCORD NATIONAL 2007-2008.CHAPITRE IX – CONTRATS DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE
ET CONTRATS DE TRAVAIL INTÉRIMAIRE**Article 23**

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.

C.C.T. 11/07/2011

A.R. 05/12/2012

M.B. 20/12/2012

1. Contenu :

Art. 9 accord national 2011-12, limiter l'usage des contrats journaliers.

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

A partir du 1^{er} janvier 2011 pour une durée indéterminée

Convention collective de 11 juillet 2011

ART. 9 CONTRATS JOURNALIERS – ACCORD NATIONAL
2011 – 2012

Article 9 - 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. Des contrats journaliers restent néanmoins toujours possibles au début d'un contrat ou pendant la première semaine de la mission et dans des situations de semaines de travail interrompues par du chômage temporaire par exemple.

RECOMMANDATION**1. Contenu :**

Intégration des jeunes travailleurs à l'entreprise

- * possibilités de promotion - accessibilité des fonctions
- * perfectionnement
- * contrats temporaires
- * enseignement du soir

2. Remplacement de C.C.T. :**3. Durée :****RECOMMANDATIONS RELATIVES AU
STATUT DES JEUNES TRAVAILLEURS**

Considérant qu'il convient de mieux rencontrer les aspirations des jeunes travailleurs tant dans leur intérêt que dans celui de l'entreprise ;

Considérant que le statut actuel, en vigueur depuis le 1er janvier 1965, doit par conséquent être aménagé afin de répondre à la situation sociale et économique actuelle ;

Les parties font les recommandations suivantes :

1. Compte tenu des possibilités dans l'entreprise, les jeunes travailleurs seront affectés à des emplois qui correspondent le mieux à leur formation et à leurs aptitudes personnelles.
2. Une préférence sera donnée aux travailleurs de l'entreprise, y compris les jeunes, pour accéder à des postes plus importants, mieux rémunérés ou mieux appréciés, avant de procéder au recrutement extérieur, pour autant qu'ils remplissent toutes les conditions exigées par l'entreprise pour occuper le poste à pourvoir.
3. Afin d'éviter que le service militaire et les suspensions assimilées prévues par l'article 28quinquies de la loi sur le contrat de travail ne constituent une entrave à la carrière professionnelle du jeune travailleur, sa situation sera réexaminée dès son retour dans l'entreprise de manière à l'affecter, selon les besoins et les possibilités de celle-ci, à une fonction correspondant le mieux à ses aptitudes et connaissances personnelles.
Le fait de devoir encore faire son service militaire ne constitue pas en soi un prétexte pour renoncer à l'engagement des jeunes.
4. Il sera évité d'engager systématiquement des jeunes travailleurs pour l'exécution de travaux temporaires sans qu'ils ne soient dûment informés de la nature et de la durée du contrat.

5. Pour autant que le jeune travailleur ait fait connaître suffisamment longtemps à l'avance à l'entreprise son intention de suivre des cours de perfectionnement en rapport direct avec les activités de celle-ci, il sera évité autant que possible d'occuper l'intéressé pendant cette période dans des équipes alternatives dans la mesure où ce système constituerait une entrave à la poursuite normale des cours professionnels envisagés.
6. Faciliter la participation des jeunes travailleurs aux cours d'enseignement professionnel du soir en rapport avec le secteur auquel appartient l'entreprise, par les moyens adéquats et compatibles avec la bonne organisation du travail.

En l'absence de dispositions réglementaires, l'entreprise choisira tant durant qu'en fin d'année scolaire les moyens d'encouragement les mieux appropriés tels que par exemple : temps libre, crédit d'heures, indemnité pour matériel didactique, intervention dans les frais de déplacement, allocation de réussite d'examen.

Ces dispositions impliquent une assistance assidue des jeunes travailleurs à ces cours.

7. Le conseil d'entreprise ou à son défaut la délégation syndicale sera informée de ces recommandations. L'une ou l'autre instance veillera à la bonne application de celles-ci.

C.C.T. 19/06/2017

A.R. 29/11/2017

M.B. 21/12/2017

1. Contenu :

- Cotisation et affectation pour la formation et l'emploi des groupes à risque
 - 0,02% affectation nationale
 - 0,08% affectation régionale
- 50% des moyens doivent être affectés aux groupes à risque définis
- 0,05% des moyens doivent être consacrés à la création des emplois tremplins

2. Remplacement / Prolongation de C.C.T. :

C.C.T. 06/07/2015

A.R. 01/04/2016

M.B. 03/05/2016

3. Durée :A partir du 1^{er} janvier 2017 jusqu'au 31 décembre 2018 inclus**Convention collective de travail du 19 juin 2017**

EMPLOI ET FORMATION GROUPES A RISQUE

Article 1 - Champ d'application

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

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

Article 2 - Objet

La présente Convention collective de travail est conclue en exécution du Titre XIII, Chapitre VIII, Section I de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses(I) et de l'arrêté royal du 19 février 2013 d'exécution de l'article 189 alinéa 4 de cette Loi.

Article 3 -Cotisation

Le Fonds de sécurité d'existence de fabrications métalliques perçoit en 2017 et 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.

Article 4 -Utilisation

Cette cotisation de 0,10% est utilisée comme suit :

§1 – 0,02% sera géré au niveau national par l'a.s.b.l. « Emploi et formation des groupes à risques – ouvriers IFME » et utilisé selon la répartition et les critères fixés par le Conseil d'Administration de l'a.s.b.l.

§2 – 0,08% est géré par l'a.s.b.l. « Emploi et formation des groupes à risques – ouvriers IFME ».

Les fonds sont toutefois transférés aux a.s.b.l. régionales paritaires chargées de la formation qui en font la demande et s'engagent à les utiliser conformément à l'accord national et aux règles légales applicables en la matière.

§3 - L'a.s.b.l. « Emploi et formation des groupes à risques – ouvriers IFME » ainsi que les a.s.b.l. régionales paritaires en charge de la formation ayant fait appel aux fonds dont question au §2 transmettent en fin d'année un rapport circonstancié à la commission paritaire 111 des constructions métallique, mécanique et électrique concernant l'utilisation des 0,02% et 0,08%.

§4 - 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 :

a) les personnes qui satisfont aux conditions pour être inscrites dans une agence régionale pour les personnes handicapées ;

b) les personnes avec une inaptitude au travail définitive d'au moins 33 % ;

c) les personnes qui satisfont aux conditions médicales pour bénéficier d'une allocation de remplacement de revenu ou d'une allocation d'intégration en vertu de la loi du 27 février 1987 relative aux allocations aux personnes handicapées ;

d) les personnes qui sont ou étaient occupées comme travailleurs du groupe cible chez un employeur qui tombe dans le champ d'application de la commission paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux ;

e) la personne handicapée qui ouvre le droit aux allocations familiales majorées sur la base d'une incapacité physique ou mentale de 66 % au moins ;

f) les personnes qui sont en possession d'une attestation délivrée par la Direction générale Personnes handicapées du Service public fédéral Sécurité sociale pour l'octroi des avantages sociaux et fiscaux ;

g) la personne bénéficiant d'une indemnité d'invalidité ou d'une indemnité pour accident du travail ou maladie professionnelle dans le cadre de programmes de reprise du travail ;

5° les jeunes qui n'ont pas encore 26 ans et qui suivent une formation, soit dans un système de formation en alternance, soit dans le cadre d'une formation professionnelle individuelle en entreprise telle que visée par l'article 27, 6°, de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant la réglementation du chômage, soit dans le cadre d'un stage de transition visé à l'article 36quater du même arrêté royal du 25 novembre 1991.

§5 - L'effort visé dans l'article 3 doit au moins pour la moitié (0,05%) être destiné à des initiatives en faveur d'un ou plusieurs groupes suivants afin d'offrir des possibilités d'emploi dans le secteur aux jeunes par le biais d'une emploi-tremplin :

a) les jeunes visés au §4, 5° ;

b) les personnes visées au §4, 3° et 4°, qui n'ont pas encore atteint l'âge de 26 ans

Chaque jeune entre en ligne de compte pour un emploi-tremplin, peu importe la nature de la convention (FPI, formation en alternance, contrat de travail de durée déterminée ou indéterminée).

L'ASBL est chargé de développer des actions complémentaires et de soutien dans ce cadre. Pour le 30 novembre 2015 la commission Paritaire fixera des modalités et conditions plus précises.

Article 5 - Durée

Cette convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2017 et vient à expiration le 31 décembre 2018.

C.C.T. 30/09/2019

A.R. 07/01/2019

M.B. 20/01/2020

1. Contenu :

- Cotisation et affectation pour la formation et l'emploi des groupes à risque
 - 0,02% affectation nationale
 - 0,08% affectation régionale
- 50% des moyens doivent être affectés aux groupes à risque définis
- 0,05% des moyens doivent être consacrés à la création des emplois tremplins

2. Remplacement / Prolongation de C.C.T. :

C.C.T. 19/06/2017

A.R. 29/11/2017

M.B. 21/12/2017

3. Durée :

A partir du 1^{er} janvier 2019 jusqu'au 31 décembre 2019 inclus.

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.

C.C.T. 19/04/1999

A.R. 05/09/2001

M.B. 30/11/2001

1. Contenu :

Expansion définition groupe à risques (loi 26/03/1999).

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

Durée indéterminée à partir du 1^{er} janvier 1999.

Convention collective de travail du 19 avril 1999

Définition des groupes à risques

Article 1

La présente convention collective de travail est applicable aux employeurs et aux ouvriers des entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, à l'exception des entreprises de montage de ponts et de charpentes métalliques.

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

Article 2

La présente convention collective de travail est conclue en exécution de la loi du 26 mars 1999 relative au plan d'action belge pour l'emploi 1998 et portant des dispositions diverses, et plus particulièrement sa section VI. Dispositions relatives à l'accord interprofessionnel 1999-2000, articles 105 et 106.

Article 3

Sans préjudice des dispositions légales et des dispositions des conventions collectives de travail d'application en la matière, conclues au sein des sections paritaires régionales et ratifiées par la commission paritaire nationale, 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 de 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 :
- les personnes qui réintègrent le marché du travail, sans bénéficier d'allocations de chômage ou d'attente, et qui n'ont pas exercé d'activité professionnelle au cours des trois dernières années ;
- les demandeurs d'emploi ayant droit au minimum de moyens d'existence ;
- les ouvriers et les demandeurs d'emploi allochtones, avec ou sans la nationalité belge ;
- les jeunes soumis à l'obligation scolaire à temps partiel.

Article 4

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 1999. 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.

C.C.T. 19/06/2017 A.R. 31/01/2018 M.B. 22/02/2018

Date d'enregistrement : 26/07/2017
 Numéro d'enregistrement : 140567
 Publication enregistrement au M.B. : 23/08/2017

1. Contenu :

- Engagement annuel aux efforts de formation de 1,7% en 2017-2018 ;
- Trajectoire de croissance pour 2020 efforts de formation de 1,9% ;
- Crédit de formation individuel de 8 heures par an, par ouvrier sur un compte de formation individuel avec un maximum de 5 jours sur 5 ans ;
- Définition de formation : formation formelle et informelle.

2. Remplacement / Prorogation de C.C.T. :

C.C.T. A.R. M.B.

3. Durée :

Pour une durée indéterminée à partir du 1^{er} janvier 2017.

Convention collective de travail du 19 juin 2017

FORMATION

Article 1 - 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, à l'exception des entreprises de montage de ponts et de charpentes.

On entend par "ouvriers", les ouvriers et les ouvrières.

Article 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.

Article 3 - Efforts de formation collectifs

En vue de la réalisation de l'objectif interprofessionnel de 5 jours de formation en moyenne par an par ouvrier équivalent temps plein tel que prévu par la loi du 5 mars 2017 sur le travail faisable et maniable, il est convenu ce qui suit :

§ 1. L'engagement annuel relatif aux efforts de formation à concurrence de 1,7% en temps à consacrer à la formation professionnelle par rapport à la totalité des heures prestées par l'ensemble des ouvriers tel que prévu à l'article 17 de l'accord national 2015-2016 du 19 octobre 2015 (numéro d'enregistrement 130650/CO/111) est maintenu jusqu'à la fin de 2018.

Il est recommandé de rechercher, lors de l'élaboration des plans de formation, un taux de participation équilibré compte tenu des besoins de formation de chacun des ouvriers.

§ 2. Comme trajectoire de croissance il est prévu que l'effort de formation ci-dessus évoluera pour 2020 vers 1,9% en temps à consacrer à la formation professionnelle par rapport à la totalité des heures prestées par l'ensemble des ouvriers, ce qui correspond à en moyenne 5 jours par an par ouvrier par équivalent temps plein.

Article 4 - Compte individuel de formation

En outre, inclus dans le cadre de l'engagement annuel relatif aux efforts de formation à concurrence de 1,7% mentionné ci-dessus, un crédit de formation récurrent égal à 8 heures (= 1 jour) par an par ouvrier sera mis, à partir du 1^{er} janvier 2018, sur un compte de formation individuel avec un maximum de 5 jours sur 5 ans.

Les modalités plus précises de ce crédit de formation seront élaborées dans le courant de 2017.

Article 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 formations formelles 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.

Article 6 - Durée

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée à partir du 1^{er} janvier 2017. 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.

C.C.T. 19/06/2017 A.R. 31/01/2018 M.B. 22/02/2018

Date d'enregistrement : 03/08/2017
Numéro d'enregistrement : 140800
Publication enregistrement au M.B. : 23/08/2017

1. Contenu :

Chaque entreprise ayant fondé un Conseil d'entreprise ou, à défaut, un Comité pour la Protection et la Prévention du travail, établit annuellement un plan de formation global.

2. Remplacement / Prorogation de C.C.T. :

C.C.T. 23/06/2009 A.R. 10/09/2010 M.B. 11/10/2010

3. Durée :

A partir du 1^{er} juillet 2017 pour une durée indéterminée.

Convention collective de travail du 19 juin 2017

PLANS DE FORMATION

Article 1 - 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, à l'exception des entreprises de montage de ponts et de charpentes.

On entend par "ouvriers", les ouvriers et les ouvrières.

Article 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 en exécution de l'article 27 de la convention collective de travail du 15 mai 2017 concernant l'accord national 2017-2018.

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

Article 3 - Définition plan de formation

Par plan de formation on entend, d'une part, l'aperçu global des besoins de formation dans l'entreprise et, d'autre part, la façon dont on compte y répondre.

Article 4 - Elaboration

Lors de l'élaboration du plan de formation, les besoins de formation seront examinés dans tous les départements et pour tous les groupes de personnel.

Chaque année il sera fait rapport au Conseil d'entreprise, ou à défaut, à la délégation syndicale sur la mise en oeuvre du plan de formation.

Article 5 - Application et timing

§ 1. Chaque entreprise ayant fondé un Conseil d'entreprise ou, à défaut, un Comité pour la Protection et la Prévention du travail, établit annuellement un plan de formation global.

§ 2. Ce plan de formation est soumis à l'avis du Conseil d'entreprise. A défaut d'un Conseil d'entreprise, ce plan de formation est soumis à l'avis de la délégation syndicale.

§ 3. Le plan devra être définitivement élaboré pour le 31 mars de chaque année. Si l'année comptable ne correspond pas à l'année calendrier, ce plan devra être élaboré dans les 3 mois qui suivent la fin de l'année comptable.

§ 4. Lors des demandes d'intervention financière auprès d'un fonds de formation sectoriel, par des entreprises visées au §1, il devra dorénavant être joint une attestation que le plan de formation a été soumis pour avis au Conseil d'entreprise ou, à défaut à la délégation syndicale. Cette attestation doit être signée par le président et le secrétaire du Conseil d'entreprise ou, le cas échéant, par un représentant de chaque organisation représentée dans la délégation syndicale.

Article 6 - Remplacement

La présente convention collective de travail remplace et élimine la convention collective de travail du 16 novembre portant le même titre, avec numéro d'enregistrement 98684/CO/111, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 19 avril 2010 (Moniteur Belge du 14 juin 2010).

Article 7 - Durée

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée à partir du 1^{er} juillet 2017. 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.

C.C.T. 17/03/2008 A.R. 21/02/2010 M.B. 24/06/2010

1. Contenu :

- CV formation : inventaire des fonctions exercées et des formations professionnelles suivies (art. 5)
- Modèle supplétif (annexe à la CCT)

2. Remplacement / Prorogation de C.C.T. :

C.C.T. A.R. M.B.

3. Durée :

Pour une durée indéterminée à partir du 1^{er} janvier 2008

Convention collective de travail du 17 mars 2008

CV FORMATION

A. Champ d'application.

Article 1

§ 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

Article 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 83859/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 83860/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

Article 3

Les dispositions suivantes des conventions collectives de travail sus mentionnées sont supprimées :

1°) L'article 18, 1ère phrase, de la convention collective de travail enregistrée sous le numéro 83859/CO/111

2°) L'article 22, 1ère phrase, de la convention collective de travail enregistrée sous le numéro 83859/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

Article 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.

Article 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.

Article 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.

Article 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 téléchargé sur l'intranet accessible au personnel, pour autant qu'un intranet accessible au personnel existe au sein de l'entreprise.

Article 8

Les parties conviennent d'évaluer l'application de la présente convention collective de travail dans le courant du troisième trimestre 2010.

Article 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.

MON CV FORMATION			
dans le secteur métallique et technologique (Partie 1 - CCT du 17 mars 2008)			
Données de l'entreprise			
Nom			
Adresse			
Personne de contact			
Données du collaborateur			
Nom		Date d'entrée en service	
Prénom		Numéro de registre national (facultatif)	
Fonctions exercées depuis le 1^{er} 1 2008 ou depuis entrée en service à partir de cette date			
Fonction (= éventuellement brève description)	Service	Du	Au
Formations professionnelles depuis le 1^{er} 1 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	Opérateur de formation	Date et durée	

MON CV FORMATION			
dans le secteur métallique et technologique (Partie 2 - CCT du 17 mars 2008)			
Document personnel			
Données personnelles			
Nom			
Prénom			
Fonctions exercées avant le 1^{er} 1 2008 et/ou avant entrée en service			
Fonction (= éventuellement brève description)	Employeur	Du	Au
Formations scolaires et formations professionnelles antérieures au 1^{er} 1 2008 et/ou avant entrée en service (tant les formations formelles qu'informelles, les formations 'on the job', les recyclages, les formations à l'initiative du travailleur, ...)			
Formation	Opérateur 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. S'il n'y a pas de délégation syndicale, le contrôle doit être effectué par la commission paritaire.

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 (p.ex., 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).

C.C.T. 24/02/2014

A.R. 01/04/2016

M.B. 26/04/2016

1. Contenu :

- Encouragement de l'utilisation du CV formation, établissement d'une plateforme digitale.

2. Durée :

Pour une durée indéterminée à partir du 1^{er} janvier 2014

Convention collective de travail du 24 février 2014 – extrait de l'accord national 2013-2014

CV FORMATION

Article 12 - 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 87938/CO/111).

Une plate-forme digitale 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.

C.C.T. 24/06/2019

A.R. 11/11/2019

M.B. 05/12/2019

1. Contenu :

Droit individuel de formation dans le contexte de la formation tout au long de la vie.

2. Durée :

Pour une durée indéterminée à partir du 1^{er} janvier 2020

Convention collective de travail du 24 juin 2019**DROIT INDIVIDUEL DE FORMATION DANS LE CONTEXTE DE LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE.****Article 1 - 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, à l'exception des entreprises de montage de ponts et de charpentes.

Article 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 permet 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 16 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 peuvent 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 à la formation individuelle 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.

Article 3 - Durée

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1^{er} janvier 2020.

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.

Article 4 - Remplacement

Cette convention met fin à et remplace à partir du 1^{er} janvier 2020 la convention collective de travail du 19 mars 2018 relative au droit de formation individuelle enregistrée sous le numéro 145846/CO/111.

A.R. 11/10/1997

M.B. 12/12/1997

1. Contenu :

Détermination des métiers qui entrent en ligne de compte pour l'apprentissage industriel ainsi que de la durée de l'apprentissage.

2. Remplacement :

Remplacement de l'A.R. du 13 juin 1986

3. Durée :

Pour une durée indéterminée à partir du 1^{er} septembre 1994.

Arrêté royal du 11 octobre 1997

DÉTERMINANT LES PROFESSIONS POUR LESQUELLES UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE PEUT ÊTRE CONCLU DANS LES ENTREPRISES RESSORTISSANT À LA COMPÉTENCE DE LA COMMISSION PARITAIRE DES CONSTRUCTIONS MÉTALLIQUE, MÉCANIQUE ET ÉLECTRIQUE ET EN FIXANT LA DURÉE DE L'APPRENTISSAGE

Article 1

Le présent arrêté est d'application dans les entreprises ressortissant à la compétence de la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique.

Article 2

Dans les entreprises visées à l'article 1^{er}, des contrats d'apprentissage peuvent être conclus conformément aux dispositions de la loi du 19 juillet 1983 sur l'apprentissage de professions exercées par des travailleurs salariés, pour les professions suivantes :

1. Opérateur machines ;
2. Monteur ;
3. Ajusteur ;
4. Mécanicien d'entretien ;
5. Tôlier ;
6. Soudeur-monteur ;
7. Chaudronnier ;
8. Monteur-câbleur ;
9. Monteur-installateur ;
10. Électricien d'entretien ;
11. Magasinier ;
12. Opérateur traitement de matériaux ;
13. Candidat-outilleur ;
14. Opérateur machines-outils ;
15. Mécanicien-usineur ;
16. Candidat-soudeur tous procédés arc ;
17. Constructeur de pièces en fils assemblés ;

18. Monteur-ajusteur ;
19. Monteur en échafaudage ;
20. Monteur sur plan ;
21. Opérateur-régleur de machines de chaudronnerie à commande numérique ;
22. Candidat-tuyauteur ;
23. Menuisier métallique aluminium ;
24. Ouvrier ferronnier ;
25. Ouvrier polyvalent en fonderie ;
26. Technicien polyvalent en fonderie ;
27. Ouvrier modelleur ;
28. Monteur-câbleur de tableaux électriques ;
29. Électricien industriel ;
30. Diagnostiqueur-dépanneur en électronique industrielle ;
31. Diagnostiqueur-dépanneur en hydromécanique ;
32. Technicien en systèmes automatisés ;
33. Conducteur-régleur de machines automatiques ;
34. Opérateur de machines de déformation ;
35. Ouvrier ressortier ;
36. Armurier ;
37. Monteur-installateur de châssis PVC ;
38. Ouvrier plasturgiste ;
39. Ouvrier polyvalent pour câbleries ;
40. Ouvrier chauffagiste ;
41. Ouvrier métalliseur.

Article 3

La durée de l'apprentissage des professions visées à l'article 2 est fixée à 2 ans.

Le comité paritaire d'apprentissage des constructions métallique, mécanique et électrique peut toutefois estimer que l'apprenti possède déjà un certain niveau de qualification dans la profession choisie, auquel cas la durée de l'apprentissage peut, moyennant l'accord de ce comité, être ramenée à 1 an.

Article 4

L'arrêté royal du 13 juin 1986 déterminant les professions pour lesquelles un contrat d'apprentissage peut être conclu dans les entreprises ressortissant à la compétence de la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique et en fixant la durée de l'apprentissage est abrogé.

Article 5

Le présent arrêté produit ses effets le 1^{er} septembre 1994.

C.C.T. 19/02/1973

Date d'enregistrement :
 Numéro d'enregistrement : 1775/CO/11-01
 Publication enregistrement au M.B. :19/05/1973

Modifiée par

C.C.T. 11/05/1987	A.R. 09/12/1988	M.B. 18/01/1989
C.C.T. 20/02/1989	A.R. 10/01/1990	M.B. 08/03/1990
C.C.T. 21/06/1999		

1. Contenu : Texte coordonné

Statut de la délégation syndicale

- Rôle et compétence de la délégation syndicale ;
- Organisation et nombre ;
- Statut et protection des délégués ;
- Le temps nécessaire – une définition

2. Remplacement de C.C.T. :

C.C.T. 24/12/1947

3. Durée :

A partir du 19 février 1973 pour une durée indéterminée

Conventions collectives de travail du 19 février 1973, 11 mai 1987, 20 février 1989 et 21 juin 1999

LE STATUT DE LA
 DÉLÉGATION SYNDICALE OUVRIÈRE

I. CHAMP D'APPLICATION

Article 1

La présente convention de travail conclue en exécution et conformément à la convention concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises, conclue au sein du Conseil national du Travail le 24/04/1971, règle le statut de la délégation syndicale du personnel ouvrier pour les entreprises ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, à l'exclusion des entreprises de montage de ponts et charpentes métalliques.

On entend par :

1. "la convention" : la convention collective de travail
2. "les ouvriers" : les ouvriers et les ouvrières.
3. "la convention collective de travail du 24/05/1971" : la convention collective de travail n° 5 du 24/05/1971, conclue au sein du Conseil national du travail concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises.

II. DISPOSITIONS GENERALES

Article 2

Les associations professionnelles signataires s'engageront à faire appliquer et respecter toutes les stipulations tant de la convention collective de travail du 24/05/1971 prérappelée que de la présente convention et ses conventions régionales ou locales complémentaires.

Elles mettront en œuvre tous les moyens mis à leur disposition pour réaliser cet objectif.

Article 2bis

Les chefs d'entreprise reconnaissent que leur personnel ouvrier est représenté auprès d'eux par une délégation syndicale dont les membres sont désignés ou élus parmi et par le personnel de leur entreprise.

Ils s'engagent à ne pas entraver le bon fonctionnement de celle-ci dans leur entreprise.

Article 3

a) Les chefs d'entreprise s'engagent à ne porter, directement ou indirectement, aucune entrave à la liberté d'association des travailleurs, ni au libre développement de leur organisation dans l'entreprise.

b) Ils s'engagent à n'exercer aucune pression sur le personnel pour l'empêcher de se syndiquer et à ne pas consentir aux ouvriers non syndiqués d'autres prérogatives qu'aux ouvriers syndiqués.

Article 4

Les organisations professionnelles ouvrières, ainsi que les délégués syndicaux du personnel s'engagent à respecter la liberté d'association et à observer au sein des entreprises les pratiques de relations paritaires conformes à l'esprit de la convention collective de travail du 24 mai 1971 précitée et de la présente convention.

Les délégués syndicaux doivent en toutes circonstances veiller à ne pas entraver l'action de la direction de l'entreprise et de ses représentants aux divers échelons.

Article 5

Les chefs d'entreprise et les délégués syndicaux témoigneront en toutes circonstances de l'esprit de justice, d'équité et de conciliation qui conditionne les bonnes relations sociales dans l'entreprise.

Ils respecteront la législation sociale, les conventions collectives de travail et le règlement de travail et conjugueront leurs efforts en vue d'en assurer le respect.

III. ROLE DES DELEGATIONS SYNDICALES

Article 6

a) La compétence de la délégation syndicale concerne tout particulièrement :

- le respect des principes généraux repris aux articles 2 à 5 de la convention collective du 24/05/1971 ;
- les relations de travail ;
- l'application dans l'entreprise de la législation sociale, des conventions collectives de travail, du règlement de travail et des contrats individuels de travail ;
- l'application au personnel de l'entreprise des taux de salaire et des règles de classification en vigueur ;
- les négociations en vue de la conclusion de conventions ou d'accords collectifs au sein de l'entreprise, sans préjudice 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 pourra se faire assister par des représentants syndicaux spécialisés.

b) La délégation syndicale peut en outre veiller à la constitution, au fonctionnement et à l'application des décisions éventuelles des organismes paritaires, créés ou à créer à l'échelon de l'entreprise par une disposition légale ou réglementaire, notamment le conseil d'entreprise et le comité de sécurité et d'hygiène.

Article 7

En cas d'inexistence du conseil d'entreprise, la délégation syndicale pourra assumer les tâches, droits et missions qui sont confiés à ce conseil en vertu de la convention collective de travail n° 9 conclue au sein du Conseil national du Travail le 09/03/1972, coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprises conclus au sein du Conseil national du Travail, rendu obligatoire par arrêté royal du 12/09/1972, publié au Moniteur belge du 25/11/1972, modifiée par les conventions collectives de travail n° 15 du 25/07/1974, n° 34 du 27/02/1981 et n° 37 du 27/11/1981.

Article 8

Dans les entreprises ayant plusieurs sièges d'exploitation situés en Belgique et relevant d'une même branche d'activité, des réunions destinées à réaliser une coordination entre les délégations syndicales des différents sièges pour l'examen des questions d'intérêt commun seront organisées à la demande de ces délégations syndicales.

IV. ORGANISATION DE LA DELEGATION SYNDICALE

Article 9

a) Dans les établissements occupant plus de 40 ouvriers, il sera institué une délégation syndicale ouvrière.

Dans les établissements occupant entre 20 et 40 ouvriers, il sera institué une délégation syndicale ouvrière si la majorité des ouvriers en formule la demande.

b) Dans les établissements occupant plus de 40 ouvriers, la délégation syndicale est composée de délégués effectifs et de délégués suppléants. Il y a autant de suppléants que d'effectifs. Toutes les divisions importantes de l'entreprise y seront, dans la mesure du possible, représentées équitablement.

Les délégués suppléants n'assistent aux réunions de la délégation syndicale et aux audiences qu'en cas et au prorata d'absence ou d'empêchement justifié des délégués effectifs et moyennant information du chef d'entreprise ou de son représentant.

Dans les établissements occupant de 20 à 40 ouvriers, la délégation syndicale est uniquement composée de délégués effectifs.

c) Les délégués désigneront parmi eux un chef de délégation. D'autre part, toute organisation syndicale obtenant au moins 25% des suffrages exprimés ou des mandats, selon le cas, pourra désigner, en dehors du chef de délégation, un délégué chef de file.

Le chef de délégation et les délégués chefs de file formeront ensemble la délégation syndicale restreinte.

d) L'entreprise donnera à la délégation syndicale l'usage d'un local qui lui sera réservé, pour lui permettre de remplir adéquatement sa mission. Cet usage sera permanent ou occasionnel, compte tenu des possibilités propres à chaque entreprise.

Les délégués syndicaux pourront s'y réunir pour exercer leur mission syndicale dans les limites du crédit d'heures accordé à chaque membre de la délégation syndicale en vertu de l'article 18 de la présente convention.

Article 10

a) Le nombre de délégués effectifs est fixé comme suit :

Entreprise occupant de	délégués
20 à 39 ouvriers	2 délégués
40 à 124 ouvriers	3 délégués
125 à 249 ouvriers	4 délégués
250 à 499 ouvriers	5 délégués
500 à 749 ouvriers	6 délégués
750 à 999 ouvriers	7 délégués
1.000 à 1.249 ouvriers	8 délégués
1.250 à 1.499 ouvriers	9 délégués

Et ensuite un délégué supplémentaire par tranche de 500 ouvriers dans les entreprises occupant 1.500 ouvriers et plus.

b) En raison de l'importance ou de la complexité de certaines entreprises, il pourra être convenu, cas par cas, sans pouvoir cependant dépasser de plus de 20% le nombre global de délégués prévus au tableau,

- soit de certaines dérogations au tableau ci-dessus,
- soit du nombre et des attributions d'éventuels délégués de secteur, dont l'action se limite à un groupe, une section ou une division et qui n'ont en principe pas audience auprès du chef d'entreprise ou de son représentant.

c) Dans le cas où un nombre de délégués supplémentaires et/ou de secteur, excédant la limite de 20% ci-dessus, a été fixé au niveau régional, local ou de l'entreprise, celui-ci subsistera.

Article 11

Pour pouvoir remplir les fonctions de délégué ou suppléant, les membres du personnel ouvrier doivent remplir les conditions suivantes :

- 1) être âgés de 18 ans au moins et n'avoir pas atteint l'âge de la retraite ;
- 2) avoir au moins un an de présence effective dans l'entreprise ;
- 3) être affiliés à l'une des organisations syndicales représentées et être présentés par elle.

Les conditions d'éligibilité prévues au points 1 à 3 ci-avant doivent être remplies à la date des élections ou de la désignation. Il est interdit de présenter une même candidature sur plus d'une liste.

Article 12

Les délégués seront désignés ou élus et choisis pour l'autorité dont ils doivent disposer dans l'exercice de leurs délicates fonctions et pour leur compétence qui comporte une bonne connaissance de l'entreprise et de la branche d'industrie.

Le choix entre la désignation directe ou l'élection des délégués sera arrêté soit en commission paritaire régionale, soit cas par cas.

Quel que soit le mode de nomination des délégués, la durée du mandat est fixée à quatre ans. En principe, le renouvellement de la délégation syndicale se fera en même temps que celui des conseils d'entreprise et des comités de sécurité et d'hygiène, si le choix a porté sur l'élection ; ce principe n'est acquis qu'après accord au sein de la Commission paritaire régionale. Si la préférence a été donnée à la désignation directe, les organisations syndicales disposeront d'un délai de six mois pour procéder à ce renouvellement.

Article 12bis

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.

Article 13

Dans tous les cas où en exécution de l'article 12 de la présente convention il sera procédé à des élections, celles-ci seront organisées dans chaque

entreprise, à l'intérieur même des usines, toutes dispositions étant prises pour assurer la liberté et le secret du vote.

La procédure électorale et la répartition des mandats sont réglées conformément aux dispositions de la première partie, chapitre IV, sections 2 et 3, §§ 1 et 2, de l'arrêté royal du 31/07 /1986 concernant les conseils d'entreprise et les comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail.

Il peut toutefois être dérogé à cette procédure par la Commission paritaire régionale, soit sur le plan d'une région bien délimitée, soit pour des entreprises nommément désignées.

Les membres suppléants sont appelés à siéger en remplacement d'un membre décédé, démissionnaire, empêché ou ne réunissant plus les conditions d'éligibilité.

Le mandat de délégué syndical prend fin lorsque l'intéressé ne réunit plus les conditions prévues par l'article 11, étant entendu qu'en tout état de cause celui-ci pourra prendre fin à la requête de l'organisation de travailleurs qui a présenté la candidature du délégué.

Si le mandat d'un délégué syndical prend fin au cours de son exercice, pour quelque raison que ce soit, et en l'absence de délégué suppléant, l'organisation syndicale à laquelle ce délégué appartient peut désigner la personne qui achèvera le mandat. Celle-ci bénéficiera des dispositions du présent statut, particulièrement celles prévues aux articles 17 et 17bis.

Article 14

Sont électeurs tous les ouvriers de l'entreprise, à condition d'avoir trois mois de présence consécutifs dans l'établissement au moment de l'élection.

V. STATUT DES DELEGUES SYNDICAUX

Article 15

Le mandat de délégué syndical ne peut entraîner ni préjudice ni avantages spéciaux pour celui qui l'exerce, de telle sorte que les délégués jouissent des promotions et avancements normaux de la catégorie de travailleurs à laquelle ils appartiennent.

Article 16

- a) Les membres de la délégation syndicale ne peuvent pas être licenciés pour des motifs inhérents à l'exercice de leur mandat.
- b) L'employeur qui envisage de licencier un délégué syndicat 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 qui a présenté la candidature de ce délégué.

L'organisation syndicale intéressée dispose d'un délai de sept jours prenant cours le jour où la lettre envoyée par l'employeur sort ses effets pour notifier, par lettre recommandée, son refus d'admettre la validité du licenciement envisagé.

L'absence de réaction de l'organisation syndicale est à considérer comme une acceptation de la validité du licenciement envisagé.

Si l'organisation syndicale refuse d'admettre la validité du licenciement envisagé, la partie la plus diligente a la faculté de soumettre le cas à l'appréciation du Bureau de conciliation de la Commission paritaire régionale ; l'exécution de la mesure de licenciement ne pourra intervenir pendant la durée de cette procédure.

Si le Bureau de conciliation n'a pu arriver à une décision unanime dans les trente jours de la demande, le litige concernant la validité des motifs invoqués par l'employeur pour justifier le licenciement peut être soumis au tribunal du travail.

- c) En cas de licenciement d'un délégué syndical pour motif grave, la délégation syndicale doit en être informée immédiatement.

Article 17

Une indemnité forfaitaire est due par l'employeur dans les cas suivants :

- 1) s'il licencie un délégué syndical sans respecter la procédure prévue à l'article 16 ci-dessus ;
- 2) si, au terme de cette procédure, la validité des motifs du licenciement au regard de la disposition de l'article 16 a) ci-dessus n'est pas reconnue par le Bureau de conciliation ou par le tribunal du travail ;

- 3) si l'employeur a licencié le délégué pour motif grave et que le tribunal du travail a déclaré le licenciement non fondé ;
- 4) si le contrat de louage de travail a pris fin en raison d'une faute grave de l'employeur constituant pour le délégué un juste motif de résiliation immédiate du contrat.

Dans les établissements occupant moins de 50 travailleurs, l'indemnité forfaitaire est égale à la rémunération brute d'un an, sans préjudice de l'application des articles 39, § 1^{er}, et 40, § 1^{er}, de la loi du 07/07/1978, concernant 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 20/09/1948 portant organisation de l'économie et par l'article 1bis, § 7, de la loi du 10/06/1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs ; elle ne peut, d'autre part, être cumulée avec l'indemnité prévue par l'article 63, alinéas 3 et 4 de la loi du 07/07/1978 sur les contrats de travail.

Article 17bis

En cas de changement d'employeur résultant d'un transfert conventionnel d'une entreprise ou d'une partie d'entreprise, la disposition suivante est d'application :

- a) En ce qui concerne le bénéfice des mesures de protection prévues au présent statut :

La protection prévue au présent statut s'applique aux délégués syndicaux de l'entreprise qui est transférée ou de la partie de cette entreprise qui est transférée, jusqu'au moment où une nouvelle délégation est constituée ou, si les délégués ne sont pas désignés à nouveau ou réélus, jusqu'à l'expiration de la durée conventionnelle de leur mandat ; à cet effet les délégués syndicaux sont considérés comme continuant à exercer leur mandat dans les limites de temps précitées.

b) En ce qui concerne la poursuite de l'exercice du mandat :

1° Si, en cas de transfert, l'autonomie de l'entreprise ou de la partie d'entreprise au niveau de laquelle la délégation syndicale a été constituée, est conservée, les délégués syndicaux continuent à exercer leur mandat jusqu'à l'expiration de celui-ci ;

2° Si l'autonomie de l'entreprise ou de la partie d'entreprise au niveau de laquelle la délégation syndicale a été constituée, n'est pas conservée, la délégation syndicale sera reconstituée, au plus tard six mois après le transfert.

Les délégués syndicaux continuent à exercer leur mandat jusqu'au moment de la reconstitution.

Article 18

a) l'ensemble de la délégation syndicale pourra disposer pour l'accomplissement de sa mission du temps nécessaire, à prélever sur le temps de travail, et au maximum du nombre d'heures figurant au tableau ci-après :

Tranches	Personnel ouvrier	Nombre de délégués	Norme mensuelle
	20 à 40	2	10
	40 à 74	3	20
	75 à 124	3	30
125	125 à 249	4	60
250	250 à 499	5	100
	500 à 749	6	140
	750 à 999	7	200
	1000 à 1249	8	260
	1250 à 1499	9	340

500	1500 à 1999	10	400
	2000 à 2499	11	475
	2500 à 2999	12	540
	3000 à 3499	13	610
	3500 à 3999	14	675
	4000 à 4499	15	740
	4500 à 4999	16	810
	5000 à 5499	17	880
	5500 à 5999	18	950
	6000 à 6499	19	1020
	6500 à 6999	20	1090
	7000 à 7499	21	1160
	7500 à 7999	22	1260
	8000 à 8499	23	1360
	8500 à 8999	24	1460
	9000 à 9499	25	1560
	9500 à 9999	26	1660
10000 à 10499	27	1760	
10500 à 10999	28	1860	
11000 à 11499	29	1960	
11500 à 11999	30	2060	

Des compensations pourront s'opérer, dans l'application de la norme mensuelle, au cours de l'année civile, afin de tenir compte de circonstances exceptionnelles.

Les droits plus favorables résultant de conventions régionales, locales ou d'entreprises antérieures subsisteront.

b) Un délégué suppléant ne jouira de pareil crédit que dans le cas et dans la mesure où il remplacera un délégué effectif absent ou empêché pour des motifs justifiés et après information du chef d'entreprise ou de son représentant. Il ne pourra dépasser le crédit d'heures accordé au délégué effectif qu'il remplace.

- c) Si, en application de l'article 10 b), le nombre de délégués dépasse celui fixé au a), le crédit d'heures sera éventuellement majoré du pourcentage correspondant, après discussion paritaire au niveau de l'entreprise.
- d) Le crédit d'heures global sera réparti de commun accord dans l'entreprise, en se basant entre autres sur le nombre de mandats dévolus à chacune des organisations syndicales.
- e) Ces heures seront rétribuées au salaire moyen normal de chaque intéressé, de même que celles passées à des négociations paritaires relatives à l'entreprise en dehors de l'horaire normal de travail.

Article 19

La délégation syndicale pourra, sans que cela puisse perturber l'organisation du travail, procéder oralement ou par écrit à toutes communications utiles au personnel.

Ces communications devront avoir un caractère professionnel ou syndical.

Les communications et informations qui devront être affichées le seront uniquement sur les panneaux ou les valves prévus à cet effet et seront faites par la délégation restreinte agissant de commun accord.

Des réunions d'information du personnel de l'entreprise peuvent être organisées par la délégation syndicale dans l'enceinte de l'entreprise et pendant les heures de travail moyennant l'accord de l'employeur, qui ne pourra le refuser arbitrairement, étant entendu que ces réunions ne peuvent excéder une heure, que les jours, heures et lieux seront fixés de commun accord et que l'heure choisie devra se situer soit en fin de journée, soit pendant ou en prolongement immédiat de la pause.

Si la délégation syndicale en fait la demande, les secrétaires syndicaux pourront assister aux réunions du personnel visées à l'alinéa précédent, moyennant concertation avec le chef d'entreprise ou son représentant.

Article 20

- a) Toute réclamation individuelle doit être présentée au chef d'entreprise ou à son représentant par l'intéressé, en suivant la voie hiérarchique, et recevra une réponse dans les meilleurs délais, ceux-ci ne devant normalement pas dépasser huit jours ouvrables.

Si une telle réclamation n'est pas satisfaite, l'intéressé peut la représenter à l'échelon hiérarchique supérieur et peut, dans ce cas, à sa demande, se faire assister par un membre de la délégation syndicale.

La réclamation individuelle qui n'a pas été satisfaite par cette voie peut être présentée au chef d'entreprise ou à son représentant par la délégation syndicale restreinte.

- b) La délégation syndicale a le droit d'être reçue par le chef d'entreprise ou par son représentant à l'occasion de tout litige ou différend de caractère collectif survenant dans l'entreprise ; le même droit lui appartient en cas de menace de pareil litige ou différend.
- c) La délégation syndicale est reçue par le chef d'entreprise ou par son représentant, suivant les nécessités.

En pratique, seule la délégation restreinte sera reçue par le chef d'entreprise ou son représentant pour le règlement des affaires courantes et au moins une fois par trimestre, la délégation syndicale au complet n'étant reçue que dans les cas exceptionnels déterminés en fonction de l'importance et de la nature des points soulevés.

- d) Lorsqu'une réclamation ou un litige ne concerne qu'une partie du personnel, le chef d'entreprise ou son représentant recevra la délégation restreinte et éventuellement les délégués de la partie du personnel concernée.
- e) La délégation syndicale sera consultée lors de la composition des groupes de travail ou commissions constitués paritairement et concernant des problèmes de sa compétence.
- f) La délégation syndicale du personnel "ouvriers" et la délégation syndicale du personnel "employés" seront reçues séparément par le chef d'entreprise ou son représentant. Toutefois, les deux délégations pourront être reçues simultanément quand il s'agira de délibérer sur des problèmes communs.

Article 21

- a) En cas de besoin reconnu par la délégation syndicale ou le chef d'entreprise, l'autre partie ayant été préalablement informée, les parties peuvent faire appel aux délégués permanents de leurs organisations respectives.

En cas de désaccord persistant, elles peuvent aussi adresser un recours d'urgence au Bureau de conciliation de la Commission paritaire régionale.

b) Pour le surplus, rien ne s'oppose à ce qu'exceptionnellement, pour des problèmes importants se rapportant à l'entreprise et moyennant concertation avec la direction de celle-ci, un permanent syndical externe assiste à des réunions des délégués entre eux se tenant dans l'enceinte de l'entreprise, dans le local mis à leur disposition conformément à l'article 9.

VI. DISPOSITIONS FINALES

Article 22

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée ; chacune des parties peut y mettre fin moyennant un préavis de six mois.

L'organisation qui prend l'initiative de la dénonciation s'engage à en indiquer les motifs et à déposer simultanément des propositions d'amendements que les parties signataires s'engagent à discuter au sein de la Commission paritaire nationale dans le délai d'un mois de leur réception.

Article 23

Pendant la durée de la présente convention, y inclus la durée du préavis de dénonciation, les parties s'engagent à ne pas déposer de préavis de grève ou de lock-out sans qu'il n'y ait eu une conciliation préalable par intervention des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs et, en cas de besoin, par un recours d'urgence à la Commission paritaire ou à son bureau permanent.

Les parties recommanderont instamment à leurs membres d'agir de même.

Le présent article se réfère aux dispositions de la convention collective de travail conclue le 13 janvier 1965 sur la procédure de conciliation (annexe à la convention collective sur les garanties syndicales) que les parties s'engagent à réviser dans les plus brefs délais.

Article 24

Les cas spéciaux ou non visés par la présente convention seront examinés par la Commission paritaire nationale ou régionale suivant leur objet.

Tous litiges sur l'application du présent statut feront l'objet de la procédure de conciliation existant entre parties et visée au § 3 de l'article 23 de la présente convention.

Article 25

La convention collective du 24 décembre 1947 sur les délégations syndicales du personnel ouvrier est abrogée.

Les conventions collectives conclues en exécution de cette convention au niveau régional ou au niveau des entreprises seront adaptées dans les meilleurs délais en ce qui concerne les dispositions de la présente convention qui ne concordent pas avec celles de la convention de 1947.

Elles resteront en vigueur aussi longtemps qu'elles n'auront pas été remplacées par des conventions nouvelles.

C.C.T. 07/04/2003

A.R. 23/10/2006

M.B. 23/11/2006

1. Contenu

Protection du délégué syndical effectif et suppléant

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

3. Durée

A partir du 1^{er} janvier 2003 pour une durée indéterminée.

Article 11.2. de l'accord national 2003-2004 du 7 avril 2003

STATUT DE LA DELEGATION SYNDICALE

11.2. Statut du délégué syndical

Pour l'application des articles 15, 16 et 17 de la convention collective de travail du 19 février 1973 relative au statut de la délégation syndicale « ouvrier », on entend par délégué syndical aussi bien le délégué syndical effectif que suppléant.

C.C.T. 07/04/2003

A.R. 23/10/2006

M.B. 23/11/2006

1. Contenu :

Procédure de création de la délégation syndicale dans une entreprise occupant entre 20 et 40 ouvriers.

2. Remplacement / Prorogation de C.C.T. :

3. Durée :

A partir du 1^{er} janvier 2003 pour une durée indéterminée.

Convention collective de travail du 7 avril 2003, Article 11.1. et 11.2. de l'accord national 2003-2004

PROCEDURE DE CREATION DE LA DELEGATION SYNDICALE DANS UNE ENTREPRISE OCCUPANT ENTRE 20 ET 40 OUVRIERS.

11.1. Procédure de création de la délégation syndicale

Pour l'application de l'article 9 a) 2e alinéa de la convention collective de travail coordonnée du 19 février 1973 relative au statut de la délégation syndicale "ouvriers" portant le numéro d'enregistrement 1775/CO/111.1 concernant la désignation d'une délégation syndicale dans une entreprise occupant entre 20 et 40 ouvriers, la procédure paritaire suivante est convenue :

11.1.1. Fixation d'une procédure par les Sections paritaires régionales

Pour la création d'une délégation syndicale dans les entreprises occupant entre 20 et 40 ouvriers, en application de la convention collective de travail susmentionnée, les Sections paritaires régionales peuvent poursuivre la procédure conformément aux conventions, usages ou accords déjà existants.

Faute de conventions, usages ou accords, ou si ceux-ci font l'objet d'une contestation, la Section paritaire régionale recourra à la procédure supplétive figurant ci-après pour les entreprises concernées tombant dans son champ d'application.

L'introduction de la procédure supplétive est signalée au Président de la Commission paritaire nationale.

11.1.2. Procédure supplétive

1. Objet

En application de la convention collective de travail du 19 février 1973 susmentionnée, une délégation syndicale est créée si l'entreprise occupe habi-

tuellement en moyenne au moins 20 et moins de 40 ouvriers et si la majorité des ouvriers en formule la demande.

On entend par occupation habituelle et moyenne 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 Section paritaire régionale et des organisations d'employeurs et de travailleurs siégeant dans la Section paritaire régionale. 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 de la Section paritaire régionale 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 est bien présente parmi les ouvriers de l'entreprise pour demander 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 Section paritaire régionale concernée, 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) syndica(aux)l n'est révélé à aucun moment de la procédure.

11.2. Statut du délégué syndical

Pour l'application des articles 15, 16 et 17 de la convention collective de travail du 19 février 1973 relative au statut de la délégation syndicale « ouvrière », on entend par délégué syndical aussi bien le délégué syndical effectif que le suppléant.

C.C.T. 01/03/1972	A.R. 30/06/1972	M.B. 12/10/1972
-------------------	-----------------	-----------------

Modifiée par

C.C.T. 21/06/1999	A.R. 05/09/2001	M.B. 12/12/2001
-------------------	-----------------	-----------------

1. Contenu : texte coordonné

Procédure pour l'octroi de congé syndical

Durée, modalités, demande, nombre de jours disponibles.

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

Pour une durée indéterminée à partir du 1^{er} janvier 1972.

Convention collective de travail du 1 mars 1972 et du 21 juin 1999

FORMATION SYNDICALE

CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

Article 1

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.

Article 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 GENERAUX

Article 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.

Article 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 - MODALITES D'OCTROI

Article 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 respon-sables syndicaux désignés nominativement par les organisations syndicales.

Article 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.

Article 6bis

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.

Article 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.

Article 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.

Article 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.

Article 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 - PROCEDURE

Article 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

Article 12

La présente convention collective de travail, prenant effet au 1er 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.

Article 13

Les cas non prévus par la présente convention seront examinés par la Commission paritaire nationale.

C.C.T. 18/02/2019 A.R. 02/06/2019 M.B. 02/07/2019

1. Contenu :

Procédure de concertation en cas de licenciement multiple

2. Remplacement / Prorogation de C.C.T. :

C.C.T. 19/06/2017 A.R. 14/01/2018 M.B. 07/02/2018

3. Durée :

Du 1^{er} janvier 2019 jusqu'au 30 juin 2019.

Convention collective de travail du 18 février 2019

PROLONGATION DES DISPOSITIONS DE DURÉE
DÉTERMINÉE DE L'ACCORD NATIONAL 2017-2018 POUR
LES OUVRIERS DES ENTREPRISES RESSORTISSANT
À LA COMMISSION PARITAIRE DES CONSTRUCTIONS
MÉTALLIQUE, MÉCANIQUE ET ÉLECTRIQUE.

....

Article 2 - Dispositions de prolongation

...

La convention collective de travail du 19 juin 2017 concernant la clause de sécurité d'emploi (numéro d'enregistrement 140547/CO/111) est prolongée jusqu'au 30 juin 2019.

...

Article 4 - Durée

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2019 et arrive à échéance le 30 juin 2019.

C.C.T. 24/06/2019 A.R. 20/11/2019 M.B. 11/12/2019

1. Contenu :

Procédure de concertation en cas de licenciement multiple.

2. Remplacement / Prorogation de C.C.T. :

C.C.T. 18/02/2019 A.R. 02/06/2019 M.B. 02/07/2019

3. Durée :

Du 1^{er} juillet 2019 jusqu'au 31 décembre 2020.

Convention collective de travail du 24 juin 2019

SECURITE D'EMPLOI

Article 1 - 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, à l'exception des entreprises de montage de ponts et de charpentes.

Article 2 - 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.

Article 3 - Procédure

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.

Article 4 - 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.

Article 5 - 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.

Article 6 - Durée

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée qui s'étend du 1^{er} juillet 2019 au 31 décembre 2020.

C.C.T. 18/05/2009

A.R. 20/12/2010

M.B. 17/01/2011

1. Contenu :

Stabilité sociale extrait de l'accord national 2009-2010 (art. 22)

2. Remplacement / Prolongation de C.C.T. :**3. Durée :**Du 1^{er} janvier 2009 jusqu'au 31 décembre 2010 inclus.**Convention collective de travail du 18 mai 2009**

STABILITE SOCIALE

ART. 22 DE L'ACCORD NATIONAL 2009-2010

Article 22 – Stabilité sociale

§ 1. Une concertation sociale solide est une priorité. Une telle concertation, tant au niveau interprofessionnel qu'au niveau des secteurs et des entreprises, n'est possible que si les parties qui y participent sont mandatées et respectent leurs engagements. La concertation contribue ainsi à la stabilité sociale dont les employeurs et les travailleurs ont besoin pour pouvoir exercer leurs activités.

Etant donné les récentes expériences négatives dans certaines régions du pays, il est nécessaire de renforcer la concertation. Cela implique l'élaboration, aux différents niveaux de concertation, de mécanismes complémentaires susceptibles d'offrir des garanties supplémentaires pour la paix sociale et pour le respect des procédures de concertation en cas de conflit.

Dans ce cadre, les propositions suivantes sont formulées, qui peuvent être concrétisées au niveau sectoriel. Ces propositions sont complémentaires aux initiatives au niveau interprofessionnel et des entreprises.

1. Une charte au niveau sectoriel est élaborée qui coordonne et actualise les accords existants en ce qui concerne la concertation sociale, la paix sociale et les procédures à suivre en cas de conflit.
2. La retenue actuelle pour les formations des travailleurs et des employeurs en cas de non-respect des procédures convenues est maintenue. Dorénavant les grèves d'un demi-jour (au lieu d'un jour) seront également prises en compte pour ces retenues.
3. En cas de violation de la paix sociale par rapport au pouvoir d'achat, l'entreprise peut 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.

§ 2. Les porte-parole des organisations représentatives se réuniront au minimum trimestriellement afin d'examiner l'application de la charte sur la concertation sociale et évalueront à cette occasion les cas de non-respect des règles de concertation et les cas d'interventions constructives ayant permis de résoudre des conflits ou d'éviter des conflits imminents.

C.C.T. 20/12/2010

A.R. 26/10/2015

M.B. 24/11/2015

1. Contenu :

Coordination des clauses existantes paix sociale :

- Procédure de conciliation ;
- Compétence des comités de conciliation régionaux ;
- Compétence du comité de conciliation national ;
- Procédures particulières.

2. Remplacement / Prorogation de C.C.T. :

3. Durée :

Pour une durée indéterminée à partir du 1^{er} janvier 2011.

Convention collective de travail du 20 décembre 2010

CHARTE DE STABILITE SOCIALE

PREAMBULE

La convention collective de travail ci-dessous est conclue tenant compte des considérations suivantes :

- La conclusion d'accords donne aux employeurs et aux syndicats une compétence importante pour fixer les conditions de rémunération et de travail
- Ces accords sont conclus dans un esprit de droits et obligations réciproques.
- Ces accords impliquent dès lors que :
 - les signataires respectent ces accords et mettront tout en œuvre pour les faire respecter à chaque niveau ;
 - pendant la durée de ces accords conclus, des revendications collectives qui dépassent les engagements pris ne sont posées ou soutenues à aucun niveau.
- Les principes de base repris dans la convention collective de travail engagent aussi bien les organisations que leurs membres individuels. Les organisations des employeurs et les organisations syndicales ont la responsabilité de faire respecter ces procédures.
- En cas de violation ou violation imminente de la paix sociale, les organisations des employeurs et les organisations syndicales interviendront ensemble ou séparément et utiliseront à cet effet les moyens appropriés.

Section 1 - Champ d'application

Article 1

La présente convention s'applique aux employeurs et aux ouvriers 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.

On entend par ouvriers, les ouvriers et les ouvrières.

Section 2 - But

Article 2

Cette convention collective de travail a comme but :

- de prévoir un nombre de principes de base de concertation sociale et de paix sociale ;
- d'actualiser et de coordonner les règles sectorielles existantes concernant le traitement des conflits et de conciliation.

Section 3 - Objet

Article 3

§1 - Préambule

La concertation sociale contribue largement à la stabilité sociale, laquelle est nécessaire pour un développement socio-économique favorable. Les accords repris dans cette convention collective de travail ont pour but de renforcer la concertation sociale. Cela implique également que les accords pris soient respectés et que les procédures permettant de résoudre les problèmes soient suivies pour éviter qu'ils ne dégénèrent en conflits.

Tous les partenaires de la concertation sociale, à tous les niveaux, doivent être au courant de ces principes et les (faire) respecter.

Chaque organisation s'engage à rendre publique ces principes par une information et une formation adéquate de ses membres afin que chacun la considère comme un élément essentiel de son affiliation

§2 - Trois principes de base

- Respect de la concertation sociale et de ses acteurs, c.-à-d. reconnaissance de la valeur d'une concertation sociale valable et permanente aux différents niveaux, chacun avec ses missions et compétences, et dans un respect mutuel des personnes qui doivent réaliser cette concertation. Employeurs et syndicats font preuve de justice, équité et conciliation.
- Respect de la paix sociale, c.-à-d. pas de revendications nouvelles ou supplémentaires en plus des points qui font l'objet d'un accord en cours.
- Respect des procédures de concertation pour le traitement des problèmes, c.-à-d. que les problèmes sont discutés et résolus par le biais de la concertation, si nécessaire en plusieurs étapes en cascade. Ce n'est qu'après avoir parcouru cette procédure que des actions peuvent être menées, en ultime recours.

Section 4 - Procédure de conciliation

Article 4 - Généralités

§ 1. Les litiges collectifs ou litiges collectifs imminents sont examinés par les (organisations des) employeurs et les organisations syndicales et sont, le cas échéant, soumis à la procédure de conciliation afin d'éviter qu'ils ne donnent lieu à des arrêts de travail ou autre forme d'action qui ont un impact sur l'exécution normale du travail.

§ 2. Les procédures doivent être appliquées de façon stricte et définissent les conditions, les délais et les étapes pour le traitement des litiges collectifs.

§ 3. Les étapes successives pour le traitement des litiges collectifs sont (sans qu'une de ces étapes puisse être sautée) :

1. Examen du litige au niveau de l'entreprise entre la direction et la délégation syndicale interne ;
2. Intervention des représentants externes des organisations patronales et syndicales pour examiner le litige ;

3. Soumission du litige au bureau de conciliation ;
4. Préavis de grève de 7 jours civils.

§ 4. Le droit de grève n'est pas compromis par la nécessité de respecter cette procédure.

§ 5. Les responsables des organisations syndicales :

- n'appellent pas à des actions qui constituent une infraction à ces règles ;
- ne reconnaissent pas les actions qui constituent une infraction à ces règles.
- ne soutiendront pas des actions qui constituent une infraction à ces règles.

Article 5 - Comités de conciliation régionaux

§ 1. Compétence

Les comités de conciliation régionaux, prévus au Chapitre 5, section 2 du règlement d'ordre intérieur de la Commission paritaire 111 des constructions métallique, mécanique et électrique sont compétents pour les différends collectifs qui ne concernent qu'une seule entreprise.

Le comité de conciliation régional est également compétent pour les différends collectifs portant sur plusieurs entreprises ou dans des sièges d'une même entreprise, pour autant que ces entreprises ou sièges dépendent d'une même section paritaire régionale.

Les différends collectifs pour lesquels les comités de conciliation régionaux sont compétents ne peuvent être renvoyés devant le comité de conciliation national que lorsqu'ils portent sur :

- l'interprétation de conventions collectives nationales ;
- l'application d'engagements généraux convenus au sein de la Commission paritaire 111 des constructions métallique, mécanique et électrique ;
- des principes essentiels pouvant avoir un impact sur toutes les entreprises ou un secteur d'activités ressortissant à la commission paritaire.

Si toutes les parties dans le comité de conciliation régional sont unanimement d'avis que le différend collectif porte sur un ou plusieurs motifs précités, le comité de conciliation régional doit, avant d'examiner l'affaire sur le fond et à la demande préalable d'une des parties, renvoyer le différend collectif directement au comité de conciliation national.

Le Président du comité de conciliation régional saisit par écrit le président de la Commission paritaire 111 des constructions métallique, mécanique et électrique du différend collectif, et ce dans les quatre jours ouvrables suivant la réunion du comité de conciliation régional qui a renvoyé l'affaire.

Ce document écrit contient le procès-verbal de la réunion du bureau de conciliation régional, la mention des raisons invoquées pour le renvoi et une copie de la demande de conciliation, telle que visée au §2.

§ 2. Procédure

Conformément à l'article 4 §3 les étapes suivantes de la procédure seront suivies :

1. En premier lieu le différend collectif est examiné au niveau de l'entreprise entre l'employeur et la délégation syndicale pour les ouvriers en vue d'une solution.
2. Lorsque cette négociation ne conduit pas dans un délai raisonnable à une solution acceptable pour les deux parties, il sera immédiatement fait appel à l'intervention des représentants compétents de l'organisation patronale représentative représentée au sein de la commission paritaire, dont l'entreprise est membre, et des organisations syndicales représentatives.

Cette intervention a lieu, à l'initiative de la partie la plus diligente, laquelle prévient l'autre partie, en mentionnant l'objet exact du différend collectif et dans un lieu déterminé de commun accord.

Si une entreprise n'est pas membre d'une organisation patronale représentée au sein de la commission paritaire, la partie la plus diligente demande la conciliation, en communiquant par écrit l'objet du différend collectif au Président du comité de conciliation régionale.

3. Si cette intervention ne met pas un terme au différend collectif ou si cette intervention ne peut avoir lieu, la partie la plus diligente demande une conciliation en communiquant par écrit l'objet du différend collectif dans un délai de 5 jours ouvrables au Président du comité de conciliation régional.

Le Président convoque le comité de conciliation régional en principe dans un délai de sept jours ouvrables au maximum à compter du moment

où il a été saisi de la demande, à moins que les parties conviennent unanimement d'un autre délai.

La convocation mentionne l'objet du différend collectif.

Le comité de conciliation régional traite le différend collectif si possible en une seule séance.

Avant d'examiner le fond du différend collectif, le comité de conciliation régional vérifie s'il est compétent conformément au §1 et si la procédure décrite ci-dessus a été respectée régulièrement.

Le comité de conciliation régional utilisera tous les moyens de médiation ou de conciliation dont il dispose en examinant chaque proposition ou suggestion émanant des parties concernées ou du comité de conciliation régional même.

Si le Président juge de commun accord avec les parties que tous les moyens de conciliation n'ont pas été utilisés, il peut décider de poursuivre la conciliation lors d'une séance ultérieure du comité de conciliation régional, qui est convoqué dans les sept jours ouvrables, à moins que les parties conviennent unanimement un autre délai.

Il est établi un procès-verbal de chaque réunion du comité de conciliation régional.

Le procès-verbal mentionne la cause exacte du différend collectif, un bref résumé des discussions, les particularités de l'accord intervenu et, en cas de désaccord, les positions précises des parties au moment où ce désaccord a été constaté.

Le Président veille à ce que les membres qui se réunissent pour prendre connaissance d'un différend collectif soient en possession, avant l'ouverture d'une réunion, du procès-verbal des réunions précédentes concernant le différend examiné.

Le Président du comité de conciliation régional transmet une copie du procès-verbal de la séance du comité de conciliation régional au Président de la Commission paritaire nationale qui l'enverra aux membres de la Commission paritaire 111 qui y représentent les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs.

4. Un préavis de grève ne peut être introduit qu'après la fin de la procédure précitée. Les actions annoncées ne peuvent être entamées qu'en respectant un délai de préavis de sept jours calendrier.

Le préavis de grève est transmis par lettre recommandée à l'entreprise et au Président du comité de conciliation compétent. Il peut éventuellement être transmis directement à l'entreprise et au Président à la fin de la procédure de conciliation précitée.

Article 6 – Comité de conciliation national

§ 1. Compétence

Le comité de conciliation national, prévu au Chapitre 5, section 1 du règlement d'ordre intérieur de la Commission paritaire 111 des constructions métallique, mécanique et électrique, est compétent pour :

a) Les différends collectifs concernant une seule entreprise pour autant qu'ils aient été renvoyés vers le comité de conciliation national conformément à l'article 5, §1.

b) Les différends collectifs se rapportant à la fois à plusieurs entreprises ou à plus d'un siège d'une même entreprise, qui dépendent de différentes sections paritaires régionales.

Lorsqu'en application du point a) ci-dessus un différend collectif est soumis au comité de conciliation national, le comité de conciliation national se prononcera préalablement sur la validité des motifs invoqués du renvoi.

Si les motifs invoqués sont reconnus, le comité de conciliation national examine lui-même le différend collectif au fond.

Si les motifs invoqués ne sont pas reconnus, le comité de conciliation national renvoie le différend collectif devant le comité de conciliation régional, à moins qu'il ne décide à l'unanimité de l'examiner lui-même.

Les décisions du comité de conciliation national concernant ces cas de compétence sont transmis à tous les Présidents des comités de conciliation régionaux.

§ 2. Procédure

Le Président convoque le comité de conciliation national en principe dans un délai de sept jours ouvrables au maximum à compter du moment où il a été saisi de la demande de conciliation, à moins que les parties conviennent unanimement d'un autre délai.

La convocation mentionne l'objet du différend collectif.

Le comité de conciliation national traite le différend collectif si possible en une seule séance.

Avant d'examiner le fond du différend collectif, le comité de conciliation régional vérifie s'il est compétent conformément au §1 et si la procédure décrite ci-dessus a été respectée régulièrement.

Le comité de conciliation national utilisera tous les moyens de médiation ou de conciliation dont il dispose en examinant chaque proposition ou suggestion émanant des parties concernées ou du comité de conciliation national même.

Si le Président juge de commun accord avec les parties que tous les moyens de conciliation n'ont pas été utilisés, il peut décider de poursuivre la conciliation lors d'une séance ultérieure du comité de conciliation national, qui est convoqué dans les sept jours ouvrables, à moins que les parties conviennent unanimement un autre délai.

Il est établi un procès-verbal de chaque réunion du comité de conciliation national.

Le procès-verbal mentionne la cause exacte du différend collectif, un bref résumé des discussions, les particularités de l'accord intervenu et, en cas de désaccord, les positions précises des parties au moment où ce désaccord a été constaté.

Le Président veille à ce que les membres qui se réunissent pour prendre connaissance d'un différend collectif soient en possession, avant l'ouverture d'une réunion, du procès-verbal des réunions précédentes concernant le différend collectif examiné.

Section 5 – Procédures particulières

Article 7

Procédure particulière en cas de grève sans suivre la procédure de conciliation reprise ci-dessus

§ 1. Si une grève partielle ou totale se produit dans une entreprise sans que les règles de conciliation définies aux articles précédents n'aient été respectées, les organisations représentatives s'engagent à mettre tout en œuvre pour arrêter la grève irrégulière et à faire respecter les dispositions de la présente convention collective de travail.

§ 2. L'organisation patronale de laquelle l'entreprise est membre interviendra immédiatement, après être mis au courant du conflit, auprès des organisations syndicales représentatives, représentées en Commission paritaire.

§ 3. Les organisations syndicales représentatives feront reprendre immédiatement le travail et au plus tard endéans une période d'un jour ouvrable le travail et feront respecter la procédure.

§ 4. Des actions pareilles ne seront pas reconnues, ni soutenues financièrement par les organisations syndicales représentatives.

§ 5. Pour les entreprises qui ne sont pas membres d'une organisation patronale représentative au sein de la Commission paritaire 111, sont seules applicables les dispositions de la section 4 de la présente convention collective de travail.

Article 8

Procédure spéciale en cas de décision unilatérale de l'employeur qui constitue une infraction ou une non-application d'une convention collective conclue au niveau national, provincial, régional ou d'entreprise.

§ 1. Lorsqu'une organisation de travailleurs fait valoir qu'une décision unilatérale d'un employeur constitue une infraction ou une non-application d'une convention collective conclue au niveau national, provincial, régional ou d'entreprise, l'organisation représentative de l'employeur, dont l'entreprise est membre, doit en être avisée immédiatement.

§ 2. L'organisation patronale représentative fera immédiatement et au plus tard endéans une période d'un jour ouvrable suspendre la décision de l'employeur.

§ 3. Le différend collectif sera ensuite traité selon la procédure reprise à la section 4 de cette convention collective de travail.

§ 4. Pour les entreprises qui ne sont pas membres d'une organisation patronale représentative au sein de la Commission paritaire, sont seules applicables les dispositions de la section 4 de la présente convention collective de travail.

Article 9

Procédure d'urgence dans le cadre de l'application d'accords sectoriels nationaux

§ 1. En cas de différend collectif ou de contestation grave quant à l'application d'accords sectoriels nationaux ou d'accords régionaux ou provinciaux y afférents, les organisations représentatives s'engagent à entreprendre dans les 48 heures les démarches nécessaires pour éviter que le respect de ces accords soit compromis.

§ 2. Si le différend collectif ou la contestation se produit simultanément dans plusieurs entreprises dans différentes provinces, la procédure d'urgence aura lieu au niveau national.

Section 6 – Lock out

Article 10

Les dispositions de cette convention collective de travail sont également d'application en cas de lock out.

Section 7 – Disposition de dénonciation

Article 11

La procédure de conciliation telle que reprise dans l'annexe à l'accord sur les garanties syndicales du 1 janvier 1965 est dénoncée à partir de l'entrée en vigueur de cette convention collective de travail.

Section 8 - Durée

Article 12

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1^{er} janvier 2011.

Elle peut être dénoncée par lettre recommandée adressée au président de la Commission paritaire 111 des constructions métallique, mécanique et électrique et moyennant un préavis de 6 mois.

Convention entre Fabrimétal et les Organisations Syndicales

Convention du 11/01/1971
modifiée le 20/02/1989
modifiée le 05/02/1991

1. Contenu :

Création d'un fonds de garanties syndicales les entre-prises affiliées à Fabrimétal.

Procédure de conciliation particulière pour les affiliés de Fabrimétal (annexe).

2. Remplacement de C.C.T. :

3. Durée :

Pour une durée indéterminée

Convention du 11 janvier 1971, modifiée par les conventions du 20 février 1989 et 5 février 1991

GARANTIES SYNDICALES

ENTRE

FABRIMETAL représenté par MM. Collin et Poncelet, au nom de son Conseil d'administration et s'engageant pour toutes entreprises affiliées relevant de la Commission paritaire nationale des constructions métallique, mécanique et électrique,

d'une part,

et, au nom de leur Comité exécutif,

la CENTRALE DES METALLURGISTES DE BELGIQUE, représentée par MM. Wallaert et Decoster,

la CENTRALE CHRETIENNE DES METALLURGISTES DE BELGIQUE, représentée par MM. Heiremans et Javaux,

la CENTRALE GENERALE DES SYNDICATS LIBERAUX DE BELGIQUE, représentée par M. Sirleraut,

s'engageant ensemble et solidairement, dans le cadre de leurs statuts,

les trois syndicats étant désignés dans le présent accord sous l'appellation "les organisations syndicales", d'autre part.

1. Considérant que la division de la cotisation globale de 0,6 % payée par les employeurs dans le cadre de la convention du 10 janvier 1969 sur les garanties syndicales en une part égale à 0,5 % généralisée par arrêté royal pour l'ensemble des entreprises ressortissant à la Commission paritaire nationale des constructions métallique, mécanique et électrique et une autre égale à 0,1 % représentant un fonds complémentaire de garanties

syndicales pour les membres de Fabrimétal règle le problème d'une prime compensatoire spéciale attribuée aux membres des organisations signataires ;

2. Considérant que la conclusion de conventions collectives confirme le rôle de contractants valables des organisations syndicales et patronale, implique le respect de ces conventions par les contractants et engage leur responsabilité, ainsi que celle des mandataires de leurs organisations à tous les échelons ;
3. Considérant que le droit de grève n'est et ne peut être mis en cause par le respect des conventions collectives et des préalables de conciliation ;
4. Considérant que le respect des conventions collectives conclues tant sur le plan national ou régional que sur le plan des entreprises constitue une obligation pour les travailleurs des entreprises et leurs délégués syndicaux comme pour les employeurs et leurs préposés ;
5. Considérant que les organisations signataires ont tout intérêt à ce que les litiges naissant dans les entreprises soient examinés par leurs mandataires compétents et soumis à la procédure de conciliation qu'ils ont organisée de commun accord, afin d'éviter que ces litiges ne donnent lieu à des conflits compromettant leurs rapports collectifs ;
6. Considérant que les parties sont d'accord de tout mettre en oeuvre pour que les délais prévus dans le présent accord, y compris ceux inscrits dans la procédure de conciliation, soient respectés ;

Il est convenu de ce qui suit :

Article 1

- § 1. Les Comités exécutifs des organisations syndicales et le Conseil d'administration de Fabrimétal s'engagent au respect de toutes les conventions collectives existant entre leurs organisations ou entérinées par elles.
- § 2. La dénonciation avant terme de ces conventions par les mandataires des instances nationales précitées entraîne la cessation des effets du présent accord créant le Fonds complémentaire de garanties syndicales.

Article 2

- § 1. Tous litiges naissant dans les entreprises seront examinés suivant les règles de la convention sur la procédure de conciliation du 13 janvier 1965. Les mandataires des organisations signataires respecteront et feront respecter cet engagement.
- § 2. Si néanmoins une grève, partielle ou totale, ou un lock-out se produit dans une entreprise sans que les règles de la conciliation aient été respectées par les membres des organisations signataires, ces dernières s'engagent à mettre immédi-atement tout en oeuvre pour régler le conflit. A cette fin un jour ouvrable est mis à la disposition des organisations signataires. Si, en cas d'échec, celles-ci apportent leur appui financier à l'une ou à l'autre des parties, cet acte sera considéré comme une infraction au présent accord.
- § 3. Quand une organisation syndicale invoque qu'une décision unilatérale d'un employeur affilié constitue une infraction à une convention collective, les permanents syndicaux doivent immédiatement en faire part à Fabrimétal.

Si le litige n'a pas été aplani dans le délai prévu au paragraphe précédent, Fabrimétal demandera la conciliation et la décision de l'employeur est tenue en suspens jusqu'à l'expiration de la procédure.

Article 3

- § 1. En contrepartie du respect de l'engagement pris par les organisations syndicales, Fabrimétal verse tous les ans au 31 décembre, au profit d'un fonds intersyndical, une subvention provenant des fonds versés par le Fonds de Sécurité d'Existence des fabrications métalliques, conformément à l'article 26 quinto des statuts du dit Fonds, et correspondant à 0,10 % des salaires bruts déclarés à l'ONSS pour les ouvriers et ouvrières occupés par les membres de Fabrimétal comme prévu dans l'article 5, § 1 des statuts susmentionnés après déduction éventuelle d'un montant comme prévu au § 2.
- § 2. L'allocation globale de 0,1 % prévue au paragraphe précédent est divisée en 52 tranches dites positives ou négatives.

Si une grève résulte soit

1. du non-respect de la procédure de conciliation,
2. de revendications d'avantages aux seuls syndiqués,

3. du non-respect d'engagements formels contractés par les organisations syndicales dans les conventions collectives nationales, régionales ou d'entreprises en cours,

des tranches négatives seront imputées au décompte final, sur base de la globalisation du nombre de journées/ouvriers/grève pour l'ensemble des cas de grève retenus.

Toutefois, en cas de contestation quant à la matérialité des fait énoncés ci-dessus, les organisations syndicales pourront soumettre le litige à une sous-commission paritaire nationale ad hoc présidée par le président de la Commission paritaire nationale des constructions métallique, mécanique et électrique.

Article 4

Si une grève se produit dans une entreprise soit parce que l'employeur refuse, après que les règles de la conciliation aient été respectées par les deux parties, d'appliquer une convention collective (nationale ou régionale) ou un accord collectif d'entreprise qu'il aurait lui-même conclu, soit parce qu'à l'occasion d'un litige l'employeur refuse de se présenter ou de se faire représenter devant les organes de conciliation suivant les règles de la convention annexée, le § 1 de l'article 3 reste d'application sans réduction de la part de cotisation afférente aux travailleurs ayant cessé ou dû cesser le travail à la suite de cette grève.

Article 5

§ 1. Le présent accord remplace celui qui était annexé au protocole d'accord national du 10 janvier 1969 et entre en vigueur le 1er janvier 1971.

Toutefois, pendant la période de transition qui précéderait l'entrée en vigueur de l'arrêté royal généralisant le versement d'une cotisation supplémentaire de 0,5 % au Fonds de Sécurité d'Existence des Fabrications métalliques, afin de payer une allocation sociale complémentaire aux travailleurs répondant aux conditions requises, Fabrimétal continuerait à percevoir la cotisation de 0,6 % résultant de l'accord du 10 janvier 1969 dont un montant correspondant à 0,1 % des salaires sera affecté à l'application du nouvel accord.

§ 2. La présente convention est conclue pour une durée indéterminée et pourra être dénoncée avec un préavis de six mois.

PROCEDURE DE CONCILIATION ANNEXE À L'ACCORD SUR LES GARANTIES SYNDICALES

Article 1

Les dispositions de la présente convention sont de stricte application et stipulent les conditions et les délais que les parties signataires de la convention relative aux garanties syndicales ont mis au point pour examiner en temps utile les différends qui surgissent dans les entreprises, ainsi que les stades de conciliation prévus et organisés pour les aplanir, préalablement à tout préavis de grève ou de lock-out de 7 jours.

Article 2

Aucun préavis de grève ni de lock-out ne peut être déposé avant qu'il n'y ait eu recours, conformément aux dispositions de la présente convention, à l'intervention des organes de conciliation prévus au Règlement d'ordre intérieur de la Commission paritaire nationale de l'industrie des constructions métallique, mécanique et électrique.

Les grèves ou lock-out déclenchés sans que soient respectées les dispositions du paragraphe précédent ou en dépit d'un accord quelconque intervenu ne sont pas soutenus, sauf non-application de conventions collectives nationales, régionales ou d'entreprises par la partie contre laquelle la grève ou le lock-out est dirigé.

Article 3

Conflits intéressant une entreprise

1. Lorsqu'à l'occasion d'un litige surgissant au sein d'une entreprise les pourparlers entre l'employeur et les délégués des travailleurs n'aboutissent pas dans un délai raisonnable à une solution acceptable de part et d'autre, il est fait en tout cas appel sans délai à l'intervention des représentants qualifiés des organisations professionnelles régionales auxquelles les parties sont affiliées. Cette intervention a lieu dans un local à convenir de commun accord, à l'initiative de la partie la plus diligente qui en avertit l'autre partie en précisant l'objet du litige.

2. Si l'intervention résultant de l'application du paragraphe précédent ne met pas fin au litige ou ne peut avoir lieu, la partie la plus diligente fait connaître par écrit, endéans un délai de cinq jours ouvrables, l'objet du différend au président du comité régional de conciliation.
3. 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.
4. 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 que tous les moyens de conciliation n'ont pas été épuisés, il peut décider de poursuivre l'examen de l'affaire au cours d'une séance ultérieure convoquée dans les trois jours ouvrables.
5. Un litige intéressant une seule entreprise ne peut être déféré au Comité national de conciliation que lorsque les éléments du litige déféré au comité régional portent sur une ou plusieurs des questions suivantes :
 - 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.

Dans ces cas, le comité régional, à la demande préalable de l'une des parties et avant tout examen du fond, doit renvoyer le litige au Comité national de conciliation.

Le président du comité régional saisit de la question le président du Comité national dans les deux jours ouvrables, en lui transmettant le procès-verbal de la séance spécifiant le motif de renvoi invoqué et la copie de l'écrit dont il est question au 2° ci-avant.

6. Un différend ne peut être porté directement devant le Comité national de conciliation que si les représentants qualifiés des organisations professionnelles régionales sont unanimement d'avis que ce différend porte sur une ou plusieurs des questions visées au 5. ci-avant. Dans ce cas, le Comité national examine préalablement sa compétence à l'égard du litige qui lui est ainsi soumis.
7. Lorsque le Comité national de conciliation est saisi de litiges qui lui sont transmis par les comités régionaux de conciliation dans les cas prévus au 5. ci-dessus ou qui lui sont déférés directement conformément à l'alinéa précédent, il se prononcera probablement sur la validité des motifs qui ont été invoqués pour décliner la compétence du comité régional.

Si ces motifs sont reconnus valables, le Comité national examine lui-même le fond du litige et fait aux parties ses propositions de conciliation ; sinon le Comité national renvoie le litige au comité régional, à moins qu'il ne décide à l'unanimité de l'examiner lui-même.

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

Article 4

Conflits intéressant plusieurs entreprises ou sièges d'une même entreprise

Le Comité national de conciliation connaît :

1. A titre exclusif, des litiges portant sur une revendication dans laquelle sont collectivement impliqués en même temps plusieurs entreprises ou plus d'un siège d'une même entreprise, lorsque ces entreprises ou ces sièges d'entreprise dépendent de commissions paritaires régionales différentes.
2. A défaut d'accord réalisé en conciliation régionale conformément à la procédure prévue à l'article 3, l. à 4. inclus, des conflits portant sur une revendication dans laquelle sont impliqués collectivement en même temps plusieurs entreprises ou plusieurs sièges d'une même entreprise, lorsque ces entreprises ou ces sièges dépendent d'une seule commission paritaire régionale.

En ce cas, le président du comité régional saisit le président du Comité national de conciliation, dans les deux jours ouvrables, en lui transmettant le procès-verbal relatant l'objet du litige et la position respective des parties.

Article 5

De la convocation 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 est saisi du différend :

- 1 par le président du Comité régional, dans les cas prévus à l'article 3,5., alinéa dernier, et à l'article 4, point 2, alinéa 2 ;
2. par la partie la plus diligente, dans les cas prévus à l'article 3, 6., et à l'article 4, point 1.

Quand le président du Comité national est saisi par écrit, le délai court à partir de la date du cachet postal.

Article 6

Avant d'examiner le fond d'un litige, tout comité régional ou national de conciliation vérifie préalablement si la procédure décrite aux articles précédents a été régulièrement suivie.

Article 7

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 résumé sommaire des débats, 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.

Article 8

Les présentes dispositions sur la procédure de conciliation sont communiquées par l'organisation patronale signataire à tous les chefs d'entreprise intéressés et aux délégués syndicaux par les organisations syndicales signataires.

Article 9

Ces dispositions complètent et explicitent à l'égard des membres des organisations signataires de l'accord sur les garanties syndicales l'article 20 de la convention collective sur les délégations syndicales du personnel ouvrier dans l'industrie de la construction métallique, adoptée le 24 décembre 1947 par la Commission paritaire.

C.C.T. 15/10/2018

A.R. 05/02/2019

M.B. 20/02/2019

1. Contenu :

Prime syndicale :

- € 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.

2. Remplacement / Prorogation de C.C.T. :

C.C.T. 28/08/2017

A.R. 25/03/2018

M.B. 11/04/2018

3. Durée :A partir du 1^{er} janvier 2018 jusqu'au 31 décembre 2018 inclus.**Convention collective de travail du 15 octobre 2018**

ALLOCATION SPECIALE COMPENSATOIRE

CHAPITRE I. - CHAMP D'APPLICATION

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, aux ouvriers et aux ouvrières des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique.

CHAPITRE II. - MODALITÉS D'OCTROI

Article 2

En exécution des dispositions des articles 3 §1, 4° et 26ter de la convention collective de travail du 28 mai 2018, modifiant et coordonnant les statuts du "Fonds de sécurité d'existence des fabrications métalliques" avec numéro d'enregistrement 147260/CO/111, il est accordé pour l'année 2018, 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

Article 3

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2018 pour les allocations afférentes à l'exercice 2018 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2018.

C.C.T. 28/10/2019

A.R. 06/03/2020

M.B. 12/05/2020

1. Contenu :

Prime syndicale :

- € 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.

2. Remplacement / Prorogation de C.C.T. :

C.C.T. 15/10/2018

A.R. 05/02/2019

M.B. 20/02/2019

3. Durée :A partir du 1^{er} janvier 2019 jusqu'au 31 décembre 2019 inclus.**Convention collective de travail du 28 octobre 2019**

ALLOCATION SPECIALE COMPENSATOIRE

CHAPITRE I. - CHAMP D'APPLICATION

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, aux ouvriers et aux ouvrières des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique.

CHAPITRE II. - MODALITÉS D'OCTROI

Article 2

En exécution des dispositions des articles 3 §1, 4° et 26ter de la convention collective de travail du 28 mai 2018, modifiant et coordonnant les statuts du "Fonds de sécurité d'existence des fabrications métalliques" avec numéro d'enregistrement 147260/CO/111, il est accordé pour l'année 2019, 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

Article 3

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2019 pour les allocations afférentes à l'exercice 2019 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2019.

C.C.T. 16/11/2020

A.R.

M.B.

1. Contenu :

Prime syndicale :

- € 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.

2. Remplacement / Prorogation de C.C.T. :

C.C.T. 28/10/2019

A.R. 06/03/2020

M.B. 12/05/2020

3. Durée :A partir du 1^{er} janvier 2020 jusqu'au 31 décembre 2020 inclus.**Convention collective de travail du 16 novembre 2020**

ALLOCATION SPECIALE COMPENSATOIRE

CHAPITRE I. - CHAMP D'APPLICATION

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, aux ouvriers et aux ouvrières des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique.

CHAPITRE II. - MODALITÉS D'OCTROI

Article 2

En exécution des dispositions des articles 3 §1, 4^o et 26ter 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 2020, 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

Article 3

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2020 pour les allocations afférentes à l'exercice 2020 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2020.

C.C.T. 05/07/2019 A.R. 20/11/2019 M.B. 11/12/2019

1. Contenu :

Transfert de moyens pour l'augmentation de l'allocation spéciale compensatoire.

2. Remplacement / Prorogation de C.C.T. :

C.C.T. 28/10/2019 A.R. 06/03/2020 M.B. 12/05/2020

3. Durée :

A partir du 1^{er} juillet 2019 jusqu'au 31 décembre 2020 inclus.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 5 JUILLET 2019

TRANSFERT DE MOYENS POUR L'AUGMENTATION DE L'ALLOCATION SPECIALE COMPENSATOIRE

Article 1 - 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.

Article 2 - Modalités d'octroi

§1. En exécution des dispositions des articles 3 §1, 4^o et 26ter des statuts du "Fonds de sécurité d'existence des fabrications métalliques" un montant unique de € 3.000.000 est transféré aux syndicats représentatifs au cours du 3^{ème} trimestre 2019.

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 pendant les années calendriers de 2017 et 2018 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.

Ces montants seront répartis parmi eux, selon la clé de répartition habituelle.

Article 3 - Durée

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} juillet 2019 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2020.

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

Décision 08/11/1979

A.R. 09/09/1980

M.B. 02/10/1980

1. Contenu :

Détermination du modèle d'ordre intérieur type pour les conseils d'entreprise :

- Siège et composition ;
- Mission ;
- Réunion, convocation et ordre du jour ;
- Présidence et secrétariat ;
- Procès-verbal ;
- Archives ;
- Missions d'étude, d'information et de consultation ;
- Information du personnel ;

2. Remplacement/prolongation de C.C.T. :**3. Durée :****Décision du 8 novembre 1979**

DETERMINATION DU REGLEMENT D'ORDRE INTERIEUR TYPE
POUR LES CONSEILS D'ENTREPRISE

CHAMP D'APPLICATION ET VALIDITÉ

Article 1

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.

Article 2

La présente décision entre en vigueur le 1^{er} décembre 1979.

CHAPITRE I. : RÈGLEMENT D'ORDRE INTERIEUR TYPE
POUR LES CONSEILS D'ENTREPRISE

Section I : Siège et composition du conseil d'entreprise**Article**

Le siège du conseil d'entreprise de est établi à, rue, no.

Article 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

Article 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 réviseur 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 réviseur 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 réviseurs d'entreprise, les droits et les devoirs de ces réviseurs, 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 oeuvres 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 litera b) du présent article, la comptabilité, les ordres des services, la correspondance avec les administrations publiques belges ;

j) selon les modalités et conditions à déterminées par 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

Article 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.

Article 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.

Article 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 le 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.

Article 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.

Article 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.

Article 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.

Article 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 sections ; 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.

Article 11

La participation aux réunions du conseil d'entreprise ne peut provoquer de frais supplémentaires pour les membres.

Section IV : Présidence et secrétariat

Article 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.

Article 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.

Article 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.

Article 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.

Article 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.

Article 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

Article 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.

Article 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. les propositions faites au conseil ;
3. un compte-rendu résumé des débats et un aperçu des renseignements dont la loi impose la communication au conseil ;
4. les avis exprimés et les décisions prises par le conseil.

Section VI : Archives

Article 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

Article 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.

Article 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

Article 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

Article 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.

Article 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.

Article 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.

Article 27

Un exemplaire du règlement d'ordre intérieur doit être remis à chacun des membres effectifs et suppléants du conseil d'entreprise.

A.R. 16/10/1962

M.B. 30/10/1962

1. Contenu :

Mesures en vue de faire face à certains besoins vitaux, en vue d'exécuter certains travaux urgents,.... et la définition des travaux concernés dans le secteur des fabrications métalliques.

Procédure de concertation concernée.

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

Pour une durée indéterminée.

Arrêté royal du 16 octobre 1962PRESTATIONS D'INTERET PUBLIC EN
TEMPS DE PAIX (en cas de grève ou de lock-out)

Arrêté royal rendant obligatoire la décision de la Commission paritaire nationale de l'industrie de la construction métallique, prise le 13 juin 1962, en exécution de la loi du 19 août 1948 (M.B. 21/08/48) relative aux prestations d'intérêt public en temps de paix

Article 1

En cas de cessation collective et volontaire du travail ou en cas de licenciement collectif du personnel, les dispositions prévues à l'article 2 de la présente décision relative aux mesures, prestations ou services à assurer en vue de faire face à certains besoins vitaux, en vue d'exécuter certains travaux urgents aux machines ou au matériel, ou en vue d'exécuter certaines tâches commandées par une force majeure ou une nécessité imprévue, sont applicables aux entreprises relevant de la Commission paritaire nationale de la construction métallique.

Article 2

Les mesures, prestations ou services définis à l'article 1er de la présente décision d'appliquent :

- a) dans toutes les entreprises, aux chargements et déchargements des wagons et des bateaux expédiés au plus tard le jour de la remise du préavis
- b) dans les entreprises de bouchons-couronnes, à la fabrication et au transport des bouchons-couronnes destinés à capsuler les bouteilles de lait et les bouteilles d'eau gazeuse.

N.B. En vertu de l'article 3 de la loi du 19 août 1948, les personnes nécessaires à ces opérations sont désignées de commun accord "entre employeurs et travailleurs". A défaut d'accord, l'employeur peut s'adresser au président de la Commission paritaire nationale pour entendre désigner ces personnes par une commission restreinte de la Commission nationale. En pratique, l'employeur aura intérêt à faire désigner nominativement le personnel indispensable par accord conclu avec les délégués syndicaux, en dehors des périodes de conflit.

C.C.T. : 19/06/2017 A.R. 19/11/2017 M.B. 28/12/2017

Date d'enregistrement : 26/07/2017
 Numéro d'enregistrement : 140531
 Publication enregistrement au M.B. : 23/08/2017

1. Contenu :

(texte coordonné) Statuts et allocations du Fonds de Sécurité d'Existence.

2. Remplacement de C.C.T. :

C.C.T. : 21/09/2015 A.R. 01/04/2016 M.B. 09/05/2016

3. Durée :

A partir du 1^{er} janvier 2017 pour une durée indéterminée.

Convention collective de travail du 19 juin 2017

MODIFICATION ET COORDINATION DES STATUTS DU « FONDS DE SECURITE D'EXISTENCE DES FABRICATIONS METALLIQUES »

Article 1

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.

Article 2

Le texte des statuts du "Fonds de sécurité d'existence des fabrications métalliques" est modifié. Le texte des statuts est coordonné comme suit.

Article 3

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée et produit ses effets de 1^{er} janvier 2017.

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 21 septembre 2015 modifiant et coordonnant les statuts du "Fonds de sécurité d'existence des fabrications métalliques (numéro d'enregistrement 129703/CO/111), modifiée par la convention collective de travail du 23 mai 2016 (numéro d'enregistrement 134105/CO/111) et du 13 février 2017 (numéro d'enregistrement 138206/CO/111)

Texte des statuts modifiés et coordonnés :

Fonds de sécurité d'existence, institué par décision du 13 janvier 1965 de la Commission paritaire nationale des constructions métallique, mécanique et électrique, rendue obligatoire par arrêté royal du 10 février 1965.

CHAPITRE I. - DÉNOMINATION, SIÈGE, OBJET, DURÉE

Article 1

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".

Article 2

Le siège du Fonds se trouve dans l'arrondissement de Bruxelles à l'adresse suivante Galerie Ravenstein 27 b 7 à 1000 Bruxelles.

Article 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 postscolaire de l'Industrie des Fabrications métalliques", en abrégé "IFPM", dont le siège social se trouve à Schaerbeek, Boulevard A. Reyers 80, constitué le 15 septembre 1969, dont les statuts ont été publiés à l'annexe au Moniteur belge du 6 novembre 1969 ;

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" dont le siège social se trouve à Schaerbeek, Boulevard A. Reyers 80, constituée le 3 janvier 1990, dont les statuts ont été publiés à l'annexe au Moniteur belge du 10 mai 1990 et de l'association sans but lucratif "Montage - Fonds national pour l'emploi et la formation des jeunes" avec siège social à Schaerbeek, Boulevard A. Reyers 80, constituée le 28 janvier 1988, dont les statuts ont été publiés à l'annexe au Moniteur belge du 7 mars 1988.

7° d'attribuer une intervention dans les frais de formation des organisations d'employeurs et de travailleurs ;

8° de délivrer annuellement 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 de de l'association sans but lucratif "Montage - Fonds national pour l'emploi et la formation des jeunes" avec siège social à Schaerbeek, Boulevard A. Reyers 80, constituée le 28 janvier 1988, dont les statuts ont été publiés à l'annexe au Moniteur belge du 7 mars 1988.

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 « I.F.P. » [numéro d'entreprise 440.771.859], dont le siège social se trouve à Liège,

Boulevard E. de Laveleye, 191, et dont les statuts modifiés ont été publiés à l'annexe au Moniteur Belge du 13 octobre 2005.

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 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 «F.R.M.B. » avec numéro d'entreprise 433.840.220 et dont le siège social se trouve à 1030 Bruxelles Boulevard A. Reyers 80, et dont les statuts ont été publiés à l'annexe du Moniteur Belge du 7 août 1987.

§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.

Article 4

Le Fonds est créé pour une durée indéterminée.

CHAPITRE II. - CHAMP D'APPLICATION

Article 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 et §8 aux entreprises de montage de ponts et de charpentes métalliques.

Article 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 8.

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 Etat 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 :

- a. qu'ils sont occupés par une entreprise qui est tenue de verser la cotisation, au moment où le droit est ouvert ;
- b. 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 ;
- c. 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

Article 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 2.

Article 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 appartient 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.

Article 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.

Article 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 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.

Article 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.

Le conseil d'administration a pour mission de gérer le Fonds et de prendre toutes mesures nécessaires à son bon fonctionnement.

Article 11

Pour tous les actes autres 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.

Article 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

Article 13

Le Fonds est alimenté par les cotisations dues par les employeurs visés à l'article 5 et l'article 5bis, ainsi que par les intérêts des fonds investis.

Article 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 5bis, 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 % à durée indéterminée est perçue.

Cette cotisation est affectée au financement du fonctionnement général du Fonds.

b) Cotisations pour la pension extralégale

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 % 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% à partir du 1^{er} janvier 2006).

A partir du 1^{er} avril 2001 cette cotisation à durée indéterminée sera portée à 1,25 %.

A partir du 1^{er} avril 2002 cette cotisation à durée indéterminée sera portée à 1,50 %.

A partir du 1^{er} janvier 2006 cette cotisation à durée indéterminée sera portée à 1,60 %.

A partir du 1^{er} janvier 2008 cette cotisation à durée indéterminée sera portée à 1,70 %.

A partir du 1^{er} janvier 2012 cette cotisation à durée indéterminée sera portée à 1,80 % et à partir du 1^{er} janvier 2013 à 1,90 %. 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 métalliques, mécaniques et électriques, 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% 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 métalliques, mécaniques et électriques, 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 en COFELY FABRICOM INDUSTRIE SUD SA susmentionnées.

- à 1,80% pour toutes les autres entreprises.

A partir du 1^{er} janvier 2016 cette cotisation est portée pour une durée indéterminée :

- à 2,29% 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 métalliques, mécaniques et électriques, 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 en COFELY FABRICOM INDUSTRIE SUD SA susmentionnées.

- à 2,09% pour toutes les autres entreprises.

A partir du 1^{er} avril 2017 cette cotisation est portée pour une durée indéterminée :

- à 2,39% 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 métalliques, mécaniques et électriques, 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 en COFELY FABRICOM INDUSTRIE SUD SA susmentionnées.
- à 2,19% 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% :

- La cotisation de 1% à partir du 1^{er} avril 2000 est ainsi augmentée à 1,09%
- La cotisation de 1,25% à partir du 1^{er} avril 2001 est ainsi augmentée à 1,36%
- La cotisation de 1,50% à partir du 1^{er} avril 2002 est ainsi augmentée à 1,64%
- La cotisation de 1,60% à partir du 1^{er} janvier 2006 est ainsi augmentée à 1,74%
- La cotisation de 1,70% à partir du 1^{er} janvier 2008 est ainsi augmentée à 1,85%
- La cotisation de 1,80% à partir du 1^{er} janvier 2012 est ainsi augmentée à 1,95%
- La cotisation de 1,90% à partir du 1^{er} janvier 2013 est ainsi augmentée à 2,06%
- La cotisation de 1,80% à partir du 1^{er} avril 2014 est ainsi augmentée à 1,95%
- La cotisation de 2,00% à partir du 1^{er} avril 2014 est ainsi augmentée à 2,17%
- La cotisation de 2,09% à partir du 1^{er} janvier 2016 est ainsi augmentée à 2,27%
- La cotisation de 2,29% à partir du 1^{er} janvier 2016 est ainsi augmentée à 2,49%.

- La cotisation de 2,19% à partir du 1^{er} juillet 2017 est ainsi augmentée à 2,3752%

- La cotisation de 2,39% à partir du 1^{er} juillet 2017 est ainsi augmentée à 2,5929%.

Auprès des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des constructions métalliques, mécaniques et électriques, 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 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% 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 % 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.

La convention collective 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 % 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 %, doivent respectivement à

partir du 1 avril 2001 et du 1 avril 2002, moyennant une convention collective de travail, augmenter le financement des dispositions qui existent à leur niveau en matière de pension extralégale pour une durée indéterminée d'un montant, équivalent à cette cotisation complémentaire de respectivement à 0,25 % et 0,25 %. 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 cumulée de 1,5 %, doivent à partir du 1 janvier 2006, moyennant une convention collective de travail, augmenter le financement des dispositions qui existent à leur niveau en matière de pension extralégale pour une durée indéterminée d'un montant, équivalent à la cotisation complémentaire de 0,10 % 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 cumulée de 1,6 %, doivent à partir du 1 janvier 2008, moyennant une convention collective de travail, augmenter le financement des dispositions qui existent à leur niveau en matière de pension extralégale pour une durée indéterminée d'un montant, équivalent à la cotisation complémentaire de 0,10 % La convention collective de travail ainsi que l'adaptation du règlement doivent être transmises 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 cumulée de 1,7 %, doivent à partir du 1 janvier 2012, moyennant une convention collective de travail, augmenter le financement des dispositions qui existent à leur niveau en matière de pension extralégale pour une durée indéterminée d'un montant, équivalent à la cotisation complémentaire de 0,10 %. La convention collective de travail ainsi que l'adaptation du règlement doivent être transmises 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 extralégale 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%, 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% susmentionnée. La preuve

du financement équivalent d'un propre système de pension extralégale d'au moins 1,80% de cotisation patronale 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% 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 cumulée de 1,8 %, doivent à partir du 1 janvier 2013, moyennant une convention collective de travail, augmenter le financement des dispositions qui existent à leur niveau en matière de pension extralégale pour une durée indéterminée d'un montant, équivalent à la cotisation complémentaire de 0,10 %. La convention collective de travail ainsi que l'adaptation du règlement doivent être transmises 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 extralégale 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%, 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% susmentionnée. La preuve du financement équivalent d'un propre système de pension extralégale d'au moins 1,90% de cotisation patronale 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% 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 cumulée de 1,9 %, doivent à partir du 1 avril 2014, moyennant une convention collective de travail, augmenter le financement des dispositions qui existent à leur niveau en matière de pension extralégale pour une durée indéterminée d'un montant, équivalent à la cotisation complémentaire de 0,10 %. La convention collective de travail ainsi que l'adaptation du règlement doivent être transmises 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 extralégale 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% ou 1,80%, 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% susmentionnée. La preuve du financement équivalent d'un propre système de pension extralégale 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% 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 1,8 % of 2%, doivent à partir du 1 janvier 2016, moyennant une convention collective de travail, augmenter le financement des dispositions qui existent à leur niveau en matière de pension extralégale pour une durée indéterminée d'un montant, équivalent à la cotisation complémentaire de 0,29 %. La convention collective de travail ainsi que l'adaptation du règlement doivent être transmises 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 extralégale 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% ou 2,09%, 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% susmentionnée. Le budget disponible doit en première lieu être affecté à la réduction d'un éventuel écart de la pension extralégale entre ouvriers et employés au niveau de l'entreprise. L'application de cette augmentation ne peut pas mener à une augmentation de l'écart de la pension extralégale entre ouvriers et employés au niveau de l'entreprise.

La preuve du financement équivalent d'un propre système de pension extralégale 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 0,29% 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 % of 2,29 %, doivent à partir du 1 juillet 2017, moyennant une convention collective de

travail, augmenter le financement des dispositions qui existent à leur niveau en matière de pension extralégale pour une durée indéterminée d'un montant, équivalent à la cotisation complémentaire de 0,10 %. La convention collective de travail ainsi que l'adaptation du règlement doivent être transmises 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 extralégale existantes au niveau de l'entreprise soit, à partir du 1^{er} juillet 2017, au minimum équivalent à 2,39% ou 2,19%, 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% susmentionnée. Le budget disponible doit en première lieu être affecté à la réduction d'un éventuel écart de la pension extralégale entre ouvriers et employés au niveau de l'entreprise. L'application de cette augmentation ne peut pas mener à une augmentation de l'écart de la pension extralégale entre ouvriers et employés au niveau de l'entreprise.

La preuve du financement équivalent d'un propre système de pension extralégale d'au moins 2,39% ou 2,19% 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% doivent être transmises au Fonds de Sécurité d'Existence pour le 31 août 2017.

Les employeurs mentionnés à l'article 5bis, 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 Etat d'origine.

c) Cotisations RCC (Régime de chômage avec complément d'entreprise)

Les employeurs qui licencient, entre le 1^{er} juillet 1997 et le 31 décembre 2018, des ouvriers ou des ouvrières âgés d'au moins 50 ans au moment de la notification du licenciement sont tenus de verser une cotisation forfaitaire unique par ouvrier ou ouvrière licencié(e) au Fonds de sécurité d'existence, à l'exception des employeurs des ouvriers et ouvrières licenciés, qui n'ont pas droit à l'indemnité prévue à l'article 19bis § 6.

Cette cotisation forfaitaire unique s'élève à € 607,34, € 520,58, € 433,81, € 347,05, € 260,29, € 173,53 ou € 86,76 si, au moment de la notification du licenciement, l'ouvrier ou l'ouvrière a respectivement 50 ans, 51 ans, 52 ans, 53 ans, 54 ans, 55 ans ou 56 ans.

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 (58 ans pour les ouvriers et les ouvrières dont le chômage a débuté entre le 1 janvier 1985 et le 31 décembre 2017, et dont le licenciement en vue de RCC a été notifié avant le 1^{er} juillet 2009, et 59 ans pour les ouvriers et ouvrières dont le licenciement en vue de RCC a été notifié dans la période du 1^{er} juillet 2009 au 31 décembre 2018). Ces cotisations sont calculées sur la dernière rémunération brute gagnée par les ouvriers et ouvrières visés à l'article 19ter, §§ 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 2018 il est perçu une cotisation à durée déterminée de 0,60 %.

A partir du 1^{er} janvier 1989, une cotisation supplémentaire à durée indéterminée de 0,15 % est perçue.

A partir du 1^{er} avril 2012, une cotisation supplémentaire à durée indéterminée de 0,10 % est perçue.

A partir du 1^{er} avril 1998 jusqu'au 31 décembre 2018 il est perçu une cotisation supplémentaire à durée déterminée de 0,10 %.

Cette cotisation est destinée au paiement de l'allocation spéciale compensatoire visée à l'article 3, 4°, des statuts.

Conformément à l'article 22, §1 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 %.

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 %

A partir du 1^{er} avril 2014, cette cotisation est augmentée à durée indéterminée de 0,02 % jusqu'à 0,12%.

Cette cotisation est affectée à la formation professionnelle dans le cadre de l'"IFPM" défini à l'article 3, 5°.

Cette cotisation est également destinée à la formation professionnelle dans le cadre de l'asbl Montage – Fonds national pour l'Emploi et la Formation de jeunes tel que défini à l'article 3, 9°. 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° enregistrement 67064/CO/111.03).

Pour la période du 1^{er} janvier 1999 au 31 décembre 2018, une cotisation supplémentaire de 0,10 % 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, 6°.

A partir du 1^{er} janvier 2008 il est perçu une cotisation à durée indéterminée de 0,10 % 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 - Fonds national pour l'emploi et la formation des jeunes" défini à l'article 3, 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 % 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 % en 2006. A partir du 1^{er} janvier 2007 cette cotisation sera ramenée à 0,1%.

Cette cotisation est perçue auprès 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 tenant l'accord national 2005-2006.

§ 7. Initiatives de formation et d'emploi organisées par l'ASBL «I.F.P.».

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 métalliques, mécaniques et électriques 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 % au profit d'initiatives de formation et d'emploi organisées par l'ASBL «I.F.P.», définie à l'article 3, §1, 10^o.

§ 8. Initiatives de formation et d'emploi organisées par l'ASBL «F.R.M.B.».

A partir du 1^{er} avril 2016 et pour une durée indéterminée, il est perçu auprès des entreprises ressortissant à la Commission paritaire des constructions métalliques, mécaniques et électriques des provinces du Brabant Flamand, du Brabant Wallon et de la Région Bruxelles-Capitale, à l'exception des entreprises de montage de ponts et de charpentes métalliques, une cotisation

de 0,07 % au profit d'initiatives de formation et d'emploi organisées par l'ASBL «F.R.M.B.», définie à l'article 3, 11^o.

En dérogation à l'alinéa précédent la cotisation pour le deuxième trimestre 2016 est fixée à 0,14%.

Article 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.

Article 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.

Article 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 débit à charge de l'employeur d'une majoration de 10 % 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 débit 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.

Article 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

Article 19.

§1. Les ouvriers et ouvrières visés à l'article 5, § 1^{er} et l'article 5bis, § 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 5bis ;
2. bénéficier 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 5bis, § 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

Article 19bis

§1. Les ouvriers et les ouvrières de moins de 60 ans visés à l'article 5, § 1^{er} et à l'article 5bis, § 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, 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, mais à l'exclusion d'un contrat de premier emploi ;

- pendant la période du 1^{er} janvier 1989 jusqu'au 30 juin 2015, l'expiration d'un contrat de premier emploi est également prise en considération, pour autant qu'il n'ait pas une durée inférieure à trois mois
- leur licenciement pour motifs économiques.

§ 2. Les ouvriers et les ouvrières de moins de 60 ans visés à l'article 5, § 1^{er} et à l'article 5bis, § 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 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^o. La période d'indemnité est fixée à 120 jours pour les travailleurs et travailleuses visés aux §§ 1 et 2, âgés de moins de 35 ans et dont le premier jour de chômage se situe après le 1^{er} avril 1999.

2^o. La période d'indemnité est fixée à 210 jours pour les travailleurs et travailleuses visés aux §§ 1 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^o. La période d'indemnité est fixée à 300 jours pour les travailleurs et travailleuses visés aux §§ 1 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 5bis, § 6, ont droit, après avoir épuisé le crédit prévu à l'article 19bis, § 3, 3^o, à l'indemnité prévue à l'article 20bis, s'ils remplissent les conditions prévues au § 1 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^o, 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 19bis, § 3, 3^o, à l'indemnité prévue à l'article 20bis 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 ouvrières 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 19bis, § 3, 3^o, à l'indemnité prévue à l'article 20bis 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 5bis, § 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 19ter, § 1^{er}, a), l'article 19bis 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 ;
- 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)

Article 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 20bis 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 20bis 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 20bis 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 au paragraphe 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 20bis 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 20bis.

§6. Le Collège des présidents peut préciser les modalités d'octroi d'une indemnité forfaitaire équivalente, comme stipulé à l'article 20bis, pour les

travailleurs et travailleuses visés à l'article 5bis, § 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 20bis 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 20bis 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 susmentionné 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 20bis est maintenu 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.

Article 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 19ter 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.

Article 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 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.

Article 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 tenant dispositions diverses et l'Arrêté Royal du 29 mars 2010 exécutant le chapitre 6 du titre XI de la loi susmentionnées, 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 20bis, 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 du §1 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 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 19ter, § 7, une indemnité du Fonds de Sécurité d'Existence est prévue.

§3. En dérogation à l'article 17 §1 de l'AR 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 € 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 19ter. Pour le RCC ayant débuté avant le 1^{er} juillet 2007, ce montant de 75 € 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 entrée en vigueur après le 30 juin 2007 et que le FSE soit redevable d'une indemnité complémentaire conformément à l'article 19ter, l'employeur est considéré comme débiteur de l'indemnité complémentaire, si la cotisation patronale spéciale RCC est plus élevée que 75 €. Dans ce cas, il doit se charger complètement de la déclaration et du paiement de la cotisation patronale spéciale. Pour le RCC entrées en vigueur avant le 1^{er} juillet 2007, ce montant de 75 € 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 et 2, é 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'ONSS 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.

Article 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

Article 20

§1. L'indemnité complémentaire en cas de chômage complet est fixée à € 4,96 pour une allocation complète et à € 2,48 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 pour une allocation complète et € 2,5 pour une demi-allocation.

A partir du 1^{er} janvier 2008 cette indemnité complémentaire en cas de chômage complet est portée à € 5,20 pour une allocation complète et à € 2,60 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 pour une allocation complète et à € 2,90 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 pour une allocation complète et à € 2,96 pour une demi-allocation.

Cette augmentation de 2% 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.

§ 2. L'indemnité complémentaire en cas de chômage temporaire est fixée à € 4,96 pour une allocation complète et à € 2,48 pour une demi-allocation à partir du 1^{er} avril 1999.

A partir du 1^{er} avril 2001, l'indemnité complémentaire en cas de chômage temporaire est portée à € 7,44 pour une allocation complète et à € 3,72 pour une demi-allocation

A partir du 1^{er} juillet 2005 cette indemnité complémentaire en cas de chômage temporaire est portée à € 9 pour une allocation complète et € 4,5 pour une demi-allocation.

A partir du 1^{er} janvier 2008 cette indemnité complémentaire en cas de chômage temporaire est portée à € 9,40 pour une allocation complète et à € 4,70 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 pour une allocation complète et à € 5 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 pour une allocation complète et à € 5,50 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 pour une allocation complète et à € 5,77 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 (p.ex. les chèques-repas ou la suppression de primes auxquelles le travailleur aurait normalement eu droit, p. ex. prime d'équipe, travail de nuit, travail de week-end, etc.).

Article 20bis

§ 1. Le montant de l'indemnité complémentaire octroyée en vertu de l'article 19ter, est fixé à € 64,45 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 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 19bis, §§ 4 et 5, bénéficieront d'une indemnité majorée et mensuelle de € 76,85, pour autant qu'ils aient travaillé à temps plein.

A partir du 1^{er} janvier 2006 le montant de € 76,85 des indemnités complémentaires susmentionnées est portée à € 77.

A partir du 1^{er} juillet 2017 le montant de € 77 des indemnités complémentaires susmentionnées est portée à € 78,54.

Cette augmentation de 2% 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.

Pour l'application des articles 21, 21 bis et 22, le montant de € 77 est porté à € 80 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 est porté à € 85 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 est porté à € 89,25 à partir du 1^{er} juillet 2017.

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 19ter, est fixé à € 32,23 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 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 19bis, §§ 4 et 5, bénéficieront d'une indemnité majorée et mensuelle de € 38,42 pour autant qu'ils aient travaillé à temps partiel.

A partir du 1^{er} janvier 2006 le montant de € 38,42 des indemnités complémentaires susmentionnées est porté à € 38,50.

A partir du 1^{er} juillet 2017 le montant de € 38,50 des indemnités complémentaires susmentionnées est porté à € 39,27.

Pour l'application des articles 21, 21 bis et 22, le montant de € 38,50 est porté à € 40 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 est porté à € 42,50 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 est porté à € 44,63 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 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

Article 21

§ 1. Les ouvriers et ouvrières visés à l'article 5, § 1, et à l'article 5bis, § 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 20bis, § 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 5bis ;
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, et à l'article 5bis, § 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 20bis, § 2, pour autant qu'ils remplissent les conditions fixées au § 1.

§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 5bis, § 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 20bis 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.

Article 21bis

§1. Les ouvriers et ouvrières visés à l'article 5, § 1^{er}, et à l'article 5bis, § 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 20bis, § 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 5bis ;
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 5bis, § 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 20bis, § 2, pour autant qu'ils remplissent les conditions fixées au § 1^{er}.

§3. Si des ouvriers et ouvrières visés à l'article 5bis, § 6, et des ouvriers frontaliers d'entreprises établies en Belgique ne remplissent pas la troisième condition figurant à l'article 21bis, § 1, une allocation équivalente sera octroyée comme prévu à l'article 20bis, 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.

Article 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

Article 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 malade entre le 1^{er} avril 2001 et le 31 décembre 2018 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 ou 20bis, § 2 à partir de l'âge de 57 ans 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.

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 collègue des présidents

C. Dispositions communes aux indemnités de chômage, allocations d'incapacité et autres avantages accordés par le Fonds

Article 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 assujéti au Fonds.

Article 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.

Article 25

Les conditions d'octroi des allocations et indemnités accordées par le Fonds, de même que le montant de celles-ci, peuvent être modifiés 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.

Article 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

Article 26 bis

L'allocation spéciale compensatoire visée à l'article 3, 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 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.

Article 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

Article 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

Article 26 quinquies

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, ils sera convenu paritairement quelle partie sera réservée pour la formation syndicale.

G. Attestations d'emploi annuelles

Article 26 sexies

Le Fonds délivre annuellement 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 la délivrance des attestations d'emploi.

H. Initiatives de formation ou d'emploi organisées au niveau provincial

Article 26 septies

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 A.S.B.L. régionales paritaires chargées de la formation ;

I. Régime de pension sectoriel social

Article 26 octies

Le fonds de sécurité d'existence instaure à partir du 1^{er} avril 2014 dans 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%, 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%, ce fonds de réserve sera diminué progressivement.

Le montant qui est destiné à ce fonds de réserve est 60 millions €.

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 «I.F.P.»

Article 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" (I.F.P.), avec numéro d'entreprise 440.771.859.

Article 26 decies

K. Initiatives de formation et d'emploi organisées par l'ASBL «F.R.M.B.»

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 » (F.R.M.B.), avec numéro d'entreprise 433.840.220.

CHAPITRE VI. - BUDGET, COMPTES

Article 27

L'exercice prend cours le 1^{er} janvier et se clôture le 31 décembre. L'année 1965 constitue le premier exercice du Fonds.

Article 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.

Article 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

Article 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.

C.C.T. : 14/08/2018

A.R.

M.B.

1. Contenu :

Corrections textuelles Statuts et allocations du Fonds de Sécurité d'Existence (version coordonnées).

2. Remplacement de C.C.T. :

C.C.T. : 19/06/2017

A.R. 29/11/2017

M.B. 28/12/2017

3. Durée :**Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique CCT 147260/CO/ll1 du 14/08/2018**

Correction dans les deux langues :

- Dans l'annexe, l'article 10, dernier alinéa «Le conseil d'administration a pour mission de gérer le Fonds et de prendre toutes mesures nécessaires à son bon fonctionnement.» doit être supprimé.

Correction du texte français :

- Dans l'annexe, l'article 14, § 2, b), 14ième alinéa doit être corrigé comme suit : «A partir du 1^{er} avril juillet 2017 cette cotisation est portée pour une durée indéterminée ».

Correction du texte néerlandais :

- Dans l'annexe, l'article 14, § 2, b), 46ième alinéa doit être corrigé comme suit : «... Het bewijs van een equivalente financiering van het een eigen pensioenstelsel ten belope van minimaal de bijdrage aan het fonds voor bestaanszekerheid bepaald in alinea 8 van punt b) hierboven ... »,
- Dans l'annexe, l'article 14, § 2, b), 49ième alinéa doit être corrigé comme suit : « ... Het bewijs van een equivalente financiering van het een eigen pensioenstelsel ten belope van minimaal de bijdrage aan het fonds voor bestaanszekerheid bepaald in alinea 8 van punt b) hierboven. " » ,
- Dans l'annexe, l'article 14, § 5, 6ième alinéa, « stalen gebinten » doit être remplacé par « metalen gebinten ».

Correction du texte français :

- Dans l'annexe, l'article 26bis doit être corrigé comme suit : «... aux ouvriers et ouvrières visés à l'article 5 et à l'article 5bis, qui sont en ordre de cotisations. ».

Correction du texte néerlandais :

- Dans l'annexe, l'article 26quater, premier alinéa, « stalen gebinten » doit être remplacé par « metalen gebinten ».

C.C.T. : 19/02/2018 A.R. 02/09/2018 M.B. 15/03/2018

1. Contenu :

Erratum sur version FR concernant texte changements en coordination des statuts et allocations du Fonds de Sécurité d'Existence.

2. Remplacement de C.C.T. :

C.C.T. : 19/06/2017 A.R. 29/11/2017 M.B. 28/12/2017

3. Durée :

A partir du 1^{er} janvier 2018 pour une durée indéterminée.

Convention collective de travail du 19 février 2018

MODIFICATIONS DES STATUTS DU FONDS DE SECURITE D'EXISTENCE

Article 1 - Champs 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.

Article 2

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

Article 3 - Modifications

Les modifications suivantes sont apportées aux statuts du Fonds de sécurité d'existence des fabrications métalliques repris dans la convention collective de travail du 19 juin 2017 modifiant et coordonnant les statuts du "Fonds de sécurité d'existence des fabrications métalliques (numéro d'enregistrement 140531/CO/111) :

Un article 3, §1, 12° est ajouté :

"12° d'organiser le financement de son rôle dans le cadre des changements de carrière"

L'article 3, §1, c) est modifié :

"c) Cotisations RCC (Régime de chômage avec complément d'entreprise)

Les employeurs qui licencient, entre le 1^{er} juillet 1997 et le 31 décembre 2018, des ouvriers ou des ouvrières âgés d'au moins 50 ans au moment de la notification du licenciement sont tenus de verser une cotisation forfaitaire unique par ouvrier ou ouvrière licencié(e) au Fonds de sécurité d'existence, à l'exception des employeurs des ouvriers et ouvrières licenciés, qui n'ont pas droit à l'indemnité prévue à l'article 19bis § 6.

Cette cotisation forfaitaire unique s'élève à € 607,34, € 520,58, € 433,81, € 347,05, € 260,29, € 173,53 ou € 86,76 si, au moment de la notification du licenciement, l'ouvrier ou l'ouvrière a respectivement 50 ans, 51 ans, 52 ans, 53 ans, 54 ans, 55 ans ou 56 ans.

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} janvier 1985 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 19ter, §§ 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."

Un article 26 undecies est ajouté :

"L. Financement des interventions dans le cadre des changements de carrière

Article 26 undecies

A partir du 1^{er} janvier 2018 le fonds accorde une indemnités 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 soutenable – modification de carrière (numéro d'enregistrement demandé).

Cet indemnité complémentaire est fixée à 77 € bruts par mois avec un supplément de 7,7 € bruts par tranche complète de 200 € au-delà d'une salaire mensuel brut de 3500 €. L'indemnité complémentaire mensuelle maximale est de 154 € 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.

Article 4 - Durée

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2018 et est conclue pour une durée indéterminée.

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

C.C.T. : 16/12/2019

A.R.

M.B.

1. Contenu :

Adaptation et coordination des statuts et allocations du Fonds de Sécurité d'Existence.

2. Remplacement de C.C.T. :

C.C.T. : 14/08/2018

A.R.

M.B.

3. Durée :

A partir du 1^{er} juillet 2019 pour une durée indéterminée.

Convention collective de travail du 16 décembre 2019**MODIFICATION ET COORDINATION DES STATUTS
DU "FONDS DE SÉCURITÉ D'EXISTENCE
DES FABRICATIONS MÉTALLIQUES"****Article 1**

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.

Article 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.

Article 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. - 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. - DÉNOMINATION, SIÈGE, OBJET, DURÉE

Article 1

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".

Article 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.

Article 3

§ 1^{er}. 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 Postscolaire 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.

Article 4

Le fonds est créé pour une durée indéterminée.

CHAPITRE II. - CHAMP D'APPLICATION

Article 5

§ 1^{er}. 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.

Article 5bis

§ 1^{er}. 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

Article 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.

Article 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.

Article 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.

Article 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.

Article 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.

Article 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.

Article 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

Article 13

Le fonds est alimenté par les cotisations dues par les employeurs visés à l'article 5 et l'article 5bis, ainsi que par les intérêts des fonds investis.

Article 14

§ 1^{er}. Sauf mention contraire, les cotisations sont calculées sur les rémunérations brutes des ouvriers et ouvrières visés à l'article 5 et l'article 5bis, 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 :

- à 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..

Auprès 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 équivalant 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 en déans 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 5bis 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° 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 (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 19ter, § 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° 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^o.

§ 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^o.

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^o.

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^o.

Article 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.

Article 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.

Article 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.

Article 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^o 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

Article 19

§ 1^{er}. Les ouvriers et ouvrières visés à l'article 5, § 1^{er} et l'article 5bis, § 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^o (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 5bis;
2. bénéficier 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 5bis § 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

Article 19bis

§1^{er}. Les ouvriers et les ouvrières de moins de 60 ans visés à l'article 5, § 1^{er} et à l'article 5bis, § 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 5bis, § 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^o 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^o 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^o 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 5bis, § 6, ont droit, après avoir épuisé le crédit prévu à l'article 19bis, § 3, 3^o, à l'indemnité prévue à l'article 20bis, 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^o, 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 19bis, § 3, 3^o, à l'indemnité prévue à l'article 20bis 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 19bis, § 3, 3^o, à l'indemnité prévue à l'article

20bis 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 5bis, § 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 19ter, § 1^{er}, a), l'article 19bis 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 du contrat our 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)

Article 19ter

§ 1^{er}. 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 20bis 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 20bis 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 20bis 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 20bis qu'à partir de leur 58ème 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 20bis.

§6. Le collège des présidents peut préciser les modalités d'octroi d'une indemnité forfaitaire équivalente, comme stipulé à l'article 20bis, pour les travailleurs et travailleuses visés à l'article 5bis, § 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 20bis 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 20bis 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 20bis, 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 20bis 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.

Article 19quater

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 19ter 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.

Article 19quinquies

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.

Article 19sexies

§ 1^{er}. 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 20bis,

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 19ter, § 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 19ter. 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 19ter, 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.

Article 19septies

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

Article 20

§ 1^{er}. 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.).

Article 20bis

§1^{er}. Le montant de l'indemnité complémentaire octroyée en vertu de l'article 19ter, 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 19bis, §§ 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, 21bis 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, 21bis 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, 21bis 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, 21bis 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 19ter, 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 19bis, §§ 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 le montant de 38,50 EUR des indemnités complémentaires susmentionnées est porté à 39,27 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, 21bis 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, 21bis 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, 21bis 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, 21bis 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

Article 21

§ 1^{er}. Les ouvriers et ouvrières visés à l'article 5, § 1^{er} et à l'article 5bis, § 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 20bis, § 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 5bis ;

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 5bis, § 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 20bis, § 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 5bis, § 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 20bis 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.

Article 21bis

§ 1^{er}. Les ouvriers et ouvrières visés à l'article 5, § 1^{er} et à l'article 5bis, § 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 20bis, § 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 5bis ;
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 5bis, § 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 20bis, § 2, pour autant qu'ils remplissent les conditions fixées au § 1^{er}.

§3. Si des ouvriers et ouvrière visés à l'article 5bis, § 6 et des ouvriers frontaliers d'entreprises établies en Belgique ne remplissent pas la troisième condition figurant à l'article 21bis, § 1^{er}, une allocation équivalente sera octroyée comme prévu à l'article 20bis, 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.

Article 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.

Article 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

Article 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 assujéti au fonds.

Article 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.

Article 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.

Article 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

Article 26bis

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 5bis, 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.

Article 26ter

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

Article 26quater

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

Article 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

Article 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

Article 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

Article 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"

Article 26nonies

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"

Article 26decies

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

Article 26undecies

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"

Article 26duodecies

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"

Article 26ter decies

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

Article 27

L'exercice prend cours le 1^{er} janvier et se clôture le 31 décembre. L'année 1965 constitue le premier exercice du fonds.

Article 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.

Article 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

Article 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.

C.C.T. 03/07/2017

A.R. 15/07/2018

M.B. 08/08/2018

Date d'enregistrement : 27/09/2017

Numéro d'enregistrement : 141606

Publication enregistrement au M.B. : 05/10/2017

1. Contenu :

- Règlement de pension, suivant les dispositions de la Loi sur les pensions complémentaires ;
- Le FSEM bis l'organisateur du fonds de pension sectoriel ;
- Le FSEM perçoit la cotisation servant à constituer la pension complémentaire et la reverse au Fonds de Pension du Métal ;
- Les droits de pension sont constitués après une période d'affiliation de 12 mois ;
- Sur 80% du rendement réel un rendement de 1,75% maximum et attribué ;
- Le fonds de pension sectoriel prévoit un capital ou une rente (si → de €500 par an) en cas de vie à l'âge de la pension ;
- En cas de décès avant l'âge de la pension, le capital ou la rente est versé aux héritiers ou, le cas échéant, au bénéficiaire désigné ;
- Le fonds de pension du métal est géré paritairement ;
- En cas de départ du secteur, on a le choix de laisser les droits acquis dans le fonds de pension du métal ou de les transférer ;
- Chaque affiliée reçoit une information annuelle concernant sa réserve d'épargne.

2. Remplacement / Prorogation de C.C.T. :

C.C.T. 19/10/2015

A.R. 08/11/2016

M.B. 14/12/2016

3. Durée :A partir du 1^{er} juillet 2017 pour une durée indéterminée**Convention collective de travail du 3 juillet 2017**REGIME DE PENSION SECTORIEL SOCIAL
ET LE REGLEMENT DE PENSION

CHAPITRE 1 – CHAMP D'APPLICATION

Article 1

§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.

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 du règlement CEE n° 1408/71 du Conseil.

§4 - Par ouvriers, il faut entendre les ouvriers et les ouvrières.

CHAPITRE 2 – OBJET

Article 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 engagement de pension 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 est remplacé par le règlement de pension en annexe de cette convention collective de travail, étant entendu que les modifications apportées par la présente convention collective de travail au règlement de pension découlant de la loi du 18 décembre

2015 visant à garantir la pérennité et le caractère social des pensions complémentaires et visant à renforcer le caractère complémentaire par rapport aux pensions de retraite, et sont entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2016.

Article 3

Les parties signataires demandent que la présente convention collective de travail ainsi que l'annexe soient rendues obligatoires le plus rapidement possible par Arrêté royal.

CHAPITRE 3 – DESIGNATION DE L'ORGANISATEUR

Article 4

Conformément à l'article 3, §1, 5^o 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.

Ce fonds sera appelé ci-dessous "l'Organisateur".

CHAPITRE 4 – ACQUISITION DE DROITS DE PENSION

Article 5

Conformément à l'article 17 de la LPC, tous les ouvriers, qui étaient occupés ou seront occupés, durant une période de 12 mois ininterrompue ou non, à compter du 1^{er} avril 2000, 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.

CHAPITRE 5 – OBJECTIF

Article 6

§1 Au profit des personnes visées à l'article 5 de la présente convention collective de travail, 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 une cotisation visant à financer le présent régime de pension sectoriel social.

Le montant de la cotisation et les modalités de perception sont fixés dans les statuts du Fonds de Sécurité d'Existence des Fabrications Métalliques.

§2 Cette cotisation sera utilisée, d'une part, pour financer l'engagement 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 6 – L'ENGAGEMENT DE PENSION

Article 7

§1 - En vue de financer l'engagement de pension individuel, le Fonds de Sécurité d'Existence des Fabrications Métalliques verse en nom et pour compte de l'Organisateur, une cotisation, comme mentionné au §1 de l'annexe 2 de cette convention collective de travail, à l'organisme de pension.

§2 - Cet engagement de pension constitue un engagement de l'Organisateur à l'égard de l'affilié.

CHAPITRE 7 – GESTION ET DESIGNATION DE L'ORGANISME DE PENSION

Article 8

§1 La gestion de l'engagement de pension 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, (agrée par la FSMA, anciennement la Commission Bancaire, Financière et des Assurances sous le numéro 50.585), dont le siège social est établi à 1000 Bruxelles, Galerie Ravenstein 4 boîte 7.

§3 Les règles de gestion de l'engagement 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 sera mis à la disposition des ouvriers affiliés par l'organisme de pension sur simple demande.

§4 Conformément à l'article 41, §1 de la LPC, les statuts de l'organisme de pension 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 et sont exécutées conformément aux statuts coordonnés du Fonds de Pension Métal OFP en date du 22 juin 2017.

CHAPITRE 8 – PAIEMENT DES AVANTAGES

Article 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.

CHAPITRE 9 - ENGAGEMENT DE SOLIDARITE

Article 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 au §2 de l'annexe 2 de 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 10 – GESTION ET DESIGNATION D'UN ORGANISME DE SOLIDARITE

Article 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 OFP, (agrée par la FSMA, anciennement la Commission Bancaire, Financière et des Assurances sous le numéro 50.585), dont le siège social est établi à 1000 Bruxelles, Galerie Ravenstein 4 boîte 7.

§3 Les règles de gestion de l'engagement de solidarité sont fixées dans la convention collective de travail du 12 décembre 2014 relative au fonds de solidarité et le règlement de solidarité, conformément à l'AR du 14 novembre 2003 fixant les règles concernant le financement et la gestion de l'engagement de solidarité (numéro d'enregistrement 125159/CO/111).

CHAPITRE 11 - PROCEDURE RELATIVE A LA SORTIE D'UN TRAVAILLEUR

Article 12

La procédure relative à la sortie d'un travailleur est décrite aux chapitres 13 et 14 du règlement de pension ci-joint.

CHAPITRE 12 - REMPLACEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Article 13

§1 La présente convention collective de travail remplace à partir du 1^{er} juillet 2017 la convention collective de travail du 19 octobre 2015 modifiant le régime de pension sectoriel social et le règlement de pension (numéro d'enregistrement 130657/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 13 – DUREE ET PROCEDURE DE DENONCIATION ET D'ABROGATION

Article 14

§1 La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} juillet 2017 (étant entendu que les modifications apportées par la présente convention collective de travail au règlement de pension découlant de la loi du 18 décembre 2015 entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2016) 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 de pension sectoriel social 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.

A LA CONVENTION CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
DU 3 JUILLET 2017 MODIFIANT LE REGIME DE PENSION
SECTORIEL SOCIAL ET LE REGLEMENT DE PENSION

TABLES DES MATIERES

Chap.

1. Objet
2. Définitions des notions
3. Affiliation
4. Droits et obligations de l'Organisateur
5. Droits et obligations de l'affilié
6. Droits et obligations de l'organisme de pension
7. Objectif de l'engagement de pension sectoriel
8. Paiement des pensions complémentaires
9. Modalités du paiement
10. Forme de paiement
11. Modalités et forme de paiement en cas de décès
12. Réserves acquises
13. Procédure en cas de sortie
14. Procédure en cas de sortie au sens de l'article 2, 16° 2) du présent règlement
15. Comptes du Fonds de Pension Métal OFF
16. Gestion paritaire
17. Rapport de transparence
18. Information annuelle aux affiliés
19. Procédure en cas de non-paiement de la cotisation de pension
20. Protection de la vie privée
21. Droit de modification
22. Date d'entrée en vigueur du règlement de pension

CHAPITRE 1 - OBJET

Article 1

§1 - Le présent règlement de pension sectorielle est établi en exécution de l'article 8 §3 de la convention collective de travail du 3 juillet 2017, remplaçant le régime de pension sectoriel et le règlement de pension.

§2 - Ce règlement de pension définit les droits et obligations de l'Organisateur, de l'organisme de pension, des employeurs, des affiliés et de leurs ayants droit.

Il fixe en outre les conditions d'affiliation et les règles d'exécution du régime de pension sectoriel.

CHAPITRE 2 - DEFINITIONS DES NOTIONS

Article 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.

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 de pension sectoriel a été créé, connu sous la dénomination Commission Paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique.

4° La convention collective de travail du 3 juillet 2017

La convention collective de travail du 3 juillet 2017 modifiant le régime de pension sectoriel et le règlement de pension.

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 de pension complémentaire sectoriel social par les organisations représentatives représentées au sein de la Commission Paritaire 111.

6° L'organisme de pension : le Fonds de Pension Métal OFP

L'institution de retraite professionnelle qui est désignée par l'Organisateur en exécution de la convention collective de travail du 3 juillet 2017 pour la gestion du régime de pension sectoriel est le Fonds de Pension Métal OFP, agréé par la FSMA sous le numéro 50.585.

7° L'engagement de pension

La promesse d'une pension complémentaire faite par l'Organisateur aux affiliés et/ou à leur(s) ayant(s) droit en exécution de la convention collective de travail du 3 juillet 2017.

L'engagement de l'Organisateur est un engagement de pension de type contributions définies sans rendement garanti. L'Organisateur garantit uniquement le paiement de contributions définies mais ne prend aucun engagement en matière de capitalisation de ces contributions définies et ne garantit aucun rendement garanti.

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 3 juillet 2017.

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 ce régime de pension sectoriel, 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 ont reçu leurs réserves acquises au moment de leur sortie selon le présent règlement et qui, conformément à l'article 26, ont laissé leurs réserves acquises auprès de l'organisme de pension.

11° L'ayant droit

L'ayant droit 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 est désignée par écrit par l'affilié au moyen du formulaire prévu à cet effet pour le versement en cas de décès avant la mise à la retraite.

- En cas de plusieurs désignations, la désignation par envoi recommandé a toujours priorité sur celle effectuée par courrier normal.
- Ensuite, le formulaire le plus récent a toujours priorité sur les formulaires plus anciens.

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 quitte le secteur et qu'il choisit de laisser 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.

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 présent engagement de pension sectoriel ;
- 2) soit la fin de l'affiliation en raison du fait que l'ouvrier ne remplit plus les conditions d'affiliation du présent engagement de pension sectoriel, 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 à l'Organisateur. Le montant des cotisations est fixé 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 ou l'âge de la pension, conformément à l'article 2, §1^{er} de l'Arrêté Royal du 23 décembre 1996 portant exécution des articles 15, 16 et 17 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions.

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 de cet engagement de pension, 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 mis 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.

22° La structure d'accueil

Un contrat d'assurance conclu par le Fonds de Pension Métal OFP avec l'accord de l'Organisateur auprès d'une compagnie d'assurance ou d'une caisse commune où les réserves suivantes peuvent être versées :

- 1) 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 ;
- 2) les réserves des affiliés (ou leurs ayant droit) qui ont choisi de transformer leurs prestations acquises en une 'rente' conformément aux dispositions du présent règlement de pension ;
- 3) les réserves et les cotisations des sortants qui demandent à leur nouvel employeur de « poursuivre » leur ancien engagement de pension individuel, dans les limites fixées par la LPC.

CHAPITRE 3 - AFFILIATION

Article 3

§1 - Le règlement de pension s'applique de manière contraignante à tous les ouvriers qui sont (ou seront) liés au 1^{er} janvier 2016 ou après à leur employeur par un contrat de travail, quelle que soit la nature de ce contrat de travail.

§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 ne sont (demeurent) cependant pas (plus) affiliés à cet engagement de pension sectoriel.

§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, demeurent affiliés au présent engagement de pension 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 lorsque l'ouvrier pensionné concerné ne reçoit pas de salaire trimestriel durant un trimestre complet.

Article 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 présent engagement de pension sectoriel.

Article 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.

Cette capitalisation s'effectue :

1. jusqu'au jour du paiement de la pension complémentaire, 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 de l'organisme de pension, dont on déduit les charges d'exploitation, les provisions pour risques et charges et les impôts sur résultat.

Dans une année comptable non clôturée et pour les trimestres clôturés, le rendement net par trimestre est défini sur base du résultat financier de l'organisme de pension dans le trimestre concerné, 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 n'est attribué qu'à concurrence de 80%. Le solde à concurrence de 20% est versé dans une réserve collective. Si les réserves acquises dépassent le montant des cotisations 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 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.

§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 de l'exercice comptable concerné de l'organisme de pension.

CHAPITRE 4 - DROITS ET OBLIGATIONS DE L'ORGANISATEUR

Article 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 3 juillet 2017.

Article 7

§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 §1

de l'annexe n° 2 de la présente convention collective de travail. Le paiement des contributions en exécution du présent engagement de pension est un engagement de l'Organisateur à l'égard de l'affilié.

§2 - Deux fois par mois (les 1 et 15 de chaque mois), l'Organisateur laissera verser, en son nom et pour son compte, au Fonds de Pension Métal OFP les cotisations trimestrielles perçues.

§3 - L'Organisateur garantit uniquement le paiement de contributions définies mais ne prend aucun engagement en matière de capitalisation de ces contributions définies.

L'Organisateur remplira par contre l'obligation concernant la garantie de rendement minimum légal

Article 8

§1 - Une fois par an, au plus tard le 1^{er} juillet, l'Organisateur laissera transmettre en son nom et pour son compte par voie électronique au Fonds de Pension Métal OFP toutes les données requises pour l'exécution de l'engagement de pension du 3 juillet 2017.

§2 - Le Fonds de Pension Métal OFP n'est tenu d'exécuter ses obligations qu'à condition que les données requises soient remises à temps.

Article 9

L'Organisateur transmettra à l'administration du Fonds de Pension Métal OFP toutes les questions des affiliés sur le présent règlement de pension en général ou sur leur dossier personnel en particulier, qui se chargera de répondre à ces questions.

CHAPITRE 5 - DROITS ET OBLIGATIONS DE L'AFFILIE

Article 10

§1 - L'affilié se soumet aux conditions de la convention collective de travail du 3 juillet 2017 qui forme un tout avec le présent règlement de pension.

§2 - L'affilié autorise l'Organisateur à transmettre au Fonds de Pension Métal OFP toutes les informations et justificatifs nécessaires pour que l'organisme

de pension puisse respecter ses obligations à l'égard de l'affilié ou de ses ayants droit.

§3 - L'affilié transmettra 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 de l'affilié ou de son/ses ayants droit.

§4 - Si l'affilié venait à ne pas respecter une condition qui lui est imposée par le présent règlement de pension ou par la convention collective de travail du 3 juillet 2017 et à perdre de ce fait la jouissance d'un quelconque droit, l'Organisateur et l'organisme de pension 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.

Article 11

L'affilié peut toujours adresser ses questions sur le présent règlement de pension en général ou sur son dossier personnel en particulier à l'administration du Fonds de Pension Métal OFP.

CHAPITRE 6 - DROITS ET OBLIGATIONS DE L'ORGANISME DE PENSION

Article 12

§1 - Le Fonds de Pension Métal OFP est responsable de la gestion du présent engagement de pension sectoriel et du paiement de la pension complémentaire découlant de cet engagement 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 des ayants droit et établit à cet effet une déclaration sur les principes de la politique de placement.

Lors du développement de cette politique d'investissement, le Fonds de Pension Métal OFP veillera à un équilibre à long et à court terme.

§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 7 - OBJECTIF DE L'ENGAGEMENT DE PENSION SECTORIEL

Article 13

§1 - L'engagement de pension a 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 à/aux l'ayant(s) droit, 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 8 - PAIEMENT DES PENSIONS COMPLEMENTAIRES

Article 14

Tous les formulaires mentionnés dans ce chapitre peuvent être obtenus auprès de l'administration du Fonds de Pension Métal OFP.

Section 1 - Paiement en cas de mise à la retraite

Article 15

§1 - Le capital de pension complémentaire (ou la rente correspondante) est versé à la mise à la retraite.

§2 - La pension complémentaire 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.

§3 - Au plus tard 3 mois avant que l'âge de la pension ne soit atteint, ou lorsque l'Organisateur ou le Fonds de Pension Métal OFP est 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, mentionnés le montant de ses prestations acquises en vertu du présent engagement de pension sectoriel, ainsi que les formalités à remplir dans le cadre de la liquidation de la pension complémentaire.

Ce courrier vise également à informer l'affilié de la possibilité de convertir le capital en rente, comme le prévoit l'art. 28 §2 de la LPC.

§4 - Afin qu'il soit procédé à la liquidation de la pension complémentaire, l'affilié doit remplir complètement et correctement le formulaire D3, signé et daté, et veiller à ce que les annexes mentionnées ci-après soient transmises au Fonds de Pension Métal OFP :

- une copie de la notification de la décision concernant l'octroi de la pension légale (remise par le Service Fédéral des Pensions) ;
- une copie du recto et verso de la carte d'identité ou du passeport du pays d'origine de l'affilié.

En cas de mise à la retraite à l'âge légal de la pension, le document de notification ci-dessus doit être assorti de(s) annexe(s) mentionnée(s) ci-après :

- une ou plusieurs attestations indiquant les activités que l'affilié a exercées au cours d'une période de référence de 3 ans précédant l'âge légal de la pension ;
 - ou une ou plusieurs attestations d'occupation indiquant les dates de début et de fin d'occupation, le cas échéant complétées de la mention de prestations réduites à la suite d'une prise de crédit-temps ;
 - et/ou une attestation de chômage indiquant qu'il s'agit de chômage involontaire et qu'aucun travail et/ou formation n'a été refusé(e) et en mentionnant si le chômage relève ou non du régime de RCC ;
 - et/ou une attestation émise par l'ONEM, le service de chômage, le VDAB, Actiris ou le Forem, ou tout autre instance compétente, mentionnant qu'il s'agit d'un régime de RCC dans le cadre duquel

l'affilié est demeuré de manière ininterrompue en disponibilité adaptée sur le marché du travail durant les 3 années précédant l'âge légal de la pension conformément à l'article 56, §3 de l'Arrêté Royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage ;

- et/ou une attestation d'invalidité indiquant les dates de début et de fin du contrat de travail et si celle-ci est la conséquence d'une maladie (le cas échéant professionnelle) ou d'un accident (le cas échéant de travail).

§5 - Le cas échéant, le droit de demander la pension complémentaire se prescrit après 5 ans pour les actions qui dérivent ou ayant 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.

A défaut de demande durant le délai précité, le compte individuel de l'affilié concerné revient au Fonds de Pension Métal OFP.

Lorsque la pension complémentaire ne peut pas être payée dans le délai de prescription précité pour des raisons étrangères à l'Organisateur et/ou au Fonds de Pension Métal OFP (et ne constituent pas une force majeure), le compte individuel revient également au Fonds de Pension Métal OFP.

Article 15 bis

La (partie restante de la) pension complémentaire des ouvriers pensionnés qui étaient encore affiliés au régime de pension sectoriel 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 de pension sectoriel conformément à l'article 3 §3 du présent règlement.

Afin de procéder à la liquidation de (la partie restante de) la pension complémentaire, l'affilié doit remplir complètement et correctement le formulaire D6, signé et daté, et veiller à ce que les annexes mentionnées ci-dessous soient transmises au Fonds de Pension Métal OFP :

- une copie de la notification de la décision concernant l'octroi de la pension légale (remise par le Service Fédéral des Pensions) ;
- une copie de l'attestation d'emploi délivrée par l'employeur ;
- une copie recto et verso de la carte d'identité ou du passeport du pays d'origine de l'affilié.

Section 2 - Mesures transitoires en cas de RCC

Article 16

§1 Si un affilié accède au RCC, 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 accèdent au RCC (Régime de Chômage avec Complément d'entreprise) 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 :
 - à partir de l'âge de 60 ans s'ils sont nés avant le 1^{er} janvier 1959 ;
 - à partir de l'âge de 61 ans s'ils sont nés avant le 1^{er} janvier 1960 ;
 - à partir de l'âge de 62 ans s'ils sont nés avant le 1^{er} janvier 1961 ;
 - 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 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.

§4 - L'Organisateur informe mensuellement le Fonds de Pension Métal OFP des nouveaux dossiers RCC dans le secteur. Le cas échéant, le Fonds de Pension Métal OFP écrit aux affiliés concernés en mentionnant la possibilité de demande anticipative dans le cadre du RCC.

§5 - Afin de bénéficier du paiement anticipé de la pension complémentaire dans le cadre du RCC, l'affilié doit remplir complètement et correctement le formulaire D2, signé et daté, et veiller à ce que les annexes mentionnées ci-après soient transmises au Fonds de Pension Métal OFP :

- une copie du C4 RCC (C4 prépension temps plein) ou du C4 DRS-RCC (C4-prépension temps plein) remis par l'employeur ;
- une copie du recto et verso de la carte d'identité ou du passeport du pays d'origine de l'affilié.

§6 - Le cas échéant, le droit de demander la pension complémentaire se prescrit après 5 ans pour les actions qui dérivent ou ayant 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.

A défaut de demande durant le délai précité, le compte individuel de l'affilié concerné revient au Fonds de Pension Métal OFP.

Lorsque la pension complémentaire ne peut pas être payée dans le délai de prescription précité pour des raisons étrangères à l'Organisateur et/ou au Fonds de Pension Métal OFP (et ne constituent pas une force majeure), le compte individuel revient également au Fonds de Pension Métal OFP.

Section 3 - Paiement en cas de décès

Article 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 à ses ayants droit, dans l'ordre défini ci-dessous :

- 1) au profit de son époux(se), si :
 - pas divorcé (ou en instance de divorce) ;
 - pas judiciairement séparé de corps (ou en instance judiciaire de séparation de corps).
- 2) à défaut, au profit de la personne qui cohabite légalement avec l'affilié au sens des articles 1475 à 1479 du Code Civil
- 3) à défaut, au profit d'un bénéficiaire désigné "sous condition"
 - une ou plusieurs personne(s) physique(s), à parts égales ;
 - désignée par écrit à l'aide du formulaire D1 prévu à cet effet ;
 - la révocation d'un bénéficiaire désigné "sous condition" est toujours possible par lettre recommandée adressée au Fonds de Pension Métal OFP ;
 - si, après avoir désigné un bénéficiaire, l'affilié se marie ou cohabite légalement et qu'il existe donc une personne telle que décrite au point 1) ou 2), cette désignation disparaît.
- 4) à défaut, au profit de son/ses enfant(s)
 - ou en cas de représentation, les héritiers de ces enfants en ligne directe, à parts égales

- 5) à défaut, au profit de ses parents, en parts égales
- 6) en cas de décès d'un ou les deux parents, les frères et sœurs remplacent par subrogation le(s) parent(s) défunt(s)
- 7) à défaut,
 - au profit des autres héritiers légaux de l'affilié (et donc pas au profit de la succession de l'affilié)
 - à l'exception de l'Etat belge
- 8) à défaut,
 - 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 ayant 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 l'ayant droit a eu connaissance ou aurait dû raisonnablement avoir connaissance de l'existence de la prestation de décès, de sa qualité de bénéficiaire et de l'évènement qui donne ouverture à l'action.

Le délai de prescription ne court pas contre l'ayant droit qui se trouve par force majeure dans l'impossibilité d'agir dans le délai de prescription précité.

A défaut de demande durant le délai précité, la prestation en cas de décès revient au Fonds de Pension Métal OFP.

Lorsque la prestation en cas de décès ne peut pas être payée dans le délai de prescription précité pour des raisons étrangères à l'Organisateur et/ou au Fonds de Pension Métal OFP (et ne constitue pas une force majeure), elle revient également au Fonds de Pension Métal OFP.

§3 - Le décès d'un affilié peut être notifié au Fonds de Pension Métal OFP par les proches parents, les ayants droit, l'employeur, les organisations syndicales ou l'Organisateur.

De plus, un contrôle périodique des décès éventuels d'affiliés sera effectué par le biais de la Banque Carrefour de Sécurité Sociale.

§4 - Afin de recevoir une prestation en cas de décès, l'ayant(s) droit doit/doivent envoyer le document D4 en cas de décès complètement et correctement rempli (y compris les annexes), signé et daté, au Fonds de pension Métal OFP.

- Si l'ayant droit est la veuve/le veuf ou le cohabitant légal, une copie de l'acte de décès de l'affilié ainsi qu'une copie du recto et verso de la carte d'identité ou du passeport du pays d'origine de l'ayant droit, ou d'un document d'identité similaire, devront être remis.
- Si l'ayant droit est une personne autre que la veuve/le veuf ou que le cohabitant légal, les documents suivants devront également être transmis : une copie de l'acte de notoriété ou de l'acte de succession rédigé par un notaire ou le Service Public Fédéral Finances ; ceci avec la confirmation écrite du notaire qu'aucun héritier n'a renoncé, et avec la preuve que le compte bancaire a été bloqué lorsque l'ayant(s) droit est/sont mineur(s).
- Lorsqu'il y a plusieurs ayants droit, chaque ayant droit (ou son représentant légal) doit remplir pour lui-même le formulaire D4, daté et signé, et le transmettre avec les annexes requises au Fonds de Pension Métal OFP.
- En outre une copie de la fiche salariale de l'affilié décédé du mois dans lequel le décès a eu lieu doit également être transmis.

CHAPITRE 9 - MODALITES DE PAIEMENT

Article 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 de pension sectoriel.

Article 19

§1 - 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 ou de la demande prévue à l'article 16 §1.

L'affilié recevra cette avance au plus tard le 25e jour du mois suivant le mois où il a introduit son dossier complet.

§2 - Le 'solde' (le décompte final) de la pension complémentaire sera payé au plus tard au dernier trimestre de l'année suivante. Le solde est capitalisé conformément à l'article 5 du présent règlement jusqu'à la date du paiement.

CHAPITRE 10 - FORME DE PAIEMENT AU MOMENT DE LA MISE A LA RETRAITE

Article 20

L'affilié peut choisir entre :

- 1) un paiement unique en capital,
- 2) et une conversion en rente annuelle ou viagère.

Le Fonds de Pension Métal OFP informe l'affilié du droit de conversion en rente 2 mois avant la mise à la retraite ou 2 semaines après la prise anticipée de la pension en vertu des mesures transitoires mentionnées à l'article 16 du présent règlement.

Article 21

§1 - L'affilié doit cocher sa préférence sur le formulaire prévu à cet effet.

§2 - Si l'affilié a opté pour le paiement sous la forme d'une rente, le capital, après retenue des cotisations sociales et taxes applicables, est transféré vers la structure d'accueil mentionnée au chapitre 2 du présent règlement et qui est ajoutée à la convention collective de travail du 3 juillet 2017 comme annexe 3. Le capital ainsi déterminé est converti en rente, conformément aux tarifs établis dans le règlement de la structure d'accueil. La réversibilité ou non et/ou l'éventuelle indexation de la rente sont déterminées dans le règlement de la structure d'accueil.

§3 - Une conversion en rente n'est toutefois pas possible lorsque le montant annuel de la rente est dès le départ inférieur au montant annuel minimum prévu à l'article 28, §2 de la LPC, soit 500 € par an (indexés 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 - Lorsque l'affilié ne coche aucune préférence sur le formulaire prévu à cet effet, il est censé opter pour un paiement en capital.

CHAPITRE 11 - MODALITES ET FORMES DE PAIEMENT EN CAS DE DECES

Article 22

§1 - Le(s) ayant(s) droit peut/peuvent toujours choisir :

- 1) soit pour un paiement unique en capital,
- 2) soit pour une conversion en une rente annuelle ou viagère.

Le Fonds de Pension Métal OFP informe le/les ayant(s) droit du droit à la conversion en rente 2 semaines après qu'il a été informé du décès.

§2 - L'ayant droit doit cocher son choix sur le formulaire prévu à cet effet.

Si l'ayant droit a opté pour le paiement sous la forme d'une rente, le capital, après retenue des cotisations sociales et taxes applicables, est transféré vers la structure d'accueil mentionnée au chapitre 2 du présent règlement et qui est ajoutée à la convention collective de travail du 3 juillet 2017 comme annexe 3. Le capital ainsi déterminé est converti en rente, conformément aux tarifs établis dans le règlement de la structure d'accueil.

§3 - Une conversion en rente n'est toutefois pas possible lorsque le montant annuel de la rente est dès le départ inférieur au montant annuel minimum prévu à l'article 28, §2 de la LPC, soit 500 € 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 - Lorsque l'ayant droit n'a coché aucun choix dans le formulaire prévu à cet effet, il est censé opter pour un paiement en capital.

§5 - Si l'ayant droit opte pour une rente, celle-ci ne sera pas cessible.

CHAPITRE 12 - RESERVES ACQUISES

Article 23

§1 - Conformément à l'article 17 de la LPC, un affilié actif doit 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.

§2 - Un affilié actif est affilié durant 12 mois à cet engagement de pension sectoriel s'il a perçu durant au moins 5 trimestres un salaire trimestriel d'une entreprise visée à l'article 1 de la convention collective de travail du 3 juillet 2017.

§3 - Par dérogation au §1, pour le calcul des 12 mois d'affiliation, il sera tenu compte, à la demande de l'affilié, de la période d'affiliation à un autre régime de pension sectoriel, lorsque l'entreprise où l'affilié a été occupé 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.

§4 - 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 événements 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 13 - PROCEDURE EN CAS DE SORTIE AU SENS DE L'ARTICLE 2, 16° 1) ET 3) DU PRESENT REGLEMENT

Article 24

§1 - Lorsqu'un affilié actif sort du régime avant qu'il n'ait été affilié durant 12 mois à ce régime de pension sectoriel, il ne peut prétendre aux réserves ou prestations acquises.

§2 - Les réserves acquises restent au Fonds de Pension Métal OFP.

§3 - Lorsqu'un ancien affilié, tel que visé au §1, s'affilie à nouveau (en étant à nouveau occupé dans une entreprise visée à l'article 1 de la convention collective de travail du 3 juillet 2017), il est toutefois tenu compte de l'ensemble

des périodes d'affiliation au régime de pension sectoriel dans le secteur avant sa réaffiliation pour déterminer le délai d'affiliation de 12 mois (« période d'acquisition »).

§4 - Le montant des réserves acquises au moment de la sortie après la première période d'affiliation est à nouveau placé sur son compte de pension individuel.

Article 25

§1 - Lorsqu'un affilié possédant des réserves acquises (comme prévu à l'article 23 du présent règlement de pension) quitte le régime, l'Organisateur en avertit l'organisme de pension par écrit ou par voie électronique dans l'année.

§2 - La sortie d'un affilié peut aussi être signalée par l'employeur ou par le travailleur même.

Article 26

§1 - Au plus tard 30 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.

§2 - L'affilié sortant dispose à son tour d'un délai de 30 jours (à compter de la notification de l'organisme de pension) pour indiquer son choix parmi les options mentionnées ci-dessous concernant l'utilisation de ses réserves acquises, le cas échéant complétées de la garantie de rendement minimum légal :

1) 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.

2) 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.

3) transférer les réserves acquises vers un autre organisme de pension qui répartit la totalité des bénéfices 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 « l'organisme de pension AR 69 »)

- l'affilié pourra en tout temps choisir lui-même un organisme de pension AR 69.

4) 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.

§3 - Lorsque l'affilié sortant laisse passer le délai de 30 jours susvisé, il est supposé avoir opté pour la possibilité 4).

Toutefois, après écoulement de ce délai de 30 jours, l'affilié pourra en tout temps transférer ses réserves vers un organisme de pension visé aux points 1) 2) ou 3).

§4 - L'organisme de pension veillera à ce que l'option choisie par l'affilié soit réalisée dans les 30 jours après qu'il a été informé de la décision de l'affilié.

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.

Article 26bis

En cas de sortie, l'ancien affilié peut

- poursuivre le paiement des primes par l'intermédiaire du nouvel employeur ;
- uniquement s'il a été affilié durant au moins 42 mois auprès du Fonds de Pension Métal OFP ;
- uniquement s'il n'existe aucun engagement de pension chez le nouvel employeur ;

- les primes versées ne peuvent excéder 1500 € par an (montant non indexé) ;

- si l'affilié a désigné le Fonds de Pension Métal OFP, l'Organisateur dirigera l'affilié pour la perception des nouvelles primes vers la structure d'accueil dont il est question dans l'article 2 22° du présent règlement. Dans ce cadre, se créera une relation directe entre l'organisme de pension qui gère la structure d'accueil et le nouvel employeur de l'affilié sortant.

Article 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 3 juillet 2017), il est considéré comme un nouveau 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.

§2 - Pour déterminer le délai d'affiliation de 12 mois («période d'acquisition»), 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.

CHAPITRE 14 - PROCEDURE EN CAS DE SORTIE AU SENS DE L'ARTICLE 2, 16° 2) DU PRESENT REGLEMENT

Article 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 13 du présent règlement, 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, la possibilité de transférer ses réserves acquises vers un autre organisme de pension ou d'opter pour une poursuite individuelle. 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 13 du présent

règlement. En cas de décès avant la mise à la retraite, les réserves acquises existant à ce moment sont versées au(x) ayant(s) droit.

L'employeur informe l'Organisateur de cette sortie par écrit dans un délai de 30 jours qui suit cette sortie. A son tour, dans un délai de 30 jours qui suit cette information, l'Organisateur informe par écrit le Fonds de Pension Métal OFP de cette sortie. Le Fonds de Pension Métal OFP dispose ensuite d'un délai de 30 jours pour informer l'affilié par écrit de cette sortie et du maintien d'une couverture de décès égale aux réserves acquises.

CHAPITRE 15 - COMPTES DU FONDS DE PENSION METAL OFP

Article 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.

§3 - Les passifs du Fonds de Pension Métal OFP peuvent comprendre :

- 1) les versements aux affiliés ou aux ayants droit ;
- 2) les moins-values des portefeuilles de placement ;
- 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 3 juillet 2017, ne peut en aucune façon prétendre à une partie des actifs se trouvant sur les comptes du Fonds de Pension Métal OFP.

CHAPITRE 16 - GESTION PARITAIRE

Article 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 de membres désignés par les organisations représentatives des travailleurs et pour moitié de membres désignés par l'organisation patronale représentative.

§2 - Le Conseil d'Administration du Fonds de Pension Métal OFP est responsable de la bonne exécution de l'engagement de 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 17 - RAPPORT DE TRANSPARENCE

Article 31

§1 - L'organisme de pension établira un rapport de transparence annuel sur la gestion menée par lui, contenant au minimum les éléments suivants :

- 1) le mode de financement de l'engagement 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 placement ;
- 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 - Après consultation et approbation du Conseil d'Administration, l'organisme de pension mettra ce rapport de transparence à la disposition de l'Organisateur, de l'Assemblée générale et de tout affilié en faisant la demande.

CHAPITRE 18 - INFORMATION ANNUELLE DES AFFILIES

Article 32

§1 - Chaque année (septembre/octobre), l'organisme de pension enverra une fiche de pension à chaque affilié actif. Les affiliés passifs et les affiliés, qui ont déjà reçu une avance sur leur pension complémentaire lors de la mise à la retraite comme prévu à l'article 19 ne reçoivent pas de fiche de pension annuelle, sauf dispositions légales contraires.

§2- Cette fiche de pension contient toutes les données conformément à l'article 26 de la LPC. Les affiliés peuvent consulter à tout moment leur fiche de pension la plus récente sous forme électronique via un module sur le site du Fonds de Pension Métal OFP (www.pfondsmet.be) au moyen de leur carte d'identité et d'un lecteur de carte.

Tous les affiliés peuvent également toujours consulter leurs droits de pension via le site des autorités (www.mypension.be).

§3.- L'organisme de pension communique, sur simple demande de l'affilié, 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.

CHAPITRE 19 - PROCEDURE EN CAS DE NON-PAIEMENT DE LA COTISATION DE PENSION

Article 33

§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 3 juillet 2017 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 3 juillet 2017. 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 20 - PROTECTION DE LA VIE PRIVEE

Article 34

§1 - En vue de la gestion et de l'exécution du régime de pension sectoriel, certaines données à caractère personnel des affiliés et/ou leurs ayant(s) droit 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 qui sont impliqués dans le régime de pension social sectoriel et

sont chargés de sa gestion et de son exécution, s'engagent à respecter la législation concernant la protection de la vie privée lors du traitement de ces données à caractère personnel. Ils pourront traiter les données à caractère personnel dont ils ont eu connaissance dans le cadre du présent règlement de pension exclusivement en vue de la gestion et de l'exécution du régime de pension sectoriel. 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.

§3 - Chaque affilié ou ayant droit dont les données à caractère personnel sont conservées a le droit de consulter et de rectifier ces données, en adressant une demande écrite à l'organisme de pension.

CHAPITRE 21 - DROIT DE MODIFICATION

Article 35

Le règlement de pension est indissociablement lié à la convention collective de travail du 3 juillet 2017.

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 3 juillet 2017.

CHAPITRE 22 - DATE D'ENTREE EN VIGUEUR DU REGLEMENT DE PENSION

Article 36

Le présent règlement de pension entre en vigueur le 1^{er} juillet 2017 et est conclu pour une durée indéterminée, étant entendu que les modifications découlant de la loi du 18 décembre 2015 entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2016.

A LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 3 JUILLET 2017 MODIFIANT LE REGIME DE PENSION SECTORIEL SOCIAL ET LE REGLEMENT DE PENSION

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 dont il est question à l'article 7 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).

A LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 19 OCTOBRE 2015
MODIFIANT LE REGIME DE PENSION SECTORIEL SOCIAL ET LE
REGLEMENT DE PENSION

STRUCTURE D'ACCUEIL
REGLEMENT D'ASSURANCE DE GROUPE

au profit des :

affiliés et anciens affiliés

de :

**Fonds de pension Metal OFP
Galerie Ravenstein 27 Bte 2
1000 Bruxelles**

**N° de preneur : 7313
N° du plan : 4750**

CONVENTION

Entre

Fonds de Pension Métal OFP
Galérie Ravenstein 27 bte 2
1000 Bruxelles

ci-après dénommées "le Preneur d'Assurance"

d'une part

et **integrale**, Caisse commune d'assurances,
dont le siège social est situé à 4000 Liège
place Saint-Jacques 11/101
Entreprise agréée sous le code 1530 pour pratiquer les assurances sur la vie
(Arrêté Royal du 10 novembre 1997)

ci-après dénommée "**integrale**"

d'autre part

il est convenu ce qui suit :

Le Preneur d'Assurance confie à **integrale** la gestion administrative et financière ainsi que la couverture des risques de l'assurance de groupe décrite dans le règlement ci-annexé.

Ce présent règlement et les contrats individuels des affiliés, de même que les conditions générales qui en font partie intégrante, stipulent les droits et obligations de toutes les parties concernées. Le Preneur d'Assurance veille à l'application du règlement et communique sous sa responsabilité tous les renseignements nécessaires à **integrale** concernant la publication, la gestion et la liquidation des contrats d'assurance des affiliés, dans la mesure où la communication de ces informations est imposée au Preneur d'Assurance en vertu du présent règlement.

Les annexes suivantes sont jointes à la présente convention. A défaut, la convention est nulle.

Une copie des statuts du Preneur d'Assurance tels qu'ils ont été publiés au Moniteur Belge, ou un extrait de la Banque Carrefour des Entreprises, une copie du Moniteur Belge ou de tout autre document officiel où apparaissent les noms, prénoms et adresse des personnes qui peuvent valablement engager le Preneur d'Assurance vis-à-vis d'**integrale**, une copie de la carte d'identité des personnes qui signent la présente convention au nom des Preneurs d'Assurance.

4. La présente convention entre en vigueur le 1 janvier 2007.

CONDITIONS PARTICULIERES

1. But et objet de l'assurance de groupe – structure d'accueil

Le Preneur d'Assurance établit, en date du 1 janvier 2007, une assurance de groupe en vue d'instaurer une structure d'accueil.

Dans cette assurance de groupe – structure d'accueil sont versées les réserves :

1. des entrants qui deviennent participants au Fonds de Métal OFP, et qui ont choisi de transférer les réserves constituées dans le fonds de pension de leurs anciens employeurs ou organisateurs vers le Fonds de Pension.
2. des affiliés qui ont atteint l'âge terme ou de leurs ayants-droit, qui ont choisi de transformer leur capital acquis en une rente viagère et ceci conformément au plan de pension qui leur est applicable et dans les limites des dispositions de la loi sur les pensions complémentaires.
3. sont traités également dans cette assurance de groupe – structure d'accueil, les cotisations des personnes qui dans les limites des dispositions de la loi sur les pensions complémentaires, exigent de leur nouvel employeur qu'il retienne ces cotisations de sa rémunération et les verse à une institution de pension acceptée par le fonds de pension.

Les réserves et les primes éventuelles sont versées sur des contrats individuels au nom de l'Affilié(e).

La gestion financière et administrative, ainsi que la couverture des risques de cette assurance, sont confiées à **integrale**.

2. Affiliation

Le règlement d'assurance de groupe est applicable :

- 1 aux entrants au Fonds de pension qui, conformément au règlement de pension au moment de l'affiliation au Fonds de pension ou ultérieurement, demandent le transfert de leurs réserves constituées dans les plans de pension de leurs anciens employeurs, sociétés ou organisateurs vers le Preneur d'Assurance ;
2. a. aux participants au Fonds de Pension qui transforment le capital pension prévu dans le fonds de pension en rente viagère et ce conformément le plan de pension qui leur est applicable et dans les limites des dispositions de la loi sur les pensions complémentaires.
- b. aux ayants-droit des prestations en cas de décès prévus dans le Fonds de pension, qui transforment le capital en rente et ce conformément le plan de pension qui leur est applicable et dans les limites des dispositions de la loi sur les pensions complémentaires

3. à toutes les personnes qui exigent de leur nouvel employeur qu'il retienne des cotisations sur leur rémunération et les verse au Fonds de pension.

Integrale couvre l'Affilié(e) à partir de la date à laquelle il a reçu les documents d'affiliation dûment remplis et signés ou lorsque les données nécessaires ont été transmises par fax ou par e-mail.

Le Preneur d'Assurance ou la personne juridique mandatée par le Preneur d'Assurance procure à **integrale** les données concernant chaque nouvel(le) Affilié(e).

Dans le cas des personnes qui exigent de leur nouvel employeur que ce dernier retienne des cotisations de son salaire et les verse chez le preneur d'assurance, c'est ce nouvel employeur qui devient le Preneur d'assurance du nouveau contrat et qui donne tous les données à **integrale**. A cette fin, une nouvelle convention sera établie entre le nouvel employeur et **integrale**.

3. Prestations

Cet article est d'application sur les opérations prévues à l'article 1.1 et 1.3 du présent règlement.

Les réserves transférées sont en principe destinées au financement des garanties « retraite » et « décès » dans une combinaison de type « Capital Différé avec Remboursement des Réserves en cas de décès avant l'âge terme » (CDARR).

Lors de l'affiliation, l'Affilié(e) peut cependant choisir une des combinaisons suivantes :

- Assurance mixte 10/10, dans laquelle le capital en cas de vie est égal au capital en cas de décès ;
- Assurance mixte 10/15, dans laquelle le capital en cas de vie est égal à 1,5 fois le capital en cas de décès ;
- Assurance mixte 10/20, dans laquelle le capital en cas de vie est égal à 2 fois le capital en cas de décès ;
- Assurance mixte 10/25, dans laquelle le capital en cas de vie est égal à 2,5 fois le capital en cas de décès ;
- Assurance mixte 10/30, dans laquelle le capital en cas de vie est égal à 3 fois le capital en cas de décès.

Au moment de l'affiliation, l'affiliation et l'acceptation de la combinaison d'assurance choisie ne seront pas subordonnées à des formalités médicales.

L'Affilié(e) peut modifier sa combinaison d'assurance à tout moment. Si l'Affilié(e) veut augmenter la garantie en cas de décès, cette modification peut cependant, pour autant que la loi le permette et dans les limites des Conditions Générales, être subordonnée au résultat favorable de formalités médicales.

Il ne sera pas demandé de formalités médicales dans le cas où un changement de la combinaison d'assurance est dicté par une modification des charges familiales ou de l'état civil qui justifie une augmentation du capital risque.

Les répartitions bénéficiaires qui sont accordées annuellement par **intégrale**, viennent en complément des capitaux assurés.

A défaut d'un choix formel avant le décès de l'Affilié(e), la combinaison d'assurance "CDARR" sera d'application.

4. Age terme

Cet article est d'application aux prestations prévues à l'article 1.1 et 1.3 du présent règlement.

L'âge terme est fixé au 1^{er} jour du mois qui suit le 65^{ème} anniversaire de l'Affilié(e).

Le contrat peut être anticipé pendant la période de 5 ans qui précède l'âge de la retraite, pour autant que les dispositions légales le permettent. La liquidation interviendra à la demande de l'Affilié(e). En cas d'anticipation, le montant à verser correspondra aux réserves constituées comme légalement définies.

5. Rentes viagères

Les dispositions de ce chapitre sont uniquement d'application pour les contrats issus de la transformation en rente d'un capital retraite, d'un capital décès ou d'un capital pour orphelin, comme prévu à l'article 1.2 du présent règlement.

La rente est en principe payée annuellement, sauf si le bénéficiaire a choisi explicitement un paiement trimestriel. Il doit communiquer une seule fois ce

choix à **intégrale**, au même temps que le choix éventuel pour la réversibilité et/ou l'indexation de la rente. A défaut de choix :

- pour un bénéficiaire isolé, la rente est uniquement assurée sur la tête du bénéficiaire sans réversibilité et est indexée réévaluée de 2 % ;
- pour un bénéficiaire marié ou un bénéficiaire qui cohabite légalement conformément aux articles 1475 à 1479 du Code civil, la rente sera réversible à 80 % et réévaluée annuellement de 2 % ;
- pour un ayant droit, la rente qui provient d'une transformation de la prestation en cas de décès qui est prévue dans le Fonds de pension, est assurée uniquement sur la tête de l'ayant droit sans réversibilité et réévaluée annuellement de 2 %.

Réversibilité

Si une réversibilité est prévue, une rente de survie est servie au second rentier conformément aux conditions particulières du contrat individuel, après le décès du premier rentier. La rente de survie cesse d'être due au décès du second rentier.

Age des rentiers

L'âge des rentiers sert de base à la détermination du montant de la rente. S'il était constaté que la date de naissance du ou des rentiers indiquée dans les conditions particulières est erronée, le montant de la rente sera, avant tout nouveau paiement d'arrérages, rectifié suivant le tarif et l'âge exact du ou des rentiers. Le bénéficiaire sera éventuellement tenu de rembourser à **intégrale** les sommes perçues auxquelles il n'avait pas droit.

Droit au rachat

Le droit au rachat n'existe à aucun moment pour les assurances de rentes viagères immédiates.

Paiement des arrérages

Le paiement des arrérages se fait en euros par virement sur un compte bancaire du bénéficiaire, les éventuels frais bancaires étant à charge du bénéficiaire.

Integrale peut exiger, avant chaque paiement, le remise d'un certificat de vie délivré par l'officier d'état civil de la localité ou est domicilié le rentier.

Généralités

Après transfert du capital tel que prévu ci-dessus, et ce sous réserve des dispositions légales de la loi sur les pensions complémentaires, les Preneurs d'Assurance ainsi que toutes les entreprises et associations du groupe seront libérés de toutes leurs obligations relatives à ce capital envers l'Affilié, le(s) bénéficiaire(s) et les ayant-droit. Toutes les obligations relatives aux prestations consécutives au transfert (y compris les obligations d'information) seront reprises par **integrale**.

6. Dispositions diverses

L'application des dispositions du règlement du Fonds de Pension concernant les prestations constituées par les transferts de réserve des Affilié(e)s suite à leur désaffiliation auprès du Preneur d'Assurance ne sera pas contrôlée par **integrale**. Le Preneur d'Assurance en demeure responsable.

7. Conditions générales

Les conditions générales de l'assurance de groupe, version 2006.2, sont d'application.

Les conditions particulières prévalent sur les conditions générales dans la mesure où elles y dérogent.

Fait en double exemplaire à Bruxelles, le 5 octobre 2006, avec une copie pour l'organisateur.

C.C.T. 20/11/2006

A.R. 12/08/2008

M.B. 14/10/2008

1. Contenu :

- Le règlement de solidarité suivant les dispositions de la Loi sur les pensions complémentaires ;
- Le FSEM bis est l'organisateur du fonds de pension sectoriel ;
- Le FSEM perçoit la cotisation destinée au financement de la solidarité et la reverse au fonds de solidarité ;
- Le règlement de solidarité est immédiatement d'application sur tous les ouvriers affiliés ;
- Prestations de solidarité à partir du 1/01/07 :
 - Intervention en cas de chômage temporaire à raison de € 1 par jour ;
 - Intervention en cas de maladie à raison de
 - € 35 pour le premier mois FSEM (temps plein)
 - € 20 à partir du deuxième mois FSEM (temps plein)
 - € 17,5 pour le premier mois FSEM (temps partiel)
 - € 10 à partir du deuxième mois FSEM (temps partiel)
 - Intervention € 1000 en cas de décès avant la pension
 - Poursuite de la constitution du volet pension pendant la période qui précède la faillite ;
- Les prestations de solidarité sont ajoutées annuellement à la réserve d'épargne ;
- Le fonds de solidarité est géré paritairement ;
- Chaque affilié reçoit une information annuelle concernant les montants qu'il a reçus de la part du fonds de solidarité ;

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

A partir du 1^{er} janvier 2007 pour une durée déterminée.

Convention collective de travail du 20 novembre 2006

REGLEMENT DE SOLIDARITE DU PENSION SECTORIEL SOCIAL

CHAPITRE 1 - CHAMP D'APPLICATION

Article 1

§ 1. La présente convention s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Commission Paritaire 111 (des constructions métallique, mécanique et électrique), à l'exclusion des employeurs et des ouvriers des entreprises qui ont été exemptées du paiement d'une cotisation destinée au système de pension sectoriel, sur la base d'un accord d'entreprise relatif à l'instauration ou à l'extension d'un système de pension complémentaire, conclu au plus tard le 31 décembre 1999, et pour autant que ce règlement ait été approuvé par le Fonds de Sécurité d'Existence des Fabrications Métalliques (créé par la décision du 13 janvier 1965 de la Commission Paritaire Nationale 111, rendue obligatoire par l'AR du 10 février 1965) et pour autant qu'elles soient également exemptées lors d'une future adaptation des cotisations. Si ces entreprises ne peuvent pas prétendre à une exemption lors de l'augmentation ultérieure de cotisations, elles relèvent intégralement du champ d'application de la présente convention collective de travail.

§ 2. Si le régime d'entreprise susmentionné cesse de s'appliquer pour une raison ou pour une autre, l'employeur concerné et ses ouvriers tombent, dès le moment de cette cessation, sous le coup de la présente convention collective de travail.

§ 3. Sont également exclus du champ d'application de la présente convention les employeurs établis en dehors du territoire national et dont les travailleurs sont détachés en Belgique au sens des dispositions du titre II du règlement (CEE) n°1408/71 du Conseil.

§ 4. Par ouvriers, il y a lieu d'entendre les ouvriers et les ouvrières.

CHAPITRE 2 - OBJET

Article 2

La présente convention collective de travail a pour objet d'instituer, conformément aux dispositions du chapitre 9 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, telle que publiée dans le M.B. du 15 mai 2003, erratum M.B. du 26 mai 2003), un engagement de solidarité à partir du 1^{er} janvier 2007.

La loi du 28 avril 2003 sera dénommée ci-après, en abrégé, la LPC.

Article 3

Les parties signataires demandent que la présente convention collective de travail, en ce compris l'annexe, soit rendue le plus vite possible obligatoire par AR.

CHAPITRE 3 - DESIGNATION DE L'ORGANISATEUR

Article 4

Conformément à l'article 3, §1, 5^o de la LPC, le Fonds de Sécurité d'Existence des Fabrications Métalliques (créé par la décision du 13 janvier 1965 de la Commission Paritaire Nationale 111, rendue obligatoire par l'AR du 10 février 1965) est désigné comme l'Organisateur du présent régime de pension sectoriel social.

Ce fonds sera dénommé ci-après "l'Organisateur".

CHAPITRE 4 - ENGAGEMENT DE SOLIDARITE

Article 5

En vue du financement de l'engagement de solidarité, l'Organisateur versera une cotisation (telle que fixée au §2 de l'annexe 2 de la convention collective de travail du 20 novembre 2006 introduisant un régime de pension sectoriel social et instituant un règlement de pension) à l'organisme de solidarité.

Cet engagement de solidarité est un engagement de l'Organisateur à l'égard de l'affilié.

CHAPITRE 5 - GESTION ET DESIGNATION DE L'ORGANISME DE SOLIDARITE

Article 6

§ 1. La gestion de l'engagement de solidarité comprend les aspects suivants : administration, finances, comptabilité et actuariat.

§ 2. Cette gestion est confiée par l'Organisateur à l'institution de retraite professionnelle : le Fonds de Pension Métal OFP agréé par la Commission Bancaire, Financière et des Assurances sous le n° (numéro), dont le siège social est établi à 1000 Bruxelles, Galerie Ravenstein 27 boîte 2).

CHAPITRE 6 - CONTENU DE L'ENGAGEMENT DE SOLIDARITE

Article 7

Le contenu de l'engagement de solidarité est décrit dans le règlement de solidarité qui est annexé (n° 1) à la présente convention collective de travail et en fait partie intégrante.

CHAPITRE 7 - FINANCEMENT DE L'ENGAGEMENT DE SOLIDARITE

Article 8

Le mode de financement de l'engagement de solidarité est décrit dans le règlement de solidarité qui est annexé à la présente convention collective de travail et en fait partie intégrante.

CHAPITRE 8 - DUREE ET PROCEDURE DE PREAVIS

Article 9

§ 1. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2007 et est conclue pour une durée indéterminée.

§ 2. Cet engagement de solidarité ne peut être supprimé que moyennant le respect de la procédure suivante :

1. La décision d'abroger le régime de pension doit être prise par la Commission Paritaire 111. Conformément à l'article 10 §1 3^o de la LPC,

cette décision n'est valable que si elle obtient 80% des voix des membres effectifs ou suppléants de la Commission Paritaire 111 qui représentent les employeurs et 80% des voix des membres effectifs ou suppléants qui représentent les travailleurs.

2. La décision d'abrogation est notifiée par le Président de la Commission Paritaire à l'Organisateur par lettre recommandée. Il sera toujours tenu compte d'un délai de préavis de 6 mois.

ANNEXE n° 1

A LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 20 NOVEMBRE 2006 PORTANT CREATION DU FONDS DE SOLIDARITE ET INSTITUANT UN REGLEMENT DE SOLIDARITE

TABLE DES MATIERES

Chapitres

1. Objet
2. Définitions
3. Affiliation
4. Droits et obligations de l'Organisateur
5. Droits et obligations de l'affilié
6. But de l'engagement de solidarité
7. Exécution des prestations de solidarité
8. Fonds de solidarité
9. Comptes du fonds de solidarité
10. Gestion paritaire
11. Rapport annuel
12. Information annuelle aux affiliés
13. Protection de la vie privée
14. Droit de modification
15. Fin du règlement de solidarité

CHAPITRE 1 - OBJET

Article 1

§ 1. Le présent règlement de solidarité est établi en exécution de l'article 11, §3 de la convention collective de travail du 20 novembre 2006 portant création d'un régime de pension sectoriel social et instituant un règlement de pension.

§ 2. Ce règlement de solidarité définit les droits et obligations de l'Organisateur, de l'organisme de solidarité, des employeurs et des affiliés ou de leurs ayants droit. Il stipule également les conditions d'affiliation ainsi que les règles d'exécution de l'engagement de solidarité.

Article 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, complétée par ses arrêtés d'exécution tels que publiés dans le M.B. du 15 mai 2003, erratum M.B. du 26 mai 2003).

2° CBFA

La Commission Bancaire, Financière et des Assurances (institution publique qui a été créée par l'article 29 de la loi du 9 juillet 1975 relative au contrôle des entreprises d'assurances, modifiée en dernier lieu par l'AR du 26 mai 2004, M.B. 28 mai 2004, éd.4.)

3° La Commission Paritaire 111

L'organe paritaire au sein duquel le régime de pension a été créé, connu sous le nom de Commission Paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique.

4° La convention collective de travail du 20 novembre 2006

La convention collective de travail du 20 novembre 2006 portant création du fonds de solidarité et instituant un règlement de solidarité.

5° L'Organisateur

Conformément à l'article 3, §1, 5° de la LPC, le Fonds de Sécurité d'Existence des Fabrications Métalliques (créé par la décision du 13 janvier 1965 de la Commission Paritaire Nationale 111, rendue obligatoire par l'AR du 10 février 1965) a été désigné par les organisations représentatives représentées au sein de la Commission Paritaire 111, comme l'Organisateur du régime de pension sectoriel social.

6° L'organisme de solidarité

L'institution de prévoyance qui a été désignée par l'Organisateur en exécution de la convention collective de travail du 20 novembre 2006 pour la gestion de l'engagement de solidarité est le Fonds de Pension Métal OFP, agréé par la CBFA sous le n° (numéro).

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 ayants droit, en exécution de la convention collective de travail du 20 novembre 2006.

8° L'employeur

L'entreprise qui ressortit à la Commission Paritaire 111 et tombe sous le champ d'application de la convention collective de travail du 20 novembre 2006.

9° Les affiliés

L'ensemble des "participants" et des "anciens participants".

10° le participant

L'ouvrier ou l'ouvrière d'un employeur qui ressortit à la Commission Paritaire 111 et tombe sous le champ d'application de la convention collective de travail du 20 novembre 2006 et dont le salaire est soumis aux cotisations de sécurité sociale.

11° L'ancien participant

L'ancien participant qui continue à bénéficier de droits "actuels" ou "différés" conformément à la convention collective de travail du 20 novembre 2006.

12° L'ayant droit

L'ayant droit est la personne physique à laquelle le versement du capital ou de la rente est dû conformément aux dispositions du présent règlement de pension, en cas de décès de l'affilié avant l'âge de la pension.

13° la sortie

La fin du contrat de travail (autrement que par décès ou départ à la retraite) pour autant qu'il n'ait plus été déclaré de salaires trimestriels durant 4 trimestres consécutifs pour le participant chez l'Organisateur.

14° 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.

15° AR Solidarité

AR du 14 novembre 2003
(fixant les prestations de solidarité liées aux régimes de pension complémentaires sociaux), tel que publié dans le Moniteur belge du 14 novembre 2003, p. 55263.

16° AR Financement

AR du 14 décembre 2003

(fixant les règles relatives au financement et à la gestion du régime de solidarité), tel que publié dans le Moniteur belge du 14 novembre 2003, p. 55258.

CHAPITRE 3 - AFFILIATION

Article 3

§ 1. Le règlement de solidarité s'applique obligatoirement à tous les ouvri(e)(è)r(e)s qui sont (ou seront) liés le 1^{er} janvier 2007 (ou après cette date) aux employeurs par un contrat de travail, quelle que soit la nature de ce contrat de travail.

§ 2. Sont toutefois expressément exclus les ouvriers qui sont occupés par ces mêmes employeurs et ont été expressément exclus du paiement des cotisations par les statuts de l'Organisateur.

§ 3. Le présent règlement de solidarité est également d'application à tous les ouvriers qui tombaient sous le champ d'application du régime de pension sectoriel institué par la convention collective de travail du 18 octobre 1999, modifiée par la convention collective de travail du 22 novembre 1999 et celle du 17 septembre 2001 enregistrée sous le n° 53747/CO/1110000 (relative au régime sectoriel de complément au régime légal de pension), dénoncée par l'article 13 de la convention collective de travail du 20 novembre 2006.

Article 4

Le règlement de solidarité s'applique immédiatement aux ouvriers susmentionnés.

La date d'entrée en service chez l'employeur est donc aussi la date d'affiliation à l'organisme de solidarité.

CHAPITRE 4 - DROITS ET OBLIGATIONS DE L'ORGANISATEUR

Article 5

l'Organisateur s'engage envers tous les affiliés à faire tout ce qui est nécessaire à la bonne exécution de la convention collective de travail du 20 novembre 2006.

Article 6

§ 1. La cotisation due par l'Organisateur pour le financement de l'engagement de solidarité est mentionnée au §2 de l'annexe 2 de la convention collective de travail du 20 novembre 2006 introduisant un régime de pension sectoriel social et instituant un règlement de pension.

§ 2. Cet engagement de solidarité constitue un engagement de l'Organisateur à l'égard de l'affilié.

§ 3. l'Organisateur versera trois fois par mois (les 1, 11 et 21 de chaque mois) les cotisations perçues au Fonds de Pension Métal OFP.

Article 7

§ 1. l'Organisateur transmettra une fois par an, au plus tard le 31 juillet, tous les renseignements dont il dispose à ce jour et qui sont nécessaires à l'exécution de la convention collective de travail du 20 novembre 2006, par voie électronique au Fonds de Pension Métal OFP.

§ 2. Le Fonds de Pension Métal OFP n'est tenu à l'exécution de ses obligations que sur la base des renseignements communiqués par l'Organisateur et pour autant que ces renseignements aient été fournis à temps.

Article 8

l'Organisateur s'engage à transmettre à l'administration du Fonds de Pension Métal OFP toutes les questions que l'affilié se pose sur le présent règlement de solidarité en général ou sur son dossier personnel en particulier.

CHAPITRE 5 - DROITS ET OBLIGATIONS DE L'AFFILIE

Article 9

§ 1. L'affilié se soumet aux dispositions de la convention collective de travail du 20 novembre 2006 qui forme un tout avec le règlement de solidarité.

§ 2. L'affilié autorise l'Organisateur à fournir au Fonds de Pension Métal OFP tous les renseignements et justificatifs qui sont nécessaires pour permettre à l'organisme de solidarité de respecter ses obligations envers l'affilié ou ses ayants droit.

§ 3. L'affilié transmet, le cas échéant, les renseignements et justificatifs manquants au Fonds de Pension Métal OFP afin de permettre à l'organisme de solidarité de respecter ses obligations envers l'affilié ou ses ayants droit.

§ 4. Au cas où l'affilié ne remplit pas une obligation qui lui est imposée par le présent règlement de solidarité ou par la convention collective de travail du 20 novembre 2006 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.

Article 10

L'affilié peut toujours adresser ses questions concernant le présent règlement de solidarité en général ou sur son dossier personnel en particulier à l'administration du Fonds de Pension Métal OFP.

CHAPITRE 6 - BUT DE L'ENGAGEMENT DE SOLIDARITE

Article 11

§ 1. L'engagement de solidarité a pour but de gérer les prestations mentionnées ci-dessous (section 1 à section 4 incluse).

§ 2. Les montants des prestations de solidarité (tels que fixés à l'annexe 2 de cette convention collective de travail) seront évalués chaque année par le Conseil d'Administration du Fonds de Pension Métal OFP.

§ 3. Si une modification des montants ou des primes s'impose, ceci fera l'objet d'une convention collective de travail, conclue par les partenaires sociaux du secteur.

§ 4. Les cotisations destinées aux engagements 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

Article 12

§ 1. Pendant la période durant laquelle un participant 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 à l'annexe 2 de la présente convention collective de travail) au compte du travailleur par journée de chômage temporaire indemnisée par le Fonds de Sécurité d'Existence des Fabrications Métalliques.

§ 3. 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.

§ 4. Si l'ouvrier a reçu une demi-indemnité complémentaire du Fonds de Sécurité d'Existence des Fabrications Métalliques, l'indemnité de solidarité sera également réduite de moitié.

§ 5. 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.

§ 6. L'Organisateur transmet ces renseignements (qui se rapportent aux risques qui se sont présentés entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année civile précédente) au plus tard pour le 31 juillet de chaque année au Fonds de Pension Métal OFP.

Section 2 : Le financement de la constitution de la pension complémentaire pendant les périodes de maladie

Article 13

§ 1. Pendant la période durant laquelle un participant 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 à l'annexe 2 de la présente convention collective de

travail) au compte du travailleur par mois de maladie indemnisé par le Fonds de Sécurité d'Existence des Fabrications Métalliques.

§ 3. Par mois indemnisé, il faut entendre chaque mois pour lequel l'ouvrier 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.

§ 4. Si l'ouvrier a reçu une demi-indemnité complémentaire du Fonds de Sécurité d'Existence des Fabrications Métalliques, l'indemnité de solidarité sera également réduite de moitié.

§ 5. 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.

§ 6. L'Organisateur transmet ces renseignements (qui se rapportent aux risques qui se sont présentés entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année civile précédente) au plus tard pour le 31 juillet de chaque année au Fonds de Pension Métal OFP.

Section 3 : Le financement de la constitution de la pension complémentaire pendant les périodes précédant la faillite de l'employeur

Article 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 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.

§ 4. L'Organisateur transmet ces renseignements au plus tard pour le 31 juillet de chaque année au Fonds de Pension Métal OFP.

Section 4 : Une indemnité sous la forme d'une rente en cas de décès pendant la carrière professionnelle

Article 15

§ 1. Au cas où un participant décède avant la date de sa retraite, une indemnité supplémentaire (telle que fixée à l'annexe 2 de la présente convention collective de travail) est allouée à (aux) l'ayant(s) droit par l'organisme de solidarité.

§ 2. Cette indemnité est versée :

- en ajoutant un montant unique au compte du travailleur
- 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 7 - EXECUTION DES PRESTATIONS DE SOLIDARITE

Article 16

§ 1. Les prestations de solidarité telles que décrites aux articles 12 et 13 du règlement de solidarité s'ajoutent chaque année aux comptes des travailleurs.

§ 2. Ces ajouts portent sur les risques qui se sont présentés entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année civile précédente.

§ 3. 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.

Article 17

Pour pouvoir bénéficier du versement de la prestation de solidarité telle que décrite à l'article 15 du règlement de solidarité, les ayants droit doivent suivre la même procédure que celle prévue pour le paiement des avantages en cas de décès dans le cadre du volet pension.

Article 18

§ 1. Le montant total des prestations de solidarité d'une année déterminée est transféré du compte de l'organisme de solidarité au compte de l'organisme de pension, avec la date valeur du 31 décembre de l'année civile visée.

§ 2. La capitalisation des montants versés, pour ce qui est du "chômage temporaire" et de la "maladie", au rendement minimum garanti débutera également le 31 décembre de l'année en question.

CHAPITRE 8 - FONDS DE SOLIDARITE

Article 19

Le fonds de solidarité est un système de réserve collective, qui est géré conformément aux objectifs et aux dispositions définis dans le présent règlement.

CHAPITRE 9 - COMPTES DU FONDS DE SOLIDARITE

Article 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.

§ 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
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 sectoriel de pension, 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 10 - GESTION PARITAIRE

Article 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, de membres désignés par les organisations représentatives des travailleurs et, pour moitié, de membres désignés par les organisations représentatives des employeurs.

§ 2. Le Conseil d'Administration est responsable de la bonne exécution de l'engagement de solidarité ainsi que de l'application du règlement de solidarité.

§ 3. Le Conseil d'Administration prend les décisions relatives à la gestion financière des réserves du fonds de solidarité.

§ 4. Le Conseil d'Administration est mis chaque année en possession par l'organisme de solidarité d'un compte de résultats et d'un bilan du fonds de solidarité.

§ 5. Le Conseil d'Administration reçoit chaque année de l'actuaire désigné un avis annuel portant sur le financement des prestations de solidarité ainsi qu'un commentaire du compte de résultats et du bilan.

§ 6. 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 11 - RAPPORT ANNUEL

Article 22

§ 1. L'organisme de solidarité chargé de l'exécution du présent règlement :

- établit, à la fin de chaque exercice comptable, un compte de résultats ainsi qu'un bilan avec les actifs et les passifs du fonds de solidarité,
- soumet ces documents pour approbation au Conseil d'Administration.

§ 2. Après approbation du Conseil d'Administration, l'organisme de solidarité met les comptes annuels à la disposition de l'Organisateur, ainsi que de tout affilié qui en fait la demande.

CHAPITRE 12 - INFORMATION ANNUELLE AUX AFFILIES

Article 23

§ 1. L'organisme de solidarité communique chaque année aux affiliés les montants qu'ils ont reçus du fonds de solidarité au cours de l'année d'assurance écoulée.

Cette information se limite aux renseignements qui ont été communiqués par l'Organisateur au Fonds de Pension Métal OFP au plus tard le 31 juillet de chaque année.

§ 2. Ces renseignements sont intégrés dans la fiche de pension que le Fonds de Pension Métal OFP (qui est à la fois l'organisme de solidarité et l'organisme de pension) adresse chaque année à tous les participants qui se sont constitué des droits.

CHAPITRE 13 - PROTECTION DE LA VIE PRIVEE

Article 24

§ 1. Afin de gérer le régime des pensions complémentaires, l'Organisateur fournit des données à caractère personnel de l'affilié au Fonds de Pension Métal OFP.

§ 2. Le Fonds de Pension Métal OFP traite ces données en toute confidentialité et dans l'unique but de gérer le régime sectoriel de pension complémentaire, excluant tout autre but commercial ou non.

§ 3. Chaque participant dont les données à caractère personnel sont conservées, a le droit de consulter et de corriger ces données en adressant une demande écrite au Fonds de Pension Métal OFP.

CHAPITRE 14 - DROIT DE MODIFICATION

Article 25

§ 1. Le règlement de solidarité est indissociable de la convention collective de travail du 20 novembre 2006. Par conséquent, ce règlement ne peut être modifié et/ou cesser d'exister que dans la mesure où cette convention collective de travail est modifiée et/ou supprimée.

§ 2. L'ensemble des engagements 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 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 l'actuaire du Fonds de Pension Métal OFP.

CHAPITRE 15 - FIN DU REGLEMENT DE SOLIDARITE

Article 26

§ 1. Le présent règlement de solidarité sort ses effets le 1^{er} janvier 2007 et est conclu pour une durée indéterminée.

Son existence est toutefois liée à l'existence de la convention collective de travail du 20 novembre 2006.

ANNEXE n° 2

A LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
DU 20 NOVEMBRE 2006
PORTANT CREATION DU FONDS DE SOLIDARITE ET
INSTITUANT UN REGLEMENT DE SOLIDARITE

PRESTATIONS DE SOLIDARITE

§ 1. Les montants attribués par journée de chômage temporaire pour lesquels l'Organisateur est engagé et dont il est question à l'art. 12 de cette convention collective de travail s'élèvent au 01/01/2007 à 1€ par jour.

§ 2. Les montants attribués par mois de maladie pour lesquels l'Organisateur est engagé et dont il est question à l'art. 13 de cette convention collective de travail s'élèvent au 01/01/2007 à

- 35€ pour le premier mois fonds (temps plein)
- 20€ à partir du deuxième mois fonds (temps plein)
- 17,5€ pour le premier mois fonds (temps partiel)
- 10€ à partir du deuxième mois fonds (temps partiel)

§ 3. Les informations concernant les montants attribués au financement des cotisations non payées dont il est question à l'art. 14 de cette convention collective de travail, seront communiqués annuellement par l'Organisateur.

§ 4. Les montants attribués en cas de décès pour lesquels l'Organisateur est engagé et dont il est question à l'art. 15 de cette convention collective de travail s'élèvent au 1/1/2007 à 1000€ par décès.

C.C.T. 16/12/2019

A.R.

M.B.

1. Contenu :

CCT modifiant le régime de pension sectoriel social, le règlement de pension et le règlement de solidarité

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

A partir du 1^{er} janvier 2019 pour une durée déterminée.

Convention collective de travail du 16 décembre 2019

MODIFIANT LE REGIME DE PENSION SECTORIEL SOCIAL,
LE REGLEMENT DE PENSION ET LE REGLEMENT DE SOLIDARITE

CHAPITRE 1 – CHAMP D'APPLICATION

Article 1

§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 et ouvrières concerné(e)s 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 ouvriers et les ouvrières.

CHAPITRE 2 – OBJET

Article 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 engagement de pension 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 2018 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 2018 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} juillet 2019, les règlements de pension et de solidarité existants ont été remplacés par les règlements de pension et de solidarité 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 en ajoutant un annexe A contenant les règles relatives aux situations visées par cet annexe. L'annexe A fait partie intégrante de la présente convention collective de travail.

Article 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 3 – DESIGNATION DE L'ORGANISATEUR

Article 4

Conformément à l'article 3, §1, 5^o 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.

Ce fonds sera appelé ci-dessous "l'Organisateur".

CHAPITRE 4 – ACQUISITION DE DROITS DE PENSION

Article 5

Conformément à l'article 17 de la LPC et conformément à l'article 23 de l'annexe 1 à cette convention collective du travail, 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 5 – OBJECTIF

Article 6

§1. Au profit des personnes ayant droit à la pension complémentaire sectorielle, 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 une cotisation visant à financer le présent régime de pension sectoriel social.

Le montant de la cotisation et les modalités de perception sont fixés dans les statuts du Fonds de Sécurité d'Existence des Fabrications Métalliques.

§2. Cette cotisation sera utilisée, d'une part, pour financer l'engagement 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 6 – L'ENGAGEMENT DE PENSION

Article 7

§1. En vue de financer l'engagement de pension, le Fonds de Sécurité d'Existence des Fabrications Métalliques verse en nom et pour compte de l'Organisateur, une cotisation, comme mentionné au §1 de l'annexe 2 de cette convention collective de travail, à l'organisme de pension.

§2. Cet engagement de pension constitue un engagement de l'Organisateur à l'égard de l'affilié.

CHAPITRE 7 – GESTION ET DESIGNATION DE L'ORGANISME DE PENSION

Article 8

§1. La gestion de l'engagement de pension 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, (agrée par la FSMA, anciennement la Commission Bancaire, Financière et des Assurances sous le numéro 50.585), dont le siège social est établi à 1000 Bruxelles, Galerie Ravenstein 4 boîte 7.

§3. Les règles de gestion de l'engagement 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 sera mis à la disposition des affiliés par l'organisme de pension sur simple demande.

§4. Conformément à l'article 41, §1 de la LPC, les statuts de l'organisme de pension 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 et sont exécutées conformément aux statuts coordonnés du Fonds de Pension Métal OFP en date du 22 juin 2017.

CHAPITRE 8 – PAIEMENT DES AVANTAGES

Article 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.

CHAPITRE 9 – ENGAGEMENT DE SOLIDARITE

Article 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 au §2 de l'annexe 2 de 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 10 – GESTION ET DESIGNATION D'UN ORGANISME DE SOLIDARITE

Article 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 OFP, (agrée par la FSMA, anciennement la Commission Bancaire, Financière et des Assurances sous le numéro 50.585), dont le siège social est établi à 1000 Bruxelles, Galerie Ravenstein 4 boîte 7.

§3. Les règles de gestion de l'engagement de solidarité sont fixées dans un règlement de solidarité repris en annexe 4 de cette convention collective de travail et dont il fait partie intégrante.

Le règlement de solidarité sera mis à la disposition des ouvriers affiliés par l'organisme de solidarité sur simple demande.

CHAPITRE 11 – PROCEDURE RELATIVE A LA SORTIE D'UN TRAVAILLEUR

Article 12

La procédure relative à la sortie d'un travailleur est décrite aux chapitres 13 et 14 du règlement de pension ci-joint.

CHAPITRE 12 – REMPLACEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Article 13

§1. La présente convention collective de travail remplace à partir du 1^{er} janvier 2019 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)).

§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 13 – DUREE ET PROCEDURE DE DENONCIATION ET D'ABROGATION

Article 14

§1. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2019 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 de pension sectoriel social 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.

ANNEXE A A LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 16 DECEMBRE 2019 MODIFIANT LE REGIME DE PENSION SECTORIEL SOCIAL, LE REGLEMENT DE PENSION ET LE REGLEMENT DE SOLIDARITE

REGLES SPECIALES

Partie 1

Article 1

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".

Article 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 de pension social sectoriel 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).

Article 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

Article 4

Pour les ouvriers affiliés au système sectoriel social de pension 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 1 [16°] et chapitre 13 (particulièrement l'article 25) du règlement de pension et à l'article 1 [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 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.

Les règlements de pension et de solidarité, ajoutés comme annexes n° 1 et n° 2 à 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, 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 16 DECEMBRE 2019 MODIFIANT LE REGIME DE PENSION SECTORIEL SOCIAL, LE REGLEMENT DE PENSION ET LE REGLEMENT DE SOLIDARITE

REGLEMENT DE PENSION

TABLES DES MATIERES

Chap.

1. Objet
2. Définitions des notions
3. Affiliation
4. Droits et obligations de l'Organisateur
5. Droits et obligations de l'affilié
6. Droits et obligations de l'organisme de pension
7. Objectif de l'engagement de pension sectoriel
8. Paiement des pensions complémentaires
9. Modalités du paiement
10. Forme de paiement
11. Modalités et forme de paiement en cas de décès
12. Réserves acquises
13. Procédure en cas de sortie
14. Procédure en cas de sortie au sens de l'article 2, 16° 2) du présent règlement
15. Comptes du Fonds de Pension Métal OFP
16. Gestion paritaire
17. Rapport de transparence
18. Information annuelle aux affiliés
19. Procédure en cas de non-paiement de la cotisation de pension
20. Traitement et protection des données personnelles
21. Droit de modification
22. Date d'entrée en vigueur du règlement de pension

CHAPITRE 1 - OBJET

Article 1

§1. Le présent règlement de pension sectorielle est établi en exécution de l'article 8 §3 de la convention collective de travail du 16 décembre 2019 modifiant le régime de pension sectoriel, le règlement de pension et le règlement de solidarité.

§2. Ce règlement de pension définit les droits et obligations de l'Organisateur, de l'organisme de pension, des employeurs, des affiliés et de leurs ayants droit.

Il fixe en outre les conditions d'affiliation et les règles d'exécution du régime de pension sectoriel.

CHAPITRE 2 - DEFINITIONS DES NOTIONS

Article 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 règlement (ou une annexe au règlement) ne 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 de pension sectoriel a été créé, connu sous la dénomination Commission Paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique.

4° La convention collective de travail du 16 décembre 2019

La convention collective de travail du 16 décembre 2019 modifiant le régime de pension sectoriel, le règlement de pension et le règlement de solidarité.

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 de pension complémentaire sectoriel social par les organisations représentatives représentées au sein de la Commission Paritaire 111.

6° L'organisme de pension : le Fonds de Pension Métal OFP

L'institution de retraite professionnelle qui est désignée par l'Organisateur en exécution de la convention collective de travail du 16 décembre 2019 pour la gestion du régime de pension sectoriel est le Fonds de Pension Métal OFP, agréé par la FSMA sous le numéro 50.585.

7° L'engagement de pension

La promesse d'une pension complémentaire faite par l'Organisateur aux affiliés et/ou à leur(s) ayant(s) droit en exécution de la convention collective de travail du 16 décembre 2019.

L'engagement de l'Organisateur est un engagement de pension de type contributions définies sans rendement garanti. L'Organisateur garantit uniquement le paiement de contributions définies mais ne prend aucun engagement en matière de capitalisation de ces contributions définies et ne garantit aucun rendement garanti.

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 16 décembre 2019.

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 ce régime de pension sectoriel, 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 ont reçu leurs réserves acquises au moment de leur sortie selon le présent règlement et qui, conformément à l'article 26, 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 type d'apprenti ou en combinaison avec le type d'apprenti 2, 027 et 035 tous deux combinés au type d'apprenti 2.

11° L'ayant droit

L'ayant droit 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 est désignée par écrit par l'affilié au moyen du formulaire prévu à cet effet pour le versement en cas de décès avant la mise à la retraite.

En cas de plusieurs désignations, la désignation par envoi recommandé a toujours priorité sur celle effectuée par courrier normal.

Ensuite, le formulaire le plus récent a toujours priorité sur les formulaires plus anciens.

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 quitte le secteur et qu'il choisit de laisser 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.

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 présent engagement de pension sectoriel ;

2) soit la fin de l'affiliation en raison du fait que l'ouvrier ne remplit plus les conditions d'affiliation du présent engagement de pension sectoriel, 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 à l'Organisateur. Le montant des cotisations est fixé 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 ou l'âge de la pension, 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 de cet engagement de pension, 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 mis 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 mis 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 2019, 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 3 de cette convention collective de travail du 16 décembre 2019, dont il fait partie intégrante.

Les réserves entrantes versées dans cette structure d'accueil sont gérées dans un compartiment séparé au sein du patrimoine distinct au sein du Fonds de Pension Métal OFP.

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 16 décembre 2019,.

25° Le rentier

Il existe 2 catégories de rentiers :

- 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 OFP.
- L'ayant droit 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 OFP.

CHAPITRE 3 - AFFILIATION

Article 3

§1. Le règlement de pension s'applique de manière contraignante à tous les ouvriers qui sont (ou seront) liés au 1^{er} janvier 2019 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 015 sans type d'apprenti ou en combinaison avec le type d'apprenti 2, 027 et 035, tous deux combinés au type d'apprenti 2.

§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 ne sont (demeurent) cependant pas (plus) affiliés à cet engagement de pension sectoriel.

§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, demeurent affiliés au présent engagement de pension 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 janvier 2018 : lorsque dans les données DmfA une date de fin de l'emploi s'est mentionnée pour l'ouvrier pensionné concerné.

Article 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 présent engagement de pension sectoriel.

Article 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.

Cette capitalisation s'effectue :

1. jusqu'au jour du paiement de la pension complémentaire, 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 au sein de l'organisme de pension dans lequel l'engagement de pension est géré, 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 au sein de l'organisme de pension dans lequel l'engagement de pension est géré, 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 n'est attribué qu'à concurrence de 80%. Le solde à concurrence de 20% est versé dans une réserve collective.

Si les réserves acquises dépassent le montant des cotisations 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 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.

§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 au sein de l'organisme de pension dans lequel l'engagement de pension est géré.

CHAPITRE 4 - DROITS ET OBLIGATIONS DE L'ORGANISATEUR

Article 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 16 décembre 2019.

Article 7

§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 §1 de l'annexe n° 2 de la présente convention collective de travail.

Le paiement des contributions en exécution du présent engagement de pension est un engagement de l'Organisateur à l'égard de l'affilié.

§2. Deux fois par mois, l'Organisateur fera verser, en son nom et pour son compte, au Fonds de Pension Métal OFP les cotisations trimestrielles perçues.

§3. L'Organisateur garantit uniquement le paiement de contributions définies mais ne prend aucun engagement en matière de capitalisation de ces contributions définies.

L'Organisateur remplira par contre l'obligation concernant la garantie de rendement minimum légal

Article 8

§1. L'Organisateur fournira tous les renseignements nécessaires à intervalles réguliers au Fonds de Pension Métal OFP pour l'exécution de l'engagement de pension du 16 décembre 2019.

§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 transmises par la suite.

Article 9

L'Organisateur transmettra à l'administration du Fonds de Pension Métal OFP toutes les questions des affiliés sur le présent règlement de pension en général ou sur leur dossier personnel en particulier, qui se chargera de répondre à ces questions.

CHAPITRE 5 - DROITS ET OBLIGATIONS DE L'AFFILIE

Article 10

§1. L'affilié se soumet aux conditions de la convention collective de travail du 16 décembre 2019 qui forme un tout avec le présent règlement de pension.

§2. L'affilié transmettra 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 de l'affilié ou de son/ses ayants droit.

§3. Si l'affilié venait à ne pas respecter une condition qui lui est imposée par le présent règlement de pension ou par la convention collective de travail du 16 décembre 2019 et à perdre de ce fait la jouissance d'un quelconque droit, l'Organisateur et l'organisme de pension 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.

Article 11

L'affilié peut toujours adresser ses questions sur le présent règlement de pension en général ou sur son dossier personnel en particulier à l'administration du Fonds de Pension Métal OFP.

CHAPITRE 6 - DROITS ET OBLIGATIONS DE L'ORGANISME DE PENSION

Article 12

§1. Le Fonds de Pension Métal OFP est responsable de la gestion du présent engagement de pension sectoriel et du paiement de la pension complémentaire découlant de cet engagement 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 des ayants droit et établit à cet effet une déclaration sur les principes de la politique de placement.

Lors du développement de cette politique d'investissement, le Fonds de Pension Métal OFP veillera à un équilibre à long et à court terme.

§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 7 - OBJECTIF DE L'ENGAGEMENT DE PENSION SECTORIEL

Article 13

§1. L'engagement de pension a 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 à/aux l'ayant(s) droit, 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 8 - PAIEMENT DES PENSIONS COMPLEMENTAIRES

Article 14

Tous les formulaires mentionnés dans ce chapitre peuvent être obtenus auprès de l'administration du Fonds de Pension Métal OFP.

Section 1 - Paiement en cas de mise à la retraite

Article 15

§1. Le capital de pension complémentaire (ou la rente correspondante) est versé à la mise à la retraite.

§2. La pension complémentaire 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.

§3. Au plus tard 3 mois avant que l'âge de la pension ne soit atteint, ou lorsque l'Organisateur ou le Fonds de Pension Métal OFP est 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, mentionnés le montant de ses prestations acquises en vertu du présent engagement de pension sectoriel, ainsi que les formalités à remplir dans le cadre de la liquidation de la pension complémentaire.

§4. Afin qu'il soit procédé à la liquidation de la pension complémentaire, l'affilié doit remplir complètement et correctement le formulaire D3, signé et daté, et veiller à ce que les annexes mentionnées ci-après soient transmises au Fonds de Pension Métal OFP :

- une copie du recto et verso de la carte d'identité ou du passeport du pays d'origine de l'affilié ;
- uniquement sur demande explicite du Fonds de Pension Métal OFP : une copie de la notification de la décision concernant l'octroi de la pension légale (remise par le Service Fédéral des Pensions) si le Fonds de Pension

Métal OFP ne dispose pas encore de cette preuve par le biais d'un flux de données pour lequel il est habilité.

En cas de mise à la retraite à l'âge légal de la pension, le document de notification ci-dessus doit être assorti de(s) annexe(s) mentionnée(s) ci-après :

- une ou plusieurs attestations indiquant les activités que l'affilié a exercées au cours d'une période de référence de 3 ans précédant l'âge légal de la pension ;
- ou une ou plusieurs attestations d'occupation indiquant les dates de début et de fin d'occupation, le cas échéant complétées de la mention de prestations réduites à la suite d'une prise de crédit-temps ;
- et/ou une attestation de chômage indiquant qu'il s'agit de chômage involontaire et qu'aucun travail et/ou formation n'a été refusé(e) et en mentionnant si le chômage relève ou non du régime de RCC ;

et/ou une attestation émise par l'ONEM, le service de chômage, le VDAB, Actiris ou le Forem, ou tout autre instance compétente, mentionnant qu'il s'agit d'un régime de RCC dans le cadre duquel l'affilié est demeuré de manière ininterrompue en disponibilité adaptée sur le marché du travail durant les 3 années précédant l'âge légal de la pension conformément à l'article 56, §3 de l'AR du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage ;

et/ou une attestation d'invalidité indiquant les dates de début et de fin du contrat de travail et si celle-ci est la conséquence d'une maladie (le cas échéant professionnelle) ou d'un accident (le cas échéant de travail).

Article 15 bis

La (partie restante de la) pension complémentaire des ouvriers pensionnés qui étaient encore affiliés au régime de pension sectoriel 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 de pension sectoriel 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 le montant de ses réserves acquises à ce moment-là au sein du régime de pension sectoriel social ainsi que les formalités à remplir dans le cadre du paiement de la pension complémentaire.

Afin de procéder à la liquidation de (la partie restante de) la pension complémentaire, l'affilié doit remplir complètement et correctement le formulaire D6, signé et daté, et veiller à ce que les annexes mentionnées ci-dessous soient transmises au Fonds de Pension Métal OFP :

- une copie de l'attestation d'emploi délivrée par l'employeur ;
- une copie recto et verso de la carte d'identité ou du passeport du pays d'origine de l'affilié ;
- uniquement sur demande explicite du Fonds de Pension Métal OFP : une copie de la notification de la décision concernant l'octroi de la pension légale (remise par le Service Fédéral des Pensions) si le Fonds de Pension Métal OFP ne dispose pas encore de cette preuve par le biais d'un flux de données pour lequel il est habilité.

Article 15 ter

Le cas échéant, le droit de demander la pension complémentaire se prescrit après 5 ans pour les actions qui dérivent ou ayant 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.

A défaut de demande durant le délai précité, le compte individuel de l'affilié concerné revient au Fonds de Pension Métal OFP.

Lorsque la pension complémentaire ne peut pas être payée dans le délai de prescription précité pour des raisons étrangères à l'Organisateur et/ou au Fonds de Pension Métal OFP (et ne constituent pas une force majeure), le compte individuel revient également au Fonds de Pension Métal OFP.

Section 2 - Mesures transitoires en cas de RCC

Article 16

§1. Si un affilié accède au RCC, 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 accèdent au RCC (Régime de Chômage avec Complément d'entreprise) 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 :

- à partir de l'âge de 60 ans s'ils sont nés avant le 1^{er} janvier 1959 ;
- à partir de l'âge de 61 ans s'ils sont nés avant le 1^{er} janvier 1960 ;
- à partir de l'âge de 62 ans s'ils sont nés avant le 1^{er} janvier 1961 ;
- 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 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.

§4. L'Organisateur informe mensuellement le Fonds de Pension Métal OFP des nouveaux dossiers RCC dans le secteur.

Le cas échéant, le Fonds de Pension Métal OFP écrit aux affiliés concernés en mentionnant la possibilité de demande anticipative dans le cadre du RCC.

§5. Afin de bénéficier du paiement anticipé de la pension complémentaire dans le cadre du RCC, l'affilié doit remplir complètement et correctement le formulaire D2, signé et daté, et veiller à ce que les annexes mentionnées ci-après soient transmises au Fonds de Pension Métal OFP :

- une copie du C4 RCC (C4 prépension temps plein) ou du C4 DRS-RCC (C4-prépension temps plein) remis par l'employeur ;
- une copie du recto et verso de la carte d'identité ou du passeport du pays d'origine de l'affilié.

Section 3 - Paiement en cas de décès

Article 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 à ses ayants droit, dans l'ordre défini ci-dessous :

- 1) au profit de son époux(se), si :
 - pas divorcé (ou en instance de divorce) ;
 - pas judiciairement séparé de corps (ou en instance judiciaire de séparation de corps).
- 2) à défaut, au profit de la personne qui cohabite légalement avec l'affilié au sens des articles 1475 à 1479 du Code Civil

- 3) à défaut, au profit d'un bénéficiaire désigné "sous condition"
 - une ou plusieurs personne(s) physique(s), à parts égales ;
 - désignée par écrit à l'aide du formulaire D1 prévu à cet effet ;
 - la révocation d'un bénéficiaire désigné "sous condition" est toujours possible par lettre recommandée adressée au Fonds de Pension Métal OFP ;
 - si, après avoir désigné un bénéficiaire, l'affilié se marie ou cohabite légalement et qu'il existe donc une personne telle que décrite au point 1) ou 2), cette désignation disparaît.
- 4) à défaut, au profit de son/ses enfant(s)
 - ou en cas de représentation, les héritiers de ces enfants en ligne directe, à parts égales
- 5) à défaut, au profit de ses parents, en parts égales
- 6) en cas de décès d'un ou les deux parents, les frères et sœurs remplacent par subrogation le(s) parent(s) défunt(s)
- 7) à défaut, au profit des autres héritiers légaux de l'affilié (et donc pas au profit de la succession de l'affilié) à l'exception de l'Etat belge
- 8) à défaut, 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 ayant 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 l'ayant droit a eu connaissance ou aurait dû raisonnablement avoir connaissance de l'existence de la prestation de décès, de sa qualité de bénéficiaire et de l'évènement qui donne ouverture à l'action.

Le délai de prescription ne court pas contre l'ayant droit qui se trouve par force majeure dans l'impossibilité d'agir dans le délai de prescription précité.

A défaut de demande durant le délai précité, la prestation en cas de décès revient au Fonds de Pension Métal OFP.

Lorsque la prestation en cas de décès ne peut pas être payées dans le délai de prescription précité pour des raisons étrangères à l'Organisateur et/ou

au Fonds de Pension Métal OFP (et ne constitue pas une force majeure), elle revient également au Fonds de Pension Métal OFP.

§3. Le décès d'un affilié peut être notifié au Fonds de Pension Métal OFP par les proches parents, les ayants droit, l'employeur, les organisations syndicales ou l'Organisateur.

Après avoir été informé de la date de décès, le Fonds de Pension Métal OFP adressera un courrier au domicile de l'affilié décédé appelant l'/les ayant(s) droit à remplir les formalités nécessaires en vue du paiement de la pension complémentaire.

§4. Afin de recevoir une prestation en cas de décès, l'/les ayant(s) droit doit/doivent envoyer le document D4 en cas de décès complètement et correctement rempli (y compris les annexes), signé et daté, au Fonds de pension Métal OFP.

- Si l'ayant droit est la veuve/le veuf ou le cohabitant légal, une copie de l'acte de décès de l'affilié ainsi qu'une copie du recto et verso de la carte d'identité ou du passeport du pays d'origine de l'ayant droit, ou d'un document d'identité similaire, devront être remis.

- Si l'ayant droit est une personne autre que la veuve/le veuf ou que le cohabitant légal, les documents suivants devront également être transmis : une copie de l'acte de notoriété ou de l'acte de succession rédigé par un notaire ou le Service Public Fédéral Finances, le cas échéant complétée par une « déclaration de renonciation » devant notaire et avec la preuve que le compte bancaire a été bloqué lorsque l'/les ayant(s) droit est/sont mineur(s).

- Lorsqu'il y a plusieurs ayants droit, chaque ayant droit (ou son représentant légal) doit remplir pour lui-même le formulaire D4, daté et signé, et le transmettre avec les annexes requises au Fonds de Pension Métal OFP.

- Si le Fonds de Pension Métal ne dispose pas encore de toutes les données salariales de l'affilié décédé (jusqu'à la date de son décès), il sera en outre demandé à l'ayant droit (aux ayants droit) de fournir une copie de la fiche salariale du mois dans lequel le décès a eu lieu si l'affilié décédé était encore actif auprès d'un employeur ressortissant à la Commission paritaire 111.

Article 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 de pension sectoriel.

Article 19

§1. Lorsque l'affilié ou l'ayant droit 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 ou de la demande prévue à l'article 16 §1.

L'affilié, respectivement l'ayant droit, qui a opté pour un paiement unique en capital, recevra une avance au plus tard le 25ème jour du mois suivant le mois durant lequel l'organisme de pension a reçu les documents nécessaires et les modalités de choix, comme décrit respectivement aux articles 20, 21 et 22, sur 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 jusqu'à la date du paiement.

§2. Si l'affilié ou l'ayant droit opte pour la conversion de la pension complémentaire en une rente viagère trimestrielle, 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 suivant, 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 jusqu'à la date de paiement, conformément à l'article 5 du présent règlement.

Article 20

§1. L'affilié peut toujours choisir entre :

- 1) soit, un paiement unique en capital
- 2) soit une conversion en rente viagère trimestrielle, 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 à l'affilié est effectué à la fin du trimestre au cours duquel l'affilié décède.

Le choix ci-dessus est unique et est communiqué par l'affilié au Fonds de Pension Métal OFP.

Le Fonds de Pension Métal OFP informe l'affilié de la possibilité de convertir le capital en rente, comme prévu à l'article 28 §1 de la LPC par le biais de ses notifications ex ante périodiques. 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).

Article 21

§1. L'affilié doit cocher sa préférence sur le formulaire prévu à cet effet.

§2. Si l'affilié a opté pour le paiement sous forme de rente, 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.

§3. Lorsque l'affilié ne coche aucune préférence sur le formulaire prévu à cet effet, il est censé opter pour un paiement en capital.

CHAPITRE 11 - MODALITES ET FORMES DE PAIEMENT EN CAS DE DECES

Article 22

§1. Le(s) ayant(s) droit peut/peuvent toujours choisir :

- 1) soit pour un paiement unique en capital,
- 2) soit pour une conversion en une rente viagère trimestrielle 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 à l'ayant droit est effectué à la fin du trimestre au cours duquel l'ayant droit décède.

§2 Le Fonds de Pension Métal OFP informe l'ayant droit de la possibilité de convertir le capital en rente, comme prévu à l'article 28 §1 de la LPC par le biais de sa notification.

§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. L'ayant droit doit cocher sa préférence sur le formulaire prévu à cet effet.

Si l'ayant droit a opté pour le paiement sous forme de rente, 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, en tenant compte des choix opérés par l'affilié concernant la cessibilité, la revalorisation et les délais de

rentes ou, à défaut, des options standard mentionnées à l'article 20 §1 2), 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. Lorsque l'ayant droit n'a coché aucun choix dans le formulaire prévu à cet effet, il est censé opter pour un paiement en capital.

CHAPITRE 12 - RESERVES ACQUISES

Article 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 16 décembre 2019 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 où l'affilié a été occupé 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 n'atteignait pas encore la période d'acquisition de 12 mois au 31 décembre 2018, 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 16 décembre 2019) 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 événements 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 13 - PROCEDURE EN CAS DE SORTIE AU SENS DE L'ARTICLE 2, 16° 1) ET 3) DU PRESENT REGLEMENT

Article 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.

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 16 décembre 2019), 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.

Article 25

§1. L'affilié est considéré comme « sorti » lorsque l'une des deux situations suivantes se présente :

- 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.
- Aucune déclaration DmfA pour l'affilié n'a été effectuée par un employeur ressortissant à la Commission paritaire 111 durant deux trimestres consécutifs.

§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. Ces examens sont réalisés au moins une fois par an.

Article 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 euro.

§2. Si les réserves acquises au moment de la sortie sont inférieures ou égales à 150 euro, 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 euro, 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) 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.
- 2) 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.
- 3) 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 « l'organisme de pension AR 69 »)
 - l'affilié pourra en tout temps choisir lui-même un organisme de pension AR 69.
- 4) 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.

Lorsque cet affilié laisse passer le délai de trente jours susvisé, il est supposé avoir opté pour la possibilité 4).

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 points 1) 2) ou 3).

§4. L'organisme de pension veillera à ce que l'option choisie par l'affilié soit réalisée dans les trente jours après qu'il a été informé de la décision de l'affilié.

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.

Article 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 16 décembre 2019), il est considéré comme un nouveau 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.

§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).

CHAPITRE 14 - PROCEDURE EN CAS DE SORTIE AU SENS DE L'ARTICLE 2, 16° 2) DU PRESENT REGLEMENT

Article 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 13 du présent règlement, 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, 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 13 du présent règlement.

En cas de décès avant la mise à la retraite, les réserves acquises existant à ce moment sont versées au(x) ayant(s) droit.

L'employeur informe l'Organisateur de cette sortie par écrit dans un délai de trente jours qui suit cette sortie. A son tour, dans un délai de trente jours qui suit cette information, l'Organisateur informe par écrit le Fonds de Pension Métal OFP de cette sortie. Le Fonds de Pension Métal OFP dispose ensuite d'un délai de trente jours pour informer l'affilié par écrit de cette sortie et du maintien d'une couverture de décès égale aux réserves acquises.

CHAPITRE 15 - COMPTES DU FONDS DE PENSION METAL OFP

Article 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 présentation convention collective de travail du 16 décembre 2019 (abrégées « réserves entrantes »). 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 ou aux ayants droit ;
- 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 3 juillet 2017, ne peut en aucune façon prétendre à une partie des actifs se trouvant sur les comptes du Fonds de Pension Métal OFP.

CHAPITRE 16 - GESTION PARITAIRE

Article 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 de membres désignés par les organisations représentatives des travailleurs et pour moitié de membres désignés par l'organisation patronale représentative.

§2. Le Conseil d'Administration du Fonds de Pension Métal OFP est responsable de la bonne exécution de l'engagement de 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 17 - RAPPORT DE TRANSPARENCE

Article 31

§1. L'organisme de pension établira un rapport de transparence annuel sur la gestion menée par lui, contenant au minimum les éléments suivants :

- 1) le mode de financement de l'engagement 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 placement ;
- 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. Après consultation et approbation du Conseil d'Administration, l'organisme de pension mettra ce rapport de transparence à la disposition de l'Organisateur, de l'Assemblée générale et de tout affilié en faisant la demande.

CHAPITRE 18 - INFORMATION ANNUELLE DES AFFILIES

Article 32

§1. Chaque année (septembre/octobre), l'organisme de pension enverra une fiche de pension à chaque affilié actif. Les affiliés passifs et les affiliés, qui ont déjà reçu une avance sur leur pension complémentaire lors de la mise à la retraite comme prévu à l'article 19 ne reçoivent pas de fiche de pension annuelle, sauf dispositions légales contraires.

§2. Cette fiche de pension contient toutes les données conformément à l'article 26 de la LPC.

Les affiliés peuvent consulter à tout moment leur fiche de pension la plus récente sous forme électronique via un module sur le site du Fonds de Pension Métal OFP (www.pfondsmet.be) au moyen de leur carte d'identité et d'un lecteur de carte.

Tous les affiliés peuvent également toujours consulter leurs droits de pension via le site des autorités (www.mypension.be).

§3. L'organisme de pension communique, sur simple demande de l'affilié, 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.

CHAPITRE 19 - PROCEDURE EN CAS DE NON-PAIEMENT DE LA COTISATION DE PENSION

Article 33

§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 3 juillet 2017 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 3 juillet 2017. 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 20 - TRAITEMENT ET PROTECTION DE DONNÉES PERSONNELLES

Article 34

§1. Dans le cadre de l'exécution de ce régime de pension sectoriel et du respect des obligations découlant de la LPC et de la loi du 27 octobre 2006 relative au contrôle des institutions de retraite professionnelle (LIRP), un certain nombre de données à caractère personnel des affiliés et/ou de leurs ayants droit 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 de pension sectoriel social 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 de pension sectoriel.

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 ou ayant droit 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. Au moment de l'affiliation, les informations légalement requises concernant le traitement de données sont mises à la disposition de l'affilié par le Fonds de Pension Métal OFP. L'affilié est censé informer ses ayants droit potentiels qui, selon l'ordre prévu à l'article 17, pourraient prétendre à une prestation en cas de décès (conjoint(e) ou cohabitant(e) légal(e), bénéficiaire désigné...) du traitement de leurs données à caractère personnel par l'Organisateur, le Fonds de Pension Métal OFP et/ou un prestataire de services externe pour autant que cela soit nécessaire à l'exécution du présent régime de pension sectoriel. Lorsque l'ayant droit prétend effectivement à une prestation en cas de décès, les informations légalement requises concernant le traitement de ses données personnelles sont mises à disposition par le Fonds de Pension Métal OFP.

§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 ou ayants droit 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.

§6. Les affiliés et ayants droit pourront trouver de plus amples détails concernant le traitement et la protection des données à caractère personnel par le Fonds de Pension Métal OFP dans le cadre de la gestion et de l'exécution

du présent régime de pension sectoriel dans les informations mises à leur disposition conformément au §4 et dans la déclaration sur la politique en matière de vie privée qui peut être consultée sur le site Internet du Fonds de Pension Métal OFP, sous la rubrique « Disclaimer » (www.pfondsmet.be).

CHAPITRE 21 - DROIT DE MODIFICATION

Article 35

Le règlement de pension est indissociablement lié à la convention collective de travail du 16 décembre 2019.

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 16 décembre 2019.

CHAPITRE 22 - DATE D'ENTREE EN VIGUEUR DU REGLEMENT DE PENSION

Article 36

Le présent règlement de pension entre en vigueur le 1^{er} janvier 2019, 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

Article 1

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".

Article 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.

Article 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 pension, 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 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

Article 4

Pour les ouvriers affiliés au présent règlement de pension, pour lesquels il a été décidé qu'ils appartiennent 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 1 [16°] et chapitre 13 (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

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 16 DECEMBRE 2019 MODIFIANT LE REGIME DE PENSION SECTORIEL SOCIAL, LE REGLEMENT DE PENSION ET LE REGLEMENT DE SOLIDARITE

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 dont il est question à l'article 7 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).

A LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 16 DECEMBRE 2019
MODIFIANT LE REGIME DE PENSION SECTORIEL SOCIAL,
LE REGLEMENT DE PENSION ET LE REGLEMENT DE SOLIDARITE

REGLEMENT DE LA STRUCTURE D'ACCUEIL

TABLE DES MATIERES

Chap.

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 1 - OBJET

Article 1

§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 de pension sectoriel créé par le Fonds de Sécurité d'Existence des Fabrications Métalliques - BIS conformément à 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, 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.

Le présent règlement sera mis à la disposition des affiliés par l'organisme de pension sur simple demande.

Partout dans le présent règlement, lorsque le genre masculin est utilisé, le genre féminin est également visé.

§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 lequel la structure d'accueil est gérée.

CHAPITRE 2 - DÉFINITIONS DES NOTIONS

Article 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.

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 de pension sectoriel a été créé, connu sous la dénomination Commission Paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique.

4° La convention collective de travail du 16 décembre 2019

La convention collective de travail du 16 décembre 2019 modifiant le régime de pension sectoriel, le règlement de pension et le règlement de solidarité.

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 de pension complémentaire sectoriel social par les organisations représentatives représentées au sein de la Commission Paritaire 111.

6° L'organisme de pension : le Fonds de Pension Métal OFP

L'institution de retraite professionnelle qui est désignée par l'Organisateur en exécution de la convention collective de travail du 16 décembre 2019 pour la gestion du régime de pension sectoriel est le Fonds de Pension Métal OFP, agréé par la FSMA sous le numéro 50.585, qui organise la structure d'accueil à partir du 1^{er} janvier 2019 conformément au présent règlement spécial.

7° Les affiliés

Les affiliés peuvent être divisés en 2 catégories :

- Les affiliés : tout affilié actif au régime de pension sectoriel social 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 de pension sectoriel qui maintient encore des droits différés dans la structure d'accueil après le paiement du capital de pension en vertu du régime de pension sectoriel social.

8° Régime de pension sectoriel social

Le régime de pension sectoriel social créé par l'organisateur conformément à 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.

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 présent engagement de pension sectoriel ;

- 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 de cet engagement de pension, 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 mis en RCC (Régime de Chômage avec Complément d'entreprise) dans les cas prévus à l'article 16 du règlement de pension du régime de pension sectoriel social (tel qu'annexé à la convention collective de travail du 16 décembre 2019), peut être assimilée à la mise à la retraite.

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 égal au rendement net du compartiment séparé dans lequel la structure d'accueil est gérée, avec un maximum égal au taux d'intérêt appliqué conformément à l'article 24 §2 de la LPC pour le calcul de la garantie de rendement minimum.

À la clôture de chaque exercice, le rendement net est déterminé sur la base du résultat financier du compartiment séparé dans lequel la structure d'accueil est gérée, dont on déduit les charges d'exploitation, les provisions pour les risques et charges et l'impôt sur le résultat.

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 compartiment séparé 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 charges financières et administratives à charge de la structure d'accueil sont entièrement imputées au résultat financier de l'exercice concerné du compartiment séparé dans lequel la structure d'accueil est gérée.

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° Ayant droit

L'ayant droit de l'affilié conformément aux dispositions du règlement de pension du régime de pension sectoriel social (tel qu'annexé à la convention collective de travail du 16 décembre 2019 - Annexe n° 1).

Article 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 la structure d'accueil

Ils restent affiliés tant que leurs réserves entrantes précitées sont maintenues dans la structure d'accueil.

Article 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 à laquelle la valeur du compte de transfert individuel est payée ou
2. jusqu'au premier jour du mois qui suit le jour du décès de l'affilié.

CHAPITRE 4 - OBLIGATION DE MOYENS

Article 5

L'organisme de pension est chargé de la gestion de la structure d'accueil et s'engage, à cet égard, à une obligation de moyens.

CHAPITRE 5 - PAIEMENT DU CAPITAL PENSION

Article 6

Le capital pension est payé au moment de la mise à la retraite.

Article 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 de pension sectoriel social (tel qu'annexé à la convention collective de travail du 16 décembre 2019 - Annexe n° 1).

CHAPITRE 6 - PAIEMENT DU CAPITAL DÉCÈS

Article 8

Si l'affilié décède avant sa mise à la retraite, le capital décès est payé à l'ayant droit.

Article 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 10 du règlement de pension du régime de pension sectoriel social (tel qu'annexé à la convention collective de travail du 16 décembre 2019 - Annexe n° 1).

CHAPITRE 7 - TRANSFERT DU COMPTE DE TRANSFERT INDIVIDUEL

Article 10

§1. L'affilié sortant dispose, à tout moment, des options suivantes en ce qui concerne l'utilisation de son compte de transfert individuel :

- 1) transférer la valeur de son compte de transfert individuel vers l'organisme de pension de son nouvel employeur s'il s'affilie à l'engagement de pension de son nouvel employeur.
- 2) transférer la valeur de son compte de transfert individuel vers l'organisme de pension du nouvel Organisateur auquel son nouvel employeur ressortit s'il s'affilie à l'engagement de pension de cet Organisateur.
- 3) transférer la valeur de son compte de transfert individuel vers un autre organisme de pension, qui partage le total des bénéfices entre les affiliés, proportionnellement à leurs réserves, et limite les coûts conformément aux règles définies par le Roi dans l'AR de 1969, choisi par l'affilié.

- 4) laisser le compte de transfert individuel dans la structure d'accueil, auquel cas l'affilié devient un affilié passif.

§2. L'organisme de pension veillera à exécuter le choix effectué par l'affilié dans les trente jours après en avoir été informé.

CHAPITRE 8 - INFORMATIONS ANNUELLES AUX AFFILIÉS

Article 11

Pour autant que la loi l'exige, les affiliés actifs recevront une fois par an de la part du Fonds de Pension Métal OFP une fiche de pension mentionnant la valeur du compte de transfert individuel ainsi que toutes les informations légales requises.

CHAPITRE 9 - TRAITEMENT ET PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES

Article 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 loi du 27 octobre 2006 relative au contrôle des institutions de retraite professionnelle (LIRP), un certain nombre de données à caractère personnel des affiliés et/ou de leurs ayants droit doivent être traitées soit par le Fonds de Pension Métal OFP, soit par un prestataire de services externe.

Le Fonds de Pension Métal OFP s'engage, 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).

Le Fonds de Pension Métal OFP traitera les données à caractère personnel qu'il récolte et/ou reçoit dans le cadre de la structure d'accueil exclusivement en vue de la gestion et de l'exécution du régime de pension sectoriel.

Le Fonds de Pension Métal OFP s'engage à adapter et à améliorer ces données, ainsi qu'à supprimer les données incorrectes ou inutiles.

§2. Le Fonds de Pension Métal OFP prendra 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. Le Fonds de Pension Métal veille à ce que chaque personne mandatée par lui pour traiter les données personnelles dans le cadre de cette structure d'accueil respecte le caractère confidentiel de ces données.

§3. Chaque affilié ou ayant droit 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. Au moment de l'affiliation, les informations légalement requises concernant le traitement de données sont mises à la disposition de l'affilié par le Fonds de Pension Métal OFP. Lorsque l'ayant droit prétend effectivement à une prestation en cas de décès, les informations légalement requises concernant le traitement de ses données personnelles sont mises à disposition par le Fonds de Pension Métal OFP.

§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 ou ayants droit peuvent prendre contact avec le DPO à une 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.

§6. Les affiliés pourront trouver de plus amples détails concernant le traitement et la protection des données à caractère personnel par le Fonds de Pension Métal OFP dans les informations mises à leur disposition conformément au §4 et dans la note de politique en matière de traitement et de protection des données qui peut être consultée sur le site Internet du Fonds de Pension Métal OFP (www.pfondsmet.be).

CHAPITRE 10 - DROIT DE MODIFICATION

Article 13

Le règlement de la structure d'accueil est indissociablement lié à la convention collective de travail du 16 décembre 2019.

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 16 décembre 2019.

CHAPITRE 11 - DATE D'ENTREE EN VIGUEUR DU REGLEMENT DE LA STRUCTURE D'ACCUEIL

Article 14

Le présent règlement entre en vigueur le 1^{er} janvier 2019. Le règlement de la structure d'accueil est conclu pour une durée indéterminée.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 16 DECEMBRE 2019
MODIFIANT LE REGIME DE PENSION SECTORIEL SOCIAL,
LE REGLEMENT DE PENSION ET LE REGLEMENT DE SOLIDARITE
REGLEMENT DE SOLIDARITE

TABLES DES MATIERES

Chapitre

1. Objet
2. Définitions des notions
3. Affiliation
4. Droits et obligations de l'Organisateur
5. Droits et obligations de l'affilié
6. Objectif de l'engagement de solidarité
7. Exécution des prestations de solidarité
8. Fonds de solidarité
9. Comptes du fonds de solidarité
10. Gestion paritaire
11. Rapport annuel
12. Information annuelle aux affiliés
13. Traitement et protection des données personnelles
14. Droit de modification
15. Fin du règlement de solidarité

CHAPITRE 1 - OBJET

Article 1

§1. Le présent règlement de solidarité est établi en exécution de l'article 11, §3 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.

§2. Ce règlement de solidarité définit les droits et obligations de l'Organisateur, de l'organisme de solidarité, des employeurs et des affiliés ou de leurs ayants droit.

Il stipule également les conditions d'affiliation ainsi que les règles d'exécution de l'engagement de solidarité.

CHAPITRE 2 - DEFINITIONS DES NOTIONS

Article 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, sauf si le règlement (ou une annexe au règlement) ne 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 de pension sectoriel a été créé, connu sous la dénomination Commission Paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique.

4° La convention collective de travail du 16 décembre 2019

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.

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 de pension complémentaire sectoriel social 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 16 décembre 2019 pour la gestion de l'engagement de solidarité du régime de pension sectoriel est le Fonds de Pension Métal OFF, agréé par la FSMA sous le numéro 50.585.

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 ayants droit, en exécution de la convention collective de travail du 16 décembre 2019 modifiant le régime de pension sectoriel, le règlement de pension et le règlement de solidarité.

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 16 décembre 2019.

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 de pension sectoriel, 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 ont reçu leurs réserves acquises au moment de leur sortie selon le règlement de pension et qui, conformément à l'article 26 du même règlement, 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 type d'apprenti ou en combinaison avec le type d'apprenti 2, 027 et 035 tous les deux combinés au type d'apprenti 2.

10° L'ayant droit

L'ayant droit 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° 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 de l'engagement de pension et de solidarité sectoriel ;
- 2) soit la fin de l'affiliation en raison du fait que l'ouvrier ne remplit plus les conditions d'affiliation de l'engagement de pension et de solidarité sectoriel, 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.

CHAPITRE 3 - AFFILIATION

Article 3

§1 Le règlement de solidarité s'applique obligatoirement à tous les ouvri(e)(è)r(e)s 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 type d'apprenti ou en combinaison avec le type d'apprenti 2, 027 et 035 tous deux combinés au type d'apprenti 2.

§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 ne sont (demeurent) cependant pas (plus) affiliés à cet engagement de solidarité sectoriel.

§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, 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 31.12.2017 : lorsque pour l'ouvrier pensionné concerné aucune cotisation a été versée durant un trimestre ;
- à partir du 01.01.2018 : lorsque dans les données DmfA une date de fin de l'emploi s'est mentionnée pour l'ouvrier pensionné concerné.

Article 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 présent engagement de pension sectoriel.

CHAPITRE 4 - DROITS ET OBLIGATIONS DE L'ORGANISATEUR

Article 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 16 décembre 2019.

Article 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 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.

Le paiement des contributions en exécution du présent engagement de solidarité ainsi que l'engagement de solidarité est un engagement de l'Organisateur à l'égard de l'affilié.

§2. Deux fois par mois, l'Organisateur fera verser, en son nom et pour son compte, au Fonds de Pension Métal OFP les cotisations trimestrielles perçues.

Artikel 7

§1. L'Organisateur fournira tous les renseignements nécessaires à intervalles réguliers au Fonds de Pension Métal OFP pour l'exécution de l'engagement de solidarité du 16 décembre 2019.

§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 transmises par la suite.

Article 8

L'Organisateur transmettra à l'administration du Fonds de Pension Métal OFP toutes les questions des affiliés sur le présent règlement de solidarité en général ou sur leur dossier personnel en particulier, qui se chargera de répondre à ces questions.

CHAPITRE 5 - DROITS ET OBLIGATIONS DE L'AFFILIÉ

Article 9

§1. L'affilié se soumet aux conditions de la convention collective de travail du 16 décembre 2019 qui forme un tout avec le présent règlement de solidarité.

§2. L'affilié transmettra 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 de l'affilié ou de son/ ses ayants droit.

§3. Au cas où l'affilié ne remplit pas une obligation qui lui est imposée par le présent règlement de solidarité ou par la convention collective de travail du 16 décembre 2019 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.

Article 10

L'affilié peut toujours adresser ses questions sur le présent règlement de solidarité en général ou sur son dossier personnel en particulier à l'administration du Fonds de Pension Métal OFP.

CHAPITRE 6 - OBJECTIF DE L'ENGAGEMENT DE SOLIDARITE

Article 11

§1 L'engagement de solidarité a pour but de gérer les prestations mentionnées ci-dessous (section 1 à section 4 incluse).

§2 Les montants des prestations de solidarité (tels que fixés à l'annexe n° 5 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) seront évalués chaque année par le Conseil d'Administration du Fonds de Pension Métal OFP.

§3 Les cotisations destinées aux engagements 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

Article 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 à l'annexe 5 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) au compte de l'affilié actif 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.

Section 2

Le financement de la constitution de la pension complémentaire pendant les périodes de maladie

Article 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 à l'annexe n° 5 de la présente convention collective de travail) au compte de l'affilié actif 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, 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.

Section 3

Le financement de la constitution de la pension complémentaire pendant les périodes précédant la faillite de l'employeur

Article 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

Article 15

§1. Au cas où un affilié actif décède avant la date de sa retraite, une indemnité supplémentaire (telle que fixée à l'annexe 2 de la présente convention collective de travail) est allouée à (aux) l'ayant(s) droit par l'organisme de solidarité.

§2. Cette indemnité est versée :

- en ajoutant un montant unique au compte du travailleur.
- 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 7 - EXECUTION DES PRESTATIONS DE SOLIDARITE

Article 16

§1. Les prestations de solidarité telles que décrites aux articles 12 et 13 du règlement de solidarité s'ajoutent chaque année aux comptes des travailleurs.

§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.

Article 17

Pour pouvoir bénéficier du versement de la prestation de solidarité telle que décrite à l'article 15 du règlement de solidarité, l'(es) ayant(s) droit doit/doivent suivre la même procédure que celle prévue pour le paiement des avantages en cas de décès dans le cadre du volet pension.

Article 18

Le montant total des prestations de solidarité d'une année déterminée est transféré du compte de l'organisme de solidarité au compte de l'organisme de pension, avec la date valeur du 31 décembre de l'année civile visée.

CHAPITRE 8 - FONDS DE SOLIDARITE

Article 19

Le fonds de solidarité est un système de réserve collective, qui est géré conformément aux objectifs et aux dispositions définis dans le présent règlement.

Article 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.

§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
- 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 sectoriel de pension, 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.

Article 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, de membres désignés par les organisations représentatives des travailleurs et, pour moitié, de membres désignés par les organisations représentatives des employeurs.

§2. Le Conseil d'Administration est responsable de la bonne exécution de l'engagement de solidarité ainsi que de l'application du règlement de solidarité.

§3. Le Conseil d'Administration prend les décisions relatives à la gestion financière des réserves du fonds de solidarité.

§4. Le Conseil d'Administration est mis chaque année en possession par l'organisme de solidarité d'un compte de résultats et d'un bilan du fonds de solidarité.

§5. Le Conseil d'Administration reçoit chaque année de l'actuaire désigné un avis annuel portant sur le financement des prestations de solidarité ainsi qu'un commentaire du compte de résultats et du bilan

§6. 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.

Article 22

§1. L'organisme de solidarité chargé de l'exécution du présent règlement :

- établit, à la fin de chaque exercice comptable, un compte de résultats ainsi qu'un bilan avec les actifs et les passifs du fonds de solidarité
- soumet ces documents pour approbation au Conseil d'Administration

§2. Après approbation du Conseil d'Administration, l'organisme de solidarité met les comptes annuels à la disposition de l'Organisateur, ainsi que de tout affilié qui en fait la demande.

CHAPITRE 12 - INFORMATION ANNUELLE AUX AFFILIÉS

Article 23

§1. L'organisme de solidarité communique chaque année aux affiliés les montants qu'ils ont reçus du fonds de solidarité au cours de l'année d'assurance écoulée.

Cette information se limite aux renseignements qui ont été communiqués par l'Organisateur au Fonds de Pension Métal OFP au plus tard le 31 juillet de chaque année.

§2. Ces renseignements sont intégrés dans la fiche de pension que le Fonds de Pension Métal OFP (qui est à la fois l'organisme de solidarité et l'organisme de pension) adresse chaque année à tous les affiliés actifs qui se sont constitué des droits.

CHAPITRE 13 - TRAITEMENT ET PROTECTION DES DONNEES PERSONNELLES

Article 24

§1. Dans le cadre de l'exécution de ce régime de pension sectoriel et du respect des obligations découlant de la LPC et de la loi du 27 octobre 2006 relative au contrôle des institutions de retraite professionnelle (LIRP), un certain nombre de données à caractère personnel des affiliés et/ou de leurs ayants droit 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 de pension sectoriel social 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 solidarité exclusivement en vue de la gestion et de l'exécution du régime de pension sectoriel.

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 ou ayant droit 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. Au moment de l'affiliation, les informations légalement requises concernant le traitement de données sont mises à la disposition de l'affilié par le Fonds de Pension Métal OFP. L'affilié est censé informer ses ayants droit potentiels qui, selon l'ordre prévu à l'article 17 du règlement de pension, pourraient prétendre à une prestation en cas de décès (conjoint(e) ou cohabitant(e) légal(e), bénéficiaire désigné...) du traitement de leurs données à caractère personnel par l'Organisateur, le Fonds de Pension Métal OFP et/ou un prestataire de services externe pour autant que cela soit nécessaire à l'exécution du présent régime de pension sectoriel. Lorsque l'ayant droit prétend effectivement à une prestation en cas de décès, les informations légalement requises concernant le traitement de ses données personnelles sont mises à disposition par le Fonds de Pension Métal OFP.

§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 ou ayants droit 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.

§6. Les affiliés et ayants droit pourront trouver de plus amples détails concernant le traitement et la protection des données à caractère personnel par le Fonds de Pension Métal OFP dans le cadre de la gestion et de l'exécution

du présent régime de pension sectoriel dans les informations mises à leur disposition conformément au §4 et dans la déclaration sur la politique en matière de vie privée qui peut être consultée sur le site Internet du Fonds de Pension Métal OFP, sous la rubrique « Disclaimer » (www.pfondsmet.be).

CHAPITRE 14 - DROIT DE MODIFICATION

Article 25

§1. Le règlement de solidarité est indissociablement lié à la convention collective de travail du 16 décembre 2019.

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 16 décembre 2019.

§2. L'ensemble des engagements 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 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 l'Actuaire désigné du Fonds de Pension Métal OFP.

CHAPITRE 15 - DATE D'ENTREE EN VIGUEUR DU REGLEMENT DE SOLIDARITÉ

Article 26

Le présent règlement de solidarité entre en vigueur le 1^{er} janvier 2019 et est conclu pour une durée indéterminée.

Son existence est toutefois liée à celle 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.

ANNEXE A AU REGLEMENT DE PENSION

Partie 1

Article 1

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".

Article 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 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.

Article 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 prédécesseurs 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^o 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

Article 4. Pour les ouvriers affiliés au présent règlement de solidarité, 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 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 16 DECEMBRE 2019 MODIFIANT LE REGIME DE PENSION SECTORIEL SOCIAL, LE REGLEMENT DE PENSION ET LE REGLEMENT DE SOLIDARITE

PRESTATIONS DE SOLIDARITÉ

§1. Les montants attribués par journée de chômage temporaire pour lesquels l'Organisateur est engagé et dont il est question à l'art. 12 de l'annexe n°4 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 s'élèvent au 01/01/2007 à 1€ par jour.

§2. Les montants attribués par journée de chômage temporaire pour lesquels l'Organisateur est engagé et dont il est question à l'art. 13 de l'annexe n°4 de la convention collective de travail de 16 décembre 2019 modifiant le régime de pension sectoriel social, le règlement de pension et le règlement s'élèvent au 1^{er} janvier 2007 à

- 35€ pour le premier mois fonds (temps plein)
- 20€ à partir du deuxième mois fonds (temps plein)
- 17,5€ pour le premier mois fonds (temps partiel)
- 10€ à partir du deuxième mois fonds (temps partiel)

§3. Les informations concernant les montants attribués au financement des cotisations non payées dont il est question à l'art. 14 de l'annexe n°4 de la convention collective de travail du 16 décembre 2019 modifiant le régime de pension sectoriel social, le règlement de pension et le règlement, seront communiqués annuellement par l'Organisateur.

§4. Les montants attribués en cas de décès pour lesquels l'Organisateur est engagé et dont il est question à l'art. 15 des cotisations non payées dont il est question à l'art. 14 de l'annexe n°4 de la convention collective de travail du 16 décembre 2019 modifiant le régime de pension sectoriel social, le règlement de pension et le règlement, s'élèvent au 1/1/2007 à 1000€ par décès.

C.C.T. 24/06/2019

A.R. 22/06/2020

M.B. 03/08/2020

Date d'enregistrement : 29/07/2019

Numéro d'enregistrement : 152956

Publication enregistrement au M.B. : 07/08/2019

1. Contenu :

- Pouvoir d'achat
- Mobilité : introduction propre système
- Fonds de Sécurité d'Existence : augmentation des indemnités complémentaires
- Clause de sécurité d'emploi : reconduction du régime existant ;
- Introduction prime de garde d'enfants
- Formation : transformation des fonds de formation vers fonds de carrière ; transformation de formation en pourcentage vers formation en jours ; introduction d'un droit de formation individuelle ;
- Flexibilité : prolongation des accords existants ;
- Crédit-temps et crédit-temps fin de carrière : reconduction des possibilités légaux
- RCC : reconduction des possibilités légaux
- Prorogation des primes Flamandes

2. Remplacement / Prolongation de C.C.T. :

C.C.T.

A.R.

M.B.

3. Durée :A partir du 1^{er} janvier 2019 à 31 décembre 2020, sauf stipulation contraire.**Convention collective de travail du 24 juin 2019**

ACCORD NATIONAL 2019-2020

Article 1 - 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, à l'exception des entreprises de montage de ponts et de charpentes.

Article 2 - Objet

Les interlocuteurs sociaux sectoriels ont conclu des accords sur l'évolution salariale, la poursuite de l'harmonisation entre ouvriers et employés, le développement de la carrière des travailleurs et le dialogue social. 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 19 avril 2019 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. 24 avril 2019)

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

CHAPITRE I. – EVOLUTION SALARIALE

Article 3 - Pouvoir d'achat

Les entreprises peuvent au 1^{er} juillet 2019 affecter de manière spécifique à l'entreprise la marge maximale pour l'évolution du coût salarial de 1,1% par le biais d'une enveloppe d'entreprise récurrente.

Les interlocuteurs sociaux sectoriels recommandent que, dans la mise en œuvre de l'enveloppe d'entreprise, la priorité absolue soit accordée à l'harmonisation des conditions salariales et de travail lorsqu'il existe encore une différence entre les ouvriers et les employés et qu'en aucun cas les différences existantes ne peuvent être augmentées ou de nouvelles différences introduites.

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 30 septembre 2019, sur une convention collective de travail.

Les parties peuvent préalablement lors de la première étape ci-dessus se mettre d'accord avant le 30 septembre 2019 pour prolonger ce délai de concertation. Dans ce cas les accords intervenus doivent également entrer en vigueur au 1^{er} juillet 2019.

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 30 septembre 2019. 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 effectifs et barémiques des ouvriers seront augmentés de 1,1 % au 1^{er} juillet 2019 si la concertation d'entreprise au sujet de l'enveloppe n'aboutit pas à une convention collective de travail avant le 30 septembre 2019 ou la date convenue ultérieurement ou en l'absence d'approbation par la commission paritaire de la proposition d'affectation de manière spécifique à l'entreprise.

Les entreprises qui doivent octroyer des écochèques sur base de la convention collective sectorielle peuvent choisir pour une affectation alternative et équivalente des éco-chèques selon la même procédure et timing que celle prévue pour la négociation de l'enveloppe d'entreprise.

Les délais, les procédures et les modalités de l'enveloppe d'entreprise ou de l'augmentation des salaires et de l'affectation alternative des éco-chèques sont fixés dans une convention collective distincte.

Article 4 - Salaires minimales

Le 1^{er} juillet 2019 le salaire horaire minimum national et les salaires horaires minima régionaux sont indexés et ensuite augmentés à concurrence de 1,1 %. Les salaires horaires minima sont fixés dans une convention collective distincte.

Dans les prochains accords sectoriels, les interlocuteurs sociaux sectoriels s'engagent à augmenter le salaire minimum national jusqu'en 2026, conformément à l'indexation et à la marge maximale disponible pour l'évolution pour l'évolution du coût salarial. Ce faisant, ils tiendront compte des résultats des discussions interprofessionnelles sur le salaire minimum.

CHAPITRE II. HARMONISATION OUVRIERS ET EMPLOYES

Article 5 - Groupe de travail harmonisation

Les interlocuteurs sociaux sectoriels conviennent de poursuivre pour la période 2019- 2020 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

Ils poursuivront aussi les travaux en vue de la conclusion d'une convention collective dans le cadre de cet accord sectoriel permettant un système de primes de fin d'année harmonisé au niveau national pour les ouvriers et les employés, de sorte que le niveau de la prime de fin d'année puisse également être déterminé de manière uniforme à terme.

Article 6 - Mobilité

Les interlocuteurs sociaux sectoriels conviennent d'introduire un nouveau régime sectoriel pour les frais de transport domicile -lieu de travail à partir du 1^{er} janvier 2020.

Ce régime sera fixé dans une convention collective distincte.

Article 7 - Sécurité d'emploi

Les interlocuteurs sociaux sectoriels conviennent de prolonger la convention collective en matière de la sécurité d'emploi pour la période du 1^{er} juillet jusqu'au 31 décembre 2020. Ils concluront une convention collective distincte à ce sujet.

Article 8 - Projet sectoriel employabilité durable

Les interlocuteurs sociaux sectoriels conviennent de lancer 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
- de sauvegarder et partager les connaissances accumulées
- de développer ou stimuler une implication paritaire sur le sujet.

Article 9 - Fonds de sécurité d'existence des fabrications métalliques

Les statuts du Fonds de Sécurité d'Existence seront adaptés pour tenir compte des modifications suivantes ;

§1 Chômage temporaire

A partir du 1^{er} juillet 2019 l'indemnité complémentaire du Fonds de Sécurité d'Existence en cas de chômage temporaire est portée de € 11,55 à € 12,07 pour une allocation complète et de € 5,77 à € 6,04 pour une demi-allocation.

§ 2 Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) et chômeurs âgés

Pendant la durée de cette convention collective de travail l'indemnité complémentaire pour RCC et pour chômeurs âgés de € 80,11 (travail à temps plein) ou de € 40,05 (travail à temps partiel) est 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.

§ 3. Chômage complet

Pendant la durée de cette convention collective de travail l'indemnité complémentaire pour chômage complet de € 6,03 (pour une allocation complète) ou de € 3,01 (pour une demi-allocation) est 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.

§ 4. Maladie et malades âgés

A partir du 1^{er} juillet 2019 l'indemnité complémentaire en cas de maladie est portée de € 89,25 à € 93,27 (indemnité complète) et de € 44,63 à € 46,64 (demi-indemnité).

§ 5. Complément de garde d'enfants

Un groupe de travail paritaire est chargé d'établir un complément de garde d'enfants.

Ce complément est prévue pour une période allant du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2022. Une évaluation est prévue pour la fin de 2021.

Ce complément contribuera aux frais de garde d'enfants à hauteur maximale de € 15 par mois (€ 180 par an) par ouvrier et par enfant de moins de 3 ans.

§ 6. Prolongation des dispositions à durée déterminée

Toutes les dispositions à durée déterminée sont prolongées pour la durée de l'accord national.

Article 10- Formation

§ 1. Transformation des fonds de formation en fonds de carrière

La concertation afin de déterminer la transformation progressive des fonds de formation en fonds de carrière sera poursuivie.

§ 2. Réalisation de l'objectif de formation interprofessionnel

L'engagement annuel relatif aux efforts de formation à concurrence de 1,7% de la totalité des heures prestées par l'ensemble des ouvriers est maintenu en 2019.

A partir de 2020, l'objectif de formation sera de 5 jours de formation en moyenne par an et par ouvrier équivalent à temps plein, comme le prévoit la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable.

Une évaluation sectorielle globale des efforts de formation est prévue d'ici la fin de 2020.

§ 3. Droit individuel de formation

Dans le contexte de la formation tout au long de la vie, l'ouvrier dispose d'un droit individuel à la formation à partir de 2020 de 16 heures par année. Les modalités sont fixées dans une convention collective distincte.

§ 4. Plans de formation

Dans les entreprises sans comité d'entreprise ni délégation syndicale, le plan de formation devrait être soumis à l'avis du Comité pour la protection et la prévention au travail à partir de 2020. La convention collective existante concernant les plans de formation sera adaptée à cette fin.

§ 5. Groupes à risque

Les interlocuteurs sociaux sectoriels conviennent de prolonger pour 2019 et 2020 les dispositions reprises dans la convention collective de travail du 19 juin 2017 concernant les groupes à risque et les emplois tremplin (140566/CO/111) en concluant une nouvelle convention collective de travail étant entendu que la perception de la cotisation et le fonctionnement sera simplifiés. (fusion de l'asbl)

§ 6. Clause d'écolage

En application de l'article 22 bis de la loi relative aux contrats de travail de 3 juillet 1978 les formations soutenu financièrement par les fonds sectoriels de formation sont exclues de l'application de la clause d'écolage.

Article 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.

Il s'agit des régimes suivantes :

- RCC 59 ans après 33 ans de carrière professionnelle
- RCC 59 ans après une carrière professionnelle de 35 ans - métier lourd
- RCC 59 ans après 40 ans de carrière professionnelle

Dans une convention collective de travail distincte, les interlocuteurs sociaux sectoriels confirmeront et prolongeront jusqu'au 30 juin 2021 les régimes existants de chômage avec complément d'entreprise (RCC).

Article 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 :

- la durée du droit au crédit- temps avec motif pris à temps plein ou à mi-temps est fixée à 51 mois pour la période 2019-2020.
- 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 la période 2019-2020.
- en application de la convention collective de travail n° 137 du Conseil national du travail, l'âge pour le crédit- temps de fin de carrière des ouvriers avec une longue carrière ou un métier lourd reste fixé à 55 ans pour les années 2019 et 2020 si ses ouvriers réduisent leurs prestations d'un cinquième temps et à 57 ans si ses ouvriers réduisent leurs prestations de travail à mi-temps.

Article 13 - Organisation du travail

§ 1. Augmentation de la limite interne et allongement de la période d'octroi du repos compensatoire

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 2019 jusqu'au 30 juin 2021, un arrêté royal, similaire à l'arrêté royal du 18 octobre 2017 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 de entreprises de montage de ponts et de charpentes métalliques.

§ 2. Épargne-carrière

Les interlocuteurs sociaux sectoriels conviennent de conclure une convention collective de travail concernant un cadre sectoriel pour l'épargne-carrière avec effet au 1^{er} janvier 2020.

CHAPITRE IV. – CONCERTATION SOCIALE

Article 14 - Poursuite des travaux en cours

Les interlocuteurs sociaux sectoriels s'engagent à ce qui suit ;

- l'achèvement des travaux sur la procédure de désignation des représentants syndicaux dans les entreprises employant entre 20 et 40 travailleurs

- l'élaboration d'une déclaration commune sur la non-discrimination
- l'inclusion d'un rapport sur l'innovation à la réunion biennale d'information économique et financière sectorielle
- la poursuite des initiatives contre le dumping social

Article 15 - 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'abstiennent 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.

Article 16 - 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.

Article 17 - Durée

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée qui s'étend du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2020.

C.C.T. 18/02/2019

A.R. 02/06/2019

M.B. 02/07/2019

1. Contenu :

Prorogation temporaire des clauses d'une durée déterminée de l'accord national 2017 – 2018 + primes Flamandes.

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

A partir du 1^{er} janvier 2019 jusqu'au 30 juin 2019 inclus

Convention collective de travail du 18 février 2019

PROLONGATION DES DISPOSITIONS DE DURÉE DÉTERMINÉE
DE L'ACCORD NATIONAL 2017-2018 POUR LES OUVRIERS
DES ENTREPRISES RESSORTISSANT À LA COMMISSION
PARITAIRE DES CONSTRUCTIONS MÉTALLIQUE,
MÉCANIQUE ET ÉLECTRIQUE

Article 1 – 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.

Article 2 - Dispositions de prolongation

Les dispositions suivantes de la convention collective de travail du 28 mai 2018 concernant la modification et coordination des statuts du "Fonds de sécurité d'existence des fabrications métalliques" (numéro d'enregistrement 147260/CO/111) sont prolongées jusqu'au 30 juin 2019.

- Article 14 §2 point c, alinéas 3, 4, 5, et 7 (cotisation RCC)
- Article 14, §3, alinéa 1 et 4 (cotisation allocation spéciale compensatoire)
- Article 14, §5, alinéa 5 (cotisation groupes à risques)
- Article 19ter, §4, alinéa 2 et §9 (intervention RCC à partir de 58 ans)
- Article 22, alinéa 1 (intervention malades âgés)

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 30 juin 2019.

La convention collective de travail du 19 juin 2017 concernant la clause de sécurité d'emploi (numéro d'enregistrement 140547/CO/111) est prolongée jusqu'au 30 juin 2019.

Article 38 "paix sociale" de la convention collective de travail du 15 mai 2017 concernant l'accord national 2017-2018 (numéro d'enregistrement 139773/CO/111) est prolongée jusqu'au 30 juin 2019.

Article 3 - Primes de la région Flamande

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

Article 4 - Durée

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2019 et arrive à échéance le 30 juin 2019.

C.C.T. 17/09/2011

A.R. 05/11/2002

M.B. 09/10/2003

1. Contenu :

Conversion en EURO des montants exprimés en franc belge

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

A partir du 17 septembre 2001 pour une durée indéterminée.

Convention collective de travail du 17 septembre 2001 visant la conversion en EURO des montants exprimés en franc belge figurant dans certaines conventions collectives de travail d'application pour la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique

CONVERSION EURO

CHAPITRE I. INTRODUCTION

A. Champ d'application**Article 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, à l'exception de celles montant des ponts et charpentes métalliques.

On entend par "ouvriers", les ouvriers et les ouvrières.

B. Objet**Article 2**

La présente convention collective de travail est conclue en exécution de :

- les conventions collectives de travail conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires ;
- la convention collective de travail n° 69 fixant des règles en matière de conversion arrondie en EURO des montants des barèmes, primes, indemnités et avantages ;
- l'article 10.5 de la convention collective de travail du 23 avril 2001 portant l'accord national 2001-2002 pour les employeurs et les ouvriers des entreprises ressortissant à la commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique.

C. Force obligatoire

Article 3

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

CHAPITRE II. LA CONVERSION EN EURO

A. Principes

Article 4

§1. – La conversion en EURO se fait en divisant le montant en franc belge par le cours de conversion (40,3399).

§2. Un montant est arrondi en EURO deux décimales au-delà du nombre de décimales en franc belge, dans le respect des dispositions de la convention collective de travail ou de l'usage.

§3. L'application d'une indexation et/ou d'un coefficient de multiplication à ce montant jusqu'au 31 décembre se fait sur base du montant en franc belge qui est indexé et ensuite éventuellement multiplié et/ou majoré et arrondi dans le respect des dispositions de la CCT ou de l'usage. Le résultat est converti en EURO suivant les règles énoncées aux § 1 et § 2.

§4. Le montant à payer en EURO est arrondi à deux décimales suivant l'arrondissement dit arithmétique.

§5. Les montants repris dans la présente convention collective de travail, exprimés en franc belge, restent valables jusqu'au 31 décembre inclus.

B. Concrétisation

1. *Conversion des montants mentionnés dans la convention collective de travail du 23 avril 2001 portant l'accord national 2001-2002 (numéro d'enregistrement 57347/CO/1110000).*

Article 5

Les articles ou parties d'articles qui sont mentionnés dans la première rangée et la première et la quatrième colonne de la (des) rangée(s) suivante(s) du tableau ci-dessous ont trait à cette convention collective de travail.

Aux montants mentionnés en franc belge dans la deuxième colonne du tableau correspondent les montants en EURO de la troisième colonne, valables à partir du 1^{er} janvier 2002.

Point 2.1. augmentation salariale		
	BEF	EURO
2 ^{ème} turet	3	0,07
Point 2.2. salaires minima		
3 ^{ème} turet	3	0,07
Point 6.2. Fonds de sécurité d'Existence		
Point a.		
Hele uitkering	300	7,44
Halve uitkering	150	3,72
Point b.	3100	76,85
Point c.	300	7,44
Point 7.3. prépensions		
Point g.	3100	76,85
Point 10.1. prolongation de dispositions à durée déterminée existantes		
5 ^{ème} turet	3100	76,85
6 ^{ème} turet	3100	76,85

2. *Conversion des montants mentionnés dans la convention collective de travail du 23 avril 2001 relative à la modification et à la coordination des statuts du « Fonds de sécurité d'existence de l'industrie des fabrications métalliques (numéro d'enregistrement 57348/CO/1110000).*

Article 6

Les articles ou parties d'articles qui sont mentionnés dans la première rangée et la première et la quatrième colonnes de la (des) rangée(s) suivante(s) du tableau ci-dessous ont trait à cette convention collective de travail.

Aux montants mentionnés en franc belge dans la deuxième colonne du tableau correspondent les montants mentionnés en EURO de la troisième colonne, valables à partir du 1^{er} janvier 2002.

Art. 14 §2.		
	BEF	EURO
15 ^{ème} alinéa	24500	607,34
	21000	520,38
	17500	433,81
	14000	347,05
	10500	260,29
	7000	173,53
	3500	86,76
Art. 20.		
§ 1.	200	4,96
	100	2,48
§ 2.	200	4,96
	100	2,48
	300	7,44
	150	3,72
Art. 20bis §1.		
1 ^{er} alinéa	2600	64,45
2 ^{ème} alinéa	3100	76,85
3 ^{ème} alinéa	3100	76,85
Art. 20bis §2.		
1 ^{ste} alinéa	1300	32,23
2 ^{ème} alinéa	1550	38,42
3 ^{ème} alinéa	1550	38,42

3. Conversion des montants applicables mentionnés dans les conventions collectives de travail existantes.

Article 7

A la convention collective de travail du 13 mai 1997 relative à l'accord national 1997-1998 portant le numéro d'enregistrement 44221/COB/111.1&2, le paragraphe suivant est ajouté au point 3.3.B.c. :

« Dans la mesure où les ouvriers ont droit à une prime d'encouragement pour le passage volontaire à un emploi à temps partiel, ces primes s'élèvent au 31 décembre 2001 à 3.500 BEF pour un emploi 4/5 et à 6.000 BEF pour un emploi à mi-temps.

A partir du 1^{er} janvier 2002, ces primes s'élèveront à 86,76 EURO pour un emploi 4/5 et 148,74 EURO pour un emploi à mi-temps. »

Article 8

A la convention collective de travail du 19 avril 1999 relative à l'accord national 1999-2000 portant le numéro d'enregistrement 50669/COF/1110000, sont ajoutés les paragraphes suivants au point 4.1. a. :

« Dans la mesure où les ouvriers ont droit à une prime d'encouragement pour une interruption de carrière à mi-temps, cette prime s'élève à 1.500 BEF au 31 décembre 2001.

A partir du 1^{er} janvier 2002, cette prime s'élèvera à 37,18 EURO »

« Dans la mesure où les ouvriers ont droit à une prime d'encouragement pour le passage d'un emploi 4/5 à une interruption de carrière à mi-temps, cette prime s'élève à 1.000 BEF au 31 décembre 2001.

A partir du 1^{er} janvier 2002, cette prime s'élèvera à 24,79 EURO »

Article 9

A la convention collective de travail du 13 mai 1971 sur le statut des jeunes ouvriers de moins de 21 ans portant le numéro d'enregistrement 632/CO/111, est ajouté un article 5bis libellé comme suit :

« Art. 5bis. La base de calcul pour le salaire horaire minimum des mineurs s'élève au 31 décembre 2001 après augmentation et indexation à 303,28 BEF.

Au 1^{er} janvier 2002, cette base de calcul s'élèvera à 7,5181 EURO »

Article 10

A la convention collective de travail du 20 février 1989 sur le salaire minimum garanti, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 29 janvier 1990, est ajouté un article 2bis libellé comme suit :

« Art. 2bis. Au 31 décembre 2001, le salaire mensuel brut garanti s'élève, après augmentations et indexation, à 49.940 BEF et sous forme de salaire horaire correspondant à 303,28 BEF en régime de 38 heures/semaine.

Au 1^{er} janvier 2002, ce salaire mensuel brut garanti s'élève à 1.237,98 EURO et le salaire horaire correspondant à 7,5181 EURO. »

Article 11

En application de la Loi du 19 juillet 1983 sur l'apprentissage industriel, les parties conviennent de demander un article 2bis supplémentaire à l'arrêté royal du 11 juin 1986 fixant le mode de calcul de l'indemnité due aux apprentis dans les entreprises ressortissant à la compétence de la commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique.

L'article supplémentaire est libellé comme suit :

« Art. 2bis. Au 31 décembre 2001, la base de calcul pour l'indemnité des apprentis s'élève, après augmentations et indexation, à 316,62 BEF.

Cette base de calcul s'élèvera à 7,8488 EURO au 1^{er} janvier 2002. »

Article 12

A l'art. 8 de la convention collective de travail du 16 juin 1997 relative aux frais de transport des ouvriers, portant le numéro d'enregistrement 45237/CO/111.01.02, est ajouté un §4bis libellé comme suit :

« §4bis. L'intervention de l'employeur par kilomètre, sous forme de contribution hebdomadaire, pour les ouvriers n'utilisant pas un moyen de transport en commun public est reprise dans le tableau ci-dessous.

Les deuxième et cinquième colonnes du tableau ci-dessous ont trait à l'intervention patronale, après indexation, en franc belge au 31 décembre 2001.

Les troisième et sixième colonnes du tableau ci-dessous ont trait à l'intervention patronale en EURO au 1^{er} janvier 2002.

Distance en km	Intervention hebdomadaire de l'employeur	Distance en km	Intervention hebdomadaire de l'employeur
1	1,17	43 - 45	14,43
2	2,35	46 - 48	15,17
3	3,52	49 - 51	16,01
4	3,79	52 - 54	16,56
5	4,19	55 - 57	17,08
6	4,44	58 - 60	17,65
7	4,61	61 - 65	18,34
8	4,86	66 - 70	19,24
9	5,16	71 - 75	20,13
10	5,40	76 - 80	21,00
11	5,70	81 - 85	21,94
12	5,88	86 - 90	22,73
13	6,20	91 - 95	23,65
14	6,49	96 - 100	24,52
15	6,77	101 - 105	25,43
16	6,97	106 - 110	26,35
17	7,24	111 - 115	27,27
18	7,54	116 - 120	28,21
19	7,81	121 - 125	29,08
20	8,01	126 - 130	29,97
21	8,25	131 - 135	30,84
22	8,58	136 - 140	31,68
23	8,87	141 - 145	32,57
24	9,15	146 - 150	33,79
25	9,35	151 - 155	34,31
26	9,69	156 - 160	35,18
27	9,94	161 - 165	36,02
28	10,21	166 - 170	36,86

Distance en km	Intervention hebdomadaire de l'employeur	Distance en km	Intervention hebdomadaire de l'employeur
29	10,39	171 - 175	37,70
30	10,68	176 - 180	38,50
31-33	11,18	181 - 185	39,37
34-36	12,07	186 - 190	40,18
37-39	12,84	191 - 195	41,05
40-42	13,58	196 -200	41,89

Article 13

A la convention collective de travail du 12 juillet 1999 relative à l'allocation spéciale compensatoire, portant le numéro d'enregistrement 52815/CO/111, est ajouté un article 2bis libellé comme suit :

« Art. 2bis. Au 31 décembre 2001, l'allocation spéciale compensatoire s'élève à :

3.500 BEF pour tous les membres payant une cotisation mensuelle d'au moins 485 BEF ;

2.200 BEF pour tous les membres payant une cotisation mensuelle entre 275 BEF et 485 BEF ;

0 F pour tous les membres payant une cotisation mensuelle de moins de 275 BEF.

Cette allocation spéciale compensatoire s'élève au 1^{er} janvier 2002 à :

86,76 EUR pour tous les membres payant une cotisation mensuelle d'au moins 12,02 EURO ;

54,54 EURO pour tous les membres payant une cotisation mensuelle entre 6,82 EURO et 12,02 EURO ;

0 EURO pour tous les membres payant une cotisation mensuelle de moins de 6,82 EURO.

Article 14

Au texte modifié et coordonné de la convention collective de travail du 22 novembre 1999 relative au système sectoriel de complément au régime légal de pension, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 17 novembre 2000, est ajouté un article 7bis libellé comme suit :

« Art. 7bis. Au 31 décembre 2001, le montant minimum pour l'obtention d'une rente annuelle s'élève à 25.000 BEF.

Au 1^{er} janvier 2002, ce montant s'élève à 619,73 EURO. »

CHAPITRE III. DURÉE

Article 15

La présente convention collective de travail, entrant en vigueur le 17 septembre 2001, est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par l'une des parties signataires, moyennant un préavis de six mois signifié par lettre recommandée adressée au président de la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique.

SALAIRES MINIMA NATIONAL

38h/s	01/07/2018 Index +1,44%	01/07/2019 Index +1,1%	01/07/2020 Index +1,01%
Salaire horaire	€11,9305	€12,0617	€12,4211
Salaire brut mensuel minimum	€1.964,55	€1.986,16	€2.045,34

INDICES

INDICE DE SANTÉ (MOYENNE DE 4 MOIS)			
MOIS	2018	2019	2020
Janvier	103,93	106,25	107,04
Février	104,10	106,38	107,25
Mars	104,31	106,52	107,49
Avril	104,49	106,65	107,74
Mai	104,65	106,74	107,84
Juin	104,76	106,80	107,88
Juillet	104,94	106,81	107,93
Août	105,10	106,83	107,92
Septembre	105,23	106,76	107,85
Octobre	105,54	106,75	107,86
Novembre	105,79	106,73	107,80
Décembre	106,01	106,76	107,72

Depuis le 1^{er} juillet 2019, le régime précédent sectoriel ne s'applique plus. Cependant, la convention collective de travail n° 19/9 du 23 avril 2019 (modifiée par la CNT n° 19/10 du 28/5/2019) conclue au conseil national du travail concernant la contribution financière des employeurs au prix des transports publics des travailleurs, amendés par la convention collective de travail n° 19/10 du 28 mai 2019, s'appliqueront.

La contribution de l'employeur au transport par train ne changera donc que si le CCT-CNT est également modifié (ce qui n'était pas le cas en 2020).

Distance en km	mensuel EUR	trimestriel EUR	annuel EUR	Railflex EUR
1	21,00	58,00	209,00	-
2	23,00	64,00	231,00	-
3	25,00	71,00	253,00	9,00
4	28,00	77,00	275,00	9,00
5	30,00	83,00	298,00	10,00
6	32,00	89,00	316,00	11,00
7	34,00	94,00	336,00	11,00
8	36,00	99,00	355,00	12,00
9	37,00	105,00	374,00	13,00
10	39,00	110,00	393,00	13,00
11	41,00	116,00	412,00	14,00
12	43,00	120,00	431,00	15,00
13	45,00	126,00	450,00	15,00
14	47,00	132,00	469,00	16,00
15	49,00	137,00	488,00	17,00
16	50,00	142,00	507,00	17,00
17	53,00	147,00	526,00	18,00
18	55,00	153,00	545,00	19,00

Distance en km	mensuel EUR	trimestriel EUR	annuel EUR	Railflex EUR
19	57,00	158,00	564,00	19,00
20	58,00	163,00	583,00	20,00
21	60,00	169,00	602,00	21,00
22	62,00	174,00	621,00	21,00
23	64,00	179,00	641,00	22,00
24	66,00	185,00	659,00	22,00
25	68,00	190,00	678,00	23,00
26	70,00	195,00	697,00	24,00
27	71,00	201,00	716,00	25,00
28	74,00	206,00	736,00	25,00
29	76,00	211,00	755,00	26,00
30	77,00	216,00	774,00	26,00
31-33	81,00	225,00	804,00	27,00
34-36	85,00	239,00	851,00	29,00
37-39	90,00	251,00	898,00	30,00
40-42	95,00	265,00	945,00	32,00
43-45	99,00	278,00	991,00	34,00
46-48	104,00	291,00	1038,00	36,00
49-51	109,00	304,00	1085,00	37,00
52-54	112,00	313,00	1118,00	38,00
55-57	115,00	323,00	1152,00	39,00
58-60	118,00	332,00	1184,00	41,00
61-65	123,00	344,00	1229,00	42,00
66-70	128,00	360,00	1285,00	44,00
71-75	134,00	375,00	1340,00	46,00
76-80	139,00	391,00	1395,00	48,00
81-85	145,00	406,00	1450,00	50,00
86-90	151,00	421,00	1506,00	51,00
91-95	156,00	438,00	1562,00	53,00

Distance en km	mensuel EUR	trimestriel EUR	annuel EUR	Railflex EUR
96-100	162,00	453,00	1617,00	55,00
101-105	167,00	468,00	1672,00	57,00
106-110	173,00	484,00	1728,00	59,00
111-115	179,00	499,00	1784,00	61,00
116-120	184,00	515,00	1839,00	63,00
121-125	190,00	531,00	1894,00	64,00
126-130	195,00	546,00	1950,00	67,00
131-135	200,00	561,00	2005,00	69,00
136-140	206,00	577,00	2061,00	70,00
141-145	211,00	592,00	2116,00	72,00
146-150	219,00	614,00	2194,00	75,00
151-155	223,00	624,00	2227,00	
156-160	228,00	639,00	2282,00	
161-165	234,00	655,00	2338,00	
166-170	239,00	670,00	2393,00	
171-175	245,00	685,00	2449,00	
176-180	251,00	701,00	2504,00	
181-185	256,00	717,00	2559,00	
186-190	262,00	732,00	2615,00	
191-195	267,00	748,00	2671,00	
196-200	272,00	763,00	2726,00	

Intervention de l'employeur dans le transport domicile – travail moyens
de transport privés à partir du 01/07/2019

ANNEXE -TABLE DE REMBOURSEMENT DU TRAVAIL

Distance totale parcourue pour l'aller et le retour en km	TRANSPORT PAR VÉLO Montant par jour de travail
1	0,24 €
2	0,48 €
3	0,72 €
4	0,96 €
5	1,00 €
6	1,00 €
7	1,05 €
8	1,20 €
9	1,35 €
10	1,50 €
11	1,65 €
12	1,80 €
13	1,95 €
14	2,10 €
15	2,25 €
16	2,40 €
17	2,55 €
18	2,70 €
19	2,85 €
20	3,00 €
21	3,15 €
22	3,30 €

Distance totale parcourue pour l'aller et le retour en km	TRANSPORT PAR VÉLO Montant par jour de travail
23	3,45 €
24	3,60 €
25	3,75 €
26	3,90 €
27	4,05 €
28	4,20 €
29	4,35 €
30	4,50 €
31	4,65 €
32	4,80 €
33	4,95 €
34	5,10 €
35	5,25 €
36	5,40 €
37	5,55 €
38	5,70 €
39	5,85 €
à partir de 40	6,00 €

Distance totale parcourue pour l'aller et le retour en km	AUTRE MOYEN DE TRANSPORT Montant par jour de travail
de 1 à 20	1,50 €
de 21 à 30	1,80 €
31	1,86 €
32	1,92 €
33	1,98 €
34	2,04 €
35	2,10 €
36	2,16 €
37	2,22 €
38	2,28 €
39	2,34 €
40	2,40 €
41	2,46 €
42	2,52 €
43	2,58 €
44	2,64 €
45	2,70 €
46	2,76 €
47	2,82 €
48	2,88 €
49	2,94 €
50	3,00 €
51	3,06 €
52	3,12 €
53	3,18 €
54	3,24 €
55	3,30 €
56	3,36 €

Distance totale parcourue pour l'aller et le retour en km	AUTRE MOYEN DE TRANSPORT Montant par jour de travail
57	3,42 €
58	3,48 €
59	3,54 €
60	3,60 €
61	3,66 €
62	3,72 €
63	3,78 €
64	3,84 €
65	3,90 €
66	3,96 €
67	4,02 €
68	4,08 €
69	4,14 €
70	4,20 €
71	4,26 €
72	4,32 €
73	4,38 €
74	4,44 €
75	4,50 €
76	4,56 €
77	4,62 €
78	4,68 €
79	4,74 €
80	4,80 €
81	4,86 €
82	4,92 €
83	4,98 €
84	5,04 €
85	5,10 €

Distance totale parcourue pour l'aller et le retour en km	AUTRE MOYEN DE TRANSPORT Montant par jour de travail
86	5,16 €
87	5,22 €
88	5,28 €
89	5,34 €
90	5,40 €
91	5,46 €
92	5,52 €
93	5,58 €
94	5,64 €
95	5,70 €
96	5,76 €
97	5,82 €
98	5,88 €
99	5,94 €
100	6,00 €
101	6,06 €
102	6,12 €
103	6,18 €
104	6,24 €
105	6,30 €
106	6,36 €
107	6,42 €
108	6,48 €
à partir de 109	6,50 €

