

Vos questions en matières

- fiscale
- sociale
- d'environnement
- de dossiers juridiques (+ récupération de créances)
- de réglementation technique

Guichet d'entreprise ZENITO

- extraits/attestations BCE
- demande d'un numéro de TVA
- inscription - modification - radiation
de la Banque Carrefour des Entreprises

02/778 62 52 ou zenito@traxio.be

TRAXIO
Avenue J. Bordet 164, 1140 Bruxelles
T 02/778 62 00 - F 02/778 62 22
info@traxio.be
www.traxio.be



CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

SOUS-COMMISSION PARITAIRE POUR LE COMMERCE DU MÉTAL (SCP 149.04)

EDITION 2017-2018

SOMMAIRE

000 Champ de compétence sous-Commission paritaire

010 Champ de compétence

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

100 Rémunération

110 Conditions salariales

111 Classification professionnelle

112 Détermination du salaire

120 Salaires horaires

120a Salaires horaires 2015

120b Salaires horaires 2017

130 Prime de fin d'année

130a Prime de fin d'année 2011

130b Prime de fin d'année 2015

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

149 Indemnités pour régime de stand-by

150 Réglementation en matière de transport et de mobilité

160 Système d'éco-chèques

160a Système sectoriel d'éco-chèques 2014

160b Système sectoriel d'éco-chèques 2017

200 Temps de travail et carrière

210 Durée de travail hebdomadaire

221 a Congé d'ancienneté 2007

221 b Congé d'ancienneté 2017

225 Congé de carrière

225a Congé de carrière 2015

225b Congé de carrière 2017

230 Régime de chômage avec complément d'entreprise

230 Régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de 60 ans

233 Mode de calcul de l'indemnité complémentaire

238 Régime de chômage avec complément d'entreprise

238a Régime de chômage avec complément d'entreprise 2015

238b Régime de chômage avec complément d'entreprise 2017

240 Flexibilité

240a Flexibilité 2015

240b Flexibilité 2017

242 Introduction de nouveaux régimes de travail

247 Travail de nuit

249 Organisation du travail

249a Organisation du travail 2015

249b Heures supplémentaires 2017

300 Conventions de travail

310 Petit chômage

315 Jour de carence

320 Délais de préavis

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

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

340b Recommandation crédit-temps techniciens de service

362 Obligation d'information

400 Formation et promotion de l'emploi

400 Formation et emploi

400a Formation 2015

400b Formation 2017

417 CV Formation

417a CV Formation 2011

417b CV Formation 2017

470 Déclaration paritaire clause de non-discrimination

500 Concertation sociale

510 Statut des délégations syndicales

510a Statut des délégations syndicales 2014

510b Statut des délégations syndicales 2017

513 Reconnaissance de la fonction représentative

520 Formation syndicale

520a Formation syndicale 2011

520b Formation syndicale 2017

530 Sécurité d'emploi

550 Prime syndicale

600 Sécurité d'existence

610 Statuts du Fonds social

610a Statuts du Fonds social 2015

610b Statuts du Fonds social 2017

620 Cotisation au fonds social

630 Modification et coordination du régime de pension sectoriel social

631 Exclusion du champ d'application

700 Programmation sociale

700 Accord national

700a Accord national 2015-2016

700b Accord national 2017-2018

800 Tableaux

810 Salaires minimum

820 Tableau d'indexation

830 Tableau frais de transport par moyens privés

840 Tableau indemnités pour régime de stand-by

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

1. Contenu :

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

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

3. Durée :

À partir du 16 avril 1985 pour une durée indéterminée.

Arrêté royal du 13 mars 1985

SOUS-COMMISSION PARITAIRE NOM & COMPÉTENCE

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

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

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

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

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

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

A.R. : 10/12/02

M.B. : 02/04/03

Dépôt : 11/12/01

Date d'enregistrement : 29/01/02

Numéro d'enregistrement : 60761/CO/149.4

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

1. Contenu :

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

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

A partir du 30 novembre 2001 pour une durée indéterminée.

Convention collective de travail spéciale du 30 novembre 2001 relative à l'application des conventions collectives de travail conclues en sous-Commission paritaire du commerce du métal

SOUS-COMMISSION PARITAIRE

DU COMMERCE DU METAL 149.4

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

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

Il est convenu la convention collective de travail suivante :

CHAPITRE I. - DOMAINE D'APPLICATION

Article 1

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

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

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

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

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

CHAPITRE II. - APPLICATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES SECTORIELLES

Article 2

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

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

CHAPITRE III. - MESURES TRANSITOIRES

Article 3

Une mesure transitoire est définie pour les conventions collectives suivantes :

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

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

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

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

CHAPITRE IV. - CLAUSES FINALES

Article 4

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

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

C.C.T. : 23/03/93

A.R. : 17/06/94

M.B. : 30/09/94

Dépôt :

Date d'enregistrement : 15/04/93

Numéro d'enregistrement : 32419/CO/149.4

Publication d'enregistrement dans le M.B. : 30/09/94

1. Contenu :

Classification professionnelle :

A.1. Manoeuvre

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

B. Spécialisé

C. Qualifié

D. Hautement qualifié

E. Qualifié hors catégorie`

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

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

C.C.T. : 13/03/91

A.R. : 28/11/91

M.B. : 23/01/92

3. Durée :À partir du 1^{er} avril 1993 pour une durée indéterminée.**Convention collective de travail du 23 mars 1993**

CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE

CHAPITRE I. - CHAMP D'APPLICATION

Article 1

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

Article 2

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

CHAPITRE II. - CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE

Article 3

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

Est considéré comme :

A.1. Manoeuvre :

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

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

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

B. Spécialisé :

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

C. Qualifié :

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

D. Hautement qualifié :

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

E. Qualifié hors catégorie :

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

Article 4

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

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

Article 5

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

Article 6

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} avril 1993 et est valable pour une durée indéterminée.

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

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

Dépôt : 02/07/09

Date d'enregistrement : 19/10/09

Numéro d'enregistrement : 95106/CO/149.04

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

1. Contenu :

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

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

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

3. Durée :

Pour une durée indéterminée, à compter du 1^{er} juillet 2009.

Convention collective de travail du 18 juin 2009

DÉTERMINATION DU SALAIRE

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

CHAPITRE I. - CHAMP D'APPLICATION

Article 1

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

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

CHAPITRE II. - SALAIRES

Article 2

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

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

Article 3

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

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

Article 4

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

CHAPITRE IV.- RÈGLES D'ARRONDISSEMENT

Article 5

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

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

Exemple :

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

CHAPITRE V. - DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

Article 6

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

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

Article 7

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

CHAPITRE VI. - DISPOSITIONS FINALES

Article 8

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

Article 9

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

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

C.C.T. : 09/10/15 A.R. : 30/08/16 M.B. : 23/09/16

Dépôt : 06/11/2015
 Date d'enregistrement : 15/12/2015
 Numéro d'enregistrement : 130571/CO/149.04
 Publication de l'enregistrement dans le M.B. : 25/01/16

1. Contenu :

Détermination des salaires horaires minimums.

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

C.C.T. : 29/09/11 A.R. : 03/04/13 M.B. : 26/06/13

3. Durée :

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

Convention collective de travail du 9 octobre 2015

SALAIRES HORAIRES

CHAPITRE I. - CHAMP D'APPLICATION

Article 1

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

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

CHAPITRE II. - SALAIRES

Article 2

Le 1^{er} janvier 2016, les salaires horaires minimums et les salaires horaires effectivement payés sont augmentés de 0,5 %.

Article 3

Les salaires horaires minimums sont fixés comme suit :

| CATEGORIES | Tension | 37,5 h/s | 38h/s | 39h/s | 40h/s |
|--|-----------------|----------|-------|-------|-------|
| | 01.02.2015 € | | | | |
| A.1 Manœuvre | 100 | 12,17 | 12,04 | 11,78 | 11,51 |
| A.2 Manœuvre (10 ans d'anc. dans l'entreprise) | 105 | 12,78 | 12,64 | 12,37 | 12,09 |
| B. Spécialisé | 112,5 | 13,69 | 13,55 | 13,25 | 12,95 |
| C. Qualifié | 125 | 15,21 | 15,05 | 14,73 | 14,39 |
| D. Hautement qualifié | 132 | 16,06 | 15,89 | 15,55 | 15,19 |
| E. Hors catégorie | 140 | 17,04 | 16,86 | 16,49 | 16,11 |

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

Article 4

Les salaires horaires minimums et les salaires horaires effectivement payés en vigueur au 1^{er} février 2015, correspondent à l'adaptation à l'index du 1^{er} février 2015 sur base de l'indice de référence (janvier 2015) 100,39.

Ils varient conformément aux dispositions de la convention collective de travail relative à la détermination du salaire du 18 juin 2009, et aux dispositions légales en vigueur.

CHAPITRE III. - VALIDITÉ

Article 5

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 29 septembre 2011 relative aux salaires horaires, conclue au sein de la sous-commission paritaire du commerce de métal, enregistrée le 3 novembre 2011 sous le numéro 106726/CO/149.04 et rendue obligatoire par Arrêté royal du 23 avril 2013 (Moniteur belge du 25 juin 2013).

Article 6

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2015 et est conclue pour une durée indéterminée.

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

Ce préavis ne pourra prendre cours qu'à partir du 1^{er} janvier 2017.

C.C.T. : 11/09/17 A.R. : M.B. :

Dépôt : 19/09/17
Date d'enregistrement : 13/10/17
Numéro d'enregistrement : 141934/CO/149.04
Publication de l'enregistrement dans le M.B. : 03/11/17

1. Contenu :

Détermination des salaires horaires minimums.

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

C.C.T. : 09/10/15 A.R. : 30/08/16 M.B. : 23/09/16

3. Durée :

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

Convention collective de travail du 11 septembre 2017

SALAIRES HORAIRES

En exécution de l'article 4 de l'accord national 2017-2018 du 27 juin 2017.

CHAPITRE I. – CHAMP D'APPLICATION

Article 1

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

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

CHAPITRE II. – SALAIRES

Article 2 – Salaires horaires minima

Le 1^{er} juillet 2017, les salaires horaires minima, indexés le 1^{er} février 2017 sur base de l'indice de référence 102,05 (janvier 2017), sont augmentés de 1,1 %.

Les salaires horaires minima d'application à partir du 1^{er} juillet 2017 sont :

CHAPITRE III. – VALIDITÉ

| CATEGORIES | Tension | 37,5h/s | 38h/s | 39h/s | 40h/s |
|--|-----------------|---------|-------|-------|-------|
| | 01.07.2017 € | | | | |
| A.1 Manœuvre | 100 | 12,57 | 12,44 | 12,16 | 11,89 |
| A.2 Manœuvre (10 ans d'anc. dans l'entreprise) | 105 | 13,20 | 13,06 | 12,77 | 12,48 |
| B. Spécialisé | 112,5 | 14,14 | 14,00 | 13,68 | 13,38 |
| C. Qualifié | 125 | 15,71 | 15,55 | 15,20 | 14,86 |
| D. Hautement qualifié | 132 | 16,59 | 16,42 | 16,05 | 15,69 |
| E. Hors catégorie | 140 | 17,60 | 17,42 | 17,02 | 16,65 |

Article 3 – Salaires effectivement payés

Le 1^{er} juillet 2017, les salaires horaires effectivement payés, indexés le 1^{er} février 2017 sur base de l'indice de référence 102,05 (janvier 2017), sont augmentés de 1,1%.

En dérogation à l'alinéa précédent, la marge salariale disponible de 1,1 % peut être concrétisée de façon alternative par le biais d'une enveloppe d'entreprise, tel que prévu dans l'article 5 de l'accord national 2017-2018 du 27 juin 2017.

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

Article 4

Les salaires horaires minima et les salaires horaires effectivement payés en vigueur au 1^{er} juillet 2017 varient conformément aux dispositions de la convention collective de travail du 18 juin 2009 relative à la détermination du salaire, et aux dispositions légales en vigueur.

Article 5

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 9 octobre 2015 relative aux salaires horaires, conclue au sein de la Sous-commission paritaire du commerce de métal, enregistrée le 15 décembre 2015 sous le numéro 130.571/CO/149.04 et rendue obligatoire par arrêté royal du 30 août 2016 (MB 23 septembre 2016).

Article 6

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} juillet 2017 et est conclue pour une durée indéterminée.

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

Ce préavis ne pourra prendre cours qu'à partir du 1^{er} juillet 2019.

C.C.T. : 29/09/11

A.R. : 20/02/13

M.B. : 06/06/13

Dépôt : 13/10/11

Date d'enregistrement : 03/11/11

Numéro d'enregistrement : 106727/CO/149.04

Publication d'enregistrement dans le M.B. : 17/11/11

1. Contenu :

Prime de fin d'année

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

Période de référence : 1^{er} janvier - 31 décembre.

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

Condition : au moins 3 mois dans l'entreprise.

Prorata :

- moins d'1 an de service au 31/12 ;
- licenciement par l'employeur ;
- cessation du contrat pour cas de force majeure ;
- fin du contrat à durée déterminée, du contrat temporaire ou du contrat de remplacement de 3 mois minimum ;
- prépension ;
- démission par le travailleur en cas de chômage temporaire ;
- cessation d'un contrat d'un commun accord et ayant au moins 3ans d'ancienneté, ou s'il existe un document écrit.
- départ volontaire d'un ouvrier comptant 3 années d'ancienneté ou plus

Prime intégrale : en cas de pension ou décès.

Perte du droit : démission par le travailleur (si moins de 5 ans d'ancienneté) ou licenciement pour faute grave.

Assimilations : repos d'accouchement, repos de paternité, obligations militaires, maladie (professionnelle) et accident (du travail) (max. 12 mois) et chômage temporaire (max. 150 jours par année de référence).

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

C.C.T. : 21/06/07

A.R. : 09/09/08

M.B. : 07/11/08

3. Durée :

À partir du 1^{er} décembre 2011 pour une durée indéterminée.

130 a Prime de fin d'année

Convention collective de travail du 29 septembre 2011

PRIME DE FIN D'ANNEE

En exécution de l'article 6 de l'accord national 2011-2012 du 19 mai 2011.

CHAPITRE I. - CHAMP D'APPLICATION

Article 1

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

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

CHAPITRE II. - MODALITÉS D'OCTROI

Article 2

Une prime de fin d'année est octroyée par les employeurs aux ouvriers visés à l'article 1 inscrits, au 31 décembre de l'année considérée, depuis au moins trois mois dans le registre du personnel de l'entreprise.

Article 3

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

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

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

Article 4

La période de référence pour le calcul de la prime de fin d'année s'étend du 1^{er} janvier de l'année considérée jusqu'au 31 décembre de l'année considérée.

Article 5

Dans les cas définis aux paragraphes 1 jusqu'à 8, les ouvriers ont droit à une partie de la prime de fin d'année, égale à un douzième par mois de travail dans la période de référence, et pour laquelle tout mois commencé est considéré comme un mois presté complet :

§1. Les ouvriers qui sont occupés depuis trois mois au moins dans l'entreprise, mais qui ne comptent pas un an d'ancienneté au 31 décembre de la période de référence.

§2. Les ouvriers qui, durant la période de référence, sont licenciés pour quelque motif que ce soit autre que la faute grave, même lorsqu'ils donnent un contre-préavis pendant la durée de leur préavis. La période couverte par une indemnité de rupture ouvre également le droit à la prime de fin d'année payée au prorata.

§3. Les ouvriers dont le contrat prend fin pour des raisons de force majeure, bénéficient de la prime.

§4. Les ouvriers qui ont un contrat de travail à durée déterminée, ou un contrat pour un travail nettement défini, ou un contrat temporaire au sens de la convention collective de travail n° 36, conclue le 27 novembre 1981 au sein du Conseil National du Travail, portant des mesures conservatoires sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs (arrêté royal du 9 décembre 1981), ou encore un contrat de remplacement, de 3 mois au moins.

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

§5. Les ouvriers prépensionnés au cours de la période de référence. La condition d'ancienneté prévue à l'article 2 n'est pas d'application. Dans ce cas, la prime de fin d'année est calculée sur la base du salaire horaire normalement payé au moment du départ

§6. Les ouvriers quittant volontairement l'entreprise alors qu'ils sont en chômage temporaire en application de l'article 51 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (Moniteur belge du 22 août 1978). Dans ce cas, la prime de fin d'année est calculée sur base du salaire horaire normalement payé au moment du départ

§7. Les ouvriers quittant volontairement l'entreprise en cours de période de référence, et ayant une ancienneté de 3 ans ou plus dans l'entreprise.

§8. Les ouvriers dont le contrat de travail est rompu de commun accord, à condition d'avoir 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise au moment du départ

§ 9. Dans les cas susmentionnés, la prime de fin d'année est calculée sur base du salaire horaire normalement payé au moment où le contrat de travail prend fin.

Article 6

Les ouvriers pensionnés au cours de la période de référence ont droit au paiement du montant intégral de la prime de fin d'année mentionnée, la condition d'ancienneté prévue à l'article 2 n'étant pas d'application.

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

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

Article 7

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

Les périodes de congé de paternité sont assimilées à des prestations effectives pour le calcul de la prime de fin d'année.

Pour bénéficier de cette assimilation, l'ouvrière/l'ouvrier doit être inscrit(e) depuis trois mois au moins dans le registre du personnel au premier jour de la suspension.

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

Article 8

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

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

Pour bénéficier de ces assimilations, les ouvriers doivent être inscrits depuis trois mois au moins dans le registre du personnel de l'entreprise.

Article 9

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

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

Pour bénéficier de cette assimilation, les ouvriers doivent être inscrits depuis trois mois au moins dans le registre du personnel de l'entreprise.

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

Article 10

Les ouvriers qui quittent volontairement l'entreprise au cours de la période de référence, perdent le droit à la prime de fin d'année, à l'exception des cas prévus à l'article 5.

Article 11

Pour les ouvriers ayant moins de 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise et dont le contrat de travail est rompu de commun accord, il est établi par écrit au plus tard le dernier jour de travail si la prime de fin d'année est due ou non. Faute d'un tel document écrit, la prime de fin d'année n'est pas due. Pour les ouvriers dont le contrat de travail est rompu de commun accord et à condition d'avoir 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise au moment du départ, il existe une disposition dérogatoire, telle que prévue à l'article 5 § 8.

Article 12

La prime de fin d'année est payée lors de la première paie qui suit le 31 décembre de la période de référence, sauf dans les cas visés aux articles 5 à 11. Dans ces cas, la prime de fin d'année est payée au plus tard dans le mois suivant celui pendant lequel l'événement est survenu.

Article 13

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

CHAPITRE III. - DISPOSITIONS FINALES

Article 14

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 21 juin 2007 conclue au sein de la sous-commission paritaire du commerce de métal, rendue obligatoire par Arrêté Royal du 9 septembre 2008 (Moniteur belge du 7 novembre 2008).

Article 15

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} décembre 2011 et est conclue pour une durée indéterminée.

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

Ce préavis ne pourra prendre cours qu'à partir du 1^{er} janvier 2013.

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

A.R. :

M.B. :

Dépôt : 19/09/17

Date d'enregistrement : 13/10/17

Numéro d'enregistrement : 141937/CO/149.04

Publication de l'enregistrement dans le M.B. : 03/11/17

1. Contenu :**Prime de fin d'année**

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

Période de référence : 1^{er} janvier – 31 décembre

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

Conditions : au moins 3 mois dans l'entreprise

Prorata :

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

Prime intégrale : en cas de pension ou décès

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

Assimilations : repos d'accouchement, repos de paternité, obligations militaires, maladie (professionnelle) et accident (du travail) (max. 12 mois) et chômage temporaire (max. 150 jours par année de référence)

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

C.C.T. : 29/11/11

A.R. : 20/02/13

M.B. : 06/06/13

3. Durée :

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

Convention collective de travail du 11 septembre 2017

PRIME DE FIN D'ANNEE

En exécution des articles 7 et 25 de l'accord national 2017-2018 du 27 juin 2017.

CHAPITRE IER. - CHAMP D'APPLICATION

Article 1

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

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

CHAPITRE II. - MODALITÉS D'OCTROI

Article 2

Une prime de fin d'année est octroyée par les employeurs aux ouvriers visés à l'article 1 inscrits, au 31 décembre de l'année considérée, depuis au moins trois mois dans le registre du personnel de l'entreprise.

Article 3

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

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

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

Article 4

La période de référence pour le calcul de la prime de fin d'année s'étend du 1^{er} janvier de l'année considérée jusqu'au 31 décembre de l'année considérée.

Article 5

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

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

Pour bénéficier de cette assimilation, l'ouvrier doit être inscrit(e) depuis trois mois au moins dans le registre du personnel au premier jour de la suspension.

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

Article 6

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

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

Pour bénéficier de ces assimilations, les ouvriers doivent être inscrits depuis trois mois au moins dans le registre du personnel de l'entreprise.

Article 7

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

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

Pour bénéficier de cette assimilation, les ouvriers doivent être inscrits depuis trois mois au moins dans le registre du personnel de l'entreprise.

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

Article 8

Les ouvriers pensionnés au cours de la période de référence ont droit au paiement du montant intégral de la prime de fin d'année mentionnée, la condition d'ancienneté prévue à l'article 2 n'étant pas d'application.

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

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

Article 9

§ 1. A partir du 1^{er} juillet 2017 la prime de fin d'année est attribuée au prorata, quelle que soit la façon dont le contrat prend fin, excepté en cas de :

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

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

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

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

§ 2. Les ouvriers qui ont un contrat de travail à durée déterminée, ou un contrat pour un travail nettement défini, ou un contrat temporaire au sens de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs (MB 20 août 1987), ou encore un contrat de remplacement, de 3 mois au moins ont également droit à une prime de fin d'année au pro rata.

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

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

Article 10

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

Article 11

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

CHAPITRE III. - DISPOSITIONS FINALES

Article 12

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 29 septembre 2011 conclue au sein de la Sous-commission paritaire du commerce de métal, enregistrée sous le numéro 106.727/CO/149.04 et rendue obligatoire par arrêté royal du 20 février 2013 (MB 6 juin 2013).

Article 13

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} juillet 2017 et est conclue pour une durée indéterminée.

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

C.C.T. : 21/06/07

A.R. : 09/09/08

M.B. : 29/10/08

Dépôt : 09/08/07

Date d'enregistrement : 02/10/07

Numéro d'enregistrement : 85028/CO/149.04

Publication d'enregistrement dans le M.B. : 15/10/07

1. Contenu :

- 1) Prime de séparation :
 - octroyée aux ouvriers qui passent la nuit hors de leur domicile en raison de leurs activités professionnelles : € 14,87 par nuit.
- 2) Prime d'équipe :
 - Travail d'équipe : + 10%
 - Travail de nuit : + 20%
- 3) Définition de «travail d'équipe» :
 - Succession ininterrompue de 2 équipes ou d'équipes travaillant ensemble pendant max. 2h, 2 travailleurs au moins
 - 2 équipes plus ou moins identiques

2. Remplacement/prolongation de C.C.T. :**3. Durée :**A partir du 1^{er} juillet 2007 pour une durée indéterminée.**Convention collective de travail du 21 juin 2007**PRIME DE SEPARATION, PRIME D'EQUIPES ET
PRIME DE TRAVAIL DE NUIT

En exécution de l'article 24 de l'accord national 2007-2008 du 24 mai 2007.

CHAPITRE I. - CHAMP D'APPLICATION

Article 1

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

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

CHAPITRE II. - MODALITÉS D'APPLICATION

A. Prime de séparation**Article 2**

Sans préjudice de dispositions plus favorables sur le plan de l'entreprise, les ouvriers visés à l'article 1, qui passent la nuit à l'extérieur de leur domicile pour des raisons d'ordre professionnel, reçoivent une prime de séparation de € 14,87 par nuit.

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

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

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

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

Article 4 - Prime pour le travail en équipes

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

C. Prime pour travail de nuit.

Article 5

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

CHAPITRE III.- DURÉE DE LA CONVENTION

Article 6

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} juillet 2007, et est conclue pour une durée indéterminée.

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

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

Dépôt : 02/06/14

Date d'enregistrement : 29/07/14

Numéro d'enregistrement : 122690/CO/149.04

Publication d'enregistrement dans le M.B. : 13/08/14

1. Contenu :

- Définition du stand-by et du principe
- Arrangement sectoriel minimum
- 4 systèmes de stand-by assortis d'indemnités
- Indemnité de départ
- Dérogation au niveau de l'entreprise
- Principe de volontariat
- Communication à la délégation syndicale

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

C.C.T. : 16/06/11 A.R. : 18/11/11 M.B. : 06/06/12

C.C.T. : 29/04/13 A.R. : 26/01/14 M.B. : 16/05/14

3. Durée :

A partir du 1^{er} janvier 2014 pour une durée indéterminée, à l'exception de la possibilité de dérogation à niveau de l'entreprise (jusqu'au 30 juin 2015).

Convention collective de travail du 29 avril 2014

INDEMNITES POUR REGIME DE STAND-BY

En exécution de l'article 7 de l'accord national 2013-2014 du 29 avril 2014.

CHAPITRE I. - CHAMP D'APPLICATION.

Article 1

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

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

CHAPITRE II.- DÉFINITIONS.

Article 2

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

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

Pour autant que le travail exécuté par l'ouvrier à la suite d'un appel soit presté en dépassement de la limite journalière normale définie dans le règlement de travail et de la limite hebdomadaire normale du temps de travail, il sera considéré comme des heures supplémentaires.

CHAPITRE III.- INDEMNITÉS

Article 3

§ 1. Depuis le 1^{er} juillet 2005, une indemnité de stand-by est accordée par les employeurs aux ouvriers qui se trouvent en stand-by comme décrit à l'article 2 de la présente convention.

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

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

Article 4

Les indemnités minimales suivantes sont d'application depuis le 1^{er} février 2014 fixées pour les systèmes de stand-by, comme défini à l'article 3, § 2 :

1. Pour les ouvriers qui sont dans le système de stand-by a., à savoir le jour en semaine : indemnité horaire de € 1,77;
2. Pour les ouvriers qui sont dans le système de stand-by b., à savoir la nuit en semaine : indemnité horaire de € 2,36;
3. Pour les ouvriers qui sont dans le système de stand-by c., à savoir le jour en week-end : indemnité horaire de € 2,36;
4. Pour les ouvriers qui sont dans le système de stand-by d., à savoir la nuit en week-end : indemnité horaire de € 2,95.

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

Article 5

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

§ 2. Depuis le 1^{er} février 2014, le montant minimum de cette indemnité de départ est de :

- € 29,52 pour 1 appel par jour calendrier ;
- € 47,23 au total, pour 2 appels par jour calendrier ;
- € 59,03 au total, pour 3 appels par jour calendrier ;
- € 5,90 par appel supplémentaire (au dessus de 3) par jour calendrier.

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

Article 6

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

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

Article 7

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

Article 8

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

CHAPITRE V.- MODALITÉS D'APPLICATION

Article 9

§ 1. Par le biais d'une convention collective de travail au niveau de l'entreprise, il est possible de déroger aux articles 4, 5 et 7 de la présente convention, ainsi que à l'article 8, quant au calcul du salaire.

§ 2. Cette convention collective de travail doit être signée par toutes les organisations syndicales représentées au sein de l'entreprise ou, à défaut de représentation syndicale, par les secrétaires régionaux des organisations syndicales représentées au sein de la sous-commission paritaire pour le commerce du métal.

§ 3. En outre, après signature cette convention collective de travail doit être transmise dans le mois pour information, au Président de la sous-commission paritaire pour le commerce du métal.

§ 4. La réglementation sus-mentionnée est valable du 1^{er} janvier 2014 au 30 juin 2015, et sera évaluée par les partenaires sociaux au niveau de la sous-commission paritaire du commerce du métal avant le 31 décembre 2014.

§ 5. Si les parties au niveau de l'entreprise ne parviennent pas à une convention collective de travail, la partie la plus diligente peut faire appel au bureau de conciliation au niveau de la sous-commission paritaire.

Article 10

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

Article 11

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

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

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

CHAPITRE VI. DURÉE DE LA CONVENTION.

Article 12

Cette convention collective de travail remplace celle du 16 juin 2011 conclue dans la sous-commission Paritaire du Commerce du Métal relative aux indemnités pour régime de stand-by, enregistrée sous le numéro 104834/CO/14904 et rendue obligatoire par Arrêté Royal du 18 novembre 2011 (Moniteur Belge du 6 janvier 2012) et modifiée par la convention collective de travail du 29 avril 2013 modifiant la convention collective de travail relative aux indemnités pour régime de stand-by, enregistrée sous le numéro 115013/CO/14904 et rendue obligatoire par Arrêté Royal du 26 janvier 2014.

Article 13

La présente convention collective de travail prendra effet à partir du 1^{er} janvier 2014 et est conclue pour une durée indéterminée, à l'exception de l'article 9 qui s'applique du 1^{er} janvier 2014 au 30 juin 2015.

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

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

A.R. : 10/10/12

M.B. : 13/11/12

Dépôt : 22/06/11

Date d'enregistrement : 18/07/11

Numéro d'enregistrement : 104833/CO/149.04

Publication d'enregistrement dans le M.B. : 09/08/11

1. Contenu :**Déplacement domicile-lieu de travail :**

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

Mobilité :

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

Arrangement de mobilité spécifique pour des techniciens de service

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

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

C.C.T. : 12/05/09

A.R. : 19/04/10

M.B. : 16/06/10

3. Durée :

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

Convention collective de travail du 16 juin 2011

Réglementation en matière de transport et de mobilité

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

CHAPITRE I. - CHAMP D'APPLICATION

Article 1

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

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

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

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

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

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

Section 2 - Autres moyens de transport en commun public

Article 4

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

Article 5

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

- a) L'ouvrier présente à l'employeur une déclaration signée, certifiant qu'il utilise habituellement un moyen de transport en commun, organisé par une société régionale de transport, pour son déplacement du domicile au lieu de travail et vice-versa et précise le kilométrage effectivement parcouru.

Il veillera à signaler dans les plus brefs délais toute modification de cette situation.

- b) L'employeur peut à tout moment contrôler l'authenticité de la déclaration dont question ci-dessus.

Section 3 - Moyens de transport mixtes en commun public

Article 6

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

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

Article 7

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

Section 5 - Moyens de transport privé

Article 8

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

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

Article 9

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

Article 10

Pour l'ouvrier qui se déplace à vélo, pour une partie ou l'entièreté de la distance, l'intervention de l'employeur visée à l'article 8 et l'article 9 est considéré comme une indemnité-vélo.

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

Article 11

Cette indemnité journalière doit être indexée chaque année au 1^{er} février conformément à l'indexation annuelle des tarifs de train de la SNCB.

Par conséquent, les indemnités journalières ont été fixées le 1^{er} février 2011 et ce conformément au tableau repris en annexe.

Article 12

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

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

Section 6 - Modalités de paiement

Article 13

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

Article 14

L'intervention des employeurs dans les frais de transport par chemin de fer est payée contre la remise du certificat spécial délivré par la SNCB pour les abonnements sociaux.

L'intervention des employeurs dans les frais de transport, pour les moyens de transport organisés par les sociétés régionales de transport, est payée contre la remise du titre de transport délivré par ces sociétés.

Article 15

L'employeur intervient dans les frais occasionnés par les autres moyens de transport à condition que l'ouvrier établisse la preuve de la distance réellement parcourue.

Si l'ouvrier n'est pas à même de fournir cette preuve, le calcul s'effectue dans chaque entreprise, de commun accord entre parties, en tenant compte des particularités locales.

L'ouvrier ne peut refuser de remettre à l'employeur le(les) titre(s) de transport éventuel(s), ou, à défaut, une déclaration signée par lui, nécessaire pour déterminer la distance parcourue.

Article 16

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

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

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

Article 17

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

Article 18

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

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

Article 19

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

Article 20

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

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

Article 21

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

Article 22

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

Article 23

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

Article 24

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

Article 25

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

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

Section 1 - Définition techniciens de service

Article 26

Par techniciens de service, on entend :

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

Section 2 - Cadre sectoriel

Article 27

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

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

Article 28

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

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

CHAPITRE V. – DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES

Article 29 - Dispositions spécifiques

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

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

Article 30 - Déplacement vers une formation

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

CHAPITRE VI. – DISPOSITIONS FINALES

Article 31

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

Article 32

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

Article 33

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1^{er} juillet 2011 et est conclue pour une durée indéterminée.

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

ANNEXE

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

En exécution du chapitre II, section 5

Les montants journaliers sont fixés comme suit au 1^{er} février 2011 :

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

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

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

Dépôt : 02/06/14

Date d'enregistrement : 29/07/14

Numéro d'enregistrement : 122691/CO/149.04

Publication d'enregistrement dans le M.B. : 13/08/14

1. Contenu :

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

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

C.C.T. : 16/06/11 A.R. : 01/12/11 M.B. : 02/02/12

C.C.T. : 29/09/11 A.R. : 20/02/13 M.B. : 30/05/13

3. Durée :

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

Convention collective de travail du 29 avril 2014

SYSTEME SECTORIEL D'ECO-CHEQUES

En exécution de l'article 4 de l'accord national 2013-2014 du 29 avril 2014.

CHAPITRE I. - CHAMP D'APPLICATION

Article 1

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

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

CHAPITRE II. - CADRE GÉNÉRAL

Article 2

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

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

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

CHAPITRE III. - ATTRIBUTION DES ÉCO-CHÈQUES

Article 3

Chaque année paiement, à tout ouvrier occupé à temps plein, de 2 tranches semestrielles d'éco-chèques, d'une valeur respective de € 125,00.

Article 4

Le paiement de ces éco-chèques se fera aux dates suivantes :

- le 15 juin au plus tard pour la période de référence du 1^{er} décembre de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours ;
- le 15 décembre au plus tard pour la période de référence du 1^{er} juin au 30 novembre de l'année en cours.

Article 5

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

Article 6

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

Article 7

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

Article 8

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

CHAPITRE IV. - PRESTATIONS ET ASSIMILATIONS

Article 9

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

Article 10

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

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

Article 11

Les travailleurs intérimaires occupés dans une entreprise relevant de la sous-commission paritaire pour le commerce du métal, reçoivent aux dates susmentionnées des éco-chèques à charge de l'agence d'intérim qui les emploie.

Le montant de € 125 est adapté en fonction du nombre de jours de travail, selon le principe de prorata applicable aux entrants et sortants, conformément à l'article 12 de la présente convention collective de travail.

CHAPITRE V. - ATTRIBUTION D'UN PRORATA

Article 12

Un montant au prorata sera payé dans les cas suivants :

- Les ouvriers qui sont entrés en service ou qui ont quitté l'entreprise au cours du semestre concerné, ont droit à un prorata des tranches semestrielles sur base de 1/25e par semaine, avec un maximum de 25/25e. Pour l'application de cet alinéa, on entend par semaine chaque semaine comprenant au moins 1 jour presté ou assimilé.

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

Article 13

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

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

Article 14

Une affectation alternative de ces éco-chèques est possible au niveau de l'entreprise à condition que le montant annuel de 2 x € 125 soit garanti et moyennant un accord au niveau de l'entreprise, et ce via une convention collective de travail.

Article 15

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

Article 16

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

Article 17

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

Article 18

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

CHAPITRE VII. - RÉCURRENCE

Article 19

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

CHAPITRE VIII. - VALIDITÉ

Article 20

La présente convention collective de travail remplace celle du 16 juin 2011 concernant le système sectoriel d'éco-chèques, conclue au sein de la sous-commission paritaire pour le commerce du métal, enregistrée le 18 juillet 2011 sous le numéro 104837/CO/14904 et rendue obligatoire par Arrêté royal du 1^{er} décembre 2011 (Moniteur belge du 2 février 2012), modifiée par convention collective de travail du 29 septembre 2011, enregistrée le 3 novembre 2011 sous le numéro 106728/CO/14904 et rendue obligatoire par Arrêté royal du 20 février 2013 (Moniteur belge du 30 mai 2013).

Article 21

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

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

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

A.R. :

M.B. :

Dépôt : 19/09/17

Date d'enregistrement : 13/10/17

Numéro d'enregistrement : 141938/CO/149.04

Publication de l'enregistrement dans le M.B. : 03/11/17

1. Contenu :

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

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

C.C.T. : 29/04/14

A.R. : 10/04/15

M.B. : 20/05/15

3. Durée :

A partir du 1^{er} janvier 2018 pour une durée indéterminée.

Convention collective de travail du 11 septembre 2017

SYSTEME SECTORIEL D'ECO-CHEQUES

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

CHAPITRE I. - CHAMP D'APPLICATION

Article 1

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

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

CHAPITRE II. - CADRE GÉNÉRAL

Article 2

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

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

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

CHAPITRE III. - ATTRIBUTION DES ÉCO-CHÈQUES

Article 3

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

Article 4

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

Article 5

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

Article 6

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

Article 7

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

Article 8

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

CHAPITRE IV. - PRESTATIONS ET ASSIMILATIONS

Article 9

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

Article 10

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

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

Article 11

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

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

CHAPITRE V. - ATTRIBUTION D'UN PRORATA

Article 12

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

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

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

Article 13

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

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

Article 14

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

Article 15

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

Article 16

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

Article 17

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

Article 18

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

CHAPITRE VII. - RÉCURRENCE

Article 19

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

CHAPITRE VIII. - VALIDITÉ

Article 20

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

Article 21

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1^{er} janvier 2018 et est conclue pour une durée indéterminée.

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

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

A.R. : 03/06/85

M.B. : 19/06/85

1. Contenu :

Réduction de la durée de travail hebdomadaire

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

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

À partir du 1^{er} janvier 1985 pour une durée indéterminée.

Convention collective de travail du 7 mars 1985

DURÉE DE TRAVAIL

CHAPITRE I. - CHAMP D'APPLICATION

Article 1

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

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

CHAPITRE II. - DURÉE DU TRAVAIL

Article 2

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

1. À partir du 1 octobre 1985 :

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

2. À partir du 1 octobre 1986 :

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

Article 3

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

Article 4

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

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

Article 5

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

CHAPITRE III. - VALIDITÉ

Article 6

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1 janvier 1985 et est valable pour une durée indéterminée.

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

C.C.T. : 21/06/07 A.R. : 09/09/08 M.B. : 07/11/08

Dépôt : 09/08/07
Date d'enregistrement : 02/10/07
Numéro d'enregistrement : 85023/CO/149.04
Publication d'enregistrement dans le M.B. : 15/10/07

1. Contenu :

Congé d'ancienneté :
- 1 jour après 15 ans d'ancienneté

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

C.C.T. : 26/05/05 A.R. : 04/07/06 M.B. : 29/08/06

3. Durée :

À partir du 1^{er} janvier 2008 pour une durée indéterminée.

Convention collective de travail du 21 juin 2007

CONGÉ D'ANCIENNETÉ

En exécution de l'article 14 de l'accord national 2007-2008 du 24 mai 2007.

CHAPITRE I. - CHAMP D'APPLICATION

Article 1

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

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

CHAPITRE II. - MODALITÉS D'OCTROI

Article 2

A partir du 1^{er} janvier 2008 l'ouvrier a droit à un jour de congé après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Article 3

L'octroi d'un jour de congé d'ancienneté se fait dans l'année calendrier au cours de laquelle l'ouvrier atteint 15 ans d'ancienneté.

En outre, l'ouvrier conserve ce jour d'ancienneté pendant les années suivant celle où il atteint 15 ans d'ancienneté.

Article 4

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

Article 5

Des dispositions plus favorables au niveau des entreprises restent pleinement d'application. Par contre, lorsqu'une entreprise accorde le 1 jour d'ancienneté plus tard que ce que prévoit la réglementation sectorielle, elle doit s'aligner sur la réglementation sectorielle, donc prévoir le 1 jour d'ancienneté après 15 ans d'ancienneté.

Article 6

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

CHAPITRE III. - VALIDITÉ

Article 7

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 26 mai 2005 relative au congé d'ancienneté, conclue au sein de la sous-Commission paritaire pour le commerce du métal, rendue obligatoire par arrêté royal du 4 juillet 2006, et publiée au Moniteur belge du 29 août 2006.

Article 8

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2008 et est conclue pour une durée indéterminée.

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

C.C.T. : 11/09/17 A.R. : M.B. :

Dépôt : 19/09/17
Date d'enregistrement : 13/10/17
Numéro d'enregistrement : 141939/CO/149.04
Publication d'enregistrement dans le M.B. : 03/11/17

1. Contenu :

Congé d'ancienneté :
- 1 jour après 15 ans d'ancienneté
- Prorata pour les ouvriers à temps partiel

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

C.C.T. : 21/06/07 A.R. : 09/09/08 M.B. : 07/11/08

3. Durée :

À partir du 1^{er} janvier 2018 pour une durée indéterminée.

Convention collective de travail du 11 septembre 2017

CONGÉ D'ANCIENNETÉ

En exécution de l'article 24 de l'accord national 2017-2018 du 27 juin 2017.

CHAPITRE I. - CHAMP D'APPLICATION

Article 1

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

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

CHAPITRE II. - MODALITÉS D'OCTROI

Article 2

A partir du 1^{er} janvier 2008 l'ouvrier a droit à un jour de congé après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Pour les ouvriers à temps partiel, à partir du 1^{er} janvier 2018, le droit au congé d'ancienneté est attribué proportionnellement au régime de travail en vigueur au moment de la prise du congé.

Article 3

L'octroi d'un jour de congé d'ancienneté se fait dans l'année calendrier au cours de laquelle l'ouvrier atteint 15 ans d'ancienneté.

En outre, l'ouvrier conserve ce jour d'ancienneté pendant les années suivant celle où il atteint 15 ans d'ancienneté.

Article 4

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

Article 5

Des dispositions plus favorables au niveau des entreprises restent pleinement d'application. Par contre, lorsqu'une entreprise accorde le 1 jour d'ancienneté plus tard que ce que prévoit la réglementation sectorielle, elle doit s'aligner sur la réglementation sectorielle, donc prévoir le 1 jour d'ancienneté après 15 ans d'ancienneté.

Article 6

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

CHAPITRE III. - VALIDITÉ

Article 7

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 21 juin 2007 relative au congé d'ancienneté, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal, enregistrée sous le numéro 85.023/CO/149.04 et rendue obligatoire par arrêté royal du 9 septembre 2008 (MB 7 novembre 2008).

Article 8

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 une des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal.

C.C.T. : 09/10/15 A.R. : 15/07/16 M.B. : 20/09/16

Dépôt : 17/11/15

Date d'enregistrement : 03/03/16

Numéro d'enregistrement : 131926/CO/149.04

Publication de l'enregistrement dans le M.B. : 15/03/16

1. Contenu :

Congé de carrière :

- 1 jour supplémentaire à partir de l'âge de 50 ans
- 2 jours supplémentaires (au total et pas au-dessus du 1 jour) à partir de l'âge de 55 ans

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

C.C.T. : 29/09/11 A.R. : 20/02/13 M.B. : 29/05/13

3. Durée :

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

Convention collective de travail du 9 octobre 2015

CONGE DE CARRIERE

En exécution de l'article 7 de l'accord national 2015-2016 du 9 octobre 2015.

CHAPITRE I. - CHAMP D'APPLICATION

Article 1

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

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

CHAPITRE II. - MODALITÉS D'OCTROI

Article 2

A partir de l'année calendrier où l'ouvrier atteint l'âge de 58 ans, il a droit à 1 jour de congé supplémentaire par an.

A partir de l'année calendrier où l'ouvrier atteint l'âge de 55 ans, il a droit à un 2^{ème} jour de congé supplémentaire par an.

Article 3

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

Article 4

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

CHAPITRE III. - VALIDITÉ

Article 5

Cette convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 29 septembre 2011 relative au congé de carrière, enregistrée sous le numéro 106.729/CO/149.04 et rendue obligatoire le 20 février 2013 (Moniteur Belge du 29 mai 2013).

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2016 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal.

C.C.T. : 11/09/17 A.R. : M.B. :

Dépôt : 19/09/17
Date d'enregistrement : 13/10/17
Numéro d'enregistrement : 141940/CO/149.04
Publication de l'enregistrement dans le M.B. : 03/11/17

1. Contenu :

Congé de carrière :

- 1 jour supplémentaire à partir de l'âge de 50 ans
- Deuxième jour supplémentaire à partir de l'âge de 55 ans
- Prorata pour les ouvriers à temps partiel

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

C.C.T. : 09/10/15 A.R. : 15/07/16 M.B. : 20/09/16

3. Durée :

À partir du 1^{er} janvier 2018 pour une durée indéterminée.

Convention collective de travail du 11 septembre 2017

CONGE DE CARRIERE

En exécution de l'article 24 de l'accord national 2017-2018 du 27 juin 2017.

CHAPITRE I. - CHAMP D'APPLICATION

Article 1

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

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

CHAPITRE II. - MODALITÉS D'OCTROI

Article 2

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

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

§ 3. Pour les ouvriers à temps partiel, à partir du 1^{er} janvier 2018, le droit au congé de carrière est attribué proportionnellement au régime de travail en vigueur au moment de la prise du congé.

Article 3

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

Article 4

Pour les entreprises disposant déjà d'un nombre de jours de congé extralégaux équivalents ou supérieurs, il peut être dérogé au système sectoriel moyennant

une convention collective de travail d'entreprise prévoyant tout autre avantage pour le public cible, à savoir les ouvriers dont question à l'article 2 de cette convention collective de travail.

CHAPITRE III. - VALIDITÉ

Article 5

Cette convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 9 octobre 2015 relative au congé de carrière, enregistrée sous le numéro 131.926/CO/149.04 et rendue obligatoire par arrêté royal du 15 juillet 2016 (MB 20 septembre 2016).

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 une des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal.

C.C.T. : 24/06/15 A.R. : 10/07/16 M.B. : 27/07/16

Dépôt : 30/06/15
Date d'enregistrement : 06/08/15
Numéro d'enregistrement : 128526/CO/149.04
Publication de l'enregistrement dans le M.B. : 12/08/15

1. Contenu :

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

- 40 ans pour les hommes et 31 ans pour les femmes (en 2015)
- 40 ans pour les hommes et 32 ans pour les femmes (en 2016)
- 40 ans pour les hommes et 33 ans pour les femmes (en 2017)

Solidarisation indemnité complémentaire et « cotisation captive » au Fonds social.

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

C.C.T. : 11/12/14 A.R. : 23/08/15 M.B. : 02/10/15

3. Durée :

A partir du 1^{er} janvier 2015 jusqu'au 31 décembre 2017.

Convention collective du travail du 24 juin 2015

PROLONGATION DU RÉGIME DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE À PARTIR DE L'ÂGE DE 60 ANS

CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

Article 1

La présente convention collective du travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises relevant de la compétence de la Sous-commission paritaire des entreprises du commerce du métal. Par travailleurs on entend les ouvriers et ouvrières.

CHAPITRE II -DISPOSITIONS

Article 2

Sans préjudice des dispositions de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, le régime de chômage avec complément d'entreprise à 60 ans repris dans la convention collective de travail du 11 décembre 2014, enregistrée sous le numéro 125.187/CO/149.4 est remplacé par la présente convention.

Article 3

Le régime de chômage avec complément d'entreprise visé par présente CCT est prévu pour les travailleurs :

1° ayant atteint ou atteignant, au moment de la fin de leur contrat de travail et au plus tard le 31 décembre 2017, l'âge de 60 ans ou plus ;

2° satisfaisant aux conditions de carrière légale de 40 ans pour les hommes. Pour les femmes, la dérogation suivante est d'application : 31 ans en 2015 , 32 ans en 2016 et 33 ans en 2017.

3° qui sont licenciés, sauf en cas de motif grave au sens de la législation relative aux contrats de travail.

Les travailleurs concernés seront invités le cas échéant par l'employeur à un entretien prévu à l'article 10 de la CCT n° 17 conclue au Conseil National du Travail. Le cas échéant, la procédure de licenciement sera exécutée.

Article 4

Pour les travailleurs concernés, les mêmes dispositions et procédures que celles fixées par la CCT n° 17 conclue au Conseil National du Travail sont d'application.

L'indemnité complémentaire (= complément d'entreprise) à charge de l'employeur sera calculée comme défini aux articles 6 et 7 de la CCT n° 17 conclue au Conseil National du Travail.

Par conséquent, cette indemnité complémentaire sera égale à 50 p.c. de la différence entre l'allocation de chômage et la rémunération nette de référence du travailleur.

Article 5

L'indemnité complémentaire visée à l'article 4 de la présente CCT est octroyée conformément aux dispositions de la CCT n° 17 conclue au Conseil National du Travail.

Article 6 - Chômage avec complément d'entreprise et crédit-temps

En cas suspension partielle ou totale du contrat de travail dans le cadre du crédit-temps, l'indemnité complémentaire visée à l'article 4 sera calculée sur la base du régime de travail qui précédait la période de crédit-temps.

Article 7

L'indemnité complémentaire continuera à être payée en cas de « reprise du travail suite à un licenciement » en application des dispositions des articles 4 bis, 4 ter et 4 quater de la CCT n° 17 conclue au Conseil National du travail, telles que modifiées par la CCT n° 17 tricies du 19 décembre 2006.

CHAPITRE III - DISPOSITIONS FINALES

Article 8

La présente convention collective du travail est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur au 1^{er} janvier 2015 et cesse de produire ses effets au 31 décembre 2017.

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

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

1. Contenu :

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

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

3. Durée :

À partir du 1^{er} juillet 1998 pour une durée indéterminée.

Convention collective de travail du 5 octobre 1998

MODE DE CALCUL DE L'INDEMNITE COMPLÉMENTAIRE DE PRÉPENSION

CHAPITRE I. - CHAMP D'APPLICATION

Article 1

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

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

CHAPITRE II. - MODALITÉS D'APPLICATION

Article 2

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

CHAPITRE III. - VALIDITÉ

Article 3

La présente convention collective entre en vigueur le 1^{er} juillet 1998 et est valable pour une durée indéterminée.

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

C.C.T. : 09/10/15 A.R. : 25/12/16 M.B. : 14/02/17

Dépôt : 17/11/15
 Date d'enregistrement : 03/03/16
 Numéro d'enregistrement : 131931/CO/149.04
 Publication de l'enregistrement dans le M.B. : 15/03/16

1. Contenu :

Régime de chômage avec Complément d'Entreprise

- à partir de 58 ans – après 33 ans de carrière professionnelle dont 20 ans de travail de nuit
- à partir de 58 ans - après 33 ans de carrière professionnelle dans un métier lourd
- à partir de 58 ans - après 35 ans de carrière professionnelle dans un métier lourd
- à partir de 58 ans - après 40 ans de carrière professionnelle.

Solidarisation indemnité complémentaire et « cotisation captive » au Fonds social.

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

C.C.T. : 29/04/14 A.R. : 0/04/15 M.B. : 12/05/15

3. Durée :

A partir du 1^{er} janvier 2015 jusqu'au 31 décembre 2016.

Convention collective de travail du 9 octobre 2015.

REGIME DE CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE

En exécution de l'article 17 de l'accord national 2015 – 2016 du 9 octobre 2015.

CHAPITRE I. - CHAMP D'APPLICATION

Article 1

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

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

CHAPITRE II. – RCC 58 ANS APRÈS 33 ANS DE CARRIÈRE

Article 2 - RCC 58 ans après 33 ans de passé professionnel dont 20 ans de travail de nuit.

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° 111 du 27 avril 2015, 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 58 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.

Article 3 - RCC 58 ans après 33 ans de passé professionnel – métier lourd.

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° 111 du 27 avril 2015, 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 58 ans ou plus et un passé professionnel de minimum 33 ans et dans un métier lourd.

De ces 33 ans, il faut avoir exercé un métier lourd pendant au moins 5 ans au cours des 10 dernières années calendrier avant la fin du contrat de travail, ou au moins 7 ans pendant les 15 dernières années calendrier précédant la fin du contrat de travail.

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

Article 4

Pour les régimes de RCC repris dans les articles 2 et 3, en application de la convention collective de travail N° 112 du Conseil National du Travail du 27 avril 2015, l'âge est fixé à 58 ans pour 2015 et 2016.

CHAPITRE III. – RCC 58 ANS APRÈS 35 ANS DE PASSÉ PROFESSIONNEL – MÉTIER LOURD

Article 5

En application de l'article 3 §3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise, 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 58 ans ou plus et un passé professionnel de minimum 35 ans et qui ont travaillé dans un métier lourd.

De ces 35 ans, il faut avoir exercé un métier lourd pendant au moins 5 ans au cours des 10 dernières années calendrier avant la fin du contrat de travail, ou au moins 7 ans pendant les 15 dernières années calendrier précédant la fin du contrat de travail.

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

Article 6

En application de la convention collective de travail N° 113 du Conseil National du Travail du 27 avril 2015, l'âge est fixée à 58 ans pour 2015 et 2016.

Article 7

Cette article remplace la convention collective de travail du 29 avril 2014 relative au régime de chômage avec complément d'entreprise – métier lourd, enregistrée sous le numéro 122.696/CO/149.04 et ratifiée le 10 avril 2015 (Moniteur Belge du 12 mai 2015).

CHAPITRE IV. – RCC 58 ANS APRÈS 40 ANS DE PASSÉ PROFESSIONNEL

Article 8

En application de l'article 3 §7 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail N° 115 du Conseil National du Travail du 27 avril 2015, la présente convention collective de travail a pour but de confirmer, en cas de licenciement, le droit au complément d'entreprise aux ouvriers qui, au moment où leur contrat de travail prend fin, ont 58 ans ou plus et un passé professionnel de minimum 40 ans.

Article 9

En application de la convention collective de travail N° 116 du Conseil National du travail du 27 avril 2015, l'âge est fixé à 58 ans pour 2015 et 2016.

CHAPITRE V. – PAIEMENT DE L'INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE

Article 10

Le "Fonds social du commerce du métal" prend en charge le paiement de l'indemnité complémentaire, comme prévu à l'article 16 de la convention collective de travail relative aux statuts du Fonds social du 9 octobre 2015, ainsi que le paiement des cotisations patronales spéciales, comme prévu aux articles 25 de cette convention.

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

CHAPITRE VI. - VALIDITÉ

Article 11

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2015 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2016.

C.C.T. : 27/06/17 A.R. : 11/01/18 M.B. : 31/01/18

Dépôt : 05/07/17
 Date d'enregistrement : 02/08/17
 Numéro d'enregistrement : 140750/CO/149.04
 Publication de l'enregistrement dans le M.B. : 23/08/17

1. Contenu :

Régime de chômage avec Complément d'Entreprise

- À partir de 58 ans (en 2017) ou 59 ans (en 2018) – après 33 ans de carrière professionnelle dont 20 ans de travail de nuit
- À partir de 58 ans (en 2017) ou 59 ans (en 2018) – après 33 ans de carrière professionnelle dans un métier lourd
- À partir de 58 ans (en 2017) ou 59 ans (en 2018) – après 35 ans de carrière professionnelle dans un métier lourd
- À partir de 58 ans (en 2017) ou 59 ans (en 2018) – après 40 ans de carrière professionnelle
- Possibilité de dispense de disponibilité adaptée

Solidarisation indemnité complémentaire et "cotisation captive" au Fonds social

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

C.C.T. : 09/10/15 A.R. : 25/12/16 M.B. : 14/02/17

3. Durée :

Du 1^{er} janvier 2017 jusqu'au 31 décembre 2018.

Convention collective de travail du 27 juin 2017

REGIME DE CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE

En exécution de l'article 21 de l'accord national 2017 – 2018 du 27 juin 2017.

CHAPITRE I. - CHAMP D'APPLICATION

Article 1

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

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

CHAPITRE II. – RCC 58 ANS APRÈS 33 ANS DE CARRIÈRE

Article 2 RCC 58 ans après 33 ans de passé professionnel dont 20 ans de travail de nuit.

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° 120 du Conseil national du travail du 21 mars 2017, le droit au RCC est octroyé aux ouvriers qui, au moment où leur contrat prend fin peuvent justifier d'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, et qui au plus tard le 31 décembre 2017 sont âgé de 58 ans ou plus, ou au plus tard le 31 décembre 2018 sont âgés de 59 ans ou plus.

Article 3 - RCC 58 ans après 33 ans de passé professionnel – métier lourd

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° 120 du Conseil national du travail du 21 mars 2017, le droit au RCC est octroyé aux ouvriers ayant été occupés dans le cadre d'un métiers lourd qui, au moment où leur contrat prend fin, peuvent justifier d'un passé professionnel de 33 ans, et qui au plus tard le 31 décembre 2017 sont âgés de 58 ans ou plus, ou au plus tard le 31 décembre 2018 sont âgés de 59 ans ou plus.

De ces 33 ans, il faut avoir exercé un métier lourd pendant au moins 5 ans au cours des 10 dernières années calendrier avant la fin du contrat de travail, ou au moins 7 ans pendant les 15 dernières années calendrier précédant la fin du contrat de travail.

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

Article 4

Pour les régimes de RCC repris dans les articles 2 et 3, en application de la convention collective de travail n° 121 du Conseil National du travail du 21 mars 2017, l'âge est fixé à 58 ans pour la période du 1^{er} janvier 2017 jusqu'au 31 décembre 2017 et à 59 ans pour la période du 1^{er} janvier 2018 jusqu'au 31 décembre 2018.

CHAPITRE III. – RCC 58 ANS APRÈS 35 ANS DE PASSÉ PROFESSIONNEL – MÉTIER LOURD

Article 5

En application de l'article 3 § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail n° 122 du Conseil national du travail du 21 mars 2017, le droit au RCC est octroyé aux ouvriers ayant été occupés dans le cadre d'un métiers lourd qui, au moment où leur contrat prend fin, peuvent justifier d'un passé professionnel de 35 ans, et qui au plus tard le 31 décembre 2017 sont âgés de 58 ans ou plus, ou au plus tard le 31 décembre 2018 sont âgés de 59 ans ou plus.

De ces 35 ans, il faut avoir exercé un métier lourd pendant au moins 5 ans au cours des 10 dernières années calendrier avant la fin du contrat de travail, ou au moins 7 ans pendant les 15 dernières années calendrier précédant la fin du contrat de travail.

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

Article 6

En application de la convention collective de travail n° 122 du Conseil National du travail du 21 mars 2017, l'âge est fixé à 58 ans pour la période du 1^{er} janvier 2017 jusqu'au 31 décembre 2017 et à 59 ans pour la période du 1^{er} janvier 2018 jusqu'au 31 décembre 2018.

CHAPITRE IV. – RCC 58 ANS APRÈS 40 ANS DE PASSÉ PROFESSIONNEL

Article 7

En application de l'article 3, § 7 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail n° 124 du Conseil national du travail du 21 mars 2017, le droit au RCC est octroyé aux ouvriers qui, au moment où leur contrat de travail prend fin, peuvent justifier d'un passé professionnel de 40 années et qui au plus tard le 31 décembre 2017 sont âgés de 58 ans ou plus, ou au plus tard le 31 décembre 2018 sont âgés de 59 ans ou plus.

Article 8

En application de la convention collective de travail n° 125 du Conseil National du travail du 21 mars 2017, l'âge est fixé à 58 ans pour la période du 1^{er} janvier 2017 jusqu'au 31 décembre 2017 et à 59 ans pour la période du 1^{er} janvier 2018 jusqu'au 31 décembre 2018.

CHAPITRE V. – DISPENSE DE DISPONIBILITÉ ADAPTÉE

Article 9

Les ouvriers peuvent être dispensés à leur demande de l'obligation de disponibilité adaptée conformément à l'article 22, § 3 de l'arrêté royal fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise du 3 mai 2007.

CHAPITRE V. – PAIEMENT DE L'INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE

Article 10

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

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

CHAPITRE VI. - VALIDITÉ

Article 11

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2017 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2018.

C.C.T. : 09/10/15 A.R. : 06/11/16 M.B. : 22/12/16

Dépôt : 17/11/15
 Date d'enregistrement : 03/03/16
 Numéro d'enregistrement : 131927/CO/149.04
 Publication de l'enregistrement dans le M.B. : 15/03/16

1. Contenu :

Dérogations en matière de temps de travail :

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

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

C.C.T. : 29/04/14 A.R. : 10/04/15 M.B. : 12/05/15

3. Durée :A partir du 1^{er} juillet 2015 jusqu'au 30 juin 2017.**Convention collective de travail du 9 octobre 2015**

FLEXIBILITÉ

En exécution de l'article 13 de l'accord national 2015 – 2016 du 9 octobre 2015.

CHAPITRE I. - CHAMP D'APPLICATION

Article 1

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

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

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

Article 2

La présente convention collective de travail est conclue en application de l'article 20bis, § 1, de la loi sur le travail du 16 mars 1971 (Moniteur belge du 30 mars 1971), modifiée par l'article 37 du chapitre V du titre III de la loi du 26 juillet 1996 (Moniteur belge du 1^{er} août 1996) sur la promotion de l'emploi et la sauvegarde préventive de la compétitivité.

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

Article 3

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

- de chargement et déchargement de marchandises et transport ;

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

CHAPITRE III. - MODALITÉS D'APPLICATION

Section 1. - Conditions de régimes de travail

Article 4

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

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

Section 2. - Limites de durée du travail

Article 5

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

Article 6

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

Les jours de repos définis par la loi du 4 janvier 1974 (Moniteur belge du 31 janvier 1974) relative aux jours fériés et les périodes de suspension de l'exé-

cution du contrat de travail, fixées par la loi du 3 juillet 1978 (Moniteur belge du 22 août 1978) sur les contrats de travail valent comme temps de travail pour le calcul de la durée de travail qui doit être respectée sur l'année.

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

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

CHAPITRE IV. - EXCEPTION

Article 7

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

CHAPITRE V. - VALIDITÉ

Article 8

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} juillet 2015 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2017.

C.C.T. : 11/09/17 A.R. : M.B. :

Dépôt : 19/09/17
 Date d'enregistrement : 13/10/17
 Numéro d'enregistrement : 141936/CO/149.04
 Publication de l'enregistrement dans le M.B. : 03/11/17

1. Contenu :

Dérogação en matière de temps de travail :

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

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

C.C.T. : 09/10/15 A.R. : 06/11/16 M.B. : 22/12/16

3. Durée :Du 1^{er} juillet 2017 jusqu'au 30 juin 2019.**Convention collective de travail du 11 septembre 2017****FLEXIBILITÉ**

En exécution de l'article 15 de l'accord national 2017-2018 du 27 juin 2017.

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

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

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

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

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

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

Article 3

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

- de chargement et déchargement de marchandises et transport ;

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

CHAPITRE III. - MODALITÉS D'APPLICATION

Section 1 - Conditions de régimes de travail

Article 4

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

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

Section 2 - Limites de durée du travail

Article 5

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

Article 6

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

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

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

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

Deze overeenkomst is niet van toepassing in ondernemingen waar er bij collectieve arbeidsovereenkomst reeds afwijkingen inzake de arbeidstijd werden vastgelegd.

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

CHAPITRE IV. - EXCEPTION

Article 7

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

CHAPITRE V. - VALIDITÉ

Article 8

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} juillet 2017 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2019.

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

A.R. : 15/03/91

M.B. : 18/04/91

1. Contenu :

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

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

À partir du 1^{er} janvier 1990 pour une durée indéterminée.

Convention collective de travail du 19 novembre 1990

INTRODUCTION DE NOUVEAUX RÉGIMES DE TRAVAIL

CHAPITRE I. - CHAMP DE COMPÉTENCE

Article 1

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

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

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

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

CHAPITRE III. - RÉPERCUSSION SUR L'EMPLOI

Article 3

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

CHAPITRE IV. - INFORMATION PRÉALABLE

Article 4

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

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

CHAPITRE V. - NÉGOCIATIONS AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE

Article 5

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

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

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

Article 6

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

Article 7

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

Article 8

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

CHAPITRE VI. - MODALITÉS D'APPLICATION

Article 9

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

Article 10

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

Article 11

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

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

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

CHAPITRE VII. - ÉVALUATION SECTORIELLE

Article 12

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

Article 13

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

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

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

Article 14

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

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1^{er} décembre 1990.

C.C.T. : 05/10/98 A.R. : 10/11/01 M.B. : 25/01/02

Dépôt : 27/10/98

Date d'enregistrement : 06/11/98

Numéro d'enregistrement : 49416/CO/149.4

Publication d'enregistrement dans le M.B. : 03/02/99

1. Contenu :

L'encadrement sectoriel des régimes de travail de nuit.

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

3. Durée :

À partir du 5 octobre 1998 pour une durée indéterminée.

Convention collective de travail du 5 octobre 1998

L'ENCADREMENT SECTORIEL DES RÉGIMES DE TRAVAIL DE NUIT

CHAPITRE I. - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1 - Champ d'application

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

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

Article 2 - Objet

a) La présente convention collective de travail est conclue en exécution de la loi du 17 février 1997 et de l'arrêté royal du 16 avril 1998 en exécution de la loi précitée et de la convention collective de travail n°46 relative aux mesures d'accompagnement pour le travail en équipes comportant des prestations de nuit ainsi que d'autres formes de travail avec prestations de nuit et la convention collective de travail n°49 sur la garantie d'une indemnité financière spéciale au profit des travailleurs occupés dans le cadre d'un travail en équipes avec prestations de nuit ou d'autres formes de prestations de nuit.

Les parties se basent sur la CCT n° 42 sur l'instauration de nouveaux régimes de travail dans des entreprises et obtiennent ainsi une dérogation à l'interdiction d'effectuer du travail de nuit, comme stipulée à l'article 35 de la loi du travail du 16 mars 1997, en tout cas pour ce qui est des régimes de prestations de nuit, instaurés après le 8 avril 1998.

b) La présente convention collective de travail régit les mesures d'encadrement qui sont d'application :

- lors de l'ouverture des régimes de prestations de nuit, valables pour le personnel ouvrier masculin avant le 8 avril 1998, au personnel ouvrier féminin ;
- lors de l'instauration de régimes avec des prestations de nuit après le 8 avril 1998, aussi bien pour le personnel ouvrier masculin que féminin.

La présente convention collective règle également la procédure à suivre en cas d'instauration de régimes de prestations de nuit.

c) Par prestations de nuit, il est entendu les prestations qui sont normalement effectuées entre 20 heures et 6 heures à l'exclusion :

- des prestations exclusivement effectuées entre 6 et 24 heures
- des prestations qui commencent normalement à partir de 5 heures du matin.

Article 3 - Impact positif sur l'emploi

L'instauration de régimes de travail avec prestations de nuit doit avoir un impact positif sur l'emploi.

Cet impact positif peut notamment résulter d'une augmentation du nombre d'ouvriers occupés, de la réduction du nombre de jours de chômage temporaire ou d'une diminution du nombre de licenciements prévus dans le cadre de la procédure définie pour le licenciement collectif.

CHAPITRE II. - MESURES D'ENCADREMENT

Article 4 - Volontariat

Tant au moment de l'embauche que lors du passage à un régime de travail avec prestations de nuit, le principe du volontariat reste valable pour les ouvriers.

Conformément aux dispositions reprises à l'article 2 - Objet, les membres du personnel ouvrier ont droit à une période d'essai de trois mois pendant laquelle ils peuvent mettre fin à leur emploi avec prestations de nuit moyennant un préavis de sept jours.

Lors d'un passage vers un régime de travail avec prestations de nuit, il y a le droit de retourner au poste de travail initial.

Article 5 - Formes de contrats

Les ouvriers, concernés par l'introduction de régimes de travail avec prestations de nuit, doivent être occupés dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Article 6 - Des ouvrières enceintes

L'ouvrière enceinte occupée dans un régime de travail avec prestations de nuit a le droit, après avoir introduit une demande écrite accompagnée d'un certificat médical, d'être occupée dans un régime de travail sans prestations de nuit avec au minimum maintien du revenu lié aux prestations de nuit et ce jusqu'à 3 mois après le repos d'accouchement.

Article 7 - Droit de retour

Les ouvriers, occupés dans des régimes de travail avec prestations de nuit ont le droit de retourner temporairement ou définitivement à un régime de travail sans prestations de nuit et ce pour des raisons médicales, familiales ou sociales sérieuses.

Au niveau de l'entreprise doit être faite une convention, précisant la notion «raisons médicales, familiales ou sociales sérieuses».

Article 8 - Egalité de traitement

a) Le principe d'égalité des salaires et de classification des fonctions pour le personnel ouvrier masculin et féminin s'applique aux régimes de travail avec prestations de nuit.

b) Les ouvriers, occupés dans des régimes avec prestations de nuit peuvent à leur demande avoir la priorité pour un emploi vacant avec prestations de jour, pour autant qu'ils répondent aux qualifications requises.

c) L'employeur doit veiller à la sécurité des travailleurs de nuit et assurer la surveillance nécessaire ainsi que l'accessibilité de la personne de confiance en matière de «harcèlement sexuel».

Article 9 - Information et motivation préalables

Lorsque l'employeur a l'intention d'introduire le travail de nuit, il doit préalablement informer les ouvriers par écrit sur le type de régime de travail qu'il entend introduire et les facteurs qui justifient cette introduction. Les mesures d'encadrement concrètes prévues au Chapitre II de la présente convention collective de travail ainsi que les horaires sont examinés avec les membres de la délégation syndicale ou, à défaut, avec les ouvriers individuels.

Article 10 - Procédure dans les entreprises avec délégation syndicale

Si l'entreprise a une délégation syndicale, un régime de travail avec prestations de nuit peut uniquement être instauré moyennant la conclusion d'une convention collective de travail entre l'employeur et toutes les organisations syndicales, représentées au niveau de la délégation syndicale dans le sens de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les Commissions Paritaires.

Article 11 - Procédure dans les entreprises sans délégation syndicale

- a) La sous-Commission paritaire pour le commerce du métal vérifie si les conditions de la présente convention sont bien rencontrées.
- b) Dans les entreprises qui n'ont pas de délégation syndicale, les résultats des discussions avec les ouvriers doivent, comme prévu à l'article 9, être soumis à l'approbation de la sous-Commission paritaire pour le commerce du métal (SCP n°149.4).
Lors d'un avis unanime de la sous-Commission paritaire concernée, le régime sera automatiquement inscrit dans le règlement de travail.
- c) Le Président de la sous-Commission paritaire pour le commerce du métal en informe l'entreprise.

Article 12 - Evaluation annuelle

Les parties signataires évalueront chaque année, et pour la première fois un an après l'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail, l'application de cette convention au niveau de la sous-Commission paritaire.

Article 13 - Durée

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 5 octobre 1998 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par une des parties signataires moyennant un préavis de six mois, signifié par lettre recommandée, adressée au Président de la sous-Commission paritaire pour le commerce du métal.

La présente convention collective de travail a été déposée au Greffe de l'Administration des Relations collectives du Travail du Ministère de l'Emploi et du Travail.

Pour la présente convention collective de travail, ratification par arrêté royal est demandée.

C.C.T. : 09/10/15 A.R. : 06/11/16 M.B. : 02/12/16

Dépôt : 17/11/15
 Date d'enregistrement : 03/03/16
 Numéro d'enregistrement : 131928/CO/149.04
 Publication d'enregistrement dans le M.B. : 15/03/16

1. Contenu :

Heures supplémentaires dans le cadre de :
 - surcroît exceptionnel de travail
 - activités résultant d'une nécessité imprévue
 Des heures supplémentaires ne peuvent être prestées dans ce cadre que moyennant l'accord préalable de la délégation syndicale.

91 premières heures supplémentaires par année calendrier : l'ouvrier a le choix entre la récupération ou le paiement (à l'intérieur du cadre légal).

Introduction tranche supplémentaire (à 143 heures supplémentaires maximum par année calendrier) : peut uniquement être régi par une CCT au niveau de l'entreprise.

Cette CCT détermine si les heures supplémentaires doivent être récupérées ou payées. De plus, la CCT prévoit aussi des règles relatives aux informations à fournir à la délégation syndicale (ou, à défaut, aux secrétaires syndicaux concernés).

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

C.C.T. : 28/03/14 A.R. : 08/01/15 M.B. : 12/02/15

3. Durée :

À partir du 1^{er} juillet 2015 et ce pour une durée indéterminée.

Convention collective de travail du 9 octobre 2015

ORGANISATION DU TRAVAIL

En exécution de l'article 12 de l'accord national 2015-2016 du 9 octobre 2015.

CHAPITRE I. - CHAMP D'APPLICATION

Article 1

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

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

CHAPITRE II. - MODALITÉS D'APPLICATION

Article 2

En application de l'article 26 bis § 1 et § 1 bis de la Loi sur le travail du 16 mars 1971, la période de référence est fixée à 1an et la limite interne à 91 heures. Toutefois cette augmentation ne pourra être appliquée que trois mois après le début de la période de référence d'un an.

La possibilité de déroger dans les limites du cadre légal aux 91 heures supplémentaires susmentionnées, est uniquement possible par convention collective de travail au niveau de l'entreprise. Cette convention collective de travail, conclue au niveau de l'entreprise, permet d'étendre la limite interne jusqu'au maximum 143 heures.

Article 3

Les ouvriers ont la possibilité, dans le cadre légal, de choisir entre la récupération ou le paiement des premières 91 heures supplémentaires par année calendrier dans le cadre d'un surcroît extraordinaire de travail (article 25 de

la Loi sur le travail du 16 mars 1971) ou de travaux suite à une nécessité imprévue (article 26 § 1,3° de la Loi sur le travail du 16 mars 1971).

Article 4

La possibilité d'instaurer, dans le cadre légal, une tranche supérieure aux 91 heures supplémentaires par année calendrier dans le cadre d'un surcroît extraordinaire du travail (article 25 de la loi sur le travail du 16 mars 1971) ou de travaux suite à une nécessité imprévue (article 26 § 1,3° de la loi sur le travail du 16 mars 1971), est uniquement possible par convention collective de travail, conclue au niveau de l'entreprise. Cette convention collective, conclue au niveau de l'entreprise, permet d'étendre le nombre d'heures supplémentaires à récupérer ou à payer jusqu'à maximum 143 heures.

Article 5

Cette convention collective de travail, conclue au niveau de l'entreprise, doit déterminer si (et comment) cette tranche complémentaire sera récupérée ou payée.

Cette convention collective de travail est seulement valable si elle comporte des dispositions sur l'obligation et le mode d'information sur le nombre total d'heures supplémentaires prestées (le nombre total d'heures supplémentaires payées et récupérées) et sur l'utilisation de contrats temporaires (contrats intérimaires, contrats à durée déterminée et sous-traitance) à la délégation syndicale ou, à défaut, aux secrétaires syndicaux concernés.

Article 6

Conformément à l'article 25 de la Loi sur le travail du 16 mars 1971 (surcroît extraordinaire du travail) et de l'article 26 § 1,3° de la Loi sur le travail du 16 mars 1971 (travaux suite à une nécessité imprévue) des heures supplémentaires dans ce cadre peuvent seulement être prestées moyennant accord préalable de la délégation syndicale de l'entreprise lorsqu'il y a en a une.

CHAPITRE III. - VALIDITÉ

Article 7

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} juillet 2015 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par l'une des parties moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Sous-commission Paritaire du commerce de métal.

C.C.T. : 11/09/17 A.R. : M.B. :

Dépôt : 19/09/17
Date d'enregistrement : 13/10/17
Numéro d'enregistrement : 141935/CO/149.04
Publication de l'enregistrement dans le M.B. : 03/11/17

1. Contenu :

Au niveau de l'entreprise le nombre d'heures supplémentaires volontaires peut être porté à maximum 130 h sous condition qu'une CCT d'entreprise signée avant le 30 juin 2018.

Pour les techniciens de service, sous condition qu'une CCT d'entreprise signée avant le 30 juin 2018, le nombre d'heures supplémentaires qui n'est pas pris en compte pour la limite interne peut être porté à maximum 60 h et/ou la limite interne peut être portée à maximum 200 h.

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

Du 1^{er} juillet 2017 jusqu'au 31 décembre 2018.

Convention collective de travail du 11 septembre 2017**HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

En exécution de l'article 16 de l'accord national 2017-2018 du 27 juin 2017.

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

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

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

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

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

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

Article 2

La présente convention collective de travail est conclue en application de l'article 25bis, § 1 et l'article 26bis, § 1bis, de la loi sur le travail du 16 mars 1971 (MB 30 mars 1971), modifiée par l'article 4 de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable (MB 15 mars 2017).

CHAPITRE III. - MODALITÉS D'APPLICATION

Article 3

Au niveau de l'entreprise le nombre d'heures supplémentaires volontaires peut être porté de 100h à maximum 130h par année calendrier sous les conditions prévues dans les articles 4 et 10.

Article 4

L'entreprise qui veut faire usage de la possibilité susmentionnée d'augmenter le nombre d'heures supplémentaires volontaires est tenue de conclure une convention collective de travail à cet effet avant le 30 juin 2018.

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

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

Le nombre d'heures supplémentaires peut être augmenté pour une période allant jusqu'au 31 décembre 2018 au maximum.

Article 5

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

Article 6

L'entreprise qui veut faire usage de la possibilité susmentionnée d'augmenter le nombre d'heures supplémentaires volontaires qui n'est pas pris en compte pour la limite interne, est tenue de conclure une convention collective à cet effet avant le 30 juin 2018.

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

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

Le nombre d'heures supplémentaires qui n'est pas pris en compte pour la limite interne peut être augmenté pour une période allant jusqu'au 31 décembre 2018 au maximum.

Article 7

Sans préjudice à l'article 3, au niveau de l'entreprise la limite interne peut être portée de 143 h à maximum 200 h pour les techniciens de service, sous les conditions prévues dans les articles 8, 9 et 10.

Article 8

L'entreprise qui veut faire usage de la possibilité susmentionnée d'augmenter la limite interne est tenue de conclure une convention collective de travail à cet effet avant le 30 juin 2018.

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

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

La limite interne peut être augmentée pour une période allant jusqu'au 31 décembre 2018 au maximum.

Article 9

Au cours des discussions au niveau de l'entreprise d'une convention collective de travail qui est conclue en exécution des articles 6 et 8, les thèmes suivants seront discutés avec la délégation syndicale :

- « l'entrée » ;
- l'attribution de la classification de fonction ;
- la rémunération des heures supplémentaires.

S'il n'y a pas de délégation syndicale dans l'entreprise, les discussions auront lieu avec les secrétaires des organisations représentées à la sous-commission paritaire.

Article 10

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

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

Article 11

La possibilité d'augmenter les heures supplémentaires volontaires au niveau de l'entreprise fera l'objet d'une évaluation au niveau sectoriel avant le 30 novembre 2018.

Article 12

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

CHAPITRE III. - VALIDITÉ

Article 13

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} juillet 2017 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2018.

C.C.T. : 09/10/15 A.R. : 12/12/16 M.B. : 27/01/17

Dépôt : 17/11/15
Date d'enregistrement : 03/03/16
Numéro d'enregistrement : 131929/CO/149.04
Publication d'enregistrement dans le M.B. : 15/03/16

1. Contenu :

Petit chômage: droit à 3 jours en cas de mariage de l'ouvrier ainsi que pour la signature et le dépôt officiel d'un contrat de vie commune, à choisir par l'intéressé dans la semaine où l'événement se produit ou dans la semaine qui suit.

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

C.C.T. : 16/06/11 A.R. : 18/11/11 M.B. : 06/01/12

3. Durée :

À partir du 1^{er} janvier 2016 et ce pour une durée indéterminée.

Convention collective de travail du 9 octobre 2015

PETIT CHÔMAGE

En exécution de l'article 20 de l'accord national 2015-2016 du 9 octobre 2015.

CHAPITRE I. - CHAMP D'APPLICATION.

Article 1

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

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

CHAPITRE II. - OBJET.

Article 2

La présente convention collective de travail est conclue en exécution de

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

des travailleurs pour les jours d'absence à l'occasion du décès d'arrière-grands-parents et d'arrière-petits-enfants ;

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

CHAPITRE III. - MOTIF ET DURÉE DE L'ABSENCE.

Article 3

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

1. Mariage de l'ouvrier ainsi que lors de la signature et du dépôt officiel d'un contrat de vie commune : trois jours, à choisir par l'ouvrier dans la semaine où l'événement se produit ou dans la semaine qui suit.
2. Le jour du mariage, pour le mariage :
 - d'un enfant de l'ouvrier ou de son conjoint,
 - d'un enfant régulièrement élevé par l'ouvrier,
 - d'un frère ou d'une sœur,
 - d'un beau-frère ou d'une belle-sœur,
 - du père ou de la mère,
 - d'un grand-père ou d'une grand-mère,

- du beau-père ou de la belle-mère,
- du second mari de la mère, ou de la seconde femme du père,
- d'un petit-enfant de l'ouvrier,
- du beau-frère ou de la belle-sœur du conjoint de l'ouvrier
- de tout autre parent de l'ouvrier. A ce parent s'applique la condition exceptionnelle qu'il vive sous le même toit que l'ouvrier.

3. Le jour de la cérémonie pour l'ordination ou entrée au couvent :
 - d'un enfant de l'ouvrier ou de son conjoint,
 - d'un enfant régulièrement élevé par l'ouvrier,
 - d'un petit-enfant,
 - d'un frère ou d'une sœur,
 - d'un beau-frère ou d'une belle-sœur de l'ouvrier,
 - d'un beau-frère ou d'une belle-sœur du conjoint de l'ouvrier
 - de tout autre parent de l'ouvrier. A ce parent s'applique la condition exceptionnelle qu'il vive sous le même toit que l'ouvrier.
4. Naissance d'un enfant dont la filiation avec l'ouvrier est établie : trois jours à choisir par l'ouvrier dans les quatre mois à partir du jour de l'accouchement. Le même droit revient, sous les conditions et modalités fixées à l'Article 30 §2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, à l'ouvrier dont la filiation visée à l'alinéa précédent ne peut être établie mais qui, au moment de la naissance :
 - a) est marié avec la personne à l'égard de laquelle la filiation est établie ;
 - b) cohabite légalement avec la personne à l'égard de laquelle la filiation est établie et chez laquelle l'enfant a sa résidence principale, et qu'ils ne soient pas unis par un lien de parenté entraînant une prohibition de mariage dont ils ne peuvent être dispensés par le Roi ;
 - c) depuis une période ininterrompue de trois ans précédant la naissance, cohabite de manière permanente et affective avec la personne à l'égard de laquelle la filiation est établie et chez laquelle l'enfant a sa résidence principale, et qu'ils ne soient pas unis par un lien de parenté entraînant une prohibition de mariage dont ils ne peuvent être dispensés par le Roi. La preuve de la cohabitation et de la résidence principale est fournie au moyen d'un extrait du registre de la population.
5. Décès du conjoint, d'un enfant de l'ouvrier ou de son conjoint, d'un enfant élevé par l'ouvrier, du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère ou de la seconde femme du père de l'ouvrier : cinq jours à choisir par l'ouvrier dans la période commençant la veille du jour du décès et finissant le lendemain du jour des funérailles.

6. Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de l'arrière-grand-père, de la grand-mère, de l'arrière-grand-mère, d'un petit-enfant, d'un arrière-petit-enfant, d'un gendre ou d'une bru habitant chez l'ouvrier : deux jours à choisir par l'ouvrier dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles.
7. Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de l'arrière-grand-père, de la grand-mère, de l'arrière-grand-mère, d'un petit-enfant, d'un arrière-petit-enfant, d'un gendre ou d'une bru n'habitant pas chez l'ouvrier : le jour des funérailles.
8. Décès de tout autre parent vivant sous le même toit que celui de l'ouvrier, du tuteur ou de la tutrice de l'ouvrier mineur d'âge ou de l'enfant mineur dont l'ouvrier est tuteur : le jour des funérailles.
9. Communion solennelle d'un enfant légitime, légitimé, adopté ou naturel reconnu de l'ouvrier ou de son conjoint ou d'un enfant régulièrement élevé par l'ouvrier : un jour à choisir par l'ouvrier.
10. Participation d'un enfant légitime, légitimé, adopté ou naturel reconnu de l'ouvrier ou de son conjoint, ou d'un enfant régulièrement élevé par l'ouvrier à la fête de la "jeunesse laïque", là où elle est organisée : un jour à choisir par l'ouvrier.
11. Séjour de l'ouvrier milicien dans un centre de recrutement et de sélection ou dans un hôpital militaire à la suite de son passage dans un centre de recrutement et de sélection : le temps nécessaire avec un maximum de trois jours.
12. Participation à une réunion d'un conseil de famille convoqué officiellement : le temps nécessaire avec un maximum d'un jour.
13. Participation à un jury, convocation comme témoin devant les tribunaux ou comparution personnelle ordonnée par la juridiction du travail : le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours.
14. Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal ou d'un bureau unique de vote, lors des élections législatives, provinciales et communales : le temps nécessaire.

15. Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal de dépouillement lors des élections législatives, provinciales et communales : le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours.
16. Exercice des fonctions d'assesseur d'un des bureaux principaux lors de l'élection du Parlement Européen : le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours.
17. Accueil d'un enfant dans la famille de l'ouvrier dans le cadre d'une adoption : trois jours à choisir dans le mois qui suit l'inscription de l'enfant dans le registre de la population ou dans le registre des étrangers de sa commune de résidence comme faisant partie de son ménage.
18. Séjour du travailleur objecteur de conscience au Service de Santé administratif ou dans un des établissements hospitaliers désignés par le Roi, conformément à la législation portant sur le statut des objecteurs de conscience : le temps nécessaire avec un maximum de trois jours.

Article 4

- § 1. L'enfant adoptif ou naturel est assimilé à l'enfant légitime ou légitimé pour l'application de l'article 3.2., article 3.3. et article 3.5.
- § 2. Le beau-frère, la belle-sœur, le grand-père de l'arrière-grand-père, la grand-mère, et l'arrière-grand-mère du conjoint de l'ouvrier sont assimilés au beau-frère, à la belle-sœur, au grand-père, l'arrière-grand-père, la grand-mère et l'arrière-grand-mère de l'ouvrier pour l'application de l'article 3.6. et l'article 3.7.

Article 5

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

Article 6

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

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

Article 7

Pour l'application de l'article 3.4, les ouvriers ont droit, conformément à l'Article 30 §2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, de s'absenter du travail pendant dix jours.

Pendant les trois premiers jours d'absence, l'ouvrier bénéficie du maintien de sa rémunération normale.

Ces trois premiers jours d'absence peuvent également être pris sous la forme de demi-journées.

Pendant les sept jours suivants, l'ouvrier bénéficie d'une allocation dont le montant est déterminé par le Roi et qui lui est payée dans le cadre de l'assurance soins de santé et indemnités.

Article 8

§ 1. Pour l'application de l'article 3.17, conformément à la loi-programme du 9 juillet 2004 (Moniteur belge du 15 juillet 2004) et en exécution de cette dernière, l'article 30 ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, les ouvriers ont le droit de s'absenter du travail :

- si l'enfant n'a pas trois ans au début du congé : six semaines sans interruption et au choix de l'ouvrier, débutant dans les deux mois suivant l'inscription dans le registre de la population ou des étrangers de la commune où l'ouvrier a sa résidence, comme faisant partie de sa famille.
- si l'enfant a trois ans ou plus au début du congé : quatre semaines sans interruption et au choix de l'ouvrier, débutant dans les deux mois suivant l'inscription dans le registre de la population ou des étrangers de la commune où l'ouvrier a sa résidence, comme personne faisant partie de sa famille.

§ 2. Les périodes d'absence telles que définies au § 1. du présent article seront doublées pour atteindre respectivement 12 ou 8 semaines, si l'enfant est atteint d'une incapacité corporelle ou mentale d'au moins 66 % ou d'une affection qui donne lieu à l'octroi d'au moins 4 points dans le pilier

1 de l'échelle médico-sociale, au sens de la réglementation relative aux allocations de famille.

§ 3. Les périodes d'absence telles que définies aux § 1. et § 2. du présent article doivent débuter dans les deux mois suivant l'inscription dans le registre de la population ou des étrangers de la commune où l'ouvrier a sa résidence, comme personne faisant partie de sa famille.

CHAPITRE IV. - DISPOSITIONS FINALES.

Article 9

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 16 juin 2011, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal, rendue obligatoire par Arrêté royal du 18 novembre 2011 (Moniteur belge du 6 janvier 2012).

Article 10

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2016 et est valable pour une durée indéterminée.

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

C.C.T. : 10/06/99 A.R. : 11/05/01 M.B. : 10/08/01

Dépôt : 19/07/99
Date d'enregistrement : 08/10/99
Numéro d'enregistrement : 52514/CO/149.4
Publication d'enregistrement dans le M.B. : 22/10/99

1. Contenu :

Chaque jour de carence sera payé indépendamment de la durée de l'incapacité de travail.

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

C.C.T. : 16/06/97 A.R. : 26/04/99 M.B. : 25/11/99

3. Durée :

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

Convention collective de travail du 10 juin 1999

CARENCE DURANT UNE INCAPACITÉ DE TRAVAIL

En exécution de l'article 4.4. de l'accord national 1999-2000 du 27 avril 1999.

CHAPITRE I. - CHAMP D'APPLICATION

Article 1

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

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

CHAPITRE II. - OBJET

Article 2

A partir du 1^{er} juillet 1999 l'employeur est tenu de payer tous les jours de carence dont question à l'article 52 de la loi du 3 juillet 1978 et des modifications y apportées par la suite concernant les contrats de travail, indépendamment de la durée de l'incapacité de travail.

CHAPITRE III. - VALIDITÉ

Article 3

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 16 juin 1997 relative au jour de carence durant incapacité de travail, conclue au sein de la sous-Commission paritaire pour le commerce du métal et enregistrée sous le numéro 45208/CO/149.4 le 23 juillet 1997.

Article 4

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1 juillet 1999.

Elle est valable pour une durée indéterminée et peut être dénoncée moyennant un préavis de trois mois, signifié par lettre recommandée au Président de la sous-Commission paritaire pour le commerce du métal et aux organisations signataires.

1. Contenu :

Pour les contrats de travail à dater du 1^{er} janvier 2014, il n'y a plus de distinction dans les délais de préavis entre ouvriers et employés. Le délai de préavis est déterminé par le critère d'ancienneté dans l'entreprise au moment où le préavis prend cours.

Pour les ouvriers travaillant déjà dans l'entreprise avant le 1^{er} janvier 2014, le calcul du préavis se fait en 2 parties qui sont ensuite additionnées.

Partie 1 : délai de préavis sur base de l'ancienneté acquise au 31 décembre 2013 et compte tenu des dispositions sectorielles applicables à ce moment-là (AR 02.12.11 - MB 16.12.11, modifié par l'AR du 26.01.12 - MB 13.02.12).

| Ancienneté | Employé | Employeur | Prépension |
|-------------|-----------|-----------|------------|
| -5 ans | 40 jours | 14 jours | 28 jours |
| 5 – 9 ans | 48 jours | 14 jours | 28 jours |
| 10 – 14 ans | 70 jours | 21 jours | 28 jours |
| 15 – 19 ans | 105 jours | 21 jours | 28 jours |
| 20 – 24 ans | 140 jours | 28 jours | 56 jours |
| + 25 ans | 154 jours | 28 jours | 56 jours |

Partie 2 : délai de préavis sur base de l'ancienneté acquise au 1^{er} janvier 2014 selon les nouveaux délais de préavis valables à dater du 1^{er} janvier 2014. Depuis le 1^{er} janvier 2017, le résultat du calcul est comparé avec l'indemnité de préavis que l'ouvrier aurait obtenu pour une ancienneté constituée entièrement dans le cadre de la nouvelle réglementation. La différence est payée par l'ONEM sous la forme d'une indemnité en compensation du licenciement.

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

A.R. : 10/07/03

M.B. : 24/07/03

3. Durée :

A partir du 1^{er} janvier 2014 pour une durée indéterminée.

Arrêté royal du 2 décembre 2011

ARRÊTÉ ROYAL FIXANT LES DÉLAIS DE PRÉAVIS

Article 1

Le présent arrêté s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la sous-commission paritaire pour le commerce du métal.

Article 2

Pour l'application du présent arrêté, on entend par ouvriers, les ouvriers et les ouvrières, y compris ceux auxquels s'applique l'article 65/1 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Article 3

§ 1. Par dérogation aux dispositions de l'article 59, alinéas 2 et 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, lorsque le congé est donné par l'employeur, le délai de préavis à respecter pour mettre fin à un contrat de travail d'ouvrier, conclu pour une durée indéterminée, est fixé à :

- quarante jours quand il s'agit d'ouvriers comptant moins de cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- quarante-huit quand il s'agit d'ouvriers comptant entre cinq ans et moins de dix ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- septante jours quand il s'agit d'ouvriers comptant entre dix ans et moins de quinze ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- cent cinq jours quand il s'agit d'ouvriers comptant entre quinze ans et moins de vingt ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- cent quarante jours quand il s'agit d'ouvriers comptant vingt ans et moins de vingt-cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- cent cinquante-quatre jours quand il s'agit d'ouvriers comptant vingt-cinq ans ou plus d'ancienneté dans l'entreprise.

§ 2. Dans le cadre d'un licenciement en vue de la prépension, les délais de préavis applicables sont ceux prévus à l'article 59 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Article 4

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

Article 5

L'arrêté royal du 10 juillet 2003 fixant les délais de préavis pour les entreprises ressortissant à la sous-commission paritaire pour le commerce du métal est abrogé.

Article 6

Le présent arrêté entre en vigueur le 1^{er} janvier 2012

Article 7

Le Ministre qui a l'Emploi dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Arrêté royal du 26 janvier 2012

arrêté royal modifiant l'arrêté royal
du 2 décembre 2011
fixant les délais de préavis

Article 1

Dans l'article 3 de l'arrêté royal du 2 décembre 2011 fixant les délais de préavis pour les entreprises ressortissant à la sous-commission paritaire pour le commerce du métal le paragraphe 1 est remplacé par ce qui suit :

« § 1. Par dérogation aux dispositions de l'article 59, alinéas 2 et 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail le délai de préavis à respecter pour mettre fin à un contrat de travail d'ouvrier, conclu pour une durée indéterminée, est fixé à :

- quarante jours lorsque le congé est donné par l'employeur et à quatorze jours lorsque le congé est donné par le travailleur, quand il s'agit d'ouvriers comptant moins de cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- quarante-huit jours lorsque le congé est donné par l'employeur et à quatorze jours lorsque le congé est donné par le travailleur, quand il s'agit d'ouvriers comptant entre cinq ans et moins de dix ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- septante jours lorsque le congé est donné par l'employeur et à vingt-et un jours lorsque le congé est donné par le travailleur, quand il s'agit d'ouvriers comptant entre dix ans et moins de quinze ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- cent cinq jours lorsque le congé est donné par l'employeur et à vingt-et un jours lorsque le congé est donné par le travailleur, quand il s'agit d'ouvriers comptant entre quinze ans et moins de vingt ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- cent quarante jours lorsque le congé est donné par l'employeur et à vingt-huit jours lorsque le congé est donné par le travailleur, quand il s'agit d'ouvriers comptant vingt ans et moins de vingt-cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

- cent cinquante-quatre jours lorsque le congé est donné par l'employeur et à vingt-huit jours lorsque le congé est donné par le travailleur, quand il s'agit d'ouvriers comptant vingt-cinq ans ou plus d'ancienneté dans l'entreprise.

Article 2

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

Article 3

Le Ministre qui a l'Emploi dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

C.C.T. : 27/06/17

A.R. :

M.B. :

Dépôt : 05/07/17

Date d'enregistrement : 29/09/17

Numéro d'enregistrement : 141627/CO/149.04

Publication de l'enregistrement dans le M.B. : 03/11/17

1. Contenu :

- Les ouvriers âgés de 50 ans peuvent diminuer leurs prestations de 1/5e pour autant qu'ils aient une carrière professionnelle de 28 ans et 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- En exécution de la CCT n° 118, l'âge auquel les ouvriers peuvent réduire leurs prestations de travail d'1/5ème ou d'un mi-temps dans le cadre d'un emploi de fin de carrière après 35 ans de carrière ou dans un métier lourd, est porté à 55 ans pour la période 2017-18

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

C.C.T. : 09/10/15

A.R. : 11/12/16

M.B. : 05/01/17

3. Durée :

Du 1^{er} janvier 2017 pour une durée indéterminée, à l'exception de l'article 3, § 2 (du 1^{er} juillet 2017 jusqu'au 30 juin 2019) et l'article 5, § 2 (jusqu'au 31 décembre 2018).

Convention collective de travail du 27 juin 2017**DROIT AU CREDIT-TEMPS ET A UNE DIMINUTION DE CARRIERE**

En exécution de l'article 20 de l'accord national 2017-2018 du 27 juin 2017.

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

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

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

CHAPITRE II. - DISPOSITIONS GÉNÉRALES**Article 2**

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

- des dispositions de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012, conclue au sein du Conseil national du travail instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emploi de fin de carrière, et modifiée par les conventions collectives de travail n° 103 bis du 27 avril 2015 et n° 103 ter du 20 décembre 2016 ;
- du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie (MB 15 septembre 2001).

CHAPITRE III. - DROIT AU CRÉDIT-TEMPS AVEC MOTIF

Article 3

§ 1. Conformément aux dispositions de l'article 4 § 4 de la convention collective de travail n°103, la durée du droit au crédit temps à temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps est portée à 36 mois.

§ 2. Le droit au crédit-temps à mi-temps/à temps plein avec motif soins peut être porté jusqu'à 51 mois moyennant une convention collective de travail d'entreprise, conformément à l'article 4, § 1, a), b) et c) de la convention collective de travail n° 103 du 27 juillet 2012.

CHAPITRE IV. - DROIT À UNE DIMINUTION DE CARRIÈRE DE 1/5E

Article 4

§ 1. En exécution des articles 6 et 9 de la convention collective de travail n° 103, les ouvriers qui travaillent en équipes ou par cycles, ont droit à une diminution de carrière de 1/5e.

§ 2. Les règles d'organisation du droit à une diminution de carrière à concurrence de 1/5e sont fixées au niveau de l'entreprise en tenant compte des conditions suivantes :

- l'organisation du travail existante doit pouvoir continuer à être appliquée. On entend par là que l'application des cycles de travail et des systèmes d'équipes doit être garantie ;
- la diminution de carrière doit se prendre au minimum sous forme de jours entiers.

§ 3. Les règles d'organisation convenues sont inscrites dans une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise.

CHAPITRE V. – EMPLOI DE FIN DE CARRIÈRE

Article 5

§ 1. A partir du 1^{er} avril 2014, les ouvriers âgés de 50 ans au moins peuvent diminuer leurs prestations d'un jour ou de deux demi-jours par semaine pour autant qu'ils aient :

- une carrière professionnelle de minimum 28 ans ;
- minimum 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

§ 2. En application de la convention collective de travail n° 127 du Conseil national du travail du 21 mars 2017, l'âge auquel les ouvriers peuvent réduire leurs prestations de travail de 1/5e ou d'un mi-temps dans le cadre d'un emploi de fin de carrière après 35 ans de carrière ou dans un métier lourd, est porté à 55 ans pour la période 2017-2018.

§ 3. Les autres modalités pour l'exercice des droits prévues dans § 1 et § 2 peuvent être fixées dans une convention collective de travail au niveau de l'entreprise.

CHAPITRE VI. DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Article 6

Le droit au crédit-temps, à la diminution de carrière et à la réduction des prestations de travail à mi-temps tels que définis par la convention collective de travail n° 77 bis, continue de s'appliquer conformément aux conditions fixées dans les dispositions transitoires prévues à l'article 22 de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012, conclue au sein du Conseil national du travail instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emploi de fin de carrière.

CHAPITRE VII. - RÈGLES D'ORGANISATION

Article 7

§ 1. Conformément aux dispositions de la convention collective de travail n° 103 il existe un droit inconditionnel au crédit-temps et à la diminution de carrière pour les entreprises à partir de 10 travailleurs.

§ 2. Lorsque 5 % des travailleurs veulent exercer ce droit en même temps, des règles de priorité doivent être discutées au niveau de l'entreprise, comme prévu au chapitre IV, section 4 de la convention collective de travail n° 103.

§ 3. Les ouvriers âgés de 55 ans ou plus qui utilisent leur droit à la diminution de carrière de 1/5e, ne peuvent être inclus dans le calcul du seuil sectoriel de 5 %.

Cela implique que, conformément à l'article 16, § 1, § 3 et § 4 de la convention collective de travail n° 103, le seuil sectoriel de 5 % est calculé sur le nombre total de travailleurs dans l'entreprise et ce indépendamment du % d'ouvriers âgés de 55 ans ou plus utilisant leur droit au crédit-temps ou à la diminution de carrière.

§ 1. Les entreprises qui, lors de l'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail, appliquent déjà un pourcentage plus favorable, peuvent maintenir ce pourcentage. A cette fin, une convention collective de travail doit être conclue au niveau de l'entreprise.

§ 5. Dans les entreprises de moins de 10 travailleurs, le crédit-temps, la diminution de la carrière de 1/5e temps et les réductions de carrière pour les +50 ans sont autorisés pour autant qu'il y ait un accord individuel entre l'ouvrier et l'employeur.

CHAPITRE VIII. - FORMES SPÉCIFIQUES D'INTERRUPTION DE CARRIÈRE

Article 8

Les dispositions spécifiques en matière d'interruption de carrière, à savoir :

-le droit à l'interruption de carrière pour assister ou soigner un membre du ménage ou de la famille gravement malade, inscrit dans l'arrêté royal

du 10 août 1998 (MB 8 septembre 1998), modifiée par l'arrêté royal du 10 octobre 2012 (MB 22 octobre 2012) ;

-le droit à un congé parental dans le cadre de l'interruption de carrière, inscrit dans l'arrêté royal du 31 mai 2012 modifiant l'arrêté royal du 15 juillet 2005 ;

le droit à l'interruption de carrière dans le cadre du congé palliatif, inscrit dans l'arrêté royal du 22 mars 1995 (MB 5 mai 1995).

instaurent un droit séparé à l'interruption de carrière et tombent ainsi entièrement en dehors du droit précisé ci-avant.

Ceci signifie que ces formes d'interruption de carrière ne peuvent pas être prises en compte pour le calcul des 5 %.

CHAPITRE IX. - PASSAGE VERS UN RÉGIME DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE.

Article 9

En cas de passage vers un régime de chômage avec complément d'entreprise après une diminution de carrière et après une réduction des prestations de travail à mi-temps, l'indemnité complémentaire d'un régime de chômage avec complément d'entreprise est calculée sur base du régime de travail et sur base de la rémunération dont bénéficiait l'ouvrier avant la réduction de ses prestations.

CHAPITRE X. - MAINTIEN DE L'ANCIENNETÉ

Article 10

Lors d'une diminution de carrière et d'une réduction des prestations de travail à mi-temps, l'ancienneté et la catégorie de fonction dans laquelle l'ouvrier se trouvait avant la réduction des prestations, sont maintenues.

Article 11

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 9 octobre 2015 relative au crédit-temps et la réduction de carrière, enregistrée le 3 mars 2016 sous le numéro 131.930/CO/149.04 et rendue obligatoire par arrêté royal du 11 décembre 2016 (MB 5 janvier 2017).

Article 12

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2017 et est conclue pour une durée indéterminée, à l'exception de :

-le § 2 de l'article 3 qui entre en vigueur le 1^{er} juillet 2017 et expirera le 30 juin 2019; et

-le § 2 de l'article 5 qui expirera le 31 décembre 2018.

Elle peut être dénoncée par une des parties signataires moyennant un préavis de six mois, signifié par lettre recommandée, adressée au président de la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal.

Ce préavis entre en application au plus tôt le 1^{er} juillet 2019.

RECOMMANDATION CONCERNANT LE CRÉDIT-TEMPS ET

LA DIMINUTION DE CARRIÈRE DU 9 JUIN 2004

Les partenaires sociaux reconnaissent le droit au crédit-temps et à la diminution de carrière,

- conformément à la CCT 77 bis du 19 décembre 2001 (Moniteur belge 5 mars 2002), modifiée par la CCT 77 ter du 10 juillet 2002 (Moniteur belge 5 octobre 2002);
- conformément à la CCT sectorielle sur le crédit-temps et la diminution de carrière du 10 octobre 2001 (Moniteur belge 30 novembre 2001).

Dans les entreprises faisant partie de la sous-Commission paritaire pour le commerce du métal (SCP n°149.04), où des techniciens «service» sont occupés et qui sont confrontées à des demandes d'octroi du droit à une diminution de carrière de 1/5 pour le groupe de ces techniciens, les parties signataires recommandent de mener des discussions au niveau de l'entreprise.

Pour l'application de cette recommandation, nous entendons par groupe de personnel des techniciens «service» :

- des techniciens fournissant un service au client ou à l'utilisateur lui-même ;
- avec un déplacement important à la clé (du domicile/de l'entreprise vers l'entreprise du client ou directement de client à client) ;
- qui disposent d'un degré d'équipement élaboré (outillage, instruments personnels, etc.) ;
- qui disposent d'un degré de formation élevé (programmes de formation spécifiques suivis plusieurs fois par an) ;
- qui couvrent souvent une région déterminée ;
- qui sont souvent spécialisés dans certaines machines ;
- qui sont indispensables dans l'organisation de l'entreprise ;
- qui ont été repris dans une catégorie de classification séparée.

Ces discussions seront menées de préférence au niveau de l'entreprise étant donné la situation spécifique propre à chaque entreprise.

En exécution de la CCT sur le crédit-temps et la diminution de carrière, une « commission crédit-temps »- de composition paritaire - sera constituée.

La tâche de cette commission sera d'émettre un avis et d'intervenir en cas de litiges relatifs à la finalisation de la réduction des prestations d'1/5 pour le groupe des techniciens «service» dans l'entreprise.

Pour traiter un avis ou un litige au sein de cette commission, les informations suivantes doivent être transmises par écrit à la commission (à l'adresse de Federauto) :

- description du contexte de la demande ou du litige
- arguments techniques étayant les points de vue
- aperçu des démarches déjà entreprises par les partenaires concernés dans l'entreprise.

Dans les 2 mois suivant la réception du dossier, cette commission rendra un avis (non contraignant il est vrai) sur la question. Le résultat sera envoyé par écrit aux parties concernées.

Si le contentieux persiste, la partie la plus diligente adressera une demande de conciliation au président de la sous-Commission paritaire pour le commerce du métal.

La partie la plus diligente pourra à tout moment demander de modifier le contenu de cette recommandation via la sous-Commission paritaire.

C.C.T. : 16/06/11 A.R. : 05/10/11 M.B. : 04/11/11

Dépôt : 22/06/11
 Date d'enregistrement : 18/07/11
 Numéro d'enregistrement : 104832/CO/149.04
 Publication d'enregistrement dans le M.B. : 09/08/11

1. Contenu :

- Obligation d'informations en utilisant des contrats à durée déterminée ou pour un travail nettement défini, travail intérimaire et sous-traitance.
- Application correcte de conditions de salaire et de travail.
- Modalités en cas de passage vers un contrat à durée indéterminée.

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

C.C.T. : 21/06/07 A.R. : 09/09/08 M.B. : 28/10/08

3. Durée :

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

Convention collective de travail du 16 juin 2011

OBLIGATION D'INFORMATION CONTRATS À
 DUREE DETERMINEE, OU POUR UN TRAVAIL
 NETTEMENT DEFINI, TRAVAIL INTERIMAIRE
 ET SOUS-TRAITANCE

En exécution de l'article 12 de l'accord national 2011-2012 du 19 mai 2011.

CHAPITRE I. - CHAMP D'APPLICATION

Article 1

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

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

CHAPITRE II. - DESCRIPTION DE LA NOTION

Article 2

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par :

- Contrats à durée déterminée ou pour un travail nettement défini : les contrats de travail prévus aux articles 9, 10, 11 et 11bis de la Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (Moniteur belge du 22 août 1978).
- Travail intérimaire : travail effectué par un travailleur intérimaire comme défini et réglementé dans la Loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire (Moniteur belge du 20 août 1987) et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateur et toutes les conventions collectives de travail en exécution de cette loi.

- Sous-traitance: travail exécuté uniquement en vertu d'un contrat entre le donneur d'ordre et le sous-traitant, par lequel il n'existe pas de lien d'autorité entre le donneur d'ordre et le personnel du sous-traitant au sens de l'article 17, 2o, de la Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

CHAPITRE III. - OBLIGATION D'INFORMATION

Article 3

Sauf dispositions légales ou conventionnelles qui imposent d'autres obligations (par exemple une autorisation préalable), les entreprises embauchant des ouvriers avec un contrat de travail à durée déterminée ou pour un travail nettement défini, faisant appel à des intérimaires ou à la sous-traitance, doivent en informer au préalable le conseil d'entreprise ou, à défaut, la délégation syndicale ou, à défaut, les organisations de travailleurs représentatives.

CHAPITRE III. - MODALITÉS

Article 4

§ 1. En cas d'occupation d'ouvriers sous un contrat de travail à durée déterminée ou pour un travail nettement défini, les entreprises doivent appliquer intégralement les conventions collectives de travail existantes en matière de conditions de salaire et de travail.

§ 2. En cas de travail intérimaire, les salaires applicables dans l'entreprise à la fonction ou au travail pour lequel l'intérimaire a été engagé doivent être appliqués et ce, sans préjudice des dispositions conventionnelles et légales relatives aux contrats visés.

§ 3. En cas de sous-traitance, l'obligation d'information susmentionnée a trait à: l'identité du sous-traitant, la (sous-)commission paritaire à laquelle l'activité du sous-traitant ressortit, la nature de la mission, la période de sous-traitance prévue, le nombre d'ouvriers du sous-traitant auxquels il a été fait appel.

§ 4. Afin de contrôler le caractère qualitatif du travail dans le secteur, ainsi que pour la garantie d'un accueil adéquat dans l'entreprise et la prévention des accidents du travail, les entreprises du secteur ne peuvent recourir à des contrats journaliers que si c'est absolument nécessaire. Il doit s'agir de tra-

vaux dont on sait dès avant le début de la mission qu'il s'agira d'une mission d'une durée inférieure à 5 jours ouvrables consécutifs.

CHAPITRE IV. - PASSAGE EN CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE

Article 5

§ 1. Lorsqu'un ouvrier est embauché sous un contrat à durée indéterminée après avoir effectué un ou plusieurs contrats à durée déterminée ou pour un travail nettement défini ou de travail intérimaire, l'ancienneté constituée à travers ces contrats à durée déterminée ou pour un travail nettement défini ou de travail intérimaire sera prise en compte.

§ 2. Lorsqu'un ouvrier est embauché avec un contrat à durée indéterminée après un ou plusieurs contrats à durée déterminée, contrats pour un travail déterminé ou contrats intérimaires, une période d'essai ne peut être prévue.

CHAPITRE V. - VALIDITÉ

Article 6

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 21 juin 2007 relative à l'obligation d'information contrats à durée indéterminée, travail intérimaire et sous-traitance, conclue au sein de la sous-commission paritaire pour le commerce du métal, rendue obligatoire par Arrêté Royal du 09 septembre 2008 et publiée au Moniteur Belge du 28 octobre 2008.

Article 7

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} juillet 2011 et est conclue pour une durée indéterminée.

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

Ce préavis entre en application au plus tôt le 1^{er} juillet 2013.

C.C.T. : 09/10/15 A.R. : 14/12/16 M.B. : 02/02/17

Dépôt : 17/11/15
 Date d'enregistrement : 03/03/16
 Numéro d'enregistrement : 141627/CO/149.04
 Publication de l'enregistrement dans le M.B. : 15/03/16

1. Contenu :

- Groupes à risques
- Droit collectif à la formation de quatre heures par trimestre par ouvrier
- Formation obligatoire d'1 jour par ouvrier par période de 2 ans dans le cadre du droit collectif à la formation
- Missions d'Educam

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

C.C.T. : 29/04/14 A.R. : 10/04/15 M.B. : 12/05/15
 Modifié par:
 C.C.T. : 29/08/14 A.R. : 10/04/15 M.B. : 12/05/15

3. Durée :

À partir du 1^{er} janvier 2016 pour une durée indéterminée.
 Sauf l'article 11 : du 01/01/16 jusqu'au 31/12/17.

Convention collective de travail du 9 octobre 2015

FORMATION

En exécution du chapitre V de l'accord national 2015-2016 du 9 octobre 2015.

CHAPITRE I. – CHAMP D'APPLICATION

Article 1

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

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

CHAPITRE II. – GROUPES À RISQUES

Article 2 – Cotisation pour les groupes à risques

Conformément à la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses, publiée au Moniteur belge le 28 décembre 2006, titre XIII, chapitre VIII, section 1^{ère}, et de l'arrêté du 19 février 2013 d'exécution de l'article 189, alinéa 4 de cette même loi, publié au Moniteur belge le 8 avril 2013, la perception de 0,15 % des salaires bruts des ouvriers à 108 %, prévue pour une durée indéterminée, est confirmée.

Vu cet effort, les parties demandent au Ministre de l'Emploi d'exempter en 2014 les entreprises du secteur de la cotisation de 0,10 % prévue à l'article 191 § 1 de la loi précitée, destinés au Fonds pour l'emploi.

Article 3 – Définition des groupes à risque

Compte tenu des dispositions de l'arrêté royal susmentionné, cette perception de 0,15 % est utilisée pour soutenir les initiatives de formation de personnes appartenant aux groupes à risque suivants :

- Les demandeurs d'emploi de longue durée ;

- Les demandeurs d'emploi peu qualifiés ;
- Les demandeurs d'emploi de 45 ans et plus ;
- Les personnes qui entrent à nouveau dans la vie active ;
- Les bénéficiaires du revenu d'intégration ;
- Les personnes présentant un handicap pour le travail ;
- Les personnes n'ayant pas la nationalité d'un Etat membre de l'Union européenne ou dont au moins un parent ne possède pas la nationalité d'un Etat membre de l'UE ou ne la possédait pas au moment de son décès, ou dont minimum deux grands-parents ne la possèdent pas ou ne la possédaient pas lors de leur décès ;
- Les demandeurs d'emploi en statut de réinsertion ;
- Les jeunes en formation (en alternance) ;
- Les ouvriers peu qualifiés ;
- Les ouvriers qui sont confrontés à un licenciement multiple, à une restructuration ou à l'introduction de nouvelles technologies ;
- Les ouvriers de 45 ans et plus ;
- Les groupes à risque prévus dans l'arrêté royal du 19 février 2013, d'exécution de l'article 189, alinéa 4, de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (Moniteur Belge du 8 avril 2013), spécifiés dans l'article 4 de cette convention collective de travail.

Article 3 bis

Au moins 0,05% de la masse salariale doit être réservé en faveur d'un ou plusieurs des groupes à risque suivants :

1. Les travailleurs âgés d'au moins 45 ans qui travaillent dans le secteur ;
2. Les travailleurs âgés d'au moins 40 ans qui travaillent dans le secteur et qui sont menacés par un licenciement, tel que détaillé à l'article 1, 2° de l'arrêté royal
3. Les personnes inoccupées et les personnes qui travaillent depuis moins d'un an et qui étaient inoccupées au moment de leur entrée en service, tel que détaillé à l'article 1, 3° de l'arrêté royal ;
4. Les personnes avec une aptitude au travail réduite, tel que détaillé à l'article 1, 4° de l'arrêté royal
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 for-

mation 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.

Pour la première catégorie il est en outre recommandé de contacter préalablement la délégation syndicale ou, à défaut, l'une des organisations de travailleurs représentés à la commission paritaire avant de procéder au licenciement d'un ouvrier de 45 ans ou plus, afin d'examiner les possibilités alternatives en matière de formation ou de réadaptation professionnelle en vertu des arrangements dans le cadre de la cellule sectorielle pour l'emploi et de l'article 2 de la convention collective de travail relative à la sécurité d'emploi signée au sein de la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal en date du 9 octobre 2015.

Des cas individuels peuvent être transmis au Fonds social, qui présentera des mesures d'accompagnement en concertation avec la cellule sectorielle pour l'emploi au sein d'EDUCAM.

Article 3 ter

L'effort visé à l'article 3 bis doit au moins pour moitié (0,025%) être destiné à des initiatives en faveur d'un ou plusieurs groupes suivants :

- a. Les jeunes visés à l'article 3 bis, 5 ;
- b. Les personnes visées à l'article 3 bis, 3 et 4, qui n'ont pas encore atteint l'âge de 26 ans.

Cette partie de la cotisation pour les groupes à risques qui doit être consacrée aux jeunes est portée à minimum 0,05 % de la masse salariale, afin d'offrir des chances d'emploi dans le secteur aux jeunes par le biais d'un emploi-tremplin.

Chaque jeune peut entrer en ligne de compte pour un emploi-tremplin, peu importe la nature de la convention (IBO, formation en alternance, contrat de travail d'une durée déterminée ou indéterminée,...).

Educam est chargé de développer des actions complémentaires et de soutien dans ce cadre. A cet effet, les interlocuteurs sociaux détermineront avant le 30 novembre 2015 les modalités et conditions nécessaires.

Dans ce cadre, Educam a pour mission spécifique d'élaborer un programme de formation pour les travailleurs âgés chargés, lors d'un trajet de parrainage, d'accompagner et de coacher des jeunes occupés dans un emploi-tremplin. Il faut donner à ces travailleurs âgés le temps nécessaire, d'une part pour suivre cette formation et d'autre part pour accompagner et coacher le jeune travailleur dans son nouvel emploi.

Article 4 – Cellule pour l'emploi

Dans le cadre de l'accord national 2001-2002 du 3 mai 2001, une cellule sectorielle pour l'emploi a été créée au sein de la structure existante d'Educam.

Depuis le 1^{er} juillet 2007, cette cellule pour l'emploi s'est inscrite plus spécifiquement dans les accords pris dans le pacte entre les générations et dans les réglementations nationales et régionales.

Les interlocuteurs sociaux déterminent au sein des instances d'Educam, comme prévu par la réglementation nationale et régionale, de quelle façon cette dernière peut offrir une valeur ajoutée la plus grande possible aux cellules pour l'emploi en entreprise et aux cellules pour l'emploi chapeautant ces dernières, compte tenu des moyens disponibles. Le but final est d'accompagner les ouvriers vers un nouvel emploi, dans le secteur si possible, de la façon la plus efficace possible et en usant des instruments déjà en place tels que la formation, l'outplacement et l'accompagnement de carrière.

Par ailleurs, Educam orientera spécifiquement ses travaux sur les chômeurs complets du Fonds social pour le Commerce du Métal, qui ne peuvent faire appel à la cellule pour l'emploi.

Elle est responsable de l'accompagnement en vue de la remise au travail de travailleurs confrontés à un licenciement ou licenciés - y compris les formations complémentaires et l'accompagnement lors du trajet de sollicitation - afin d'assurer le maintien de l'emploi dans le secteur.

Les interlocuteurs sociaux s'engagent à ce que la possibilité de constituer une base de données reprenant les employeurs du secteur, soit examinée au sein des instances d'Educam et en tenant compte des moyens disponibles.

Article 5 – Système de formation en alternance

Les parties signataires s'engagent à chercher un système de formation en alternance de qualité, géré paritairement, dans le cadre de la formation des

élèves en obligation scolaire partielle. A cette fin, les projets-pilotes déjà lancés dans ce cadre (conventions de coopération avec l'enseignement en alternance et l'apprentissage des classes moyennes) seront évalués. En fonction de cette évaluation, cette approche bénéficiera d'une diffusion nationale.

Article 6 – Enseignement de plein exercice

Dans le cadre de l'amélioration de l'adéquation entre l'enseignement et le marché de l'emploi, les parties signataires finalisent le texte plate-forme sur l'enseignement au sein d'Educam, et ils examineront quels éléments émanant de cette étude peuvent être traduits dans la pratique.

Le conseil d'administration d'Educam détermine les éventuels projets à mener avec l'enseignement de plein exercice et fixe les autres modalités relatives à cette mission d'Educam.

CHAPITRE III. – DROIT A LA FORMATION PERMANENTE

Article 7 – Cotisations pour la formation permanente

Les efforts en matière de formation permanente des travailleurs et des employeurs continuent à être soutenus par la perception de 0,55 % sur les salaires bruts des ouvriers à 108 %, prévue pour une durée indéterminée.

Article 8 – Missions d'Educam

1) Mission de base

La mission de base d'Educam consiste à appuyer une politique de formation sectorielle, en particulier :

- Examiner les besoins de qualification et de formation ;
- Développer des trajets de formation en fonction de l'afflux et de la formation permanente ;
- Assurer la surveillance de la qualité et la certification des efforts de formation destinés au secteur ;
- Mener une politique de promotion dans le cadre des produits et des services Educam, en premier lieu à l'égard des entreprises relevant du champ d'application de la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal et à l'égard des acteurs de la formation. Cette politique de promotion doit contribuer à améliorer la renommée d'Educam et son rôle dans la réali-

sation d'une politique de formation paritaire, ainsi que l'image du secteur en général ;

- Intensifier la collaboration entre Educam et le secteur des employés (via Cefora), afin d'appuyer de façon optimale les initiatives de formation développées au niveau des entreprises pour les ouvriers et les employés ;
- Tendre vers une augmentation des plans de formation d'entreprise (voir aussi article 10 de la présente convention)
- L'assistance des chefs d'entreprise et des délégués syndicaux dans l'élaboration du plan de formation et la gestion de compétences dans les entreprises ;
- Assister et conseiller les employeurs et les ouvriers en cas de problèmes éventuels survenant au niveau de l'entreprise lors de la rédaction et de l'élaboration de plans de formation pour les ouvriers qui ne veulent ou ne peuvent pas utiliser leur droit à la formation permanente ;
- Autres initiatives de formation à définir par le secteur.

2) Banque de données Educam

Depuis le 1^{er} janvier 2012, une banque de données est créée au sein d'Educam afin d'enregistrer toute formation suivie par chaque ouvrier.

Les modalités d'exécution seront déterminées au sein du Conseil d'administration d'Educam par les interlocuteurs sociaux. Ces modalités tiendront compte, en autres, des éléments suivants :

- chaque employeur devra communiquer électroniquement, au moyen d'une interface électronique à créer toutes les formations suivies par ses ouvriers en dehors d'Educam ;
- dès que la banque de données aura été rendue opérationnelle, les données relatives au CV formation seront disponibles aux employeurs selon des modalités à déterminer au sein du Conseil d'administration d'Educam par les interlocuteurs sociaux.

Article 9 – Crédit-formation

Depuis le 1^{er} janvier 2004, un droit collectif à la formation est constitué à raison de quatre heures par trimestre par ouvrier : le crédit-formation.

Ce crédit-formation est, pour l'entreprise, l'objectif fixé par convention collective de travail pour assurer la formation permanente des ouvriers. On entend par « formation permanente » la formation qui améliore le savoir-faire de

l'ouvrier, renforce sa position sur le marché de l'emploi et répond aux besoins des entreprises et du secteur.

Le nombre d'ouvriers par entreprise est calculé sur base des données de la Banque-Carrefour de la Sécurité Sociale, abrégée plus loin en BCSS, les plus récentes au 30 juin.

Exemple : une entreprise pour laquelle les données BCSS renseignent 10 ouvriers dispose pour une année complète d'un crédit-formation de 4 heures x 4 (trimestres) x 10 (ouvriers) = 160 heures.

Chaque année, au cours du quatrième trimestre, Educam communique le crédit-formation aux entreprises qui relèvent de la compétence de la sous-commission paritaire. Ce crédit-formation détermine alors pour l'entreprise l'objectif à réaliser durant l'année à venir en matière d'heures de formation pour les ouvriers. Ce crédit-formation ne peut pas être transféré d'une année à l'autre.

Le crédit-formation diminue à raison du nombre d'heures de formation suivies par le/les ouvriers. Seules les formations agréées par Educam sont prises en compte. Educam gère le crédit-formation.

La diminution du crédit-formation est liée au plan de formation de l'entreprise dont question à l'article 10 et doit être répartie au maximum sur toutes les catégories d'ouvriers de l'entreprise en concertation avec la délégation syndicale ou, à défaut, avec les ouvriers.

Le soutien pour les formations agréées par Educam est lié au respect des obligations définies par la présente convention en matière de formation.

Article 10 – Plans de formation d'entreprise

§1. Chaque entreprise de 15 travailleurs ou plus (ouvriers et employés confondus) élaborera un plan de formation chaque année. Ce plan de formation d'entreprise sera soumis à l'approbation du conseil d'entreprise ou, à défaut, de la délégation syndicale ou du personnel.

Les entreprises de moins de 15 travailleurs peuvent, dans le cadre de la convention collective de travail relative à la fonction représentative signée au sein de la Sous-commission Paritaire pour le commerce du métal en date du

9 octobre 2015, établir leur plan de formation d'entreprise, établir leur plan de formation d'entreprise.

Ce plan tiendra compte des besoins de formation existants chez les travailleurs et des réponses que l'entreprise souhaite y apporter. En vue d'une certification ou d'un enregistrement sectoriels, d'une utilisation optimale du crédit-formation et de la loi sur le congé-éducation payé, l'exécution de ce plan se fera en collaboration avec Educam

Le plan de formation d'entreprise annuel sera transmis à Educam chaque fois avant le 15 février de l'année considérée.

§2. Après réception des plans de formation transmis, les interlocuteurs sociaux présents au sein d'Educam disposent d'un délai de 20 jours ouvrables pour marquer leur approbation ou non. Toutes les organisations syndicales présentes dans l'entreprise doivent approuver le plan de formation d'entreprise transmis à Educam pour que les crédits-formation soient libérés.

Passé ce délai, et en l'absence de réaction, les crédits-formation pourront être libérés par Educam selon les modalités définies à l'Article 9 de la présente convention collective de travail.

Chaque modification au plan de formation d'entreprise approuvé préalablement dans l'entreprise, doit de nouveau être soumise pour accord au conseil d'entreprise ou, à défaut, à la délégation syndicale ou au personnel.

§3. Le suivi de l'exécution de ce plan se fera en commun et une évaluation aura lieu chaque année. L'évaluation annuelle sera faite au conseil d'entreprise ou, à défaut, en concertation avec la délégation syndicale ou par la sous commission paritaire.

Educam a pour tâche de développer un instrument destiné à aider les entreprises à rédiger un plan de formation et, de cette manière, d'accroître la qualité de ces plans.

Outre la reconnaissance de formations, Educam doit également élaborer un système et une procédure de certification pour les travailleurs. Lorsque le plan de formation prévoit des formations reconnues par Educam, suivies d'un test de compétence dans le cadre de la certification ou non, celui-ci fera l'objet d'un accord préalable dans le cadre du plan de formation ou dans le cadre d'un accord entre l'employeur et la délégation syndicale (s'il en existe une).

En cas de résultats négatifs, un droit fondamental de remédiation est prévu par lequel l'employeur s'engage à proposer au participant ayant échoué au test un droit unique à une formation de remédiation.

Article 11 – Droit à la formation

Dans le cadre du droit collectif à la formation, tel que défini à l'article 9 de la présente convention collective de travail, il est prévu 1 jour par ouvrier et par période de 2 ans pour la participation obligatoire à une formation.

Au niveau de l'entreprise, et en concertation avec l'ouvrier concerné, on doit déterminer quelle formation sera obligatoirement suivie par chaque ouvrier. La détermination du type de formation peut se faire en étroite collaboration entre l'entreprise et Educam et fait partie intégrante du plan de formation d'entreprise.

CHAPITRE IV. – ENGAGEMENT EN MATIÈRE DE FORMATION

Article 12

Les parties signataires reconnaissent la nécessité de formation permanente comme moyen d'augmenter les compétences des ouvriers et par conséquent de l'entreprise.

Les parties signataires confirment l'engagement pris à l'article 13 de l'accord national 2011-2012 du 19 mai 2011, en ce y compris de prendre les mesures nécessaires afin de majorer annuellement le taux de participation des ouvriers de 5 points de pourcentage conformément aux dispositions de l'article 2 de l'Arrêté Royal du 11 octobre 2007 pris en exécution de l'article 30 de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations.

Cet objectif sera notamment atteint par :

- la consolidation et le renforcement du temps de formation, tant individuel que collectif visés aux articles 9 et 11 de la présente convention collective de travail ;
- les plans de formation d'entreprise visés à l'article 10 de la présente convention collective de travail ;

Article 13

La présente convention collective de travail remplace celle du 29 avril 2014 (numéro d'enregistrement: 122.693/CO/149.04), conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal, relative à la formation, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 avril 2015 (Moniteur belge du 12 mai 2015) modifiée par les conventions collectives de travail des 24 juin 2015 et du 29 août 2014, enregistrées les 6 août 2015 et 29 août 2014 sous les numéros 128.527/CO/149.4 et 123.576/CO/149.4.

Article 14 – Durée

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2016 et est conclue pour une durée indéterminée à l'exception de l'article 11, qui entre en vigueur le 1^{er} janvier 2016 pour une durée déterminée de 2 ans et expirera au 31 décembre 2017.

Elle pourra être dénoncée par chaque organisation signataire moyennant un préavis de trois mois signifiée par lettre recommandée à la Poste, adressée au Président de la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal et aux organisations représentées au sein de ladite Sous commission paritaire.

Ce préavis ne pourra prendre effet qu'à partir du 1^{er} octobre 2017 au plus tôt.

C.C.T. : 11/12/17 A.R. : M.B. :

Dépôt: 21/12/17
 Date d'enregistrement: 22/02/18
 Numéro d'enregistrement: 144.692/CO/149.04
 Publication de l'enregistrement dans le M.B.:

1. Contenu :

- Groupes à risques
- Droit collectif à la formation de quatre heures par trimestre par ouvrier
- Droit individuel à la formation d'un jour par année calendrier
- Crédit-formation
- Plans de formation
- Formation obligatoire d'1 jour par ouvrier par période de 2 ans dans le cadre du droit collectif à la formation
- Missions d'Educam

2. Remplacement de C.C.T. :

C.C.T. : 09/10/15 A.R. : 14/12/16 M.B. :

3. Durée :À partir du 1^{er} janvier 2018 pour une durée indéterminée.**Convention collective de travail du 11 décembre 2017**

FORMATION

En exécution du chapitre IV de l'accord national 2017-18 du 27 juin 2017.

CHAPITRE I. – CHAMP D'APPLICATION

Article 1

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

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

CHAPITRE II. – GROUPES À RISQUES

Article 2 – Cotisation pour les groupes à risques

Conformément à la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses, publiée au Moniteur belge le 28 décembre 2006, titre XIII, chapitre VIII, section 1^{ère}, et de l'arrêté du 19 février 2013 d'exécution de l'article 189, alinéa 4 de cette même loi, publié au Moniteur belge le 8 avril 2013, la perception de 0,15 % des salaires bruts des ouvriers à 108 %, prévue pour une durée indéterminée, est confirmée.

Vu cet effort, les parties demandent au Ministre de l'Emploi d'exempter les entreprises du secteur de la cotisation de 0,10 % prévue à l'article 191 § 1 de la loi précitée, destinée au Fonds pour l'emploi.

Article 3 – Définition des groupes à risque

Compte tenu des dispositions de l'arrêté royal susmentionné, cette perception de 0,15 % est utilisée pour soutenir les initiatives de formation de personnes appartenant aux groupes à risque suivants :

- Les demandeurs d'emploi de longue durée ;
- Les demandeurs d'emploi peu qualifiés ;
- Les demandeurs d'emploi de 45 ans et plus ;
- Les personnes qui entrent à nouveau dans la vie active ;
- Les bénéficiaires du revenu d'intégration ;
- Les personnes présentant un handicap pour le travail ;
- Les personnes n'ayant pas la nationalité d'un Etat membre de l'Union européenne ou dont au moins un parent ne possède pas la nationalité d'un Etat membre de l'UE ou ne la possédait pas au moment de son décès, ou dont minimum deux grands-parents ne la possèdent pas ou ne la possédaient pas lors de leur décès ;
- Les demandeurs d'emploi en statut de réinsertion ;
- Les jeunes en formation (en alternance) ;
- Les ouvriers peu qualifiés ;
- Les ouvriers qui sont confrontés à un licenciement multiple, à une restructuration ou à l'introduction de nouvelles technologies ;
- Les ouvriers de 45 ans et plus ;
- Les groupes à risque prévus dans l'arrêté royal du 19 février 2013, d'exécution de l'article 189, alinéa 4, de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (Moniteur Belge du 8 avril 2013), spécifiés dans l'article 4 de cette convention collective de travail.

Article 3bis

Au moins 0,05 % de la masse salariale doit être réservé en faveur d'un ou plusieurs des groupes à risque suivants :

1. Les travailleurs âgés d'au moins 45 ans qui travaillent dans le secteur ;

2. Les travailleurs âgés d'au moins 40 ans qui travaillent dans le secteur et qui sont menacés par un licenciement, tel que détaillé à l'article 1^{er}, 2^o de l'arrêté royal précité ;
3. Les personnes inoccupées et les personnes qui travaillent depuis moins d'un an et qui étaient inoccupées au moment de leur entrée en service, tel que détaillé à l'article 1^{er}, 3^o de l'arrêté royal précité ;
4. Les personnes avec une aptitude au travail réduite, tel que détaillé à l'article 1^{er}, 4^o de l'arrêté royal précité ;
5. Les jeunes qui n'ont pas encore 26 ans et qui suivent une formation, soit dans un système de formation en alternance, soit dans le cadre d'une formation professionnelle individuelle en entreprise telle que visée par l'article 27, 6^o, de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant la réglementation du chômage, soit dans le cadre d'un stage de transition visé à l'article 36quater du même arrêté royal du 25 novembre 1991.

Pour la première catégorie il est en outre recommandé de contacter préalablement la délégation syndicale ou, à défaut, l'une des organisations de travailleurs représentées à la sous-commission paritaire avant de procéder au licenciement d'un ouvrier de 45 ans ou plus, afin d'examiner les possibilités alternatives en matière de formation ou de réadaptation professionnelle en vertu des arrangements dans le cadre de la cellule sectorielle pour l'emploi et de l'article 2 de la convention collective de travail relative à la sécurité d'emploi signée au sein de la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal en date du 9 octobre 2015.

Des cas individuels peuvent être transmis au Fonds social, qui présentera des mesures d'accompagnement en concertation avec la cellule sectorielle pour l'emploi au sein d'EDUCAM.

Article 3ter

L'effort visé à l'article 3bis doit au moins pour moitié (0,025 %) être destiné à des initiatives en faveur d'un ou plusieurs groupes suivants :

- a. Les jeunes visés à l'article 3bis, 5 ;
- b. Les personnes visées à l'article 3bis, 3 et 4, qui n'ont pas encore atteint l'âge de 26 ans.

Afin d'encourager l'insertion des jeunes de moins de 26 ans, la cotisation pour ce groupe à risque a été portée à partir du 1^{er} janvier 2015 à minimum 0,05 % de la masse salariale, afin d'offrir des chances d'emploi dans le secteur aux jeunes par le biais d'un emploi-tremplin.

L'emploi-tremplin combine une formation pratique et une expérience professionnelle sur le lieu de travail.

Chaque jeune qui n'a pas encore 26 ans peut entrer en ligne de compte pour un emploi-tremplin, peu importe la nature de la convention (IBO, formation en alternance, contrat de travail d'une durée déterminée ou indéterminée, ...).

Les actions complémentaires et de soutien développées dans ce cadre et suite à l'accord national 2015-16 sont suivies par EDUCAM.

Dans ce cadre, EDUCAM a pour mission spécifique d'élaborer la promotion des programmes de formation élaborés pour les travailleurs chargés, lors d'un trajet de parrainage et de tutorat, d'accompagner et de coacher des jeunes occupés dans un emploi-tremplin. Il faut donner à ces travailleurs le temps nécessaire, d'une part pour suivre cette formation et d'autre part pour accompagner et coacher le jeune travailleur dans son nouvel emploi.

Article 3quater – Mission EDUCAM

EDUCAM a la tâche de :

- rédiger le rapport d'évaluation et l'aperçu financier groupes à risque ;
- présenter des mesures d'accompagnement dans des cas individuels dans le cadre des groupes à risque comme prévu à l'art. 3bis ;
- faire rapport aux partenaires sociaux des actions supplémentaires et de soutien dans le cadre des groupes à risque ;
- de promouvoir des formations de parrainage et de tutorat.

CHAPITRE III. – EMPLOI

Article 4 – Cellule sectorielle pour l'emploi

Dans le cadre de l'accord national 2001-02 du 3 mai 2001, une cellule sectorielle pour l'emploi a été créée au sein de la structure existante d'EDUCAM qui se destine premièrement à faire correspondre l'offre et la demande dans notre secteur (e.a. via une base de données des emplois vacants) et, deuxièmement, le maintien de l'emploi dans le secteur grâce à un accompagnement à la réinsertion des salariés menacés de licenciement.

Dans le cadre de l'accord national 2007-08, la cellule sectorielle pour l'emploi s'est inscrite depuis le 1^{er} juillet 2007 plus spécifiquement dans les accords pris dans le pacte de solidarité entre les générations et dans les réglementations nationales et régionales.

La cellule sectorielle d'EDUCAM joue de manière proactive son rôle dans les cellules pour l'emploi en entreprise ou communes, et comme prévu par la réglementation nationale et régionale, afin d'accompagner les ouvriers vers un nouvel emploi, dans le secteur si possible, de la façon la plus efficace possible et en usant des instruments déjà en place tels que la formation, l'outplacement et l'accompagnement de carrière.

Par ailleurs, EDUCAM orientera spécifiquement ses travaux sur les ouvriers menacés de licenciement ou licenciés.

Elle est responsable de l'accompagnement collectif ou individuel en vue de la remise au travail de travailleurs menacés de licenciement ou licenciés - y compris les formations complémentaires et l'accompagnement lors du trajet de sollicitation - afin d'assurer le maintien de l'emploi dans le secteur. L'accompagnement individuel en vue de la remise au travail n'est possible que dans les limites des moyens financiers disponibles et nécessite l'approbation des instances d'EDUCAM.

La cellule sectorielle pour l'emploi prendra en compte la base de données emplois vacants existante (e.a. Mobility Jobs, ...) pour l'adéquation entre l'offre et la demande.

Article 4bis – Mission EDUCAM

EDUCAM a la tâche :

- au sein de ses instances, d'établir un cadre d'accord sur l'accompagnement individuel en vue de la remise au travail, tel que prévu à l'article 4, qui sera publié sur le site web d'EDUCAM ;
- l'exécution des mesures d'emploi des accords nationaux 2001-02 et 2007-08 ainsi que l'accompagnement en vue de la remise au travail comme prévu à l'article 4.

CHAPITRE IV. – ENSEIGNEMENT

Article 5 – Adéquation enseignement-marché de l'emploi

Les parties signataires poursuivent une augmentation des entrées dans les formations et institutions d'enseignement qui mènent vers le secteur

et l'accroissement de la qualité et du nombre d'arrivants sur le marché de l'emploi, en collaboration avec plusieurs partenaires de formation et d'enseignement. A cet effet les profils de métier élaborés paritairement ainsi que les compétences professionnelles correspondantes constituent les référentiels de base. EDUCAM se charge de la conclusion de conventions de collaboration distinctes avec les réseaux d'enseignement ainsi qu'avec des institutions de formation et d'enseignement individuels.

Les parties signataires feront également la promotion des métiers des secteurs et réaliseront une meilleure perception auprès des élèves, écoles, enseignants, jeunes, apprenants, demandeurs d'emploi, travailleurs, parents, ... des métiers, défis, opportunités et perspectives de carrière qui se présentent dans le secteur. EDUCAM a pour mission de mettre cette promotion en pratique.

Article 5bis – Formation en alternance

Dans le cadre de la formation des jeunes en scolarité alternée, et des systèmes de travail et apprentissage institués par les régions et/ou les communautés, les parties signataires s'engagent dans le développement et le suivi d'un système de formation en alternance de qualité, géré paritairement. A cette fin, EDUCAM engagera une collaboration appropriée avec les autorités compétentes ainsi que les institutions de formation et d'enseignement concernées.

Article 5ter – Parrainage et tutorat

EDUCAM a pour mission spécifique la promotion des programmes de formation élaborés pour les travailleurs chargés, lors d'un trajet de parrainage et tutorat, d'accompagner et de coacher des jeunes et des ouvriers. Il faut donner à ces travailleurs le temps nécessaire, d'une part pour suivre cette formation et d'autre part pour accompagner et coacher les jeunes et les ouvriers.

Article 5quater – Mission EDUCAM

EDUCAM a la tâche de :

- améliorer l'adéquation marché du travail-enseignement en concluant des accords cadre et individuels avec les établissements d'enseignement et de les promouvoir ;
- fixer le contenu et les modalités d'exécution ainsi que le suivi des conventions mentionnées ci-dessous par ses instances ;
- promouvoir les professions du secteur ;
- conclure des accords de collaboration avec les établissements d'enseignement dans le cadre de l'apprentissage ;
- promouvoir des programmes de formation prévus à l'article 5ter.

CHAPITRE V. – DROIT A LA FORMATION PERMANENTE

Article 6 – Définition

On entend par « formation permanente » la formation qui améliore le savoir-faire de l'ouvrier, renforce sa position sur le marché de l'emploi et répond aux besoins des entreprises et du secteur.

Article 7 – Cotisations pour la formation permanente

Les efforts en matière de formation permanente des travailleurs et des employeurs continuent à être soutenus par la perception de 0,55 % sur les salaires bruts des ouvriers à 108 %, prévue pour une durée indéterminée.

Article 8 – Mission EDUCAM

1) Mission de base

La mission de base d'EDUCAM consiste à appuyer une politique de formation sectorielle, en particulier :

- examiner les besoins de qualification et de formation ;
- développer des trajets de formation en fonction de l'afflux et de la formation permanente ;
- assurer la surveillance de la qualité et la certification des efforts de formation destinés au secteur ;
- mener une politique de promotion dans le cadre des produits et des services Educam, en premier lieu à l'égard des entreprises relevant du champ d'application de la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal et à l'égard des acteurs de la formation. Cette politique de promotion doit contribuer à améliorer la renommée d'EDUCAM et son rôle dans la réalisation d'une politique de formation paritaire, ainsi que l'image du secteur en général ;
- intensifier la collaboration entre EDUCAM et le secteur des employés, afin d'appuyer de façon optimale les initiatives de formation développées au niveau des entreprises pour les ouvriers et les employés ;
- tendre vers une augmentation des plans de formation d'entreprise (voir aussi article 10 de la présente convention collective de travail)
- assister les chefs d'entreprise et les délégués syndicaux dans l'élaboration du plan de formation et la gestion de compétences dans les entreprises ;
- assister et conseiller les employeurs et les ouvriers en cas de problèmes éventuels survenant au niveau de l'entreprise lors de la rédaction et

- de l'élaboration de plans de formation pour les ouvriers qui n'utilisent pas leur droit à la formation permanente ;
- autres initiatives de formation à définir par le secteur.

2) Banque de données EDUCAM

Depuis le 1^{er} janvier 2012, une banque de données a été créée au sein d'EDUCAM afin d'enregistrer toute formation suivie par chaque ouvrier.

Les modalités d'exécution ont été déterminées au sein des instances d'EDUCAM par les partenaires sociaux.

Article 8bis – Efforts de formation

Conformément à l'article 12, 1^o de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable, publiée au Moniteur belge le 15 mars 2017 ainsi que l'accord national 2017-18 (n^o d'enregistrement 140749/CO/149.04), les ouvriers ont au-delà du droit collectif à la formation à raison de quatre heures par trimestre par ouvrier, à partir du 1^{er} janvier 2018, un droit individuel à la formation d'un jour par année calendrier.

Le nombre de jours consacrés en moyenne à la formation par équivalent à temps plein est égal à deux jours pour 2017 et trois jours pour 2018.

Les employeurs exécuteront cet engagement via une consolidation et un renforcement du temps de formation, tant individuel que collectif, visés dans cette article.

Les formations formelles et informelles prévues à l'article 9, a) et b) de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable ainsi que les formations informelles sur le lieu de travail, sont prises en compte pour déterminer les efforts de formation.

Au plus tard le 31 décembre 2018 les partenaires sociaux examineront les besoins de formation du secteur et élaboreront une trajectoire de croissance appropriée, eu égard à l'objectif interprofessionnel de cinq jours en moyenne prévu par la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable.

Article 9 – Crédit-formation

Ce crédit-formation est, pour l'entreprise, l'objectif fixé par convention collective de travail pour assurer la formation permanente des ouvriers.

Le crédit-formation s'exprime en heures et est égal à quatre heures par trimestre par ouvrier par entreprise. La base de calcul du crédit-formation est le nombre d'ouvriers connus de la Banque-Carrefour de la Sécurité Sociale, au 30 juin et les efforts de formation convenus au sein du secteur. A partir du 1^{er} janvier 2018 les ouvriers ont au-delà du droit collectif à la formation de quatre heures par trimestre par ouvrier, un droit individuel à la formation de deux heures par trimestre par ouvrier par année calendrier.

Exemple: une entreprise, pour laquelle les données BCSS renseignent 10 ouvriers, dispose pour une année complète d'un crédit-formation collectif de 4 heures x 4 (trimestres) x 10 (ouvriers) = 160 heures et le crédit-formation individuel de 2 heures x 4 x 10 = 80 heures, soit 8 heures par ouvrier.

Chaque année, au cours du quatrième trimestre, EDUCAM communique le crédit-formation collectif ainsi qu'individuel aux entreprises qui relèvent de la compétence de la sous-commission paritaire. Ce crédit-formation détermine alors pour l'entreprise l'objectif collectif et individuel à réaliser durant l'année calendrier à venir en matière d'heures de formation pour les ouvriers. Les instances d'EDUCAM fixent les modalités d'exécution de l'objectif collectif et individuel (e.a. l'information des ouvriers du droit de formation collectif et individuel ainsi que son exercice), qui sont ensuite publiées sur le site EDUCAM. Ce crédit-formation ne peut pas être transféré d'une année à l'autre.

Le crédit-formation diminue à raison du nombre d'heures de formation suivies par le/les ouvriers. Seules les formations agréées par EDUCAM sont prises en compte. EDUCAM gère le crédit-formation.

La diminution du crédit-formation pour les entreprises de 15 travailleurs ou plus (ouvriers et employés confondus) est liée au plan de formation de l'entreprise dont question à l'article 10 et doit être répartie au maximum sur toutes les catégories d'ouvriers de l'entreprise en concertation avec la délégation syndicale ou, à défaut, avec les ouvriers.

Chaque heure de formation ouvre le droit à un soutien sectoriel pour les formations agréées par EDUCAM et est lié au respect des obligations définies par la présente convention collective de travail.

Article 10. – Plan de formation

§ 1. Le plan de formation donne un aperçu des activités de formation prévues annuellement dans l'entreprise et offre une réponse aux besoins de formation

chez les travailleurs et entreprises. Les entreprises avec 15 travailleurs ou plus (ouvriers et employés confondus) créent un plan de formation axé sur les caractéristiques de l'entreprise et les entreprises de moins de 15 travailleurs peuvent élaborer un plan de formation axé sur les caractéristiques de l'entreprise ou peuvent indiquer par fonction leurs intentions de formation dans le plan de formation supplétif.

Afin de garantir une concertation de qualité dans les entreprises concernant le plan de formation d'entreprise, les discussions au niveau de l'entreprise doivent être entamées avant le 15 novembre et le plan de formation d'entreprise avec 15 travailleurs ou plus sera transmis à EDUCAM avant le 15 février de l'année calendrier considérée.

Au niveau de l'entreprise, et en concertation avec l'ouvrier concerné, il faut déterminer quelle formation sera suivie par chaque ouvrier. La détermination du type de formation doit se faire en étroite collaboration entre l'entreprise, le conseil d'entreprise ou, à défaut, avec la délégation syndicale ou avec les ouvriers et EDUCAM et fait partie intégrante du plan de formation d'entreprise.

En vue d'une certification sectorielle de l'ouvrier et de l'agrément sectoriel de la formation, d'une utilisation optimale du crédit-formation et de la réglementation sur le congé-éducation payé, l'exécution de ce plan se fera en collaboration avec EDUCAM.

§ 2. Chaque entreprise avec 15 travailleurs ou plus (ouvriers et employés confondus) élaborera un plan de formation chaque année. Ce plan de formation d'entreprise sera soumis à l'approbation du conseil d'entreprise ou, à défaut, de la délégation syndicale aux ouvriers.

Après réception des plans de formation d'entreprise transmis, les interlocuteurs sociaux présents au sein d'EDUCAM disposent d'un délai de 20 jours ouvrables pour marquer leur approbation ou non. Toutes les organisations syndicales présentes dans l'entreprise doivent approuver le plan de formation d'entreprise transmis à EDUCAM pour que les crédits-formation soient libérés.

Passé ce délai, et en l'absence de réaction, les crédits-formation pourront être libérés par EDUCAM selon les modalités définies à l'article 9 de la présente convention collective de travail.

Chaque modification au plan de formation d'entreprise approuvé préalablement dans l'entreprise, doit de nouveau être soumise pour accord au conseil d'entreprise ou, à défaut, à la délégation syndicale ou aux ouvriers.

Le suivi de l'exécution de ce plan se fera en commun et une évaluation aura lieu chaque année. L'évaluation annuelle sera faite au conseil d'entreprise ou, à défaut, en concertation avec la délégation syndicale ou par la sous commission paritaire.

EDUCAM a pour tâche la reconnaissance de formations ainsi que le suivi de la certification pour les travailleurs.

§ 3. Les entreprises de moins de 15 travailleurs peuvent, dans le cadre de la convention collective de travail relative à la fonction représentative signée au sein de la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal en date du 9 octobre 2015, établir leur plan de formation d'entreprise.

Les entreprises qui ne mettent pas en place un plan de formation d'entreprise peuvent indiquer leurs intentions de formation dans le plan de formation supplétif sectoriel.

Article 11 – Certificat sectoriel HEV « sécurité »

Pour garantir la sécurité des travailleurs et prévenir les risques, les entreprises s'organisent afin que leurs travailleurs obtiennent ou disposent d'un certificat sectoriel HEV « sécurité » valide dont le niveau correspond au minimum aux activités du travailleur sur les véhicules électriques ou hybrides (HEV) au sein de l'entreprise. Ainsi, l'employeur applique la gestion dynamique des risques et respecte les obligations de la loi du 4 août 1996 en matière de bien-être au travail et ses arrêtés d'exécution.

Article 12. – Mission EDUCAM

EDUCAM a pour tâche :

- l'agrément des formations ;
- la certification des ouvriers ;
- la gestion du crédit formation ;
- l'enregistrement des plans de formation ;
- la rédaction d'un plan de formation supplétif ;
- l'optimisation des instruments existants devant aider les entreprises à élaborer un plan de formation pour maximiser la qualité ainsi que soutenir les initiatives de formation au niveau des entreprises.

Les modalités d'exécution relatives au crédit-formation et du soutien à la formation sont fixées au sein des instances d'EDUCAM et sont publiées sur le site EDUCAM.

L'amélioration de la procédure pour l'agrément des formations, la mise à jour des critères pour la reconnaissance (e.a. la durée minimale de certains cours) ainsi que l'information sur la procédure existante de la certification des ouvriers sont déterminées au sein des instances d'EDUCAM et seront publiés sur le site EDUCAM.

Les instances d'EDUCAM fixent les modalités d'exécution de l'objectif collectif et individuel (e.a. l'information des ouvriers du droit de formation collectif et individuel ainsi que son exercice), qui sont ensuite publiées sur le site EDUCAM.

CHAPITRE VI. – VALIDITÉ

Article 13

La présente convention collective de travail remplace celle du 9 octobre 2015, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal, relative à la formation, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 14 décembre 2016 (Moniteur belge du 2 février 2017) enregistrée le 3 mars 2016 sous le numéro 131932/CO/149.04.

CHAPITRE VII. – DUREE

Article 14

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

Elle pourra être dénoncée par chaque organisation signataire moyennant un préavis de trois mois signifiée par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal et aux organisations représentées au sein de ladite sous-commission paritaire.

Ce préavis ne pourra prendre effet qu'à partir du 1^{er} octobre 2019 au plus tôt.

C.C.T. : 29/09/11 A.R. : 20/02/13 M.B. : 11/06/13

Dépôt : 13/10/11
 Date d'enregistrement : 03/11/11
 Numéro d'enregistrement : 106731/CO/149.04
 Publication de l'enregistrement M.B. : 17/11/11

1. Contenu :

Modèle de CV Formation, se composant de 3 parties.
 Depuis le 1^{er} avril 2010 (ou la date de son entrée en service), chaque employeur consigne les fonctions exercées et les formations professionnelles suivies par chaque ouvrier au sein de l'entreprise.
 En plus, l'employeur consigne aussi, si l'ouvrier en fait la demande, les formations professionnelles qui ont été suivies à la propre initiative de l'ouvrier depuis le 1^{er} avril 2010 ou son entrée en service.
 L'obligation de remettre une copie à l'ouvrier chaque année (ainsi qu'au départ de l'ouvrier).

Dans la partie 2, l'ouvrier peut compléter lui-même les fonctions exercées ainsi que les formations scolaires et les formations professionnelles suivies tant avant qu'après le 1^{er} avril 2010 et/ou son entrée en service. La partie 2 est complétée et tenue à jour par l'ouvrier.

Le CV formation doit être considéré comme un document personnel, et à ce titre il ne peut être transmis à des tiers, sauf à l'initiative de l'ouvrier.

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

C.C.T. : 18/02/10 A.R. : 09/01/11 M.B. : 01/02/11

3. Durée :

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

Convention collective de travail du 29 septembre 2011

CV FORMATION

CHAPITRE I. – CHAMP D'APPLICATION

Article 1

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

Article 2

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

CHAPITRE II. – OBJET.

Article 3

La présente convention collective de travail est conclue en exécution de l'article 15 de l'accord national 2011-2012 du 19 mai 2011, conclue au sein de la sous-commission paritaire pour le commerce du métal, enregistrée sous le numéro 104537/CO/149.04 le 27 mai 2011.

CHAPITRE III. – MODÈLE DE CV FORMATION

Article 4

Le modèle de CV formation se compose de 3 parties :

- un guide ;
- une partie 1 ;
- une partie 2.

Le modèle de CV formation figure en annexe à la présente convention collective de travail et en fait partie intégrante.

CHAPITRE IV. – PARTIE 1 DU MODÈLE DE CV FORMATION

Article 5

Dans la partie 1, chaque employeur 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} avril 2010 ou de son entrée en service, ainsi que, si l'ouvrier en fait la demande, les formations professionnelles qui ont été suivies à sa propre initiative depuis le 1^{er} avril 2010 ou son entrée en service.

Si les fonctions n'ont pas un nom suffisamment explicite, il faut donner une brève description de leur contenu.

Article 6

La partie 1 est complétée et tenue à jour par l'employeur.

L'ouvrier a le droit de consulter son CV formation. Il peut se faire assister par un délégué syndical ou, à défaut, par le secrétaire syndical. L'ouvrier a également le droit de faire apporter des corrections au CV formation ou de le faire compléter, et ce dans un délai de 3 mois à compter du moment où il lui a été remis.

Pour les formations suivies à l'initiative de l'ouvrier, l'employeur peut demander un justificatif afin de les reprendre dans la partie 1.

Article 7

Une copie de la partie 1 est remise à l'ouvrier chaque année à une période définie en accord avec la délégation syndicale, ou à défaut convenue avec les ouvriers (p.ex., en même temps que la fiche fiscale ou le relevé annuel) ainsi qu'au départ de l'ouvrier.

Les attestations et certificats originaux en possession de l'employeur seront joints au CV formation et lorsque le travailleur quitte l'entreprise, tous ces documents devront lui être remis.

Article 8

L'employeur conservera une version papier ou électronique de la partie 1 du CV formation.

Article 9

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 peut être vérifiée par la sous-commission paritaire, si l'une des parties le demande.

CHAPITRE V. – PARTIE 2 DU MODÈLE DE CV FORMATION

Article 10

Dans la partie 2, l'ouvrier peut compléter lui-même les fonctions exercées ainsi que les formations scolaires et les formations professionnelles suivies tant avant qu'après le 1^{er} avril 2010 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, ...).

Article 11

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} avril 2010, la partie 2 est remise en même temps que la première remise de la partie 1, comme prévu à l'article 8 de la présente convention collective de travail.

CHAPITRE VI. – LE GUIDE DU MODÈLE DE CV FORMATION

Article 12

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} avril 2010, le guide est remis en même temps que la première remise de la partie 1.

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 13

Le CV formation doit être considéré comme un document personnel, et à ce titre il ne peut être transmis à des tiers, sauf à l'initiative de l'ouvrier.

Article 14

Conformément aux dispositions de l'article 15 al.3 de l'accord national 2011-2012 du 19 mai 2011 et sans préjudice des dispositions de l'article 13 de la présente convention collective de travail, les partenaires sociaux détermineront, au sein du conseil d'administration d'Educam, les modalités d'utilisation et d'intégration du CV formation dans la base de données dont question à l'article 8.2 de la convention collective de travail du 29 septembre 2011 relative à la formation.

Article 15

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

Elle peut être dénoncée par une des parties, au plus tôt à partir du 1^{er} avril 2014, moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la sous-commission paritaire pour le commerce du métal.

Article 16

La présente convention collective de travail remplace celle du 18 février 2010 concernant le CV formation, conclue au sein de la sous-commission paritaire pour le commerce du métal, et rendue obligatoire par Arrêté royal du 9 janvier 2011 (Moniteur belge du 1^{er} février 2011).

1. Objectif et origine

L'accord sectoriel 2009 – 2010 pour la SCP 149.04 (commerce du métal) prévoit que chaque entreprise doit remplir et tenir à jour un CV formation pour chaque ouvrier à partir du 1^{er} avril 2010. Il s'agit d'un inventaire des fonctions exercées et des formations suivies durant son occupation dans l'entreprise concernée.

2. Parties

L'inventaire (CV formation « entreprise » - partie 1) doit être rempli et tenu à jour par l'employeur pour chaque ouvrier (à durée indéterminée ou déterminée) ressortissant de la SCP 149.04 (commerce du métal).

Il peut également être rempli pour les ouvriers intérimaires, les apprentis ou les étudiants. L'employeur réalise cet inventaire à l'aide du CV formation « entreprise » - partie 1. Si une entreprise souhaite utiliser son propre document, c'est possible mais ce dernier doit reprendre au moins le contenu figurant sur cette même partie. La conformité de ce contenu minimum est contrôlée par la délégation syndicale. S'il n'y a pas de délégation syndicale, le contrôle peut être effectué par la sous-commission paritaire à la demande d'un de ses membres.

Un inventaire (CV formation « travailleur » - partie 2) peut être rempli par l'ouvrier, à titre personnel.

3. Formations et fonctions concernées pour la partie 1

Il s'agit de toutes les formations qu'un ouvrier a suivi aussi bien à l'initiative de l'employeur qu'à celle de l'ouvrier, tant en dehors des heures de travail normales que durant celles-ci, aussi bien les formations formelles que les formations "on the job". Toutefois, il doit s'agir de formations de nature professionnelle. Pour les formations suivies à l'initiative de l'ouvrier, l'employeur peut demander un justificatif afin de les reprendre sur le CV formation « entreprise » - partie 1.

A cela viennent s'ajouter, les fonctions exercées par l'ouvrier travailleur au sein de l'entreprise. Si la dénomination de la fonction n'est pas évocatrice, une brève description en est donnée.

Le CV formation concerne les formations suivies et les fonctions exercées depuis l'entrée en service et ceci à partir du 1^{er} avril 2010.

4. Mode de conservation

Le CV formation « entreprise » – partie 1 est complété et conservé par l'entreprise. Il peut être conservé sur support électronique ou sur papier. Il doit être complété en permanence, chaque fois que nécessaire. Il n'existe qu'un seul document par ouvrier pour toute la période pendant laquelle il est occupé. L'ouvrier aura donc autant de CV formation qu'il a eu d'employeurs dans le secteur.

Le CV formation « ouvrier » - partie 2 est remis vierge à l'ouvrier, à son usage propre.

5. CV formation « entreprise » – partie 1

Chaque année, l'ouvrier doit recevoir automatiquement (par exemple lors de la remise du relevé récapitulatif des rémunérations ou de sa fiche fiscale) une copie de son CV formation « entreprise » - partie 1. Il peut s'agir d'une copie papier, d'un document transmis par voie électronique ou d'une copie téléchargée par l'ouvrier sur l'intranet du personnel de l'entreprise si cette dernière en possède. A cette occasion, l'ouvrier a la possibilité de faire apporter, dans les trois mois, des corrections relatives à la période écoulée. Si l'ouvrier quitte l'entreprise, pour quelques raisons que ce soit, il doit aussi recevoir une copie.

6. CV formation "ouvrier" – partie 2

Le CV formation personnel de l'ouvrier est à utiliser par l'ouvrier s'il le souhaite. L'ouvrier peut y indiquer et conserver lui-même et sans l'intervention de son employeur les formations qu'il a suivies et les fonctions qu'il a exercées antérieures au 1^{er} avril 2010 (éventuellement chez un autre employeur) ou sa formation scolaire avant le 1^{er} avril 2010. Ce document est remis une fois le 1^{er} avril 2010 aux ouvriers en fonction concernés par le CV formation (voir article 2) ou à l'entrée en service de tout nouveau ouvrier ou à la demande de l'ouvrier.

7. Respect de la vie privée

Le CV formation est un document personnel. Seul l'employeur et l'ouvrier peuvent le consulter. Il n'est pas transmis à des tiers (sauf éventuellement par le travailleur lui-même). Il précise les formations qui ont fait l'objet de l'obtention d'un certificat ou d'un agrément officiel attestant le passage d'une épreuve ou l'autorisation d'exercer certaines activités (ex. LPG, agrément en soudure etc.).

CV Formation "Entreprise" - Partie 1

SCP 149.04 (commerce du métal)

Données de l'entreprise

| | |
|---------------------|--|
| Nom | |
| Adresse | |
| Personne de contact | |

Gegevens van medewerker

| | |
|--------------------------------------|--|
| Nom | |
| Adresse | |
| Date d'entrée en service | |
| N° du registre national (facultatif) | |

Fonctions exercées depuis le 01/04/2010 ou depuis entrée en service à partir de cette date

| Fonction (+ éventuellement brève description) | Service | Du | Au |
|---|---------|----|----|
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |

Formations professionnelles depuis le 01/04/2010 ou depuis entrée en service à partir de cette date

| Formation | Opérateur de formation | Date | Durée |
|-----------|------------------------|------|-------|
| | | | |
| | | | |
| | | | |

Certificats ou agréments obtenus depuis le 01/04/2010 (*)

| Formation | Opérateur de formation | Date | Durée |
|-----------|------------------------|------|-------|
| | | | |
| | | | |
| | | | |

Cachet de l'entreprise et signature du responsable de l'entreprise

Données personnelles

| | |
|--------------------------------------|--|
| Nom | |
| Prénom | |
| Entreprise | |
| Date d'entrée en service | |
| N° du registre national (facultatif) | |

Fonctions exercées avant le 01/04/2010 ou avant entrée en service à partir de cette date

| Fonction (+ éventuellement brève description) | Service | Du | Au |
|---|---------|----|----|
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |

Formations professionnelles depuis le 01/04/2010 ou depuis entrée en service à partir de cette date

| Formation | Opérateur de formation | Date | Durée |
|-----------|------------------------|------|-------|
| | | | |
| | | | |
| | | | |

Certificats ou agréments obtenus depuis le 01/04/2010 (*)

| Formation | Opérateur de formation | Date | Durée |
|-----------|------------------------|------|-------|
| | | | |
| | | | |
| | | | |

C.C.T. 11/12/17 A.R. M.B.

Dépôt: 21/12/17
 Date d'enregistrement: 22/02/18
 Numéro d'enregistrement: 144.693/CO/149.04
 Publication de l'enregistrement dans le M.B.:

1. Contenu:

Modèle de CV Formation, se composant de 3 parties.

Depuis la date de son entrée en service, chaque employeur consigne les fonctions exercées et les formations professionnelles suivies par chaque ouvrier au sein de l'entreprise.

En plus, l'employeur consigne aussi, si l'ouvrier en fait la demande, les formations professionnelles qui ont été suivies à la propre initiative de l'ouvrier depuis son entrée en service.

L'obligation de remettre une copie à l'ouvrier chaque année (ainsi qu'au départ de l'ouvrier).

Dans la partie 2, l'ouvrier peut compléter lui-même les fonctions exercées ainsi que les formations scolaires et les formations professionnelles suivies tant avant qu'après son entrée en service. La partie 2 est complétée et tenue à jour par l'ouvrier.

Le CV formation doit être considéré comme un document personnel, et à ce titre il ne peut être transmis à des tiers, sauf à l'initiative de l'ouvrier.

2. Remplacement de C.C.T.:

C.C.T. 29/09/11 A.R. 20/02/13 M.B. 11/06/13

3. Durée:

À partir du 1^{er} janvier 2018 pour une durée indéterminée.

Convention collective de travail du 11 décembre 2017

CV FORMATION

En exécution de l'article 11 de l'accord national 2017-18 du 27 juin 2017.

CHAPITRE I – CHAMP D'APPLICATION

Article 1

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

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

CHAPITRE II – OBJET

Article 2

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 29 septembre 2011, enregistrée sous le numéro 106.731/CO/149.04 qui a été conclue en exécution de l'article 15 de l'accord national 2011-12 du 19 mai 2011, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal, enregistrée sous le numéro 104537/CO/149.04 le 27 mai 2011 (Moniteur belge du 17 juin 2011).

CHAPITRE III – MODELE DE CV FORMATION

Article 3

Le modèle de CV formation se compose de trois parties :

- un guide;
- une partie 1;
- une partie 2.

Le modèle de CV formation figure en annexe à la présente convention collective de travail et en fait partie intégrante.

CHAPITRE IV – PARTIE 1 DU MODELE DE CV FORMATION

Article 4

Dans la partie 1, chaque employeur consigne pour chaque ouvrier les fonctions exercées et les formations formelles et informelles prévus à l'article 9, a) et b) de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable ainsi que les formations informelles sur le lieu de travail professionnelles suivies par chaque ouvrier au sein de l'entreprise à partir de son entrée en service, ainsi que, si l'ouvrier en fait la demande, les formations professionnelles qui ont été suivies à sa propre initiative depuis son entrée en service.

Si les fonctions n'ont pas un nom suffisamment explicite, il faut donner une brève description de leur contenu.

Au sein des instances d'EDUCAM les modalités d'exécution sont fixées et publiés sur le site EDUCAM.

Article 5

La partie 1 est complétée et tenue à jour par l'employeur.

L'ouvrier a le droit de faire apporter des corrections au CV formation ou de le faire compléter. Pour les formations suivies à l'initiative de l'ouvrier, l'employeur peut demander un justificatif afin de les reprendre dans la partie 1.

Article 6

Une copie de la partie 1 est remise à l'ouvrier chaque année à une période définie en accord avec la délégation syndicale, ou à défaut convenue avec les ouvriers (p.ex., en même temps que la fiche fiscale ou le relevé annuel) ainsi qu'au départ de l'ouvrier.

Les attestations et certificats originaux en possession de l'employeur seront joints au CV formation et lorsque le travailleur quitte l'entreprise, tous ces documents devront lui être remis.

Article 7

L'employeur conservera une version papier ou électronique de la partie 1 du CV formation.

Article 8

Un modèle différent peut être développé au niveau de l'entreprise. Toutefois, son contenu doit au moins correspondre à celui du modèle CV formation figurant en annexe à la présente convention collective de travail. La délégation syndicale est habilitée à vérifier cette conformité avec le modèle sectoriel. Pour les entreprises sans délégation syndicale, la conformité peut être vérifiée par la Sous-commission paritaire, si l'une des parties le demande.

CHAPITRE V. - PARTIE 2 DU MODELE CV FORMATION

Article 9

Dans la partie 2, l'ouvrier peut compléter lui-même les fonctions exercées ainsi que les formations scolaires et les formations professionnelles suivies tant avant qu'après son entrée en service (tant les formations formelles que les formations informelles, les formations sur le terrain, les formations complémentaires, les formations suivies à sa propre initiative, ...).

Article 10

La partie 2 est complétée et tenue à jour par l'ouvrier.

La partie 2 est remise, vierge, une seule fois par l'employeur à l'ouvrier lors de l'entrée en service de ce dernier.

CHAPITRE VI. - MODALITES CV FORMATION

Article 11

L'employeur informe chaque nouveau ouvrier de l'existence du CV formation et du guide complémentaire.

Le guide et son CV formation peuvent à tout moment être consultés par l'ouvrier à sa demande ou téléchargé via l'extranet d'EDUCAM. Il peut se faire assister par un délégué syndical ou, à défaut, par le secrétaire syndical.

CHAPITRE VII. - DISPOSITIONS FINALES

Article 12

Le CV formation doit être considéré comme un document personnel, et à ce titre il ne peut être transmis à des tiers, sauf à l'initiative de l'ouvrier.

Article 13

Les données sont utilisées et intégrées dans la base de données dont question à l'article 8.2 de la convention collective de travail du 11 décembre 2017 relative à la formation conformément aux dispositions de l'article 15 al. 3 de l'accord national 2011-12 du 19 mai 2011, sans préjudice des dispositions de l'article 12 de la présente convention collective de travail et conformément à la procédure déterminée par les instances d'EDUCAM.

Article 14

Cette convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2018 et est valable pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties, au plus tôt à partir du 1^{er} avril 2019, moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal.

ANNEXE 1

GUIDE UTILISATION DU CV FORMATION DANS LA SCP 149.04 (COMMERCE DU METAL)

1. OBJECTIF ET ORIGINE

L'accord sectoriel 2009-10 pour la SCP 149.04 (commerce du métal) prévoit que chaque entreprise doit remplir et tenir à jour un CV formation pour chaque ouvrier depuis le 1^{er} avril 2010. Il s'agit d'un inventaire des fonctions exercées et des formations suivies durant son occupation dans l'entreprise concernée.

2. PARTIES

L'inventaire (CV formation « entreprise » - partie 1) doit être rempli et tenu à jour par l'employeur pour chaque ouvrier (à durée indéterminée ou déterminée) ressortissant de la SCP 149.04 (commerce du métal). Il peut également être rempli pour les ouvriers intérimaires, les apprentis ou les étudiants. L'employeur réalise cet inventaire à l'aide du CV formation « entreprise » - partie 1. Si une entreprise souhaite utiliser son propre document, c'est possible mais ce dernier doit reprendre au moins le contenu figurant sur cette même partie. La conformité de ce contenu minimum est contrôlée par la délégation syndicale. S'il n'y a pas de délégation syndicale, le contrôle peut être effectué par la Sous-commission paritaire à la demande d'un de ses membres.

Un inventaire (CV formation « travailleur » - partie 2) peut être rempli par l'ouvrier, à titre personnel.

3. FORMATIONS ET FONCTIONS CONCERNÉES POUR LA PARTIE 1

Il s'agit de toutes les formations qu'un ouvrier a suivi aussi bien à l'initiative de l'employeur qu'à celle de l'ouvrier, tant en dehors des heures de travail normales que durant celles-ci, aussi bien les formations formelles que les formations "on the job". Toutefois, il doit s'agir de formations de nature professionnelle. Pour les formations suivies à l'initiative de l'ouvrier, l'employeur peut demander un justificatif afin de les reprendre sur le CV formation « entreprise » - partie 1.

A cela viennent s'ajouter, les fonctions exercées par l'ouvrier travailleur au sein de l'entreprise. Si la dénomination de la fonction n'est pas évocatrice, une brève description en est donnée. Le CV formation concerne les formations suivies et les fonctions exercées depuis l'entrée en service et ceci à partir du 1^{er} avril 2010.

4. MODE DE CONSERVATION

Le CV formation « entreprise » — partie 1 est complété et conservé par l'entreprise. Il peut être conservé sur support électronique ou sur papier. Il doit être complété en permanence, chaque fois que c'est nécessaire. Il n'existe qu'un seul document par ouvrier pour toute la période pendant laquelle il est occupé. L'ouvrier aura donc autant de CV formation qu'il a eu d'employeurs dans le secteur.

Le CV formation « ouvrier » - partie 2 est remis vierge à l'ouvrier, à son usage propre.

5. CV FORMATION « ENTREPRISE » - PARTIE 1

Chaque année, l'ouvrier doit recevoir automatiquement (par exemple lors de la remise du relevé récapitulatif des rémunérations ou de sa fiche fiscale) une copie de son CV formation « entreprise » - partie 1. Il peut s'agir d'une copie papier, d'un document transmis par voie électronique ou d'une copie téléchargée par l'ouvrier sur l'intranet du personnel de l'entreprise si cette dernière en possède. A cette occasion, l'ouvrier a la possibilité de faire apporter, dans les trois mois, des corrections relatives à la période écoulée. Si l'ouvrier quitte l'entreprise, pour quelques raisons que ce soit, il doit aussi recevoir une copie.

6. CV FORMATION "OUVRIER" - PARTIE 2

Le CV formation personnel de l'ouvrier est à utiliser par l'ouvrier s'il le souhaite. L'ouvrier peut y indiquer et conserver lui-même et sans l'intervention de son employeur les formations qu'il a suivies et les fonctions qu'il a exercées antérieures (éventuellement chez un autre employeur) ou sa formation scolaire. Ce document est remis un fois à l'entrée en service de tout nouveau travailleur ou à la demande de l'ouvrier.

7. RESPECT DE LA VIE PRIVÉE

Le CV formation est un document personnel. Seul l'employeur et l'ouvrier peuvent le consulter. Il n'est pas transmis à des tiers (sauf éventuellement par le travailleur lui-même). Il précise les formations qui ont fait l'objet de l'obtention d'un certificat ou d'un agrément officiel attestant le passage d'une épreuve ou l'autorisation d'exercer certaines activités (ex. HEV, LPG, Airco, agrément en soudure etc.).

ANNEXE 2

CV FORMATION "ENTREPRISE" - PARTIE 1 SCP 149.04 (COMMERCE DU METAL)

Données de l'entreprise

| | |
|---------------------|--|
| Nom | |
| Adresse | |
| Personne de contact | |
| N° Entreprise | |

Données du collobarateur

| | |
|--------------------------------------|--|
| Nom | |
| Prénom | |
| Date d'entrée en service | |
| N° du registre national (facultatif) | |

Fonctions exercées depuis le 01/04/2010 ou depuis entrée en service à partir de cette date

| Fonction (+ éventuellement brève description) | Service | Du | Au |
|---|---------|----|----|
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |

Formations professionnelles depuis le 01/04/2010 ou depuis entrée en service à partir de cette date

| Titre ou description de la formation | Opérateur de formation | Date | Durée |
|--------------------------------------|------------------------|------|-------|
| | | | |
| | | | |
| | | | |

Certificats ou agréments obtenus depuis le 01/04/2010 (*)

| Titre ou description de la formation | Opérateur de formation | Date | Durée |
|--------------------------------------|------------------------|------|-------|
| | | | |
| | | | |
| | | | |

Cachet de l'entreprise et signature du responsable de l'entreprise

CV FORMATION "ENTREPRISE" - PARTIE 2
 SCP 149.04 (COMMERCE DU METAL)

Données personnelles

| | |
|--------------------------------------|--|
| Nom | |
| Adresse | |
| Entreprise | |
| Date d'entrée en service | |
| N° du registre national (facultatif) | |

Fonctions exercées avant le 01/04/2010 ou avant entrée en service à partir de cette date

| Fonction (+ éventuellement brève description) | Service | Du | Au |
|---|---------|----|----|
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |

Formations professionnelles depuis le 01/04/2010 ou depuis entrée en service à partir de cette date

| Titre ou description de la formation | Opérateur de formation | Date | Durée |
|--------------------------------------|------------------------|------|-------|
| | | | |
| | | | |
| | | | |

Certificats ou agréments obtenus depuis le 01/04/2010 (*)

| Titre ou description de la formation | Opérateur de formation | Date | Durée |
|--------------------------------------|------------------------|------|-------|
| | | | |
| | | | |
| | | | |

C.C.T. 11/12/17

A.R.

M.B.

Dépôt: 21/12/17

Date d'enregistrement:

Numéro d'enregistrement: /CO/149.04

Publication de l'enregistrement dans le M.B.:

1. Contenu:

- Annexe à la cct du 11 décembre 2017 formation
- Recommandation d'intégrer une clause de non-discrimination dans le règlement de travail
- Avec effet au 1^{er} janvier 2018 et dans la mesure où ce n'est pas déjà fait
- En respectant la procédure pour la modification du règlement de travail

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

À partir du 1^{er} janvier 2018 pour une durée indéterminée.

**Annexe à la convention collective de travail du 11 décembre 2017
formation****DECLARATION PARITAIRE CLAUSE DE NON-DISCRIMINATION**

Il est recommandé à toute entreprise relevant de la compétence de la So-commission paritaire pour le commerce du métal d'intégrer dans son règlement de travail, avec effet au 1^{er} janvier 2018 et dans la mesure où ce n'est pas déjà fait, en respectant la procédure fixée par la loi du 8 avril 1965 sur les règlements de travail, la clause de non-discrimination suivante :

"Les travailleurs et les employeurs sont tenus de respecter toutes les règles de bienséance, de bonnes mœurs et de politesse, y compris à l'égard de visiteurs. Cela implique également l'abstention de toute forme de racisme et de discrimination et le traitement de toute personne avec le respect humain nécessaire pour la dignité, les sentiments et la conviction de chacun. Toute forme de racisme verbal est par conséquent interdite, ainsi que la diffusion d'écrits et de tracts racistes.

Est également interdite toute forme de discrimination basée sur l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la croyance ou la philosophie de vie, les convictions politiques, l'affiliation syndicale, la langue, l'état de santé actuel ou futur, le handicap, les propriétés physiques ou génétiques et l'origine sociale, le sexe, la nationalité, la race, la couleur de peau, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique".

C.C.T. : 29/04/14 A.R. : 10/04/15 M.B. : 17/06/15

Dépôt : 02/06/14
Date d'enregistrement : 29/07/14
Numéro d'enregistrement : 122700/CO/149.04
Publication d'enregistrement dans le M.B. : 13/08/14

1. Contenu :

Statut des délégations syndicales

- Procédure modifiée d'installation d'une délégation syndicale :
 - avec des élections sociales
 - sans élections sociales
- Nombre de délégués :
 - 15 à 30 ouvriers inclus : 2 effectifs
 - 31 à 50 ouvriers inclus : 3 effectifs
 - 51 à 150 ouvriers inclus : 4 effectifs + 4 suppléants
 - 151 à 200 ouvriers inclus : 5 effectifs + 5 suppléants
- Compétences des délégations syndicales
- Protection contre le licenciement
- Communication
- Commission paritaire «concertation»

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

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

3. Durée :

À partir du 1^{er} juillet 2014 pour une durée indéterminée.

Convention collective de travail du 29 avril 2014

STATUT DES DELEGATIONS SYNDICALES

En exécution de l'article 17 de l'accord national 2013 2014 du 29 avril 2014.

CHAPITRE I. - CHAMP D'APPLICATION

Article 1

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

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

CHAPITRE II. - PRINCIPES GENERAUX

Article 2

La présente convention collective de travail, conclue en exécution et conformément aux conventions collectives de travail relatif au statut des délégations syndicales du personnel des entreprises conclues les 24 mai et 30 juin 1971 au sein du Conseil National du Travail, règle l'institution et le statut de la délégation syndicale du personnel ouvrier.

Article 3

Les employeurs reconnaissent que leur personnel ouvrier syndiqué sont représentés auprès d'eux par une délégation syndicale dont les membres sont désignés ou élus parmi le personnel ouvrier syndiqué de l'entreprise.

Par « personnel ouvrier syndiqués », on entend les ouvriers affiliés à une des organisations interprofessionnelles de travailleurs signataires des conventions précitées.

Article 4

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

Les délégations syndicales s'engagent à observer dans les entreprises les pratiques de relations conformes à l'esprit de la présente convention.

Article 5

Les employeurs et les délégations syndicales :

- 1) témoignent en toutes circonstances de l'esprit de justice, d'équité et de conciliation qui conditionne les bonnes relations sociales dans l'entreprise ;
- 2) respectent la législation sociale, les conventions collectives de travail et le règlement de travail et conjuguent leurs efforts en vue d'en assurer le respect.

CHAPITRE III. - INSTITUTION ET COMPOSITION DE LA DELEGATION SYNDICALE

Article 6

1.1. A la demande écrite d'une ou plusieurs organisations de travailleurs représentées à la sous-commission paritaire, une délégation syndicale du personnel ouvrier est instituée dans les entreprises visées à l'article 1, dont le nombre de délégués effectifs et délégués suppléants est fixé sur la base du nombre d'ouvriers occupés dans l'entreprise.

Si, au moment de la composition, la procédure en vue d'élections sociales dans l'entreprise n'a pas encore été amorcée, 25 % au moins des ouvriers doivent en faire la demande selon la procédure visée au point 1.2 ci-dessous.

Le nombre de délégués est fixé comme suit :

- 15 à 30 ouvriers inclus : 2 délégués effectifs.
- 31 à 50 ouvriers inclus : 3 délégués effectifs.
- 51 à 150 ouvriers inclus : 4 délégués effectifs
+ 4 délégués suppléants.
- 151 à 200 ouvriers inclus : 5 délégués effectifs + 5 délégués suppléants.

Pour les entreprises où plus de 200 ouvriers sont occupés, il est désigné un délégué effectif et suppléant supplémentaire par tranche entamée de 50 ouvriers.

1.2. Lorsqu'une organisation de travailleurs représentée au sein de la sous-commission paritaire désire instaurer une délégation syndicale dans une entreprise de 15 ouvriers minimum et de moins de 50 ouvriers, elle doit suivre la procédure suivante :

- Elle envoie au Président de la sous-commission paritaire une lettre recommandée mentionnant qu'elle est en condition d'instaurer une délégation dans l'entreprise dont elle doit préciser les nom et adresse ;
- Dès cet instant le(s) candidat(s) délégué(s) potentiel(s) bénéficie(nt) de la protection prévue par l'article 13 de la présente convention collective de travail et ce jusqu'à l'officialisation, par le Président de la sous-commission paritaire, de la désignation du ou des délégué(s) ;
- Dans un délai de maximum 30 jours, le Président de la sous-commission paritaire se rend à l'entreprise où il rencontre l'employeur ;
- A cette occasion, il constate, au moyen d'un vote secret et anonyme (en récupérant l'ensemble des bulletins remis aux travailleurs), que la demande est bien justifiée par la volonté de 25 % au moins des ouvriers.
- Dès qu'il aura constaté la validité de la demande, le Président de la sous-commission paritaire :
 - informe toutes les organisations syndicales représentées à la sous-commission paritaire et leur communique le nombre de mandats disponibles en application de l'article 6.1.1. de la présente convention collective de travail ;
 - les invite à justifier de leur représentativité à la date de la demande d'institution de la délégation syndicale et à communiquer l'identité de leur(s) éventuel(s) candidat(s) délégué(s).

Les organisations syndicales répondent au Président de la sous-commission paritaire par courrier recommandé et dans un délai de maximum 15 jours.

- Le Président de la sous-commission paritaire officialise ensuite la désignation du ou des délégué(s) en adressant un courrier recommandé à l'employeur ainsi qu'à l'ensemble des membres de la sous-commission paritaire. La protection visée à l'article 13 prend cours dès cet instant.

Avant cette officialisation, le nom du(des) candidat(s) délégué(s) syndical(aux) n'est révélé à aucun moment de la procédure ni à la suite de celle-ci lorsqu'elle n'aboutirait pas à la désignation de l'un ou l'autre des candidat(s) visé(s).

2. Les délégués suppléants n'assistent aux réunions de la délégation et aux audiences qu'en cas d'absence ou d'empêchement des délégués effectifs et dans la même proportion.

Article 7

Pour pouvoir exercer le mandat de délégué, les membres des ouvriers, affiliés à une des organisations de travailleurs visées à l'article 3, doivent remplir les conditions suivantes :

1. être âgé de 18 ans au moment de la désignation ;
2. être occupé depuis au moins six mois dans l'entreprise.

En tout état de cause le mandat prend fin à la requête écrite de l'organisation de travailleurs qui a présenté la candidature du délégué.

Si le mandat d'un délégué syndical prend fin au cours de l'exercice du mandat, pour quelque raison que ce soit, l'organisation de travailleur à laquelle ce délégué appartient a le droit de désigner la personne qui achèvera le mandat.

Article 8

1. Les délégués désignés ou élus sont choisis sur la base de l'autorité dont ils doivent disposer dans l'exercice de leurs délicates fonctions et de leurs compétences, qui comporte une bonne connaissance de l'entreprise et de la branche d'industrie. La durée des mandats est fixée à quatre ans. Ils peuvent être renouvelés.

2. Les délégués syndicaux sont désignés par les organisations de travailleurs représentées à la sous-commission paritaire, soit sur la base du nombre de leurs affiliés, soit sur la base des résultats du vote des élections pour le conseil d'entreprise et/ou le comité pour la prévention et la protection au travail. Des

accords mutuels régionaux entre les organisations de travailleurs resteront intégralement d'application.

Les mandats sont renouvelés à l'occasion des élections pour les conseils d'entreprise et les comités pour la prévention et la protection au travail. Les organisations de travailleurs disposent, après ces élections, d'une période de six mois pour procéder au renouvellement. Pendant cette période de six mois, les candidats-délégués syndicaux bénéficient de la protection décrite à l'article 13 de la présente convention.

Lors du renouvellement des mandats des délégués visé à l'alinéa précédent, le nombre de mandats disponibles est déterminé sur base du nombre d'ouvriers inscrits dans le registre du personnel de l'entreprise à la date du 1^{er} janvier de l'année au cours de laquelle des élections pour les comités pour la prévention et la protection au travail et/ou conseil d'entreprise sont susceptibles d'être organisées.

3. Les organisations de travailleurs peuvent convenir que, pour les entreprises où sont organisées des élections pour les comités pour la prévention et la protection au travail, la désignation des délégués soit remplacée par des élections.

Dans ces cas, des élections sont organisées dans les entreprises, en même temps que celles pour les comités pour la prévention et la protection au travail, étant bien entendu que toutes les dispositions doivent être prises pour assurer la liberté et le secret du vote.

La procédure électorale et la répartition des mandats sont réglées conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 12 août 1994 concernant la désignation des délégués du personnel des comités pour la prévention et la protection au travail, publié au Moniteur belge du 2 septembre 1994.

Article 9

Sont électeurs, tous les ouvriers de l'entreprise, à condition :

1. d'avoir atteints l'âge de 16 ans ;
2. d'avoir été occupés au moins trois mois dans l'entreprise.

Article 10

La délégation syndicale est reçue par l'employeur aussitôt que possible compte tenu des circonstances à l'occasion de :

1. toute demande concernant :

- les relations de travail ;
- les négociations en vue de la conclusion de conventions ou accords collectifs au sein de l'entreprise, sans préjudice aux conditions collectives ou accords conclus à d'autres niveaux ;
- l'application dans l'entreprise de la législation sociale, des conventions collectives de travail, du règlement de travail et des contrats individuels de louage de travail ;
- l'application des barèmes de salaires et des règles de classification ;
- le respect des principes généraux précisés dans la présente convention collective de travail.

2. tout litige ou différend de caractère collectif survenant dans l'entreprise ou en cas de menace de pareils litiges ou différends ;

3. tout litige individuel ou tout différend individuel qui n'a pu être résolu après avoir été présenté en suivant la voie hiérarchique habituelle par l'ouvrier intéressé assisté à sa demande par son délégué syndical.

4. chaque décision à même d'impliquer des changements drastiques pour l'organisation du travail ou pour les conventions collectives de travail.

En plus, la délégation syndicale au sein d'entreprises occupant moins de 50 salariés est également habilitée à prendre en charge l'explication annuelle des informations économiques et financières, comme déterminé à l'article 19 bis de la convention collective de travail n° 9 ter relative aux conseils d'entreprise, conclue au sein du Conseil national du travail du 27 février 2008 (Arrêté royal du 5 juin 2008 et publiée dans le Moniteur belge du 18 juin 2008).

Article 11

Le mandat de délégué syndical ne peut entraîner un préjudice quelconque pour celui qui l'exerce. Cela signifie que les délégués jouissent des promotions et avancements normaux de la catégorie d'ouvriers à laquelle ils appartiennent.

Article 12 – Facilités

Les membres de la délégation syndicale peuvent disposer pendant l'horaire normal de travail, des temps et des facilités nécessaires pour l'exercice collectif ou individuel des missions et activités syndicales prévues par la présente convention collective de travail.

Les heures nécessaires pour l'exécution de leur mission sont fixées de commun accord sur le plan de l'entreprise avec un minimum de 2 heures par semaine par délégué. Ces heures sont rétribuées au salaire moyen normal de chaque intéressé.

L'entreprise met à la disposition des délégués syndicaux un local afin de leur permettre de remplir adéquatement leur mission.

Article 13 – Protection contre le licenciement

§ 1. Les candidats-délégués syndicaux :

Les candidats-délégués syndicaux ne peuvent être licenciés au fait de leur candidature.

Conformément aux dispositions de l'article 6.1.2 de la présente convention collective de travail, la protection des candidats délégués débute à la date d'envoi de la lettre recommandée au président de la sous-commission paritaire et prend fin lors de l'officialisation de la désignation par le Président de la sous-commission paritaire.

§ 2. Membres effectifs et suppléants

Les membres effectifs et suppléants de la délégation syndicale ne peuvent être licenciés pour des motifs inhérents à l'exercice de leur mandat.

L'employeur qui envisage de licencier un délégué syndical effectif ou suppléant, pour quelque motif que ce soit, sauf pour motifs graves, en informe préalablement la délégation syndicale ainsi que l'organisation syndicale qui a présenté la candidature de ce délégué. Cette information se fait par lettre recommandée sortant ses effets le troisième jour suivant la date de son expédition.

L'organisation syndicale intéressée dispose d'un délai de sept jours pour notifier son refus d'admettre la validité du licenciement envisagé. Cette notification se fait par lettre recommandée; la période de sept jours débute le jour où la lettre envoyée par l'employeur sort ses effets.

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

Si l'organisation syndicale refuse de admettre la validité du licenciement envisagé, la partie la plus diligente soumet le cas au bureau de conciliation de la sous-commission paritaire. Pendant cette période, la mesure de licenciement ne peut être exécutée.

Si le bureau de conciliation n'a pu arriver à une décision unanime dans les trente jours de la demande d'intervention ou s'il n'a pas été saisi du différend, le litige concernant la validité des motifs invoqués par l'employeur pour justifier le licenciement est soumis au tribunal du travail.

§ 3. Motifs graves

En cas de licenciement d'un délégué syndical effectif ou suppléant pour motifs graves, la délégation syndicale doit en être informée immédiatement.

§ 4. Indemnité forfaitaire

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

- 1° S'il licencie un candidat délégué syndical, un délégué syndical effectif ou suppléant sans respecter la procédure prévue à l'article 13. § 2.
- 2° Si, au terme de cette procédure, la validité des motifs du licenciement, au regard de la disposition de l'article 13. § 2. n'est pas reconnue par le bureau de conciliation ou par le tribunal du travail ;

3° Si l'employeur a licencié le candidat délégué syndical, le délégué effectif ou suppléant pour motifs graves et que le tribunal du travail a déclaré le licenciement non fondé ;

4° Si le contrat de travail a pris fin en raison d'une faute grave de l'employeur, qui constitue pour le candidat délégué syndical, le délégué effectif ou suppléant un motif de résiliation immédiate du contrat.

L'indemnité forfaitaire est égale à la rémunération brute d'un an, sans préjudice de l'application des articles 39 et 40 de la loi du 31 juillet 1978 sur le contrat de travail.

Article 14 – Communication interne et externe

La délégation syndicale peut, sans que cela puisse perturber l'organisation du travail, procéder oralement ou par écrit à toutes communications utiles au personnel. Ces communications doivent avoir un caractère professionnel ou syndical.

Des réunions d'information du personnel de l'entreprise peuvent être organisées par la délégation syndicale sur les lieux du travail et pendant les heures de travail. Elle ne peuvent avoir lieu que moyennant accord de l'employeur. Celui-ci ne peut cependant pas refuser arbitrairement cet accord.

Article 15 – Facilités de communication

Dans les entreprises et à la lumière des nouvelles évolutions technologiques, des facilités de fonctionnement (par exemple ordinateur, fax, Internet) seront mises à la disposition des représentants des travailleurs élus en Conseil d'entreprise (CE) et au Comité pour la prévention et la protection du travail (CPPT) et des délégués syndicaux, aux conditions suivantes :

- Les organisations syndicales garantissent à l'employeur un droit de contrôle sur l'utilisation et l'abus de ces moyens.
- Les facilités doivent déjà être présentes dans l'entreprise. La disposition reprise dans le présent article ne peut entraîner d'investissement exceptionnel pour l'entreprise.
- Les droits et obligations relatifs à l'utilisation de ces facilités sont les mêmes que pour les autres utilisateurs dans l'entreprise.
- Les conventions collective de travail sectorielles et d'entreprise en matière de statut de la délégation syndicale et la législation sur les Conseils d'entreprise et les Comités pour la prévention et la protection du travail restent

CHAPITRE VII. - REMPLACEMENT DE CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

intégralement applicables. Ceci suppose entre autres que les communications adressées au personnel par voie électronique, doivent préalablement être soumises à la direction.

- Les règles d'utilisation seront également définies au préalable au niveau de l'entreprise via une concertation paritaire.

S'il s'avère que la réglementation reprise ci-avant entraîne des abus, la partie la plus diligente pourra aborder le problème au niveau de la sous-commission paritaire.

Article 16

Les délégués permanents des organisations syndicales peuvent, moyennant accord de l'employeur, assister aux réunions que les délégués tiennent entre eux dans l'enceinte de l'entreprise et aux réunions qui y sont organisées par les délégués.

Article 17

En cas de besoin reconnu par la délégation syndicale ou le chef d'entreprise, l'autre partie ayant été préalablement informée, les parties font appel aux délégués permanents de leurs organisations respectives. En cas de désaccord persistant, elles adressent également un recours d'urgence au bureau de conciliation de la sous-commission paritaire du commerce de métal.

CHAPITRE VI. - COMMISSION PARITAIRE 'CONCERTATION'

Article 18

En cas de litige dans l'entreprise sur l'installation et/ou le fonctionnement de la délégation syndicale, soit l'employeur, soit les représentants des travailleurs pourront faire appel à la commission paritaire 'concertation'. Elle est composée de techniciens des partenaires sociaux, associés à la sous-commission paritaire du Commerce du Métal.

Cette commission examinera le problème sur les lieux et formulera une proposition adressée aux deux parties, afin de trouver une solution dans les meilleurs délais.

Article 19

Cette convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 18 juin 2009 relatives aux statuts des délégations syndicales, enregistrée le 19 octobre 2009 sous le numéro 95.118/CO/149.04 et rendue obligatoire par l'Arrêté royal du 17 mars 2010 (Moniteur Belge du 5 mai 2010).

CHAPITRE VIII. - DISPOSITIONS FINALES

Article 20

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

Elle peut être dénoncée par l'une des parties moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la sous-commission paritaire du commerce de métal.

Ce préavis ne pourra prendre cours qu'à partir du 1^{er} janvier 2016 au plus tôt.

La partie qui prend l'initiative de la dénonciation s'engage à en indiquer les motifs et à déposer en même temps des propositions d'amendements qui sont discutées au sein de la sous-commission paritaire endéans un délai d'un mois à dater de leur réception.

Article 21

Pendant la durée de la présente convention collective de travail, y incluse la durée de préavis de dénonciation, les organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs s'engagent à ne pas recourir à la grève ou au lock-out sans qu'il y ait eu une conciliation préalable à leur intervention et, en cas de besoin, par un recours d'urgence à la sous-commission paritaire ou à son bureau de conciliation.

Article 22

Les cas spéciaux ou non prévus par la présente convention collective de travail sont examinés par la sous-commission paritaire compétente.

C.C.T. : 29/08/14 A.R. : 10/04/15 M.B. : 17/06/15

Dépôt : 29/08/2014
Date d'enregistrement : 25/09/14
Numéro d'enregistrement : 123577/CO/149.04
Publication d'enregistrement dans le M.B. : 03/10/14

1. Contenu :

C.C.T. : 29/04/14 A.R. : 10/04/15 M.B. : 17/06/15
Dépôt : 02/06/2014
Date d'enregistrement : 29/07/14
Numéro d'enregistrement : 122700/CO/149.04
Publication d'enregistrement dans le M.B. : 13/08/14

3. Durée :

A partir du 1^{er} juillet 2014 pour une durée indéterminée.

Convention collective de travail du 29 août 2014

MODIFICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL DU 29 AVRIL 2014
« STATUT DES DÉLÉGATIONS SYNDICALES »

Article 1

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

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

Article 2

A l'article 6.1.1. premier alinéa de la convention collective de travail du 29 avril 2014 relative au statut de la délégation syndicale (enregistrée le 29 juillet 2014 sous le numéro 122700/CO/149.04), les mots «organisations de travailleurs représentées à la sous-commission paritaire » sont remplacés par « organisations de travailleurs signataires de la CCT n°5 conclue au sein du Conseil National du Travail le 24 mai 1971 »

Article 3

A l'article 6 de la convention collective de travail du 29 avril 2014 relative au statut de la délégation syndicale (enregistrée le 29 juillet 2014 sous le numéro 122700/CO/149.04), le point 1.2. est remplacé par :

« 1.2. Lorsqu'une organisation de travailleurs signataire de la CCT n°5 conclue au sein du Conseil National du Travail le 24 mai 1971 désire instaurer une délégation syndicale dans une entreprise de 15 ouvriers minimum et de moins de 50 ouvriers, elle doit suivre la procédure suivante :

- Elle envoie au Président de la sous-commission paritaire une lettre recommandée mentionnant qu'elle est en condition d'instaurer une délégation dans l'entreprise dont elle doit préciser les nom et adresse ;

- Dès cet instant le(s) candidat(s) délégué(s) potentiel(s) bénéficie(nt) de la protection prévue par l'article 13 de la présente convention collective de travail et ce jusqu'à l'officialisation, par le Président de la sous-commission paritaire, de la désignation du ou des délégué(s);
- Dans un délai de maximum 30 jours, le Président de la sous-commission paritaire se rend à l'entreprise où il rencontre l'employeur ;
- A cette occasion, il constate, au moyen d'un vote secret et anonyme (en récupérant l'ensemble des bulletins remis aux travailleurs), que la demande est bien justifiée par la volonté de 25 % au moins des ouvriers.
- Dès qu'il aura constaté la validité de la demande, le Président de la sous-commission paritaire :
 - informe toutes les organisations de travailleurs signataires de la CCT n°5 conclue au sein du Conseil National du Travail le 24 mai 1971 et leur communique le nombre de mandats disponibles en application de l'article 6.1.1. de la présente convention collective de travail ;
 - les invite à justifier de leur représentativité à la date de la demande d'institution de la délégation syndicale et à communiquer l'identité de leur(s) éventuel(s) candidat(s) délégué(s).

Les organisations de travailleurs précitées répondent au Président de la sous-commission paritaire par courrier recommandé et dans un délai de maximum 15 jours.

- Le Président de la sous-commission paritaire officialise ensuite la désignation du ou des délégué(s) en adressant un courrier recommandé à l'employeur ainsi qu'à l'ensemble des membres de la sous-commission paritaire. La protection visée à l'article 13 prend cours dès cet instant.
- Avant cette officialisation, le nom du(des) candidat(s) délégué(s) syndical(aux) n'est révélé à aucun moment de la procédure ni à la suite de celle-ci lorsqu'elle n'aboutirait pas à la désignation de l'un ou l'autre des candidat(s) visé(s). »

Article 4

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

Elle a les mêmes modalités de dénonciation et les mêmes délais de dénonciation que la convention collective de travail qu'elle modifie.

C.C.T. : 09/10/15 A.R. : 16/08/16 M.B. : 19/09/16

Dépôt : 06/11/15
Date d'enregistrement : 15/12/15
Numéro d'enregistrement : 130573/CO/149.04
Publication d'enregistrement dans le M.B. : 25/01/16

1. Contenu :

Reconnaissance de la fonction représentative des organisations des travailleurs par les employeurs ayant moins de 15 travailleurs.
Définition et recommandation en cas de rupture du contrat de travail d'un « ouvrier en difficulté ».

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

C.C.T. : 04/07/01 A.R. : 10/12/02 M.B. : 21/05/03

3. Durée :

À partir du 1^{er} janvier 2016 et ce pour une durée indéterminée.

Article 1 - Champ d'application

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

Pour l'application du présent accord, on entend par "ouvriers" : les ouvriers et ouvrières.

Article 2 - Objet

Les employeurs avec des entreprises de moins de 15 travailleurs qui relèvent de la compétence de la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal, reconnaissent la fonction représentative des organisations des travailleurs qui font partie de la sous-commission paritaire.

Le décompte du nombre de travailleurs se fait sur base de la déclaration de l'Office national de sécurité social (ONSS) du 30 juin de l'année calendrier précédente.

Article 3 - Modalité

§ 1. Chaque année, les agendas de poche officiels des organisations syndicales représentatives seront officiellement remis à la sous-commission paritaire et mis à la disposition de l'organisation patronale. Seuls les responsables régionaux inscrits dans cet agenda ont une fonction représentative dans les entreprises relevant du champ d'application.

§ 2. Un responsable régional peut prendre contact avec les employeurs des entreprises relevant du champ d'application.

Dans les 10 jours suivant le premier contact, celui-ci sera annoncé par écrit à l'organisation patronale en précisant l'identité de l'entreprise, le lieu, la date et l'ordre du jour du contact.

Lors du contact, l'employeur concerné peut se faire assister par un représentant de l'organisation patronale.

§ 3. L'objet du contact avec le responsable régional peut avoir trait :

- aux relations et aux conditions de travail ;
- à l'application de la législation sociale, des conventions collectives et individuelles de travail et du règlement de travail dans l'entreprise ;
- à la transmission d'informations aux travailleurs ;
- à l'élaboration de plans de formation d'entreprise dans le cadre de la formation.

La nature des contacts est en premier lieu préventive en vue d'empêcher des conflits.

§ 4. En cas de litige, il peut être fait appel, à la demande de la partie la plus diligente, au bureau de conciliation.

Article 4 - Dispositions supplémentaires

Cette procédure ne peut pas remplacer la désignation et les compétences des délégations syndicales, prévues par la convention collective de travail statut des délégations syndicales du 29 avril 2014, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal, enregistrée le 29 juillet 2014 sous le numéro 122.700/CO/149.04 (Moniteur belge du 13 août 2014), rendue obligatoire par arrêté royal du 10 avril 2015 (Moniteur belge du 17 juin 2015), modifiée par la convention collective de travail du 29 août 2014, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal, enregistrée le 25 septembre 2014 sous le numéro 123.577/CO/149.04 (Moniteur belge du 3 octobre 2014), rendue obligatoire par arrêté royal du 10 avril 2015 (Moniteur belge du 17 juin 2015).

Article 5 - Dispositions spécifiques

§ 1. Définition 'ouvrier en difficulté'

Pour l'application du présent article, un ouvrier en difficulté est un ouvrier dont le contrat de travail est rompu pour force majeure médicale, ou un ouvrier qui subit un licenciement individuel à partir de l'âge de 55 ans.

§ 2. En cas de rupture du contrat de travail d'un ouvrier en difficulté, les parties recommandent à l'employeur de signaler, dès le début de la procédure, à l'ouvrier concerné qu'il peut se faire assister d'un délégué syndical et/ou d'un secrétaire syndical.

Article 6

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 4 juillet 2001 relative à la reconnaissance de la fonction représentative, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal, enregistrée le 28 septembre 2001 sous le numéro 58.994/CO/149.04 (Moniteur belge du 11 octobre 2001), rendue obligatoire par arrêté royal du 10 décembre 2002 (Moniteur belge du 2 avril 2003).

Article 7 - Validité

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1^{er} janvier 2016 pour une durée indéterminée.

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

C.C.T. : 16/06/11 A.R. : 01/10/12 B.S. : 29/03/13

Neerlegging : 22/06/11
Registratiedatum : 18/07/11
Registratienummer : 104841/CO/149.4
Publicatie van registratie in B.S. : 09/08/11

1. Contenu :

Formation syndicale
10 jours par mandat effectif, à utiliser soit par les membres effectifs, soit par les membres suppléants.

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

C.C.T. : 08/07/99 A.R. : 21/09/01 B.S. : 30/11/01

3. Durée :

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

Convention collective de travail du 16 juin 2011

FORMATION SYNDICALE

En exécution de l'article 24 de l'accord national 2011-2012 du 19 mai 2011.

CHAPITRE I. - CHAMP D'APPLICATION

Article 1

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

Article 2

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

CHAPITRE II. - FORMATION SYNDICALE

Article 3

Les dispositions du présent chapitre règlent la mise en application du point 7 de l'accord interprofessionnel du 15 juin 1971, relatif à la formation syndicale.

1. Principes généraux

Article 4

4.1. Compte tenu du rôle assumé par les représentants des ouvriers dans les entreprises, il leur est accordé, dans les limites précisées ci-après, des facilités pour suivre des cours de formation nécessaires à l'accomplissement de leurs tâches dans les meilleures conditions.

4.2. A cet effet, les représentants des ouvriers sont autorisés à participer, sans perte de rémunération, à des cours et séminaires :

- 4.2.1. organisés par les confédérations syndicales nationales ou régionales ou par leurs centrales professionnelles, y compris leurs sections régionales ;
- 4.2.2. visant au perfectionnement de leurs connaissances d'ordre économique, social, technique et syndical dans le cadre de leur rôle de représentants des ouvriers.

2. Modalités d'octroi

Article 5

- 5.1. La durée d'absence pour la participation aux cours et séminaires visés à l'article 4, est fixée à dix jours par mandat effectif et par période de mandat de quatre ans. Les mandats suppléants ne sont pas pris en compte pour déterminer cette durée.
- 5.2. Le nombre global de jours de formations déterminé conformément au point 5.1 sont à utiliser soit par les membres effectifs soit par les membres suppléants, élus ou désignés, des conseils d'entreprise, comités pour la prévention et protection au travail et délégations syndicales.

Toutefois, dans certaines circonstances exceptionnelles déterminées cas par cas de commun accord entre le chef d'entreprise et la délégation syndicale, un ou plusieurs mandataires visés à l'alinéa précédent peuvent être remplacés par d'autres responsables syndicaux désignés nominativement par les organisations les plus représentatives des travailleurs.
- 5.3. Le nombre global de jours d'absence autorisée définis à l'article 5.1., est réparti entre les organisations les plus représentatives de travailleurs en fonction du nombre de mandats que celles-ci détiennent dans les trois organes de représentation au sein de chaque entreprise.
- 5.4. Le salaire normal se calcule d'après les arrêtés pris en exécution de l'arrêté royal du 18 avril 1974, déterminant les modalités générales d'exécution de la loi du 4 janvier 1974, relative aux jours fériés. Le salaire est payé par l'employeur aux bénéficiaires des congés de formation pour les jours d'absence autorisée en vertu de la présente convention collective de travail.
- 5.5. Les organisations les plus représentatives de travailleurs introduisent auprès des employeurs intéressés, trois semaines à l'avance, leur

demande écrite d'autorisation d'absence pour suivre des cours de formation syndicale.

Cette demande comporte :

- la liste nominative des mandataires syndicaux pour lesquels une autorisation d'absence est sollicitée, ainsi que la durée de cette absence ;
- la date et la durée des cours organisés ;
- les thèmes qui seront enseignés et étudiés.

- 5.6. Afin d'éviter que l'absence d'un ou plusieurs ouvriers ne perturbe l'organisation du travail, le chef d'entreprise et la délégation syndicale se mettent d'accord dans chaque cas sur le nombre maximum et la période d'absence à autoriser.

3. Procédure

Article 6

Tous les différends pouvant surgir à l'occasion de l'application de la présente convention collective de travail peuvent être examinés dans le cadre de la procédure normale de conciliation.

Article 7

Les cas qui ne sont pas prévus par la présente convention collective de travail, sont examinés par la sous-commission paritaire pour le commerce du métal.

CHAPITRE III. - REMPLACEMENT DE CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Article 8

Cette convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 8 juillet 1999, relative la formation syndicale, conclue au sein de la sous-commission paritaire pour le commerce du métal, rendue obligatoire par arrêté royal du 21 septembre 2001 et publié au Moniteur Belge du 30 novembre 2011.

CHAPITRE IV. - DURÉE ET DÉNONCIATION

Article 9

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} juillet 2011 et est valable pour une durée indéterminée.

Article 10

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

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

A.R. :

M.B. :

Dépôt : 19/09/17

Date d'enregistrement : 13/10/17

Numéro d'enregistrement : 141941/CO/149.04

Publication de l'enregistrement dans le M.B. : 03/11/17

1. Contenu :

Formation syndicale

- 10 jours de formation par mandat effectif, à utiliser par les membres effectifs et suppléants.
- Demande d'autorisation d'absence à introduire deux semaines en avance.

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

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

A.R. : 01/10/12

M.B. : 29/03/13

3. Durée :À partir du 1^{er} juillet 2017 pour une durée indéterminée.**Convention collective de travail du 11 septembre 2017**

FORMATION SYNDICALE

En exécution de l'article 23 de l'accord national 2017-2018 du 27 juin 2017.

CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

Article 1

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

Article 2

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

CHAPITRE II - FORMATION SYNDICALE

Article 3

Les dispositions du présent chapitre règlent la mise en application du point 7 de l'accord interprofessionnel du 15 juin 1971, relatif à la formation syndicale.

1. Principes généraux**Article 4**

4.1. Compte tenu du rôle assumé par les représentants des ouvriers dans les entreprises, il leur est accordé, dans les limites précisées ci-après, des facilités pour suivre des cours de formation nécessaires à l'accomplissement de leurs tâches dans les meilleures conditions.

4.2. A cet effet, les représentants des ouvriers sont autorisés à participer, sans perte de rémunération, à des cours et séminaires :

4.2.1. organisés par les confédérations syndicales nationales ou régionales ou par leurs centrales professionnelles, y compris leurs sections régionales ;

4.2.2. visant au perfectionnement de leurs connaissances d'ordre économique, social, technique et syndical dans le cadre de leur rôle de représentants des ouvriers.

2. Modalités d'octroi

Article 5

5.1. La durée d'absence pour la participation aux cours et séminaires visés à l'article 4, est fixée à dix jours par mandat effectif et par période de mandat de quatre ans. Les mandats suppléants ne sont pas pris en compte pour déterminer cette durée.

5.2. Le nombre global de jours de formations déterminé conformément au point 5.1 sont à utiliser soit par les membres effectifs soit par les membres suppléants, élus ou désignés, des conseils d'entreprise, comités pour la prévention et protection au travail et délégations syndicales.

Toutefois, dans certaines circonstances exceptionnelles déterminées cas par cas de commun accord entre le chef d'entreprise et la délégation syndicale, un ou plusieurs mandataires visés à l'alinéa précédent peuvent être remplacés par d'autres responsables syndicaux désignés nominativement par les organisations les plus représentatives des travailleurs.

5.3. Le nombre global de jours d'absence autorisée définis à l'article 5.1., est réparti entre les organisations les plus représentatives de travailleurs en fonction du nombre de mandats que celles-ci détiennent dans les trois organes de représentation au sein de chaque entreprise.

5.4. Le salaire normal se calcule d'après les arrêtés pris en exécution de l'arrêté royal du 18 avril 1974, déterminant les modalités générales d'exécution de la loi du 4 janvier 1974, relative aux jours fériés. Le salaire est payé par l'employeur aux bénéficiaires des congés de formation pour les jours d'absence autorisée en vertu de la présente convention collective de travail.

5.5. Les organisations les plus représentatives de travailleurs introduisent auprès des employeurs intéressés, deux semaines à l'avance, leur demande écrite d'autorisation d'absence pour suivre des cours de formation syndicale.

Cette demande comporte :

- la liste nominative des mandataires syndicaux pour lesquels une autorisation d'absence est sollicitée, ainsi que la durée de cette absence ;
- la date et la durée des cours organisés ;
- les thèmes qui seront enseignés et étudiés.

5.6. Afin d'éviter que l'absence d'un ou plusieurs ouvriers ne perturbe l'organisation du travail, le chef d'entreprise et la délégation syndicale se mettent d'accord dans chaque cas sur le nombre maximum et la période d'absence à autoriser.

3. Procédure

Article 6

Tous les différends pouvant surgir à l'occasion de l'application de la présente convention collective de travail peuvent être examinés dans le cadre de la procédure normale de conciliation.

Article 7

Les cas qui ne sont pas prévus par la présente convention collective de travail, sont examinés par la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal.

CHAPITRE III - REMPLACEMENT DE CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Article 8

Cette convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 16 juin 2011 relative la formation syndicale, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal, enregistrée sous le numéro 104.841/CO/149.04 et rendue obligatoire par arrêté royal du 1^{er} octobre 2012 (Moniteur Belge du 29 mars 2013).

CHAPITRE IV: DURÉE ET DÉNONCIATION

Article 9

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} juillet 2017 et est valable pour une durée indéterminée.

Article 10

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste adressée au président de la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal.

C.C.T. : 09/10/15 A.R. : 14/09/16 M.B. : 30/09/16

Dépôt : 06/11/15
Date d'enregistrement : 15/12/15
Numéro d'enregistrement : 130572/CO/149.04
Publication de l'enregistrement dans le M.B. : 25/01/16

1. Contenu :

Sécurité d'emploi:

Une entreprise qui se trouve dans des circonstances économiques et/ou financières imprévisibles est tenue de suivre une procédure de concertation.

En cas de non-respect de la procédure une indemnité sera payée.

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

C.C.T. : 16/06/11 A.R. : 05/03/12 M.B. : 13/08/12

3. Durée :

À partir du 1^{er} janvier 2016 et ce pour une durée indéterminée.

Convention collective de travail du 9 octobre 2015

SÉCURITÉ D'EMPLOI

En exécution de l'article 19 de l'accord national 2015-2016 du 9 octobre 2015.

CHAPITRE I. - CHAMP D'APPLICATION

Article 1

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

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

CHAPITRE II - OBJET

Section 1 - Principe

Article 2

Pendant la durée de la présente convention collective de travail, aucune entreprise ne procédera à des licenciements multiples avant d'avoir épuisé toutes les autres mesures de maintien de l'emploi - y compris le chômage temporaire - et examiné la possibilité de formation professionnelle pour les ouvriers touchés. Pour les ouvriers de plus de 45 ans, on cherchera par priorité des mesures visant à sauvegarder l'emploi.

Section 2 - Définition

Article 3

Par "licenciement", il faut entendre ce qui suit : tout licenciement pour raisons économiques, financières, structurelles, techniques et toute autre raison indépendante de la volonté des ouvriers, à l'exception du licenciement pour motif grave.

Article 4

Par licenciement "multiple", il faut entendre tout licenciement d'au moins :

- 2 ouvriers dans les entreprises de 8 ouvriers ou moins
- 3 ouvriers dans les entreprises de 9 à 17 ouvriers ;
- 4 ouvriers dans les entreprises de 18 à 22 ouvriers ;
- 5 ouvriers dans les entreprises de 23 à 28 ouvriers ;
- 6 ouvriers dans les entreprises à partir de 29 ouvriers ;

et ce, dans un délai de soixante jours calendrier.

Pour l'application de l'alinéa précédent, l'entreprise doit être considérée comme étant :

"l'ensemble des ouvriers faisant partie de la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal au sein de la même entreprise".

La définition d'entreprise mentionnée à l'alinéa précédent est uniquement destinée à l'application de la présente convention collective de travail et plus particulièrement à son article 4.

Section 3 - Procédure

Article 5

Si une entreprise se trouve dans des circonstances économiques et/ou financières imprévisibles et imprévues, rendant par exemple le chômage temporaire ou d'autres mesures équivalentes intenable sur le plan socio-économique, l'employeur est tenu de respecter la procédure de concertation sectorielle ci-après. Il ne peut procéder à aucun licenciement durant cette procédure de licenciement.

1. La communication de l'intention de licenciement multiple est faite préalablement par l'employeur au conseil d'entreprise ou, à défaut, à la délégation syndicale. En plus, il informe préalablement le Président de la Sous-commission paritaire, qui informe à son tour les organisations patronales et syndicales représentées au sein de la Sous-commission paritaire.
2. Dans les 15 jours calendrier suivant la communication, comme mentionné ci-dessus, la concertation sur les mesures alternatives démarre. Cette concertation est toujours menée avec la délégation syndicale, assistée des secrétaires syndicaux des organisations de travailleurs représentées dans la délégation syndicale. Dans les entreprises sans délégation syndicale, la convention collective de travail relative à la fonction représentative est d'application.

3. La concertation doit être étalée sur 3 réunions de concertation au moins avec procès-verbal et moyennant une pause intermédiaire d'1 semaine au moins chaque fois, sauf si les parties en conviennent autrement de façon explicite.
4. Ce n'est qu'après – et donc pas dans la période où les réunions de concertation ont lieu – qu'on peut procéder au licenciement.

Cette procédure est également applicable en cas de faillite.

Section 4 - Sanction

Article 6

En cas de non-respect de la procédure fixée à l'article 5, l'employeur en défaut est tenu de payer une indemnité aux travailleurs concernés, outre le délai de préavis normal. Cette indemnité est égale au salaire dû pour le délai de préavis précité. En cas de litige, il sera fait appel au bureau de conciliation à la demande de la partie la plus diligente.

L'absence d'un employeur à la réunion du bureau de conciliation, prévue par la présente procédure, est considérée comme un non-respect de ladite procédure. L'employeur peut se faire représenter par un délégué compétent appartenant à son entreprise.

Si la procédure de concertation n'a pas été suivie, la sanction est également d'application en cas de faillite.

Cette sanction s'applique également à l'employeur qui ne respecte pas l'avis unanime du bureau de conciliation.

CHAPITRE III. - VALIDITÉ

Article 7

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 16 juin 2011 relative à la Sécurité d'Emploi, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal, enregistrée le 18 juillet 2011 sous le numéro 104.836/CO/149.04 (Moniteur belge du 9 août

2011) et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 5 mars 2012 (Moniteur belge du 13 août 2012).

Article 8

La présente convention collective de travail produit ses effet le 1^{er} janvier 2016 et est conclue pour une durée indéterminée.

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

Ce préavis ne peut prendre cours qu'à partir du 1^{er} janvier 2018.

C.C.T. : 11/09/17 A.R. : M.B. :

Dépôt : 19/09/17
Date d'enregistrement : 13/10/17
Numéro d'enregistrement : 141942/CO/149.04
Publication de l'enregistrement dans le M.B. : 03/11/17

1. Contenu :

Prime syndicale pour 2017
Montant : € 120.

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

3. Durée :

Vanaf 1 januari 2017 tot 31 december 2017.

Convention collective de travail du 11 septembre 2017

PRIME SYNDICALE 2017

CHAPITRE IER. CHAMP D'APPLICATION

Article 1

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

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

CHAPITRE II. MODALITÉS D'OCTROI

Article 2

En exécution des dispositions de l'article 17 de la convention collective de travail concernant la modification et coordination des statuts du fonds social conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal le 11 septembre 2017, il est accordé pour l'année 2017, aux ouvriers visés à l'article 1, membres de l'une des organisations interprofessionnelles représentatives de travailleurs, qui sont fédérées sur le plan national, une prime syndicale.

Article 3

Cette prime syndicale est d'un montant de :

- 120 EUR à tous les membres payant une cotisation mensuelle d'au moins 15,50 EUR ;
- 60 EUR à tous les membres payant une cotisation mensuelle entre 9,00 EUR et 15,50 EUR ;
- 0 EUR à tous les membres payant une cotisation mensuelle de moins de 9,00 EUR.

CHAPITRE III. VALIDITÉ

Article 4

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2017 pour les allocations afférentes à l'exercice 2017 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2017.

C.C.T. : 09/10/15

A.R. : 12/12/16

M.B. : 26/01/17

Dépôt : 06/11/15

Date d'enregistrement : 15/12/15

Numéro d'enregistrement : 130574/CO/149.04

Publication d'enregistrement dans le M.B. : 25/01/16

1. Contenu :

Statuts du "Fonds social des entreprises du commerce du métal"

1. Indemnités complémentaires (à partir du 1^{er} juillet 2015)

1.1. Chômage partiel

- Raisons économiques, fermeture vacances annuelles, force majeure, accident technique, intempéries
- 12,00€/jour payés en 6 j./semaine (6,00€ mi-temps)
- aussi lors des vacances jeunes et seniors

1.2. Chômage complet

- dans des cas spécifiques
- 5 ans d'ancienneté dans les secteurs de la métallurgie
- délai d'attente de 15 jours
- 6,18€/jour (3,09€ mi-temps)
- 200 jours (payé en 6 j./semaine) pour les moins de 45 ans au premier jour de chômage
- 300 jours (payé en 6 j./semaine) pour les âgés de 45 ans et plus au premier jour de chômage

1.3. Maladie

| | | | |
|-------------|----------|--------|----------|
| après 60 j. | 91,94 € | 545 j. | 119,71 € |
| 120 j. | 91,94 € | 635 j. | 119,71 € |
| 180 j. | 119,71 € | 725 j. | 119,71 € |
| 240 j. | 119,71 € | 815 j. | 119,71 € |
| 300 j. | 119,71 € | 905 j. | 119,71 € |
| 365 j. | 119,71 € | 995 j. | 119,71 € |
| 455 j. | 119,71 € | | |

1.4. Chômeurs âgés

- dans des cas spécifiques
- 20 ans de carrière (dont 5 ans dans le secteur commerce du métal)
- au moins 55 ans au moment du premier jour de chômage
- 6,18€ jusqu'à l'âge de la pension (3,09€ mi-temps)

1.5. Malades âgés

- au moins 55 ans au moment du premier jour d'incapacité de travail
- délai d'attente de 30 jours
- 20 ans de carrière (dont 5 ans dans le secteur commerce du métal)
- 6,18€ jusqu'à l'âge de la pension (3,09€ mi-temps)

1.6. Fermeture d'entreprise

- au moins 45 ans au moment de la fermeture de l'entreprise
- au moins 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- 306,07€ + 15,43€ par année d'anc. supplémentaire - max. 1009,52€
- dans 30 jours calendrier pas de nouvelle contrat de travail

1.7. Régime de chômage avec complément d'entreprise

- la 1/2 de la différence entre le salaire net de référence et l'allocation de chômage au début de la prépension
- au moins 5 ans d'ancienneté dans le secteur commerce du métal
- poursuite du paiement en cas de réemploi ou de travail indépendant
- montant minimum de l'indemnité complémentaire : € 6,18/jour

1.8. Interruption de carrière à mi-temps

- à partir de 53 ans
- toucher une indemnité de l'ONEM
- € 76,51/mois
- pendant 60 mois

2. Formation syndicale

L'employeur paie le salaire et le récupère ensuite auprès du Fonds

3. Promotion formation

Via l'asbl Educam

2. Vervanging van C.C.T.'s:

C.C.T. : 29/04/14 A.R. : 10/08/15 M.B. : 09/09/15
 Dépôt : 02/06/14
 Date d'enregistrement : 29/07/14
 Numéro d'enregistrement : 122701/CO/149.04
 Publication de l'enregistrement au M.B. : 13/08/14

Modifiée par :
 C.C.T. : 24/06/15 A.R. : 12/12/16 M.B. : 18/01/17
 Dépôt : 30/06/15
 Date d'enregistrement : 06/08/15
 Numéro d'enregistrement : 128528/CO/149.04
 Publication de l'enregistrement au M.B. : 12/08/15

3. Durée :

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

Convention collective de travail du 9 octobre 2015
 MODIFICATION ET COORDINATION DES
 STATUTS DU FONDS SOCIAL
Article 1

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

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

Article 2

Les statuts du "Fonds social pour le commerce du métal" sont joints en annexe de la présente.

Article 3

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2015 et est conclue pour une durée indéterminée.

La convention collective de travail peut être dénoncée par une des parties signataires moyennant un préavis de 6 mois, notifié par lettre recommandée à la poste adressée au Président de la Sous-commission paritaire du commerce du métal.

Ce préavis ne peut prendre cours qu'à partir du 1^{er} janvier 2017.

Article 4

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 29 avril 2014 concernant la modification et coordination des statuts du fonds social, enregistrée le 29 juillet 2014 sous le numéro 122701/CO/149.04 et rendue obligatoire par arrêté royal du 10 août 2015 (Moniteur belge du 9 septembre 2015), et modifiée par la convention collective de travail du 24 juin 2015, enregistrée le 6 août 2015 sous le numéro 128528/CO/149.04 (Moniteur belge du 12 août 2015),

CHAPITRE I. - DÉNOMINATION, SIÈGE, MISSIONS, DURÉE

1. Dénomination**Article 1**

Il est institué un fonds de sécurité d'existence, dénommé "Fonds social de la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal", en abrégé: "Fonds social pour le commerce du métal", et appelé ci-après "le Fonds".

Ce Fonds est mis en place par convention collective de travail du 28 mai 1970, rendue obligatoire par arrêté royal du 11 août 1978 (Moniteur belge du 19 novembre 1970).

Par "Fonds", on entend dans les présents statuts "Fonds social pour le commerce du métal".

2. Siège**Article 2**

Le siège social du Fonds est établi à 1140 Bruxelles, avenue Jules Bordet 164. Il peut être transféré par décision de la Sous-commission paritaire du commerce du métal à tout autre endroit en Belgique.

3. Missions**Article 3**

Le Fonds a pour mission :

- 3.1. de régler et d'assurer la perception et le recouvrement des cotisations à charge des employeurs visés à l'article 5 ;
- 3.2. de régler et d'assurer l'octroi et le versement d'avantages complémentaires ;

- 3.3. de favoriser la formation syndicale des ouvriers ;
- 3.4. de stimuler la formation et l'information des employeurs ;
- 3.5. de financer, une partie du fonctionnement et certaines initiatives de l'asbl "Educam" ;
- 3.6. de prendre en charge des cotisations spéciales ;
- 3.7. la perception de la cotisation prévue pour le financement et la mise en place d'un fonds de pension sectoriel.

4. Durée**Article 4**

Le Fonds est institué pour une durée indéterminée.

CHAPITRE II. - CHAMP D'APPLICATION

Article 5

Les présents statuts s'appliquent aux employeurs et aux, ouvriers des entreprises qui ressortissent à la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal.

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

CHAPITRE III. - MISSIONS STATUTAIRES DU FONDS

1. Perception et recouvrement des cotisations**Article 6**

Le Fonds est chargé de régler et d'assurer la perception et le recouvrement des cotisations à charge des employeurs visés à l'article 5.

2. Octroi et versement des indemnités complémentaires

- 2.1. Indemnité complémentaire en cas de chômage temporaire

Article 7

§ 1. Les ouvriers visés à l'article 5 ont droit, à charge du Fonds, pour chaque indemnité ou demi- indemnité de chômage reconnue par l'Office National de l'Emploi et prévue à

- l'article 26 1° - chômage temporaire pour raison de force majeure ;
- l'article 28, § 1 - chômage temporaire suite à la fermeture de l'entreprise pendant les vacances annuelles ;
- l'article 49 - chômage temporaire pour raison d'accident technique ;
- l'article 50 - chômage temporaire pour raison d'intempéries ;
- l'article 51- chômage temporaire pour des raisons économiques

de la Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail à l'indemnité prévue à l'article 8 § 2 des présents statuts, pour autant qu'ils remplissent les conditions suivantes :

- bénéficié des indemnités de chômage en application de la réglementation sur l'assurance - chômage ;
- être au service de l'employeur au moment du chômage.

§ 2. A partir du 1^{er} juillet 2015 le montant de l'indemnité complémentaire de chômage est fixé à :

- € 12,00 par indemnité de chômage payée en application de la réglementation sur l'assurance-chômage ;
- € 6,00 par demi-indemnité payée en application de la réglementation sur l'assurance-chômage.

Article 8

L'indemnité en cas de chômage temporaire doit être payée lors des vacances jeunes et seniors.

2.2. Indemnité complémentaire en cas de chômage complet

Article 9

§ 1. Les ouvriers visés à l'article 5 ont droit, à charge du Fonds, pour chaque indemnité de chômage, à l'indemnité prévue à l'article 10 § 2, pour un maximum de respectivement 200 jours et 300 jours par cas, selon qu'ils sont, au premier jour du chômage, âgés de moins de 45 ans ou de 45 ans et plus, et dans la mesure où ils remplissent les conditions suivantes :

1. bénéficié des indemnités de chômage complet en application de la législation sur l'assurance-chômage ;
2. avoir été licencié par un employeur visé à l'article 5 ;
3. au moment du licenciement, avoir été occupé pendant au moins cinq ans dans une ou plusieurs entreprises ressortissant à une des commissions paritaires suivantes :
 - de l'industrie de l'acier (Commission Paritaire 104) ;
 - des métaux non-ferreux (Commission paritaire 105) ;
 - des constructions métalliques, mécanique et électrique (Commission paritaire 111) ;
 - des secteurs connexes aux constructions métalliques, mécanique et électrique (Sous-commissions paritaires 149.1, 149.2, 149.3 et 149.4) ;
 - des entreprises de garage (Commission paritaire 112) ;
 - de la récupération de métaux (Sous-Commission Paritaire 142.1) ;
 - de l'armurerie à la main (Commission paritaire 147).
4. avoir épuisé une période de carence de quinze jours calendrier.

Pour le calcul de la période d'attente, les journées de chômage et de maladie sont, le cas échéant, assimilées.

§ 2. Le montant de l'indemnité complémentaire de chômage est fixé à :

- € 6,18 par indemnité de chômage complet, payée en application de la réglementation sur l'assurance-chômage ;
- € 3,09 par demi-indemnité, payée en application de la réglementation sur l'assurance-chômage.

§ 3. Tout paiement aux ouvriers 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, pendra 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 par l'employeur (par exemple fin d'un contrat à durée déterminée ou pour un travail défini, en cas de force majeure médicale, ...).
- ouvriers qui sont licenciés après le 1^{er} janvier 2014 dans le cadre de licenciements collectifs jusqu'au 31 décembre 2013
- ouvriers qui touchant déjà des indemnités complémentaires en tant que chômeurs complets au 30 juin 2015 et pouvant encore épuiser leur solde.

2.3. Indemnité complémentaire de maladie

Article 10

§ 1. Les ouvriers visés à l'article 5 ont droit, à charge du Fonds, après au moins soixante jours d'incapacité de travail ininterrompue pour cause de maladie ou d'accident, à l'exclusion de l'incapacité de travail pour cause de maladie professionnelle ou d'accident de travail, à une indemnité complémentaire aux indemnités de l'assurance maladie-invalidité pour autant qu'ils remplissent les conditions suivantes :

- bénéficiaire des indemnités d'incapacité de travail de l'assurance maladie-invalidité en application de la législation en la matière ;
- au moment du début de l'incapacité, être au service d'un employeur visé à l'article 5.

§ 2. Le montant forfaitaire de l'indemnité visée à l'article 10 § 1 est fixé comme suit :

- € 91,94 après les 60 premiers jours d'incapacité ininterrompue
- € 91,94 en plus après les 120 premiers jours d'incapacité ininterrompue
- € 119,71 en plus après les 180 premiers jours d'incapacité ininterrompue
- € 119,71 en plus après les 240 premiers jours d'incapacité ininterrompue
- € 119,71 en plus après les 300 premiers jours d'incapacité ininterrompue
- € 119,71 en plus après les 365 premiers jours d'incapacité ininterrompue
- € 119,71 en plus après les 455 premiers jours d'incapacité ininterrompue
- € 119,71 en plus après les 545 premiers jours d'incapacité ininterrompue
- € 119,71 en plus après les 635 premiers jours d'incapacité ininterrompue
- € 119,71 en plus après les 725 premiers jours d'incapacité ininterrompue
- € 119,71 en plus après les 815 premiers jours d'incapacité ininterrompue
- € 119,71 en plus après les 905 premiers jours d'incapacité ininterrompue
- € 119,71 en plus après les 995 premiers jours d'incapacité ininterrompue.

§ 3. Quelle que soit sa durée, une incapacité de travail peut seulement donner lieu à l'octroi d'une seule série d'indemnités ; la rechute lors d'une même maladie est considérée comme faisant partie intégrante de l'incapacité précédente lorsqu'elle survient dans les quatorze premiers jours suivant la fin de cette période d'incapacité de travail.

§ 4. Un ouvrier qui pendant la période de maladie reprend partiellement le travail et touche encore des allocations de l'assurance maladie-invalidité, a droit à une indemnité de maladie complémentaire au pro rata.

2.4. Indemnité complémentaire pour chômeurs âgés

Article 11

§ 1. Les ouvriers visés à l'article 5, mis en chômage complet, ont droit pour chaque jour de chômage à une indemnité complémentaire prévue à l'article 11 § 2, aux conditions suivantes :

- être âgés de 55 ans au moins au moment du premier jour de chômage ;
- bénéficier des indemnités de chômage complet ;
- justifier une ancienneté de 20 ans dont 5 ans dans le secteur du Commerce du Métal (SCP 149.04).

§ 2. Le montant de l'indemnité de chômage complémentaire est fixé à :

- € 6,18 par allocation complète de chômage payée en application de la réglementation sur l'assurance chômage
- € 3,09 par demi-allocation de chômage payée en application de la réglementation sur l'assurance chômage

§ 3. Les ouvriers qui sont licenciés et qui reçoivent une indemnité complémentaire conformément aux dispositions de l'article 12 § 1 et 2, conservent leur droit à l'indemnité complémentaire :

- lorsqu'ils reprennent le travail en tant que salarié chez un employeur autre que celui qui les a licenciés, et qui n'appartient pas à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés ;
- au cas où une activité indépendante est pratiquée à titre d'activité principale, à condition que cette activité ne soit pas exercée pour le compte de l'employeur qui les a licenciés ou pour le compte d'un employeur appartenant à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés.

§ 4. 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 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 par l'employeur (par exemple fin d'un contrat à durée déterminée ou pour un travail défini, en cas de force majeure médicale, ...).
- ouvriers qui sont licenciés après le 1^{er} janvier 2014 dans le cadre de licenciements collectifs jusqu'au 31 décembre 2013
- ouvriers qui touchent déjà des indemnités complémentaires en tant que chômeurs complets au 30 juin 2015 et pouvant encore épuiser leur solde

2.5. Indemnité complémentaire pour malades âgés

Article 12

§ 1. Les ouvriers visés à l'article 5 qui se trouvent en état d'incapacité permanente de travail pour cause de maladie ou d'accident, à l'exclusion de l'incapacité de travail pour cause de maladie professionnelle ou d'accident de travail, ont droit pour chaque allocation de maladie à l'indemnité prévue à l'article 12 § 2, aux conditions suivantes :

- être âgés de 55 ans au moins au moment du premier jour d'incapacité de travail ;
- bénéficier des indemnités de l'assurance maladie-invalidité ;
- avoir accompli une période de carence de trente jours calendrier débutant le premier jour de l'incapacité ;
- justifier une ancienneté de 20 ans dont 5 ans dans le secteur du Commerce du métal (SCP 149.04).

§ 2. Le montant de l'indemnité de maladie complémentaire est fixé à :

- € 6,18 par allocation complète de maladie payée en application de la réglementation de l'assurance maladie
- € 3,09 par demi-allocation de maladie payée en application de la réglementation de l'assurance maladie.

§ 3. Un ouvrier qui pendant la période de maladie reprend partiellement le travail et touche encore des allocations de l'assurance maladie-invalidité, a droit à une indemnité de maladie complémentaire au pro rata.

Article 13

Les ouvriers qui bénéficient de l'indemnité visée aux articles 11 et 12 n'ont pas droit aux indemnités prévues aux articles 9, 10 et 15.

2.6. Indemnité complémentaire en cas de fermeture d'entreprise

Article 14

Les ouvriers visés à l'article 5 ont droit à une indemnité complémentaire en cas de fermeture d'entreprise, aux conditions fixées ci-après :

1. au moment de la fermeture de l'entreprise, avoir au moins 45 ans ;
2. avoir au moment de la fermeture de l'entreprise, une ancienneté de minimum cinq ans dans la firme ;
3. apporter la preuve de ne pas être réengagé aux termes d'un contrat de travail dans un délai de 30 jours calendrier à dater du jour du licenciement.

Par 'fermeture d'entreprise' au sens de l'alinéa 1 du présent article, on entend la cessation totale et définitive des activités de l'entreprise ou de la division commerce du métal, faisant partie d'une plus grande entité relevant d'une autre commission paritaire.

Le montant de l'indemnité complémentaire est fixé à € 306,07.

Ce montant est majoré de € 15,43 par année d'ancienneté, avec un maximum de € 1009,52.

2.7. Indemnité complémentaire en cas de régime de chômage avec complément d'entreprise

Article 15

§ 1. En application et conformément à :

- la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974, conclue au sein du Conseil National du Travail, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement, rendue obligatoire par arrêté royal du 16 janvier 1975 (Moniteur belge du 31 janvier 1975) ;
- les conventions collectives de travail existantes relatives aux régimes de chômage avec complément d'entreprise, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal ;
- la convention collective de travail du 5 octobre 1998 relative au mode de calcul de l'indemnité complémentaire prépension, conclue au sein de la Sous-commission paritaire du commerce du métal.

le Fonds prend à charge la moitié de la différence entre le salaire net de référence et l'indemnité de chômage.

Cette indemnité complémentaire est calculée au moment de la mise au régime de chômage avec complément d'entreprise et demeure invariable sous réserve qu'elle soit liée à l'évolution de l'indice des prix à la consommation suivant les modalités applicables aux allocations de chômage conformément aux dispositions de la loi du 2 août 1971.

En outre, le montant de cette indemnité complémentaire est révisé chaque année au 1^{er} janvier par le Conseil National du Travail, en fonction de l'évolution conventionnelle des salaires.

§ 2. L'indemnité complémentaire de chômage prévue à l'article 9 des présents statuts est prise en considération pour le calcul de l'indemnité complémentaire visée à l'article 15 § 1.

§ 3. Pour pouvoir bénéficier du régime de chômage avec complément d'entreprise en application des paragraphes qui précèdent, les intéressés doivent, à partir du 1^{er} juillet 2003, prouver qu'ils ont travaillé en qualité d'ouvriers

pendant 5 ans au moins dans une ou plusieurs entreprises qui ressortissent à la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal.

Lorsqu'un ouvrier a acquis une ancienneté dans une entreprise qui, à un moment donné, ne ressortissait pas à la Sous-commission paritaire du commerce du métal ou qui est scindée en différentes entités techniques relevant de différentes commissions paritaires. Cette ancienneté sera considérée comme un ensemble.

§ 4. Sous les conditions et selon les modalités définies dans la convention collective de travail n° 17, les ouvriers licenciés en vue de leur régime de chômage avec complément d'entreprise dans le cadre de ces conventions collectives de travail ou dans le cadre d'une convention collective de travail en matière de régime de chômage avec complément d'entreprise conclue au niveau de l'entreprise, gardent le droit à l'indemnité complémentaire :

- lorsqu'ils reprennent le travail en tant que salarié chez un employeur autre que celui qui les a licenciés, et qui n'appartient pas à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés ;
- au cas où une activité indépendante est pratiquée à titre d'activité principale, à condition que cette activité ne soit pas exercée pour le compte de l'employeur qui les a licenciés ou pour le compte d'un employeur appartenant à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés.

§ 5. Depuis le 1^{er} juillet 2003 le Fonds prend à sa charge l'application de la convention collective de travail du 19 décembre 1974 précitée si un accord d'entreprise prévoit l'élargissement de ces avantages aux ouvriers d'un âge inférieur à celui défini dans les conventions collectives de travail relatives au régime de chômage avec complément d'entreprise dans le secteur.

Le Fonds prend cet avantage à sa charge à partir du premier jour du mois qui suit celui au cours duquel l'ouvrier a atteint l'âge de 60 ans à condition que l'employeur, au moment de la conclusion de l'accord d'entreprise, en ait fait parvenir copie au Fonds, et qu'il ait acquitté la cotisation forfaitaire visée à l'article 35.

§ 6. Si dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise, un ouvrier a verrouillé ses droits auprès de l'Office National de l'Emploi, le

paiement de l'indemnité complémentaire dans le cadre du fonds social sera également verrouillé.

2.8. Indemnité complémentaire en cas d'interruption de carrière à mi-temps

Article 16

Le Fonds paie une indemnité complémentaire de € 76,51 pendant 60 mois aux ouvriers de 53 ans et plus qui ont diminué leurs prestations de travail jusqu'à un emploi à mi-temps conformément aux conventions collective de travail n° 77bis du 19 décembre 2001 et n° 103 du 27 juin 2012 et les modifications y apportées, et qui touchent dans ce cadre une indemnité de l'Office national de l'emploi.

2.9. Prime syndicale

Article 17

§ 1. Les ouvriers visés à l'article 5 qui, depuis au moins un an sont membres d'une des organisations interprofessionnelles représentatives des travailleurs qui sont fédérées sur le plan national, ont droit, à charge du Fonds, à une prime syndicale pour autant qu'ils soient inscrits au registre du personnel des entreprises visées au même article 5, au 1^{er} octobre de l'année en cours.

§ 2. Le montant de la prime syndicale visée à l'article 17 § 1, est fixé, sur proposition du Conseil d'administration du Fonds, dans une convention collective de travail ratifiée.

2.10. Modalités de paiement des indemnités complémentaires susmentionnées

Article 18

§ 1. Les indemnités visées aux articles 7 et 8 (indemnité complémentaire de chômage en cas de chômage temporaire), 9 (indemnité complémentaire de chômage en cas de chômage complet), 10 (indemnité complémentaire en cas d'incapacité de travail), 11 (indemnité complémentaire pour chômeurs âgés), 12 (indemnité complémentaire pour malades âgés) 14 (indemnité de fermeture d'entreprise), 15 (indemnité complémentaire de régime de chômage avec complément d'entreprise) et 16 (indemnité complémentaire en

cas d'interruption de carrière à mi-temps) sont payées directement par le Fonds aux ouvriers concernés, pour autant qu'ils fassent la preuve de leur droit aux indemnités prévues par lesdits articles suivant les modalités fixées par le conseil d'administration.

§ 2. L'indemnité visée à l'article 17 est payée par les organisations interprofessionnelles de travailleurs qui sont fédérées sur le plan national.

Article 19

Le conseil d'administration détermine la date et les modalités de paiement des indemnités accordées par le Fonds. En aucun cas, le paiement des indemnités ne peut dépendre des versements des cotisations dues par l'employeur assujéti au Fonds.

3. Promotion de la formation syndicale

Article 20

Le Fonds rembourse aux employeurs qui en ont fait l'avance, et à leur demande, les salaires payés (majorés des charges patronales) aux ouvriers qui se sont absentés en application de la convention collective de travail du 16 juin 2011 concernant la formation syndicale, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal.

Article 21

Le montant affecté à l'organisation de cette formation syndicale est fixé annuellement par le conseil d'administration du Fonds.

4. Stimuler la formation et l'information des employeurs

Article 22

Le Fonds octroie aux organisations d'employeurs, représentées au sein de la Sous-commission paritaire du commerce du métal, une intervention dans les frais d'information et de formation des employeurs. Elle est perçue selon les modalités fixées par le Conseil d'Administration.

5. Financement du fonctionnement et des initiatives de l'asbl "Educam"

Article 23

§ 1. En exécution des articles 2 et 7 de la convention collective de travail relative à la Formation du 9 octobre 2015, le Fonds finance une partie du fonctionnement et certaines des initiatives de l'a.s.b.l. Educam. Ce financement est inclus dans la cotisation de base, comme décrit dans cet article 33 §1 et §2, et s'élève de 0,55 point de pourcentage pour la formation permanente d'un côté et de 0,15 point de pourcentage pour les groupes à risques de l'autre côté.

§ 2. L'a.s.b.l. Educam organise pour le secteur du commerce du métal l'enseignement de la formation professionnelle des ouvriers, comme décrit dans les statuts de l'a.s.b.l. Educam.

6. Prise en charge de cotisations spéciales

Article 24

§ 1. Lorsque le fonds social est seul débiteur de l'indemnité complémentaire, il est redevable de la cotisation patronale spéciale visée à l'article 117 de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I) 1 (Moniteur belge du 28 décembre 2006), de la cotisation patronale spéciale compensatoire visée à l'article 121 de la même loi, ainsi que de la retenue relative à l'indemnité complémentaire relatif au régime de chômage avec complément d'entreprise prévue à l'article 126 § 1 de la loi.

Lorsque le fonds social et un ou plusieurs autres débiteurs paient chacun une indemnité complémentaire ou une partie de l'indemnité complémentaire, chaque débiteur est redevable de la cotisation patronale spéciale et de la cotisation patronale spéciale compensatoire sur l'indemnité ou la partie d'indemnité qu'il paie.

La retenue de sécurité sociale sur l'indemnité complémentaire doit être payée intégralement par le débiteur de l'indemnité complémentaire la plus importante.

§ 2. Les cotisations patronales spéciales visées sont prises en charge pour les ouvriers qui reçoivent une indemnité complémentaire en application de l'article 15 de la présente convention et pour autant que le régime de chômage avec complément d'entreprise ait débuté entre le 1^{er} janvier 1991 et le 31 décembre 2018.

Les cotisations spéciales sont prises en charge aux conditions précitées et jusqu'à la mise en pension des ouvriers.

Article 25

Le conseil d'administration du Fonds détermine les modalités d'application de l'article 24 des présents statuts.

Article 26

Les conditions d'octroi des indemnités accordées par le Fonds, ainsi que le montant de celles-ci, peuvent être modifiées sur proposition du conseil d'administration par décision de la Sous-commission paritaire du commerce du Métal rendue obligatoire par arrêté royal.

CHAPITRE IV. - GESTION DU FONDS

Article 27

Le Fonds est géré par un conseil d'administration composé paritairement de représentants des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs.

Le conseil d'administration est composé de seize membres, soit huit représentants des employeurs et huit représentants des travailleurs.

Les membres du conseil d'administration sont nommés par la Sous-commission paritaire du commerce du métal.

Article 28

La présidence est assurée par les représentants des employeurs. Le 1^{er} et le 3^{ème} vice-présidents appartiennent au groupe des travailleurs et sont désignés chaque année par le conseil d'administration. Le 2^{ème} vice-président fait partie du groupe des employeurs et est désigné chaque année par le conseil d'administration.

Article 29

§ 1. Le conseil d'administration se réunit sur convocation de son président. Le président est tenu de convoquer le conseil au moins une fois chaque semestre et à la demande d'au moins deux membres du conseil.

§ 2. L'ordre du jour est précisé sur la convocation

Les procès-verbaux sont établis par le directeur désigné par le conseil d'administration.

Les extraits desdits procès-verbaux sont signés par le président ou deux administrateurs.

§ 3. Lorsqu'il y a lieu de procéder à un vote, un nombre égal de membres de chaque délégation doit prendre part au vote. Si le nombre est inégal, le ou les membres les moins âgés s'abstient/s'abstiennent.

§ 4. Le conseil ne peut décider valablement que sur les points inscrits à l'ordre du jour en présence d'au moins la moitié des membres appartenant à la délégation des travailleurs et d'au moins la moitié des membres appartenant à la délégation des employeurs. Les décisions sont prises à la majorité des deux tiers des votants.

Article 30

§ 1. Le conseil d'administration a pour mission de gérer le Fonds et de prendre toutes les mesures nécessaires pour son bon fonctionnement. Il dispose des pouvoirs les plus étendus pour la gestion et la direction du Fonds.

§ 2. Le conseil d'administration approuve les comptes et le budget, agit en justice au nom du Fonds, à la poursuite et la diligence du président ou d'un administrateur délégué à cette fin.

§ 3. Le conseil d'administration peut déléguer des pouvoirs spéciaux à un ou plusieurs de ses membres ou même à des tiers.

Pour tous les actes autres que ceux pour lesquels le conseil a donné des délégations spéciales, les signatures conjointes de deux administrateurs (un du côté des travailleurs et un du côté des employeurs) suffisent.

§ 4. La responsabilité des administrateurs se limite à l'exécution de leur mandat et ils ne contractent aucune obligation personnelle relative à leur gestion vis-à-vis des engagements du Fonds.

§ 5. Le membre qui est empêché d'assister à une réunion du conseil d'administration, peut, par lettre ou par fax, donner procuration à un de ses collègues

appartenant au même groupe (groupe des travailleurs ou des employeurs) pour le remplacer. Aucun membre ne peut toutefois représenter plus d'un autre administrateur.

Article 31

§ 1. Le Conseil d'administration érige en son sein un Bureau composé paritairement du président et de 7 administrateurs.

§ 2. Le Bureau est responsable des décisions politiques du Fonds et travaille en fonction des décisions ou directives du conseil d'administration. Le bureau peut également se faire assister par des tiers ou des experts.

§ 3. C'est le président qui convoque le bureau. Le président est tenu de convoquer le bureau au moins une fois par semestre et chaque fois qu'au moins deux membres du bureau le demandent.

§ 4. L'ordre du jour est mentionné dans l'invitation.

§ 5. Le procès-verbal est établi par le directeur désigné par le bureau. Les extraits des procès-verbaux sont signés par le président ou par deux administrateurs.

§ 6. Une décision du bureau n'est valable que si elle porte sur une question inscrite à l'ordre du jour et pour autant que soient présents au moins la moitié des membres des délégués des travailleurs et la moitié des membres des délégués des employeurs.

§ 7. Les décisions se prennent à l'unanimité.

§ 8. Le Bureau fait rapport au conseil d'administration de ses activités et décisions.

CHAPITRE V. - FINANCEMENT DU FONDS

Article 32

Pour assurer le financement des indemnités et interventions financières prévues aux articles 7 à 25, le Fonds dispose des cotisations dues par les employeurs visés à l'article 5.

Article 33

§ 1. Depuis le 1^{er} janvier 2015 la cotisation des employeurs est fixée à 4,15 % des salaires bruts des ouvriers et dont 1,8 % est réservé au financement du régime de pension sectoriel social.

§ 2. A partir du 1^{er} janvier 2016 la technique d'encaissement différencié de l'ONSS est utilisé par laquelle la cotisation de pension pour le régime de pension complémentaire sectoriel social sera séparée de la cotisation de base destinée au fonds de sécurité d'existence.

- La cotisation de base est fixée dans une convention collective de travail séparée qui sera rendue obligatoire par un Arrêté Royal.
- La cotisation de pension est fixée dans une convention collective de travail séparée qui sera rendue obligatoire par un Arrêté Royal.

§ 3. Une cotisation exceptionnelle peut être fixée par le conseil d'administration du Fonds, qui détermine également les modalités de perception et de répartition. Cette cotisation exceptionnelle doit faire l'objet d'une convention collective de travail séparée, rendue obligatoire par arrêté royal.

Article 34

§ 1. La perception et le recouvrement des cotisations sont assurés par l'Office National de Sécurité Sociale, en application de l'article 7 de la loi du 7 janvier 1958 concernant les Fonds de sécurité d'existence.

§ 2. De la somme ainsi versée par l'Office National de Sécurité Sociale au Fonds, sont préalablement déduits les frais fixés par le conseil d'administration.

§ 3. Le conseil d'administration du Fonds détermine la répartition prévue aux articles 7 à 25.

Article 35

§ 1. Une cotisation de base, comme prévue dans une convention collective de base relative à la cotisation de base au Fonds, et basée sur la dernière rémunération brute à 108 % gagnée par les ouvriers visés à l'article 15 § 5, est directement versée par l'employeur au Fonds. Elle est calculée à partir du début de la mise en régime de chômage avec complément d'entreprise par

l'entreprise jusqu'à l'âge sectoriel du régime de chômage avec complément d'entreprise

§ 2. La cotisation visée au §1 est payée par l'employeur avant la date de départ en régime de chômage avec complément d'entreprise des ouvriers. Elle est calculée forfaitairement et payée suivant les modalités fixées par le conseil d'administration du Fonds

CHAPITRE VI. - BUDGET ET COMPTES DU FONDS

Article 36

L'exercice prend cours le 1^{er} janvier et se clôture le 31 décembre.

Article 37

Les comptes de l'année sont clôturés le 31 décembre.

Le conseil d'administration ainsi que le réviseur ou expert-comptable désignés par la Sous-commission paritaire du commerce du Métal, rédigent annuellement un rapport écrit concernant l'accomplissement de leur mission pendant l'année révolue. Le bilan, conjointement avec les rapports annuels écrits visés ci-dessus, doivent être soumis pour approbation à la Sous-commission paritaire du commerce du Métal pendant le mois de juillet au plus tard.

CHAPITRE VII. - DISSOLUTION ET LIQUIDATION DU FONDS

Article 38

Le Fonds ne peut être dissous que par décision unanime de la Sous-commission paritaire du commerce du métal. Celle-ci devra nommer en même temps les liquidateurs, déterminer leurs pouvoirs et leur rémunération et définir la destination de l'actif net du Fonds.

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

A.R. :

M.B. :

Dépôt : 19/09/17

Date d'enregistrement : 13/10/17

Numéro d'enregistrement : 141018/CO/149.04

Publication de l'enregistrement dans le M.B. : 03/11/17

1. Contenu :

Statuts du "Fonds social des entreprises du commerce du métal".

1. Indemnités complémentaires (à partir du 1^{er} janvier 2018)

1.1 Chômage partiel

- Raisons économiques, fermeture vacances annuelles, force majeure, accident technique, intempéries
- € 12,20/jour payés en 6 j./semaine (€ 6,10 mi-temps)
- Aussi lors des vacances jeunes et seniors

1.2 Chômage complet

- Dans des cas spécifiques
- 5 ans d'ancienneté dans les secteurs de la métallurgie
- Délai d'atteinte de 15 jours
- € 6,28/jour (€ 3,14 mi-temps)
- 200 jours (payé en 6 j./semaine) pour les moins de 45 ans au premier jour de chômage
- 300 jours (payé en 6 j./semaine) pour les âgés de 45 ans au premier jour de chômage

1.3 Maladie

Après 60 j. € 93,46

120 j. € 93,46

180 j. € 121,69

240 j. € 121,69

300 j. € 121,69

365 j. € 121,69

455 j. € 121,69

454 j. € 121,69

635 j. € 121,69

725 j. € 121,69

815 j. € 121,69

905 j. € 121,69

995 j. € 121,69

1.4 Chômeurs âgés

- Dans des cas spécifiques
- 20 ans de carrière (dont 5 ans dans le secteur commerce du métal)
- Au moins 55 ans au moment du premier jour de chômage
- € 6,28 jusqu'à l'âge de la pension (€ 3,14 mi-temps)

1.5 Malades âgés

- Au moins 55 ans au moment du premier jour d'incapacité de travail
- Délai d'attente de 30 jours
- 20 ans de carrière (dont 5 ans dans le secteur commerce du métal)
- € 6,28 jusqu'à l'âge de la pension (€ 3,14 mi-temps)

1.6 Fermeture d'entreprise

- Au moins 45 ans au moment de la fermeture d'entreprise
- Au moins 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- € 311,12 + € 15,68 par année d'ancienneté supplémentaire – max. € 1026,18
- Dans les 30 jours calendrier pas de nouvelle contrat de travail

1.7 Régime de chômage avec complément d'entreprise

- 1/2 de la différence entre le salaire net de référence et l'allocation de chômage au moment de la mise en RCC
- Au moins 5 ans d'ancienneté dans le secteur commerce du métal
- Poursuite du paiement en cas de réemploi ou de travail indépendant
- Montant minimum de l'indemnité complémentaire : € 6,28/jour

1.8 Interruption de carrière à mi-temps

- À partir de 53 ans
- Toucher une indemnité de l'ONEM
- € 77,77/mois
- Pendant 60 mois

1.9 Emploi fin de carrière 1/2e et 1/5e

- Au moins 60 ans ou 55 ans dans les conditions de la CCT n° 127
- € 77,77/mois pour 1/2e et € 31,10/mois pour 1/5e
- Entrer dans le système avant le 30 juin 2019

2. Formation syndicale

L'employeur paie le salaire et le récupère ensuite auprès du Fonds

3. promotion formation

Via l'asbl Educam

2. Vervanging van C.C.T.:'s:

C.C.T. : 09/10/15

A.R. : 12/12/16

M.B. : 26/01/17

3. Durée :

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

Convention collective de travail du 11 septembre 2017

MODIFICATION ET COORDINATION DES STATUTS DU FONDS SOCIAL

En exécution de l'article 6 et 21 de l'accord national 2017-2018 du 27 juin 2017.

Article 1

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

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

Article 2

Les statuts du "Fonds social pour le commerce du métal" sont joints en annexe de la présente.

Article 3

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} juillet 2017 et est conclue pour une durée indéterminée.

La convention collective de travail peut être dénoncée par une des parties signataires moyennant un préavis de 6 mois, notifié par lettre recommandée à la poste adressée au Président de la Sous-commission paritaire du commerce du métal.

Ce préavis ne peut prendre cours qu'à partir du 1^{er} juillet 2019.

Article 4

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 9 octobre 2015 concernant la modification et coordination des statuts du fonds social, enregistrée sous le numéro 130.574/CO/149.04 et rendue obligatoire par arrêté royal du 12 décembre 2016 (MB 26 janvier 2017).

CHAPITRE I. - DÉNOMINATION, SIÈGE, MISSIONS, DURÉE

1. Dénomination**Article 1**

Il est institué un fonds de sécurité d'existence, dénommé "Fonds social de la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal", en abrégé: "Fonds social pour le commerce du métal", et appelé ci-après "le Fonds".

Ce Fonds est mis en place par convention collective de travail du 28 mai 1970, rendue obligatoire par arrêté royal du 11 août 1978 (MB 19 novembre 1978).

Par "Fonds", on entend dans les présents statuts "Fonds social pour le commerce du métal".

2. Siège**Article 2**

Le siège social du Fonds est établi à 1140 Bruxelles, avenue Jules Bordet 164. Il peut être transféré par décision de la Sous-commission paritaire du commerce du métal à tout autre endroit en Belgique.

3. Missions**Article 3**

Le Fonds a pour mission:

- 3.1. de régler et d'assurer la perception et le recouvrement des cotisations à charge des employeurs visés à l'article 5;
- 3.2. de régler et d'assurer l'octroi et le versement d'avantages complémentaires;
- 3.3. de favoriser la formation syndicale des ouvriers;
- 3.4. de stimuler la formation et l'information des employeurs;

- 3.5. de financer, une partie du fonctionnement et certaines initiatives de l'asbl "Educam";
- 3.6. de prendre en charge des cotisations spéciales;
- 3.7. la perception de la cotisation prévue pour le financement et la mise en place d'un fonds de pension sectoriel.

4. Durée**Article 4**

Le Fonds est institué pour une durée indéterminée.

CHAPITRE II. - CHAMP D'APPLICATION

Article 5

Les présents statuts s'appliquent aux employeurs et aux, ouvriers des entreprises qui ressortissent à la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal.

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

CHAPITRE III. - MISSIONS STATUTAIRES DU FONDS

1. Perception et recouvrement des cotisations**Article 6**

Le Fonds est chargé de régler et d'assurer la perception et le recouvrement des cotisations à charge des employeurs visés à l'article 5.

2. Octroi et versement des indemnités complémentaires*2.1. Indemnité complémentaire en cas de chômage temporaire***Article 7**

§ 1. Les ouvriers visés à l'article 5 ont droit, à charge du Fonds, pour chaque indemnité ou demi-indemnité de chômage reconnue par l'Office National de l'Emploi et prévue à

- l'article 26 1° - chômage temporaire pour raison de force majeure ;
- l'article 28, § 1 - chômage temporaire suite à la fermeture de l'entreprise pendant les vacances annuelles ;
- l'article 49 - chômage temporaire pour raison d'accident technique ;
- l'article 50 - chômage temporaire pour raison d'intempéries ;
- l'article 51- chômage temporaire pour des raisons économiques

de la Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail à l'indemnité prévue à l'article 7 § 2 des présents statuts, pour autant qu'ils remplissent les conditions suivantes :

- bénéficier des indemnités de chômage en application de la réglementation sur l'assurance - chômage ;
- être au service de l'employeur au moment du chômage.

§ 2. Le montant de l'indemnité complémentaire en cas de chômage temporaire est fixé à :

- € 12,00 par indemnité de chômage payée en application de la réglementation sur l'assurance-chômage ;
- € 6,00 par demi-indemnité payée en application de la réglementation sur l'assurance-chômage.

A partir du 1^{er} janvier 2018, le montant de l'indemnité complémentaire est indexé de 1,65 % et fixé à :

- € 12,20 par indemnité de chômage payée en application de la réglementation sur l'assurance-chômage ;
- € 6,10 par demi-indemnité payée en application de la réglementation sur l'assurance-chômage.

Article 8

L'indemnité en cas de chômage temporaire doit être payée lors des vacances jeunes et seniors.

2.2. Indemnité complémentaire en cas de chômage complet

Article 9

§ 1. Les ouvriers visés à l'article 5 ont droit, à charge du Fonds, pour chaque indemnité de chômage, à l'indemnité prévue à l'article 9 § 2, pour un maximum de respectivement 200 jours et 300 jours par cas, selon qu'ils sont, au premier jour du chômage, âgés de moins de 45 ans ou de 45 ans et plus, et dans la mesure où ils remplissent les conditions suivantes :

1. bénéficié des indemnités de chômage complet en application de la législation sur l'assurance-chômage ;
2. avoir été licencié par un employeur visé à l'article 5 ;
3. au moment du licenciement, avoir été occupé pendant au moins cinq ans dans une ou plusieurs entreprises ressortissant à une des commissions paritaires suivantes :
 - de l'industrie de l'acier (Commission Paritaire 104) ;
 - des métaux non-ferreux (Commission paritaire 105) ;
 - des constructions métalliques, mécanique et électrique (Commission paritaire 111) ;
 - des secteurs connexes aux constructions métalliques, mécanique et électrique (Sous-commissions paritaires 149.1, 149.2, 149.3 et 149.4) ;
 - des entreprises de garage (Commission paritaire 112) ;
 - de la récupération de métaux (Sous-Commission Paritaire 142.1).

4. avoir épuisé une période de carence de quinze jours calendrier.

Pour le calcul de la période d'attente, les journées de chômage et de maladie sont, le cas échéant, assimilées.

§ 2. Le montant de l'indemnité complémentaire de chômage est fixé à :

- € 6,18 par indemnité de chômage complet, payée en application de la réglementation sur l'assurance-chômage ;
- € 3,09 par demi-indemnité, payée en application de la réglementation sur l'assurance-chômage.

A partir du 1^{er} janvier 2018, le montant de l'indemnité complémentaire de chômage est indexé de 1,65 % et fixé à :

- € 6,28 par indemnité de chômage complet, payée en application de la réglementation sur l'assurance-chômage ;
- € 3,14 par demi-indemnité, payée en application de la réglementation sur l'assurance-chômage.

§ 3. L'indemnité complémentaire en cas de chômage complet est versée dans les cas suivants :

- la cessation du contrat de travail n'est pas la conséquence d'une rupture unilatérale du contrat par l'employeur (par exemple fin d'un contrat à durée déterminée ou pour un travail défini, en cas de force majeure médicale, ...);
- aux ouvriers qui sont licenciés après le 1^{er} janvier 2014 dans le cadre de licenciements collectifs jusqu'au 31 décembre 2013;
- aux ouvriers percevant déjà des indemnités complémentaires en tant que chômeurs complets au 30 juin 2015 et pouvant encore épuiser leur solde.

2.3. Indemnité complémentaire de maladie

Article 10

§ 1. Les ouvriers visés à l'article 5 ont droit, à charge du Fonds, après au moins soixante jours d'incapacité de travail ininterrompue pour cause de maladie ou d'accident, à l'exclusion de l'incapacité de travail pour cause de maladie professionnelle ou d'accident de travail, à une indemnité complémentaire aux indemnités de l'assurance maladie-invalidité pour autant qu'ils remplissent les conditions suivantes :

- bénéficiaire des indemnités d'incapacité de travail de l'assurance maladie-invalidité en application de la législation en la matière ;
- au moment du début de l'incapacité, être au service d'un employeur visé à l'article 5.

§ 2. Le montant forfaitaire de l'indemnité visée à l'article 10 § 1 est fixé comme suit :

- € 91,94 après les 60 premiers jours d'incapacité ininterrompue ;
- € 91,94 en plus après les 120 premiers jours d'incapacité ininterrompue ;
- € 119,71 en plus après les 180 premiers jours d'incapacité ininterrompue ;
- € 119,71 en plus après les 240 premiers jours d'incapacité ininterrompue ;
- € 119,71 en plus après les 300 premiers jours d'incapacité ininterrompue ;
- € 119,71 en plus après les 365 premiers jours d'incapacité ininterrompue ;
- € 119,71 en plus après les 455 premiers jours d'incapacité ininterrompue ;
- € 119,71 en plus après les 545 premiers jours d'incapacité ininterrompue ;
- € 119,71 en plus après les 635 premiers jours d'incapacité ininterrompue ;
- € 119,71 en plus après les 725 premiers jours d'incapacité ininterrompue ;
- € 119,71 en plus après les 815 premiers jours d'incapacité ininterrompue ;

- € 119,71 en plus après les 905 premiers jours d'incapacité ininterrompue ;
- € 119,71 en plus après les 995 premiers jours d'incapacité ininterrompue.

A partir du 1^{er} janvier 2018, les montants forfaitaires susmentionnés de € 91,94 après 60 et 120 jours et € 119,71 après une période de maladie plus longue sont indexés de 1,65 % et fixés à € 93,46 et € 121,69.

§ 3. Quelle que soit sa durée, une incapacité de travail peut seulement donner lieu à l'octroi d'une seule série d'indemnités ; la rechute lors d'une même maladie est considérée comme faisant partie intégrante de l'incapacité précédente lorsqu'elle survient dans les quatorze premiers jours suivant la fin de cette période d'incapacité de travail.

§ 4. Un ouvrier qui pendant la période de maladie reprend partiellement le travail et perçoit encore des allocations de l'assurance maladie-invalidité, a droit à une indemnité de maladie complémentaire au pro rata.

2.4. Indemnité complémentaire pour chômeurs âgés

Article 11

§ 1. Les ouvriers visés à l'article 5, mis en chômage complet, ont droit pour chaque jour de chômage à une indemnité complémentaire prévue à l'article 11 § 2, aux conditions suivantes :

- être âgés de 55 ans au moins au moment du premier jour de chômage ;
- bénéficier des indemnités de chômage complet ;
- justifier un passé professionnel de 20 ans dont 5 ans dans le secteur du Commerce du Métal (SCP 149.04).

§ 2. Le montant de l'indemnité de chômage complémentaire est fixé à :

- € 6,18 par allocation complète de chômage payée en application de la réglementation sur l'assurance chômage
- € 3,09 par demi-allocation de chômage payée en application de la réglementation sur l'assurance chômage

A partir du 1^{er} janvier 2018, le montant de l'indemnité de chômage complémentaire est indexé de 1,65 % et fixé à :

- € 6,28 par allocation complète de chômage payé en application de la réglementation sur l'assurance chômage ;
- € 3,14 par demi-allocation de chômage payé en application de la réglementation sur l'assurance chômage.

§ 3. Les ouvriers qui sont licenciés et qui reçoivent une indemnité complémentaire conformément aux dispositions de l'article 11 § 1 et 2, conservent leur droit à l'indemnité complémentaire :

- lorsqu'ils reprennent le travail en tant que salarié chez un employeur autre que celui qui les a licenciés, et qui n'appartient pas à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés ;
- au cas où une activité indépendante est pratiquée à titre d'activité principale, à condition que cette activité ne soit pas exercée pour le compte de l'employeur qui les a licenciés ou pour le compte d'un employeur appartenant à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés.

§ 4. L'indemnité complémentaire pour chômeurs âgés est versée dans les cas suivants :

- la cessation du contrat de travail n'est pas la conséquence d'une rupture unilatérale du contrat par l'employeur (par exemple fin d'un contrat à durée déterminée ou pour un travail défini, en cas de force majeure médicale, ...);
- aux ouvriers qui sont licenciés après le 1^{er} janvier 2014 dans le cadre de licenciements collectifs jusqu'au 31 décembre 2013 ;
- aux ouvriers percevant déjà des indemnités complémentaires en tant que chômeurs complets au 30 juin 2015 et pouvant encore épuiser leur solde.

2.5. Indemnité complémentaire pour malades âgés

Article 12

§ 1. Les ouvriers visés à l'article 5 qui se trouvent en état d'incapacité permanente de travail pour cause de maladie ou d'accident, à l'exclusion de l'incapacité de travail pour cause de maladie professionnelle ou d'accident de travail, ont droit pour chaque allocation de maladie à l'indemnité prévue à l'article 12 § 2, aux conditions suivantes :

- être âgés de 55 ans au moins au moment du premier jour d'incapacité de travail ;
- bénéficier des indemnités de l'assurance maladie-invalidité ;
- avoir accompli une période de carence de trente jours calendrier débutant le premier jour de l'incapacité ;
- justifier un passé professionnel de 20 ans dont 5 ans dans le secteur du Commerce du métal (SCP 149.04).

§ 2. Le montant de l'indemnité de maladie complémentaire est fixé à :

- € 6,18 par allocation complète de maladie payée en application de la réglementation de l'assurance maladie
- € 3,09 par demi-allocation de maladie payée en application de la réglementation de l'assurance maladie.

A partir du 1^{er} janvier 2018, le montant de l'indemnité de maladie complémentaire est indexé de 1,65 % et fixé à :

- € 6,28 par allocation complète de maladie payé en application de la réglementation de l'assurance maladie ;
- € 3,14 par demi-allocation de maladie payé en application de la réglementation de l'assurance maladie.

§ 3. Un ouvrier qui pendant la période de maladie reprend partiellement le travail et perçoit encore des allocations de l'assurance maladie-invalidité, a droit à une indemnité de maladie complémentaire au pro rata.

Article 13

Les ouvriers qui bénéficient de l'indemnité visée aux articles 11 et 12 n'ont pas droit aux indemnités prévues aux articles 9, 10 et 15.

2.6. Indemnité complémentaire en cas de fermeture d'entreprise

Article 14

§ 1. Les ouvriers visés à l'article 5 ont droit à une indemnité complémentaire en cas de fermeture d'entreprise, aux conditions fixées ci-après :

1. au moment de la fermeture de l'entreprise, avoir au moins 45 ans ;
2. avoir au moment de la fermeture de l'entreprise, une ancienneté de minimum cinq ans dans l'entreprise ;
3. apporter la preuve de ne pas être réengagé aux termes d'un contrat de travail dans un délai de 30 jours calendrier à dater du jour du licenciement.

§ 2. Par 'fermeture d'entreprise' au sens de l'alinéa 1 du présent article, on entend la cessation totale et définitive des activités de l'entreprise ou de la division commerce du métal, faisant partie d'une plus grande entité relevant d'une autre commission paritaire.

§ 3. Le montant de l'indemnité complémentaire est fixé à € 306,07.

Ce montant est majoré de € 15,43 par année d'ancienneté, avec un maximum de € 1009,52.

A partir du 1^{er} janvier 2018, le montant de l'indemnité complémentaire sera indexé de 1,65 % et fixé à € 311,12.

Ce montant est majoré de € 15,68 par année d'ancienneté, avec un maximum de € 1026,18.

2.7. Indemnité complémentaire en cas de régime de chômage avec complément d'entreprise

Article 15

§ 1. En application et conformément à :

- la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974, conclue au sein du Conseil National du Travail, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement, rendue obligatoire par arrêté royal du 16 janvier 1975 (Moniteur belge du 31 janvier 1975) ;
- les conventions collectives de travail existantes relatives aux régimes de chômage avec complément d'entreprise, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal ;
- la convention collective de travail du 5 octobre 1998 relative au mode de calcul de l'indemnité complémentaire prépension, conclue au sein de la Sous-commission paritaire du commerce du métal.

Le Fonds prend à charge la moitié de la différence entre le salaire net de référence et l'indemnité de chômage.

Cette indemnité complémentaire est calculée au moment où le régime de chômage avec complément d'entreprise prend cours et reste inchangée, sous réserve de la liaison à l'évolution de l'indice des prix à la consommation suivant les modalités applicables aux allocations de chômage conformément aux dispositions de la loi du 2 août 1971.

En outre, le montant de cette indemnité complémentaire est révisé chaque année au 1^{er} janvier par le Conseil National du Travail, en fonction de l'évolution conventionnelle des salaires.

§ 2. L'indemnité complémentaire de chômage prévue à l'article 9 des présents statuts est prise en considération pour le calcul de l'indemnité complémentaire visée à l'article 15 § 1.

§ 3. Pour pouvoir bénéficier du régime de chômage avec complément d'entreprise en application des paragraphes qui précèdent, les intéressés doivent, à partir du 1^{er} juillet 2003, prouver qu'ils ont travaillé en qualité d'ouvriers pendant 5 ans au moins dans une ou plusieurs entreprises qui ressortissent à la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal.

Lorsqu'un ouvrier a acquis une ancienneté dans une entreprise qui, à un moment donné, ne ressortissait pas à la Sous-commission paritaire du commerce du métal ou qui est scindée en différentes entités techniques relevant de différentes commissions paritaires. Cette ancienneté sera considérée comme un ensemble.

§ 4. Sous les conditions et selon les modalités définies dans la convention collective de travail n° 17, les ouvriers licenciés en vue de leur régime de chômage avec complément d'entreprise dans le cadre de ces conventions collectives de travail ou dans le cadre d'une convention collective de travail en matière de régime de chômage avec complément d'entreprise conclue au niveau de l'entreprise, gardent le droit à l'indemnité complémentaire :

- lorsqu'ils reprennent le travail en tant que salarié chez un employeur autre que celui qui les a licenciés, et qui n'appartient pas à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés ;
- au cas où une activité indépendante est pratiquée à titre d'activité principale, à condition que cette activité ne soit pas exercée pour le compte de l'employeur qui les a licenciés ou pour le compte d'un employeur appartenant à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés.

§ 5. Depuis le 1^{er} juillet 2003 le Fonds prend à sa charge l'application de la convention collective de travail du 19 décembre 1974 précitée si un accord d'entreprise prévoit l'élargissement de ces avantages aux ouvriers d'un âge inférieur à celui défini dans les conventions collectives de travail relatives au régime de chômage avec complément d'entreprise dans le secteur.

Le Fonds prend cet avantage à sa charge à partir du premier jour du mois qui suit celui au cours duquel l'ouvrier a atteint l'âge de 60 ans à condition que l'employeur, au moment de la conclusion de l'accord d'entreprise, en ait fait parvenir copie au Fonds, et qu'il ait acquitté la cotisation forfaitaire visée à l'article 35.

§ 6. Si dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise, un ouvrier a verrouillé ses droits auprès de l'Office National de l'Emploi, le paiement de l'indemnité complémentaire dans le cadre du fonds social sera également verrouillé.

2.8. Indemnité complémentaire en cas de diminution des prestations de travail et emploi fin de carrière

Article 16

§ 1. Le Fonds paie une indemnité complémentaire de € 76,51 pendant 60 mois aux ouvriers de 53 ans et plus qui réduisent leurs prestations de travail jusqu'à un emploi à mi-temps conformément aux conventions collective de travail n° 77bis du 19 décembre 2001 et n° 103 du 27 juin 2012 et les modifications y apportées, et qui perçoivent dans ce cadre une indemnité de l'Office national de l'emploi.

A partir du 1^{er} janvier 2018, le montant de l'indemnité complémentaire sera indexé de 1,65 % et fixé à € 77,77 par mois.

§ 2. À partir du 1^{er} juillet 2017 une indemnité complémentaire emploi fin de carrière sera attribuée aux travailleurs âgés qui, au plus tard le 30 juin 2019, réduisent leurs prestations dans le cadre de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 avec 1/5e ou la moitié.

L'indemnité complémentaire est attribuée à partir de 60 ans ou 55 ans dans les conditions de la convention collective de travail n° 127 du 21 mars 2017, et ce jusqu'à l'âge légal de la pension de retraite.

Le montant de l'indemnité est fixé à :

- € 76,51 par mois pour une réduction de prestations à mi-temps ;
- € 30,60 par mois pour une réduction de prestations d'1/5e temps.

A partir du 1^{er} janvier 2018, le montant de l'indemnité complémentaire sera indexé de 1,65 % et fixé à :

- € 77,77 par mois pour une réduction de prestations à mi-temps ;
- € 31,10 pour une réduction de prestations d'1/5e.

L'attribution de la présente indemnité complémentaire sera évaluée pour le 30 juin 2019.

2.9. Prime syndicale

Article 17

§ 1. Les ouvriers visés à l'article 5 qui, depuis au moins un an sont membres d'une des organisations interprofessionnelles représentatives des travailleurs qui sont fédérées sur le plan national, ont droit, à charge du Fonds, à une prime syndicale pour autant qu'ils soient inscrits au registre du personnel des entreprises visées au même article 5, au 1^{er} octobre de l'année en cours.

§ 2. Le montant de la prime syndicale visée à l'article 17 § 1, est fixé, sur proposition du Conseil d'administration du Fonds, dans une convention collective de travail ratifiée.

2.10. Modalités de paiement des indemnités complémentaires susmentionnées

Article 18

§ 1. Les indemnités visées aux articles 7 et 8 (indemnité complémentaire de chômage en cas de chômage temporaire), 9 (indemnité complémentaire de chômage en cas de chômage complet), 10 (indemnité complémentaire de maladie), 11 (indemnité complémentaire pour chômeurs âgés), 12 (indemnité complémentaire pour malades âgés) 14 (indemnité de fermeture d'entreprise), 15 (indemnité complémentaire de régime de chômage avec complément d'entreprise) et 16 (indemnité complémentaire en cas de diminution des prestations de travail et emploi fin de carrière) sont payées directement par le Fonds aux ouvriers concernés, pour autant qu'ils fassent la preuve de leur droit aux indemnités prévues par lesdits articles suivant les modalités fixées par le conseil d'administration.

§ 2. L'indemnité visée à l'article 17 est payée par les organisations interprofessionnelles de travailleurs qui sont fédérées sur le plan national.

Article 19

Le conseil d'administration détermine la date et les modalités de paiement des indemnités accordées par le Fonds. En aucun cas, le paiement des indemnités ne peut dépendre des versements des cotisations dues par l'employeur assujetti au Fonds.

3. Promotion de la formation syndicale

Article 20

Le Fonds rembourse aux employeurs qui en ont fait l'avance, et à leur demande, les salaires payés (majorés des charges patronales) aux ouvriers qui se sont absentés en application de la convention collective de travail du 11 septembre 2017 concernant la formation syndicale, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal.

Article 21

Le montant affecté à l'organisation de cette formation syndicale est fixé annuellement par le conseil d'administration du Fonds.

4. Stimuler la formation et l'information des employeurs

Article 22

Le Fonds octroie aux organisations d'employeurs, représentées au sein de la Sous-commission paritaire du commerce du métal, une intervention dans les frais d'information et de formation des employeurs. Elle est perçue selon les modalités fixées par le Conseil d'Administration.

5. Financement du fonctionnement et des initiatives de l'asbl "Educam"

Article 23

§ 1. En exécution des articles 2 et 7 de la convention collective de travail relative à la formation, le Fonds finance une partie du fonctionnement et certaines des initiatives de l'asbl Educam. Ce financement est inclus dans la cotisation de base, comme décrit dans cet article 33 §1 et §2, et s'élève à 0,55 point de pourcentage pour la formation permanente d'un côté et à 0,15 point de pourcentage pour les groupes à risques de l'autre côté.

§ 2. L'asbl Educam organise pour le secteur du commerce du métal l'enseignement de la formation professionnelle des ouvriers, comme décrit dans les statuts de l'asbl Educam.

6. Prise en charge de cotisations spéciales

Article 24

§ 1. Lorsque le Fonds est seul débiteur de l'indemnité complémentaire, il est redevable de la cotisation patronale spéciale visée à l'article 117 de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I) 1 (MB 28 décembre 2006), de la cotisation patronale spéciale compensatoire visée à l'article 121 de la même loi, ainsi que de la retenue relative au régime de chômage avec complément d'entreprise prévue à l'article 126 § 1 de la loi.

Lorsque le Fonds et un ou plusieurs autres débiteurs paient chacun une indemnité complémentaire ou une partie de l'indemnité complémentaire, chaque débiteur est redevable de la cotisation patronale spéciale et de la cotisation patronale spéciale compensatoire sur l'indemnité ou la partie d'indemnité qu'il paie.

La retenue de sécurité sociale sur l'indemnité complémentaire doit être payée intégralement par le débiteur de l'indemnité complémentaire la plus importante.

§ 2. Les cotisations patronales spéciales visées sont prises en charge pour les ouvriers qui reçoivent une indemnité complémentaire en application de l'article 15 de la présente convention et pour autant que le régime de chômage avec complément d'entreprise ait débuté entre le 1^{er} janvier 1991 et le 31 décembre 2018.

Les cotisations spéciales sont prises en charge aux conditions précitées et jusqu'à la mise en pension des ouvriers.

Article 24bis

Les cotisations spéciales du régime de chômage avec indemnités complémentaires pour travailleurs âgés (RCIC), visée dans l'arrêté royal du 22 mars 2006 introduisant une cotisation spéciale patronale de sécurité sociale sur certaines indemnités complémentaires en exécution du pacte de solidarité entre les générations et fixant les mesures d'exécution de l'article 50 de la loi du 30 mars 1994 portant des dispositions sociales, sont dues par le Fonds.

L'octroi, le calcul et la déclaration visés dans l'arrêté royal du 22 mars 2006 mentionné ci-dessus sont également à charge du Fonds.

§ 2. Les cotisations spéciales visés sont prises en charge pour les ouvriers qui reçoivent une indemnité complémentaire en application de l'article 16 de la présente convention et qui réduisent leurs prestations de travail jusqu'à un emploi à mi-temps.

Article 25

Le conseil d'administration du Fonds détermine les modalités d'application des articles 24 et 24bis des présents statuts.

Article 26

Les conditions d'octroi des indemnités accordées par le Fonds, ainsi que le montant de celles-ci, peuvent être modifiées sur proposition du conseil d'administration par décision de la Sous-commission paritaire du commerce du Métal rendue obligatoire par arrêté royal.

CHAPITRE IV. - GESTION DU FONDS

Article 27

Le Fonds est géré par un conseil d'administration composé paritairement de représentants des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs.

Le conseil d'administration est composé de seize membres, soit huit représentants des employeurs et huit représentants des travailleurs.

Les membres du conseil d'administration sont nommés par la Sous-commission paritaire du commerce du métal.

Article 28

La présidence est assurée par les représentants des employeurs. Le 1 et le 3ème vice-présidents appartiennent au groupe des travailleurs et sont désignés chaque année par le conseil d'administration. Le 2ème vice-président fait partie du groupe des employeurs et est désigné chaque année par le conseil d'administration.

Article 29

§ 1. Le conseil d'administration se réunit sur convocation de son président. Le président est tenu de convoquer le conseil au moins une fois chaque semestre et à la demande d'au moins deux membres du conseil.

§ 2. L'ordre du jour est précisé sur la convocation

Les procès-verbaux sont établis par le directeur désigné par le conseil d'administration.

Les extraits desdits procès-verbaux sont signés par le président ou deux administrateurs.

§ 3. Lorsqu'il y a lieu de procéder à un vote, un nombre égal de membres de chaque délégation doit prendre part au vote. Si le nombre est inégal, le ou les membres les moins âgés s'abstient/s'abstiennent.

§ 4. Le conseil ne peut décider valablement que sur les points inscrits à l'ordre du jour en présence d'au moins la moitié des membres appartenant à la délégation des travailleurs et d'au moins la moitié des membres appartenant à la délégation des employeurs. Les décisions sont prises à la majorité des deux tiers des votants.

Article 30

§ 1. Le conseil d'administration a pour mission de gérer le Fonds et de prendre toutes les mesures nécessaires pour son bon fonctionnement. Il dispose des pouvoirs les plus étendus pour la gestion et la direction du Fonds.

§ 2. Le conseil d'administration approuve les comptes et le budget, agit en justice au nom du Fonds, à la poursuite et la diligence du président ou d'un administrateur délégué à cette fin.

§ 3. Le conseil d'administration peut déléguer des pouvoirs spéciaux à un ou plusieurs de ses membres ou même à des tiers.

Pour tous les actes autres que ceux pour lesquels le conseil a donné des délégations spéciales, les signatures conjointes de deux administrateurs (un du côté des travailleurs et un du côté des employeurs) suffisent.

§ 4. La responsabilité des administrateurs se limite à l'exécution de leur mandat et ils ne contractent aucune obligation personnelle relative à leur gestion vis-à-vis des engagements du Fonds.

§ 5. Le membre qui est empêché d'assister à une réunion du conseil d'administration, peut, par lettre ou par fax, donner procuration à un de ses collègues appartenant au même groupe (groupe des travailleurs ou des employeurs) pour le remplacer. Aucun membre ne peut toutefois représenter plus d'un autre administrateur.

Article 31

§ 1. Le Conseil d'administration érige en son sein un Bureau composé paritairement du président et de 7 administrateurs.

§ 2. Le Bureau est responsable des décisions politiques du Fonds et travaille en fonction des décisions ou directives du conseil d'administration. Le bureau peut également se faire assister par des tiers ou des experts.

§ 3. C'est le président qui convoque le bureau. Le président est tenu de convoquer le bureau au moins une fois par semestre et chaque fois qu'au moins deux membres du bureau le demandent.

§ 4. L'ordre du jour est mentionné dans l'invitation.

§ 5. Le procès-verbal est établi par le directeur désigné par le bureau. Les extraits des procès-verbaux sont signés par le président ou par deux administrateurs.

§ 6. Une décision du bureau n'est valable que si elle porte sur une question inscrite à l'ordre du jour et pour autant que soient présents au moins la moitié des membres des délégués des travailleurs et la moitié des membres des délégués des employeurs.

§ 7. Les décisions se prennent à l'unanimité.

§ 8. Le Bureau fait rapport au conseil d'administration de ses activités et décisions.

CHAPITRE V. - FINANCEMENT DU FONDS

Article 32

Pour assurer le financement des indemnités et interventions financières prévues aux articles 7 à 25, le Fonds dispose des cotisations dues par les employeurs visés à l'article 5.

Article 33

§ 1. Depuis le 1^{er} janvier 2015 la cotisation des employeurs est fixée à 4,15 % des salaires bruts des ouvriers et dont 1,8 % est réservé au financement du régime de pension sectoriel social.

§ 2. A partir du 1^{er} janvier 2016 la technique d'encaissement différenciée de l'ONSS est utilisée par laquelle la cotisation de pension pour le régime de pension complémentaire sectoriel social sera séparée de la cotisation de base destinée au fonds de sécurité d'existence.

- La cotisation de base est fixée dans une convention collective de travail séparée qui sera rendue obligatoire par un Arrêté Royal.

- La cotisation de pension est fixée dans une convention collective de travail séparée qui sera rendue obligatoire par un Arrêté Royal.

§ 3. Une cotisation exceptionnelle peut être fixée par le conseil d'administration du Fonds, qui détermine également les modalités de perception et de répartition. Cette cotisation exceptionnelle doit faire l'objet d'une convention collective de travail séparée, rendue obligatoire par arrêté royal.

Article 34

§ 1. La perception et le recouvrement des cotisations sont assurés par l'Office National de Sécurité Sociale, en application de l'article 7 de la loi du 7 janvier 1958 concernant les Fonds de sécurité d'existence.

§ 2. De la somme ainsi versée par l'Office National de Sécurité Sociale au Fonds, sont préalablement déduits les frais fixés par le conseil d'administration.

§ 3. Le conseil d'administration du Fonds détermine la répartition prévue aux articles 7 à 25.

Article 35

§ 1. Une cotisation de base, comme prévue dans une convention collective séparée relative à la cotisation de base au Fonds, et basée sur la dernière rémunération brute à 108 % gagnée par les ouvriers visés à l'article 15 § 5, est directement versée par l'employeur au Fonds. Elle est calculée à partir du début de la mise en régime de chômage avec complément d'entreprise par l'entreprise jusqu'à l'âge sectoriel du régime de chômage avec complément d'entreprise

§ 2. La cotisation visée au §1 est payée par l'employeur avant la date de départ en régime de chômage avec complément d'entreprise des ouvriers. Elle est calculée forfaitairement et payée suivant les modalités fixées par le conseil d'administration du Fonds

CHAPITRE VI. - BUDGET ET COMPTES DU FONDS

Article 36

L'exercice prend cours le 1^{er} janvier et se clôture le 31 décembre.

Article 37

Les comptes de l'année sont clôturés le 31 décembre.

Le conseil d'administration ainsi que le réviseur ou expert-comptable désignés par la Sous-commission paritaire du commerce du Métal, rédigent annuellement un rapport écrit concernant l'accomplissement de leur mission pendant l'année révolue. Le bilan, conjointement avec les rapports annuels écrits visés ci-dessus, doivent être soumis pour approbation à la Sous-commission paritaire du commerce du Métal pendant le mois de juillet au plus tard.

CHAPITRE VII. - DISSOLUTION ET LIQUIDATION DU FONDS

Article 38

Le Fonds ne peut être dissous que par décision unanime de la Sous-commission paritaire du commerce du métal. Celle-ci devra nommer en même temps les liquidateurs, déterminer leurs pouvoirs et leur rémunération et définir la destination de l'actif net du Fonds.

C.C.T. : 09/10/15 A.R. : 23/05/16 M.B. : 17/06/16

Dépôt : 30/10/15
Date d'enregistrement : 15/12/15
Numéro d'enregistrement : 130580/CO/149.04
Publication d'enregistrement dans le M.B. : 25/01/16

1. Contenu :

A partir du 1^{er} janvier 2016 la cotisation de base est fixée à 2,35%.

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

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

3. Durée :

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

Convention collective de travail du 9 octobre 2015

COTISATION AU FONDS SOCIAL

En exécution de l'article 33§2 de la convention collective de travail relative à la Modification et la Coordination des Statuts du Fonds social du 9 octobre 2015.

CHAPITRE I. - CHAMP D'APPLICATION

Article 1

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

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

CHAPITRE II. - COTISATION

Article 2

Conformément à l'article 33 §2 des statuts du « Fonds social pour le commerce du métal » coordonnés par la convention collective de travail du 9 octobre 2015 une cotisation de base est fixée à partir du 1^{er} janvier 2016.

La cotisation de base pour le fonds social est fixée à 2,35 % des salaires brut non-plafonnés des ouvriers.

CHAPITRE III. - PERCEPTION ET RECOUVREMENT

Article 3

La perception et le recouvrement des cotisations sont assurés par l'Office national de sécurité sociale en application de l'article 7 de la loi du 7 janvier 1958 relative aux fonds de sécurité d'existence (Moniteur belge du 7 février 1958).

CHAPITRE IV. - DISPOSITIONS FINALES

Article 4

Cette convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 29 avril 2014 relative à la cotisation au Fonds Social, enregistrée le 29 juin 2014 sous le numéro 122.702/CO/149.04 et rendue obligatoire par l'Arrêté royal du 10 avril 2015 (Moniteur belge du 20 mai 2015), et conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal.

Article 5

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2016 pour une durée indéterminée.

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

C.C.T. : 20/12/16 A.R. : 30/08/17 M.B. : 25/09/17

Dépôt : 09/01/17

Date d'enregistrement : 21/02/17

Numéro d'enregistrement : 138097/CO/149.04

Publication de l'enregistrement dans le M.B. : 02/03/17

1. Contenu :

Instauration du régime de pension sectoriel social

- 12 mois d'ancienneté dans l'un des secteurs suivants : commerce du métal, garages, carrosseries, métaux précieux et récupération des métaux
- Affiliation quel que soit le type de contrat de travail, sauf étudiants, intérimaires, apprentis et pensionnés
- Cotisation annuelle totale brute de chaque affilié de 2,10 % du salaire annuel brut sur lequel les cotisations ONSS sont prélevées
- Rendement minimum légal
- Choix entre versement d'un capital unique ou rente annuelle à vie, à condition d'une rente supérieure à € 500
- Financement du pension durant périodes d'inactivité et indemnisation de la perte de revenus
- Organisateur : Fonds de sécurité d'existence

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

C.C.T. : 09/10/15 A.R. : 11/12/16 M.B. : 05/01/17

3. Durée :Du 1^{er} janvier 2017 pour une durée indéterminée.**Convention collective de travail du 20 décembre 2016**MODIFICATION ET COORDINATION DU REGIME
DE PENSION SECTORIEL SOCIAL

Exécution de l'article 33, § 2 des statuts du "Fonds social pour le commerce du métal", coordonnés par la convention collective de travail du 9 octobre 2015.

CHAPITRE IER. CHAMP D'APPLICATION

Article 1

§ 1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et ouvriers des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire 149.04 pour le commerce du métal.

§ 2. La présente convention collective de travail s'applique également aux employeurs et ouvriers qui ont choisi, conformément à l'article 5 de l'accord national 2001-2002 du 3 mai 2001, enregistré sous le numéro 58036/CO/149.04, signé en Sous-commission paritaire pour le commerce du métal, d'organiser eux-mêmes le régime de pension et qui ont reçu à cet effet l'approbation de la sous-commission paritaire mais qui ont été obligés de s'affilier auprès du régime de pension sectoriel social du commerce de métal et ce à partir du 1^{er} janvier 2016 suite à la cessation du plan de pension d'entreprise approuvé.

§ 3. Sont exclus du champ d'application de la présente convention les employeurs établis hors de la Belgique dont les travailleurs sont détachés en Belgique au sens des dispositions du titre II du règlement (CEE) n° 1408/71 du Conseil.

§ 4. Par "ouvriers", il faut entendre : les ouvriers et les ouvrières.

Article 2

§ 1. La présente convention collective de travail a pour but d'adapter, à partir du 1^{er} janvier 2017, la convention collective de travail du 9 octobre 2015 relative à la modification et à la coordination du régime de pension sectoriel social et ses annexes, enregistrée sous le numéro 131934/CO/149.04, d'une part aux modifications légales introduites par 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 (ci-après dénommée "la loi du 18 décembre 2015") et d'autre part aux modifications réglementaires.

§ 2. Les notions reprises dans la suite de la présente convention collective de travail doivent être comprises au sens de la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale (Moniteur belge du 15 mai 2003, éd. 2, p. 26.407, erratum Moniteur belge du 26 mai 2003), telle qu'adaptée par la loi du 18 décembre 2015 et ses arrêtés d'exécution.

La loi sera dénommée "L.P.C." dans la présente convention collective de travail.

CHAPITRE III. DÉSIGNATION DE L'ORGANISATEUR

Article 3

§ 1. Conformément à l'article 3, § 1, 5^o de la L.P.C., le fonds de sécurité d'existence a été désigné, via la convention collective de travail du 5 juillet 2002 (63600/CO/149.04), rendue obligatoire par arrêté royal du 5 juillet 2004 (Moniteur belge du 24 août 2004), par les organisations représentatives de la sous-commission paritaire précitée comme l'organisateur du présent régime de pension sectoriel social.

§ 2. Cette désignation continue naturellement à être valable dans le cadre de cette convention collective de travail du 20 décembre 2016 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social.

Article 4

§ 1. Tous les ouvriers qui sont ou étaient sous contrat de travail au ou après le 1^{er} janvier 2002 chez les employeurs visés à l'article 1, § 1 de cette convention (quelle que soit la nature de ce contrat de travail), sont affiliés d'office au présent régime de pension sectoriel social. Dans la pratique il s'agit des ouvriers déclarés sous les codes travailleurs 015, 024 et 027.

§ 2. Tous les ouvriers qui sont ou étaient sous contrat de travail (quelle que soit la nature de ce contrat de travail) au ou après le 1^{er} janvier 2016 chez les employeurs visés à l'article 1, § 2 de cette convention sont affiliés d'office au présent régime de pension sectoriel social et ce, au plutôt à partir du 1^{er} janvier 2016. Dans la pratique, il s'agit des ouvriers déclarés sous les codes travailleurs 015, 024 et 027.

§ 3. Ne sont cependant pas affiliés au présent plan de pension :

- les personnes occupées via un contrat de travail d'étudiant ;
- les personnes occupées via un contrat de travail intérimaire, tel que prévu au chapitre II de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs ;
- les apprentis ;
- les personnes occupées via un contrat de travail conclu dans le cadre d'un programme spécial de formation, de promotion et de reconversion soutenu par les pouvoirs publics ;
- les personnes ayant effectivement pris leur pension légale (anticipée) à partir du 1^{er} janvier 2016, mais qui ont ensuite continué ou recommencé à travailler dans le cadre d'un contrat de travail conclu avec leurs employeurs comme prévu à l'article 1, § 1 - § 2 de cette convention.

CHAPITRE V. AVANTAGE

Article 5

§ 1. Dans l'intérêt des personnes visées à l'article 4, une ou plusieurs cotisations mensuelles seront versées par l'organisateur pour financer le régime de pension sectoriel social, complémentaire au régime de pension légal.

§ 2. La cotisation annuelle totale brute de chaque affilié au régime de pension sectoriel social s'élève, à partir du 1^{er} janvier 2016, à 2,10 p.c. de son salaire annuel brut sur lequel les cotisations O.N.S.S. sont prélevées.

§ 3. La cotisation annuelle totale brute de chaque affilié au régime de pension sectoriel social est diminuée de 4,5 p.c. de frais de gestion, facturés par l'organisateur, ce qui donne une cotisation annuelle totale nette par affilié de 2,01 p.c. de son salaire annuel brut sur lequel les cotisations O.N.S.S. sont prélevées.

§ 4. Cette cotisation nette est répartie comme suit : 1,92 p.c. est utilisé pour financer les droits de pension individuels dans le chef des personnes affiliées au régime sectoriel social et le 0,09 p.c. restant pour financer un engagement de solidarité tel que prévu au titre 2, chapitre 9 de la L.P.C..

CHAPITRE VI. ENGAGEMENT DE PENSION : GESTION ET ORGANISME DE PENSION

Article 6

§ 1. La gestion financière, comptable, actuarielle et administrative de l'engagement de pension a été confiée par l'organisateur à la s.a. Belfius Assurances, abrégée "s.a. Belins", reconnue par la Banque nationale de Belgique sous le numéro 37, établie au n° 5 de l'avenue Galilée à 1210 Bruxelles (dénommée ci-après "l'organisme de pension"), et portant la marque et la dénomination commerciale Sepia.

L'organisme de pension choisit de réassurer 50 p.c. de son risque via la s.a. C.B.C. Assurances, reconnue par la Banque nationale de Belgique sous le numéro 14, établie au n° 2 de la Place Professeur Roger Van Overstraeten à 3000 Louvain. Puisque la structure juridique de l'organisme de pension permet à l'organisateur de confier un ou plusieurs de ces aspects à des tiers, les activités déployées dans le cadre de la gestion administrative sont partiellement confiées à l'a.s.b.l. SEFOCAM.

§ 2. Les règles de gestion de l'engagement de pension sont définies dans un règlement de pension, qui figure en annexe à la présente convention collective de travail et qui en fait partie intégrante. Le règlement de pension sera mis à la disposition des affiliés par l'organisme de pension sur simple demande.

§ 3. Un comité de surveillance a été créé au sein de l'organisme de pension (conformément à l'article 41, § 2 de la L.P.C.). Il se compose pour moitié de représentants des travailleurs (qui représentent le personnel au profit duquel l'engagement de pension a été instauré) et pour moitié d'employeurs tel que prévu à l'article 1, § 1 - § 2 de la présente convention. Ce comité de surveillance veille à la bonne exécution de la gestion de l'engagement de pension par l'organisme de pension, qui lui remettra chaque année son "rapport de transparence", avant de mettre celui-ci à la disposition de l'organisateur du régime de pension, ainsi que la déclaration des principes d'investissement (également dénommée "The Statement of Investment Principles").

§ 4. L'organisme de pension ou, le cas échéant, le tiers qui se sera vu confier un des aspects de la gestion, établit chaque année un rapport, dit "rapport de transparence", au sujet des aspects de sa gestion (partielle) de l'engagement de pension. Après avoir consulté le comité de surveillance, l'organisme de pension transmettra le rapport de transparence à l'organisateur du régime de pension qui le communiquera aux affiliés sur simple demande. Ce rapport contiendra les éléments précisés dans la L.P.C..

§ 5. Le Conseil des pensions complémentaires peut vérifier l'exécution du régime de pension à condition que 10 p.c. des affiliés ou des employeurs visés à l'article 1, § 1 - § 2 de la présente convention en fasse la demande. Si le rendement devait s'avérer insuffisant, le conseil pourrait recommander de changer d'organisme de pension ou de confier la gestion, en tout ou en partie, à d'autres gestionnaires.

CHAPITRE VII. PAIEMENT DES AVANTAGES

Article 7

La procédure, les modalités et la forme du paiement des avantages, sont décrites dans les articles 7 à 14 du règlement de pension ci-joint.

CHAPITRE VIII. ENGAGEMENT DE SOLIDARITÉ

Article 8

§ 1. A partir du 1^{er} janvier 2004, une part de la cotisation visée à l'article 5 de la présente convention (conformément à l'article 43 de la L.P.C.) est affectée au financement de l'engagement de solidarité qui fait partie du régime de

pension sectoriel social. La part de la cotisation globale nette qui y est affectée est fixée à 0,09 p.c..

§ 2. Cette cotisation est affectée au financement des prestations de solidarité parmi lesquelles figure notamment le financement constitutif de l'engagement de pension durant certaines périodes d'inactivité et d'indemnisation de la perte de revenus dans certaines situations. Le contenu exact de cet engagement de solidarité, ainsi que sa méthode de financement, a été mis au point dans le règlement de solidarité (voir article 9 ci-après).

§ 3. La gestion de l'engagement de solidarité a été confiée par l'organisateur à la s.a. Belfius Assurances, abrégée "s.a. Belins", reconnue par la Banque nationale de Belgique sous le numéro 37, établie au n° 5 de l'avenue Galilée à 1210 Bruxelles et dénommée ci-après "l'organisme de solidarité". L'organisme de solidarité choisit de réassurer 50 p.c. de son risque via la s.a. C.B.C. Assurances, reconnue par la Banque nationale de Belgique sous le numéro 14, établie au n° 2 de la Place Professeur Roger Van Overstraeten à 3000 Louvain.

Puisque la structure de l'organisme de solidarité permet à l'organisateur de confier certains aspects de la gestion à des tiers, les activités déployées dans le cadre de la gestion administrative sont partiellement confiées à l'a.s.b.l. SEFOCAM.

§ 4. L'organisme de solidarité établira aussi un "rapport de transparence" sur sa gestion de l'engagement de solidarité. L'organisme de solidarité mettra ce rapport de transparence à la disposition de l'organisateur après avoir consulté le comité de surveillance. L'organisateur le communiquera aux affiliés sur simple demande de leur part. Ce rapport comportera les éléments précisés dans la L.P.C..

CHAPITRE IX. RÈGLEMENT DE SOLIDARITÉ

Article 9

§ 1. Le règlement de solidarité explicite les modalités de l'engagement de solidarité et a été annexé à cette convention collective de travail dont il fait partie intégrante.

§ 2. Le règlement de solidarité sera fourni par l'organisme de solidarité aux travailleurs affiliés au présent régime de pension sur simple demande de leur part.

CHAPITRE X. PROCÉDURE EN CAS DE SORTIE D'UN OUVRIER

Article 10

La procédure en cas de sortie du régime de pension sectoriel est réglée par l'article 18 du règlement de pension ci-joint.

CHAPITRE XI. MODALITÉS D'ENCAISSEMENT

Article 11

§ 1. Afin de réclamer la cotisation visée à l'article 5, § 2 de la présente convention, l'Office national de sécurité sociale encaissera une cotisation provisoire, conformément à l'article 7 de la loi du 7 janvier 1958 relative aux fonds de sécurité d'existence. Après avoir été mise à la disposition de l'organisateur, cette cotisation provisoire sera rétrocédée par ce dernier à l'organisme de pension et de solidarité.

§ 2. Dès que l'organisme de pension dispose des données salariales définitives, la cotisation provisoire sera comparée avec la cotisation effectivement due. Si la cotisation provisoire est supérieure à la cotisation effectivement due, la prochaine cotisation provisoire sera diminuée de la réserve découlant de la différence. Dans le cas contraire, la réserve déficitaire sera imputée à l'organisateur.

§ 3. A partir du 1^{er} janvier 2016, la technique d'encaissement différencié de l'O.N.S.S. est utilisée, la cotisation de pension pour le régime de pension complémentaire sectoriel social étant séparée de la cotisation de base destinée au fonds de sécurité d'existence. La cotisation O.N.S.S. spéciale de 8,86 p.c. redevable sur la cotisation nette de 1,92 p.c. reprise dans l'article 5, § 4, sera atteinte auprès de l'Office national de sécurité sociale en augmentant la cotisation de pension de 0,17 p.c. et sera déduite par l'O.N.S.S. à la source. Par conséquent, il n'est pas nécessaire de déclarer séparément la cotisation spéciale de 8,86 p.c. puisque la déclaration se fera sous le code de cotisation 825 type "0" pour la cotisation de pension globale de 2,27 p.c..

Article 12

Les parties signataires demandent que la présente convention collective de travail ainsi que les annexes, soient rendues obligatoires le plus rapidement possible par arrêté royal.

Article 13

§ 1. La convention collective de travail du 9 octobre 2015 (131934/CO/149.04) portant modification et coordination du régime de pension sectoriel social dans la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal, est remplacée à partir du 1^{er} janvier 2017.

§ 2. La présente convention collective de travail produit ses effets le 1^{er} janvier 2017 et est conclue pour une durée indéterminée.

§ 3. Elle peut être dénoncée moyennant un préavis de six mois, signifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la sous-commission paritaire précitée. Avant de résilier la convention collective de travail, la sous-commission paritaire doit décider de supprimer le régime de pension sectoriel. Cette décision ne sera valable que si elle est prise conformément aux dispositions de l'article 10, § 1, 3^o de la L.P.C..

Annexe 1 à la convention collective de travail du 20 décembre 2016, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal, modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social

PLAN DE PENSION COMPLÉMENTAIRE
EN FAVEUR DES OUVRIERS DE LA SOUS-COMMISSION
PARITAIRE POUR LE COMMERCE DU MÉTAL.

Règlement de pension sectoriel conclu en exécution de l'article 6 de la convention collective de travail du 20 décembre 2016.

CHAPITRE IER. OBJET

Article 1

§ 1. Le présent règlement de pension sectoriel est établi en exécution de l'article 6 de la convention collective de travail du 20 décembre 2016 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social.

§ 2. Ce règlement de pension vise à adapter le règlement de pension annexé à la convention collective de travail du 9 octobre 2015 aux évolutions légales et réglementaires qui se sont produites depuis lors.

§ 3. Ce règlement de pension définit les droits et obligations de l'organisateur, de l'organisme de pension, des employeurs ressortissant à la sous-commission paritaire susmentionnée, des affiliés et de leurs ayants droit. Il fixe en outre les conditions d'affiliation ainsi que les règles d'exécution de l'engagement de pension. Les droits des affiliés, anciens travailleurs, qui, après leur sortie, jouissent encore de droits actuels ou différés sont en général fixés par le règlement de pension conformément à leur application au moment de leur sortie, sauf dispositions légales contraires.

Article 2

1. La pension complémentaire

La valeur de capital de la pension de retraite et/ou de survie en cas de décès de l'affilié (avant ou après la retraite), ou la conversion de celle-ci en rente viagère, octroyées sur la base des versements obligatoires prévus dans ce règlement de pension en complément d'une pension fixée en vertu d'un régime légal de sécurité sociale.

2. L'engagement de pension

L'engagement de l'organisateur de constituer une pension complémentaire pour les affiliés et/ou leur(s) ayant(s) droit en application de la convention collective de travail du 5 juillet 2002, ainsi que des conventions collectives de travail modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social.

L'engagement de l'organisateur consiste en un engagement de pension du type des cotisations fixes sans rendement garanti. L'organisateur ne garantit donc que le paiement d'une cotisation fixe et ne fait aucune promesse en matière de capitalisation des cotisations. L'organisateur respectera, certes, les obligations en matière de garantie de rendement minimum, conformément à l'article 24 de la L.P.C..

L'organisme de pension souscrit, à son tour, un engagement de résultat selon lequel les cotisations versées par l'organisateur seront au moins capitalisées au taux d'intérêt contractuel qui, pour les cotisations versées par l'organisateur à partir du 1^{er} janvier 2017, s'élève à 0,75 p.c.. Les autres modalités de cet engagement de résultat sont fixées dans un contrat de gestion séparé, souscrit par l'organisateur et par l'organisme de pension.

3. Le régime de pension

Un engagement de pension collectif.

4. L.P.C.

Loi du 28 avril 2003 (relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale, telle que publiée au Moniteur belge du 15 mai 2003, erratum Moniteur belge du 26 mai 2003, et ses arrêtés royaux d'exécution). Les notions reprises dans la suite de ce règlement doivent être prises au sens précisé à l'article 3 (définitions) de la loi précitée. La loi sera dénommée "L.P.C." dans la suite de ce règlement de pension.

5. L'organisateur

Conformément à l'article 3, § 1, 5° de la L.P.C., le fonds de sécurité d'existence de la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal a été désigné comme organisateur du régime de pension complémentaire sectoriel par les organisations représentatives représentées au sein de la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal 149.04 et ce, via la convention collective de travail du 5 juillet 2002.

6. Les employeurs

Les employeurs visés à l'article 1 de la convention collective de travail du 5 juillet 2002, ainsi que des conventions collectives de travail modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social.

7. L'ouvrier

La personne occupée par un employeur comme visé à l'article 2.6. en exécution d'un contrat de travail, à du travail principalement manuel.

8. L'affilié

Le travailleur qui appartient à la catégorie du personnel pour laquelle l'organisateur a instauré le présent régime de pension et qui remplit les conditions d'affiliation prévues dans le règlement de pension, ainsi que l'ancien travailleur qui continue à bénéficier de droits actuels ou différés conformément à ce règlement de pension. Dans la pratique, il s'agit en particulier des ouvriers déclarés sous les codes travailleurs 015, 024 et 027.

9. La sortie

Par "sortie", il faut entendre :

- soit la fin d'un contrat de travail (pour une raison autre que le décès ou la retraite), pour autant qu'elle ne soit pas suivie par la conclusion d'un contrat de travail avec un autre employeur ressortissant également à la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal ;
- soit la fin de l'affiliation parce que le travailleur ne répond plus aux conditions d'affiliation du régime de pension, sans que cela coïncide avec la fin du contrat de travail pour une autre raison que le décès ou la retraite ;
- soit la fin de l'affiliation parce que l'employeur ou, en cas de changement de contrat de travail, le nouvel employeur ne ressortit plus à la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal.

10. L'organisme de pension

S.a. Belfius Assurances, abrégée "s.a. Belins", reconnue par la Banque nationale de Belgique sous le numéro 37, établie au n° 5 de l'avenue Galilée à 1210 Bruxelles et portant la marque et la dénomination commerciale Sepia.

11. Les prestations acquises

Lorsqu'en cas de sortie l'affilié a choisi de laisser ses réserves acquises à l'organisme de pension, la prestation acquise est la prestation à laquelle l'affilié peut prétendre au moment de la retraite.

12. Les réserves acquises

Les réserves auxquelles l'affilié a droit, à un moment donné, conformément au présent règlement de pension.

Ces réserves sont égales :

1. au compte personnel (cotisations nettes versées par l'organisateur); plus
2. les prestations relatives au financement du volet pension accordées dans le cadre de l'engagement de solidarité;
3. tous deux capitalisés au taux d'intérêt contractuel souscrit par l'organisme de pension et de solidarité; plus
4. le cas échéant, de la participation bénéficiaire.

Le cas échéant, les réserves acquises sont augmentées afin de garantir le rendement minimum tel que prévu à l'article 24 de la L.P.C..

En cas de modification du taux d'intérêt pour le calcul de la garantie de rendement minimum conformément à l'article 24 de la L.P.C., la méthode verticale est appliquée. Cela signifie que l'ancien (les anciens) taux d'intérêt sont (étaient) d'application jusqu'au moment de la modification sur les cotisations dues sur la base du règlement de pension avant la modification et que le nouveau taux d'intérêt est appliqué sur les cotisations dues sur la base du règlement de pension à partir de la modification et sur le montant résultant de la capitalisation à l'(aux) ancien(s) taux d'intérêt des cotisations dues sur la base du règlement de pension jusqu'au moment de la modification.

13. La rémunération annuelle

La rémunération annuelle brute sur laquelle sont prélevées les cotisations de sécurité sociale (donc majorée de 8 p.c.).

14. L'âge de la pension

Par âge de la pension, il faut entendre l'âge légal de la pension, conformément à l'article 2, § 1 de l'arrêté royal du 23 décembre 1996 portant exécution des articles 15, 16 et 17 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions. Cet âge de la pension est en principe de 65 ans jusqu'au 31 janvier 2025, 66 ans du 1^{er} février 2025 au 31 janvier 2030 et 67 ans à partir du 1^{er} février 2030.

15. Retraite

L'entrée en vigueur effective de la pension de retraite anticipée ou de la pension de retraite à l'âge légal de la pension en ce qui concerne l'activité professionnelle qui a donné lieu à la constitution des prestations, à savoir, en l'occurrence, la pension de retraite légale comme travailleur.

Aux fins du présent règlement de pension, la prise de la pension complémentaire est assimilée à la retraite selon les mesures transitoires légales suivantes :

- Les affiliés mis au chômage avec complément d'entreprise (RCC) peuvent, conformément à la mesure transitoire prévue à l'article 63/3 de la L.P.C., prendre leur pension complémentaire dès l'âge de 60 ans si leur contrat de travail a été résilié au plus tôt à l'âge de 55 ans en vue de les faire entrer dans le régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) dans le cadre d'un plan de restructuration établi et communiqué aux ministres régional et fédéral de l'Emploi avant le 1^{er} octobre 2015;
- Si les affiliés mis au chômage avec complément d'entreprise (RCC) ne répondent pas aux conditions de la mesure transitoire prévue à l'article 63/3 de la L.P.C. telle que décrite ci-dessus, ils peuvent prendre leur pension complémentaire conformément à la mesure transitoire prévue à l'article 63/2 de la L.P.C. :
- dès l'âge de 60 ans s'ils sont nés avant le 1^{er} janvier 1959;
- dès l'âge de 61 ans s'ils sont nés avant le 1^{er} janvier 1960;
- dès l'âge de 62 ans s'ils sont nés avant le 1^{er} janvier 1961;

- dès l'âge de 63 ans s'ils sont nés avant le 1^{er} janvier 1962.

16. Les tarifs

Les références techniques utilisées par l'organisme de pension, déposées à la Banque nationale de Belgique.

17. La date du recalcul

La date du recalcul pour ce règlement de pension est fixée au 1^{er} janvier.

18. Le fonds de financement

Le fonds collectif branche 21 constitué auprès de l'organisme de pension dans le cadre du présent régime de pension.

19. L'enfant

Tout enfant légitime de l'affilié, né ou conçu; tout enfant naturel reconnu ou tout enfant adopté de l'affilié ainsi que tout enfant du/de la conjoint(e) ou partenaire du/de la marié(e), ou cohabitant(e) légal(e) domicilié à l'adresse de l'affilié.

20. Le contrat réduit

La valeur du contrat d'assurances pour laquelle les affiliés restent assurés sans plus aucun autre paiement de prime.

21. Le fonds à actifs dédiés

Ce sont les actifs au bilan de l'organisme de pension qui sont séparés de ses autres actifs, formant ainsi un fonds à actifs dédiés. Les participations bénéficiaires dans ce régime de pension dépendent du bénéfice des contrats liés au fonds à actifs dédiés.

22. Le cohabitant légal

La personne qui a fait avec son partenaire cohabitant une déclaration conformément à l'article 1476 du Code civil.

23. L'a.s.b.l. SEFOCAM

Le centre de la coordination administrative et logistique des régimes de pension sectoriels des ouvriers des entreprises de garage, de la carrosserie, du commerce de métal, de la récupération de métaux et des métaux précieux.

Le siège social de l'a.s.b.l. SEFOCAM est établi, à 1200 Bruxelles, Boulevard de la Woluwe 46/7.

L'a.s.b.l. SEFOCAM peut être jointe par téléphone au numéro 00.32.2.761.00.70. et par e-mail à l'adresse helpdesk@sefocam.be.

L'a.s.b.l. SEFOCAM dispose également d'un site Internet : www.sefocam.be.

24. L'a.s.b.l. SIGEDIS

SIGEDIS (données individuelles sociales) est une a.s.b.l. de services créée en vertu de l'article 12 de l'arrêté royal du 12 juin 2006.

L'a.s.b.l. a été fondée dans le contexte du Pacte de générations et s'est vu attribuer différentes missions :

- Mission dans le cadre de la collecte et du contrôle des données multi-sectorielles de carrière ;
- Mission légale dans le cadre du 2^{ème} pilier de pension ;
- Mission relative à l'identification des travailleurs dans le cadre des déclarations O.N.S.S. ;
- Mission légale concernant l'archivage des documents de travail électroniques.

25. La Banque de données 2ème pilier

La Banque de données "pensions complémentaires" (DB2P) a pour but de rassembler les données des salariés, des indépendants et des fonctionnaires relatives à l'ensemble des avantages constitués en Belgique et à l'étranger dans le cadre de la pension complémentaire.

Ses objectifs principaux sont de permettre :

- au fisc de mieux contrôler l'application de la règle des 80 p.c. et du plafond fiscal ;
- à l'Autorité des Services et Marchés Financiers (F.S.M.A.) de contrôler plus facilement la conformité des plans de pension par rapport aux règles sociales ;
- à l'O.N.S.S. et l'O.N.S.S.A.P.L. de contrôler la cotisation sociale spéciale de 8,86 p.c. et, le cas échéant, la cotisation sociale spéciale de 1,50 p.c. (appelée "cotisation Wijninckx") ;

- au gouvernement de disposer de statistiques fiables à propos du 2^{ème} pilier de pension ;
- à SIGEDIS d'envoyer la fiche de pension si un organisateur ou un organisme de pension en fait la demande et de conclure à cette fin un contrat avec SIGEDIS, conformément à l'article 26 de la L.P.C. ;
- aux affiliés de repérer d'éventuels droits de pension "dormants".

La banque de données implique des obligations tant pour l'organisateur que pour l'organisme de pension et de solidarité.

CHAPITRE III. AFFILIATION

Article 3

§ 1. Le règlement de pension s'applique de manière contraignante à tous les ouvriers déclarés sous les codes travailleurs 015, 024 et 027, qui sont ou étaient liés aux employeurs visés à l'article 2.6., au ou après le 1^{er} janvier 2002 par un contrat de travail, quelle que soit la nature de ce contrat de travail et à l'exception de ceux mentionnés à l'article 4, § 3 de la convention collective de travail modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social du 20 décembre 2016.

§ 2. Sans préjudice de l'entrée en vigueur du 1^{er} paragraphe, le règlement de pension ne s'appliquera qu'à partir du 1^{er} janvier 2016 aux ouvriers qui sont ou étaient liées à un employeur qui, en vertu de l'article 5 de l'accord national 2001-2002 du 3 mai 2001, enregistré sous le numéro 58036/CO/149.04, signé en Sous-commission paritaire pour le commerce du métal, a choisi d'organiser lui-même le régime de pension et qui a obtenu à cet effet l'approbation de la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal, mais qui ont été obligés de s'affilier auprès du régime de pension sectoriel social du commerce du métal et ce à partir du 1^{er} janvier 2016 suite à la cessation du plan de pension d'entreprise approuvé.

§ 3. Les personnes susmentionnées sont affiliées immédiatement au présent engagement de pension, c'est-à-dire à partir de la date à laquelle elles remplissent les conditions d'affiliation susmentionnées. Elles restent affiliées tant qu'elles sont en service. Il existe toutefois une exception : les personnes ayant effectivement pris leur pension légale (anticipée) à partir du 1^{er} janvier 2016, mais qui ont ensuite continué ou recommencé à travailler dans le cadre

d'un contrat de travail conclu avec un employeur tel que visé à l'article 2.6., ne restent ou ne sont pas affiliées au présent engagement de pension.

Les personnes ayant effectivement pris leur pension légale (anticipée) avant 2016 mais qui ont ensuite continué ou recommencé à travailler dans le cadre d'un contrat de travail conclu avec un employeur visé à l'article 2.6. restent affiliées au présent engagement de pension si cette activité professionnelle a commencé avant le 1^{er} janvier 2016 et s'est poursuivie de manière ininterrompue.

§ 4. Si - le cas échéant - les personnes précitées disposent déjà d'une réserve de pension complémentaire provenant d'un emploi précédent et choisissent - conformément à l'article 32, § 1, 1^o, b) de la L.P.C. - de transférer cette réserve vers l'organisme de pension, cette réserve sera intégrée au présent régime de pension. Le présent régime de pension ne prévoit donc pas de "structure d'accueil" telle que décrite à l'article 32, § 2, 2^{ème} alinéa de la L.P.C..

CHAPITRE IV. DROITS ET OBLIGATIONS DE L'ORGANISATEUR

Article 4

§ 1. L'organisateur s'engage à l'égard de tous les affiliés à tout mettre en œuvre pour la bonne exécution de la convention collective de travail du 5 juillet 2002, ainsi que des conventions collectives de travail modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social.

§ 2. La cotisation due par l'organisateur en vue du financement de l'engagement de pension est transférée sans tarder par l'organisateur à l'organisme de pension. Ce transfert a lieu au moins 1 fois par mois.

§ 3. Par le biais de l'a.s.b.l. SEFOCAM, l'organisateur fournira tous les renseignements nécessaires à intervalles réguliers à l'organisme de pension.

§ 4. L'organisme de pension n'est tenu à l'exécution de ses obligations que dans la mesure où, pendant la durée du présent règlement de pension, toutes les données suivantes lui ont été fournies :

1. les nom(s), prénom(s), date de naissance et sexe de l'affilié ainsi que son régime linguistique, son état civil et son numéro d'identification de la sécurité sociale ;

2. l'adresse de l'affilié ;
3. la dénomination, le siège social et le numéro B.C.E. de l'employeur, auquel l'affilié est lié par un contrat de travail, auprès de la Banque-Carrefour des Entreprises ;
4. la rémunération trimestrielle brute de l'affilié ;
5. le cas échéant, la cotisation unique additionnelle octroyée en exécution de l'article 5, § 5 de la convention collective de travail du 29 avril 2014 ;
6. toute autre information ad hoc, comme demandée ultérieurement par l'organisme de pension.

Par la suite : les modifications survenant, pendant la durée de l'affiliation, dans les données susmentionnées.

§ 5. L'organisateur a mis sur pied, à l'usage des affiliés un "helpdesk" dont la coordination a été confiée à l'a.s.b.l. SEFOCAM. Cette a.s.b.l. ne transmettra des questions à l'organisme de pension que si elle ne peut y répondre elle-même. Exceptionnellement, lorsque cela peut accélérer et faciliter considérablement le processus, le helpdesk peut inviter l'affilié à prendre contact directement avec l'organisme de pension.

CHAPITRE V. DROITS ET OBLIGATIONS DES AFFILIÉS

Article 5

§ 1. L'affilié se soumet aux dispositions de la convention collective de travail portant sur l'instauration du régime de pension sectoriel conclue le 5 juillet 2002, ainsi que des conventions collectives de travail modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social et du présent règlement de pension. Ces documents forment un tout.

§ 2. L'affilié autorise l'organisateur à souscrire sur sa vie les assurances qu'il jugerait nécessaires.

§ 3. L'affilié autorise l'organisateur à transmettre à l'organisme de pension, par le canal de l'a.s.b.l. SEFOCAM, tous les renseignements et justificatifs nécessaires pour que l'organisme de pension puisse respecter sans délai ses obligations à l'égard de l'affilié ou de son (ses) ayant(s) droit.

§ 4. L'affilié transmettra le cas échéant les informations et justificatifs manquants à l'organisme de pension par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. SEFOCAM de sorte que l'organisme de pension puisse satisfaire à ses obligations à l'égard de l'affilié ou de son (ses) ayant(s) droit.

§ 5. Si l'affilié venait à ne pas respecter une condition qui lui est imposée par le présent règlement de pension ou par la convention collective de travail du 5 juillet 2002, ainsi que par les conventions collectives de travail modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social, et à perdre de ce fait la jouissance d'un quelconque droit, l'organisateur et l'organisme de pension seront dans la même mesure déchargés de leurs obligations à l'égard de l'affilié dans le cadre de la pension complémentaire réglé par le présent règlement de pension.

CHAPITRE VI. PRESTATIONS ASSURÉES

Article 6

§ 1. L'engagement de pension a pour objectif, en complément d'une pension fixée en vertu d'une réglementation légale en matière de sécurité sociale :

- de constituer un capital (ou une rente correspondante), qui sera versé à l'"affilié" au moment de la retraite s'il est en vie ;
- de verser un capital décès à l'/aux ayant(s) droit, si l'"affilié" décède avant ou après la retraite, dans ce dernier cas, si la pension complémentaire n'a pas encore été versée à l'affilié lui-même.

§ 2. L'organisateur ne garantit que le paiement d'une cotisation fixe et ne fait aucune promesse en matière de capitalisation des cotisations. L'organisateur respectera, certes, les obligations en termes de garantie de rendement minimum, conformément aux dispositions de l'article 24 de la L.P.C.. L'organisme de pension souscrit un engagement de résultat selon lequel les cotisations versées par l'organisateur seront capitalisées au taux d'intérêt contractuel prévu dans le contrat de gestion conclu entre l'organisateur et l'organisme de pension qui, pour les cotisations versées par l'organisateur à partir du 1^{er} janvier 2017, est égal à 0,75 p.c..

§ 3. Cette capitalisation s'effectue jusqu'au jour du paiement de la pension complémentaire.

§ 4. Les capitaux susmentionnés sont majorés d'une participation aux bénéfices comme décrit dans le règlement des participations bénéficiaires figurant ci-après. Cette participation bénéficiaire est liée aux résultats du fonds à actifs dédiés auprès de l'organisme de pension. La participation bénéficiaire est allouée annuellement sous forme d'une augmentation de capital et est définitivement acquise aux affiliés. Le pourcentage d'attribution directe annuel est fixé par le comité de surveillance. Toute participation bénéficiaire non attribuée directement aux contrats, sera affectée au financement d'un fonds sectoriel collectif de participation bénéficiaire.

Règlement de participation bénéficiaire du fonds à actifs dédiés "Sefocam-Pension":

Les cotisations sont investies dans un fonds à actifs dédiés dénommé "Sefocam-Pension", composé principalement d'actifs financiers provenant de la zone euro. Chaque année, l'organisme de pension peut attribuer aux contrats une participation bénéficiaire déterminée en fonction des résultats du fonds à actifs dédiés. L'octroi de cette participation bénéficiaire est subordonné à la condition que les opérations du fonds soient rentables. La participation bénéficiaire correspond à un taux de rendement complémentaire octroyé aux contrats en vigueur au 31 décembre de l'exercice écoulé. Le taux de rendement complémentaire est égal à la différence positive entre le taux de rendement net du fonds à actifs dédiés et le taux d'intérêt garanti comme déterminé à l'article 24 de la L.P.C..

Le taux de rendement net du fonds est le résultat exprimé en pourcentage de la valeur moyenne du fonds au cours de l'exercice écoulé, de 100 p.c. des bénéfices financiers réalisés par le fonds, nets de charges financières et de prélèvements fiscaux et parafiscaux.

Les bénéfices financiers sont déterminés conformément aux règles d'évaluation et de valorisation de l'organisme de pension. Afin de lisser les performances financières réalisées par le fonds à actifs dédiés, une quotité des revenus exceptionnels (voir plus loin) pourra alimenter chaque année une réserve à laquelle l'organisateur peut prétendre l'année suivante. Une part des revenus exceptionnels pourra donc être reportée d'année en année.

Les revenus exceptionnels sont constitués des plus-values et des moins-values réalisées sur obligations et actions, des éventuels ajustements monétaires sur actifs productifs d'intérêts, ainsi que des réductions de valeur ou reprises de réductions de valeur.

La politique d'investissement du fonds à actifs dédiés a pour objectif de garantir la sécurité, le rendement et la liquidité des investissements.
Statement of Investment Principles :

L'objectif principal de la politique des risques acceptables consiste à fournir une contribution optimale à la protection des demandes de pension des affiliés. Diverses mesures visent une maîtrise des risques aussi efficace que possible et l'obtention d'un rendement suffisant pour satisfaire aux obligations de pension.

Le cadre d'investissement respectera les directives suivantes :

Directives relatives à l'allocation d'actifs

Le cadre d'investissement prévoit l'allocation d'actifs suivante :

| | Min. | Allocation d'actifs stratégique | Max |
|--|------|---------------------------------|------|
| Classe d'actifs en obligations | 85% | 95% | 100% |
| <ul style="list-style-type: none"> • Obligations d'État de la zone euro et assimilés • Obligations d'entreprise de la zone euro (rating min. BBB-) | 35% | | 75% |
| | 25% | | 65% |
| Classe d'actifs en actions | 0% | 5% | 15% |
| Actions UEM | 0% | 5% | 15% |
| Cash, liquidités et autres instruments monétaires | 0% | 0% | 20% |

Directives en matière de qualité

Le portefeuille obligataire peut être investi en obligations d'état et en obligations d'entreprise. La partie en obligations d'état sera investie en obligations ou dans d'autres titres de créances ou instruments assimilés, tous émis ou garantis par un état membre de la zone euro, par ses administrations locales ou par des institutions de droit public internationales auxquelles participent les états membres précités.

Les obligations d'entreprise doivent être libellées en euro et de qualité supérieure (Investment Grade). Dans le cas d'un downgrade, une période de transition de maximum 6 mois est admise pour l'adaptation des positions. S'agissant du portefeuille d'actions, il ne peut être investi que dans des actions cotées en bourse dans l'UEM.

Directives en matière de produits dérivés

L'utilisation de produits dérivés n'est pas autorisée.

Directives en matière de concentration

La limite de concentration est scindée en une limite distincte pour les corporates et les governments. En fonction du rating, une exposition maximale de X p.c. du portefeuille est autorisée en fonction de l'émetteur, soit la somme des obligations (valeur notionnelle) pour une entité publique et la somme des obligations (valeur notionnelle) et des actions (valeur de marché) pour une entreprise. Le tableau suivant indique la limite par rating sous la forme d'un pourcentage maximal :

| Limite de concentration | Government | Corporate |
|-------------------------|------------|-----------|
| AAA | 20% | 10% |
| AA | 15% | 7,5% |
| Belgique | 30% | |
| A | 10% | 5% |
| BBB | 5% | 2,5% |
| Non IG | 2,5% | 0% |
| NR | 5% | 2,5% |

Il convient de remarquer que le double de la limite de concentration AA est autorisé pour le marché intérieur belge.

Directives en matière de durée

Le cadre vise à terme à harmoniser la durée du portefeuille obligataire avec celle du passif (obligations de pension), tout en prenant les circonstances actuelles sur les marchés financiers en considération. La target duration est évaluée annuellement et éventuellement revue.

Directives en matière d'investissements éthiques

Le portefeuille doit tenir compte du "Corporate Social Responsibility framework" en n'autorisant pas les investissements dans des entreprises figurant sur la "weapons black list".

Dérogations

Des dérogations aux directives précitées sont possibles dans une certaine mesure afin de permettre au portefeuille de répondre à des opportunités concrètes ou de mieux protéger le portefeuille des risques actuels du marché. Le cadre d'investissement est une directive. La mission de l'organisme de pension est notamment d'accroître ou de garantir le rendement au bénéfice des organisateurs et des affiliés.

L'organisme de pension s'engage dans tous les cas à agir dans l'intérêt des organisateurs et des affiliés et à faire preuve de la vigilance nécessaire pour limiter toute perte éventuelle. L'organisme de pension s'engage à demander le conseil du comité de surveillance préalablement à la prise de décision de déroger aux directives précitées.

Le rendement financier de la période écoulée est évalué à chaque réunion du comité de surveillance à la lumière de l'obligation de l'organisateur de garantir le rendement minimum comme prévu à l'article 24 de la L.P.C..

CHAPITRE VII. PAIEMENT DES PENSIONS COMPLÉMENTAIRES

Article 7

Tous les formulaires mentionnés dans ce chapitre peuvent être obtenus auprès du helpdesk de l'a.s.b.l. SEFOCAM, Boulevard de la Woluwe 46/7 à 1200 Bruxelles, numéro de téléphone 00.32.2.761.00.70. ou peuvent être téléchargés via le site Internet www.sefocam.be.

Section 1. Paiement en cas de retraite à l'âge légal de la pension (anticipée)

Article 8

§ 1. Le capital (ou la rente correspondante) est payé lors de la prise effective par l'affilié de sa pension de retraite légale (anticipée) conformément aux dispositions légales en la matière ou de sa pension de retraite légale au plus tôt lorsqu'il atteint l'âge légal de la pension.

§ 2. Le capital au moment de la retraite est égal au montant figurant sur le compte individuel de l'affilié à ce moment, résultant de la capitalisation des cotisations versées en faveur de l'affilié et de la participation bénéficiaire attribuée, en tenant compte des sommes consommées. Le cas échéant, ce montant est revu à la hausse afin de garantir le rendement minimum, conformément à l'article 24 de la L.P.C..

§ 3. Au plus tard trois mois avant que l'affilié atteigne l'âge de la pension légale ou lorsque l'a.s.b.l. SEFOCAM est informée de la date de la pension de retraite légale anticipée, l'affilié reçoit, par le biais de l'a.s.b.l. SEFOCAM, un courrier de l'organisateur mentionnant le montant de ses réserves acquises au sein du régime de pension sectoriel social ainsi que les formalités à remplir dans le cadre du paiement de sa pension complémentaire.

§ 4. Pour procéder au paiement de la pension complémentaire, l'affilié doit remettre :

- en cas de prise de la pension de retraite légale au plus tôt à l'âge de la pension légale, le formulaire de déclaration S1 A (pension légale) ; ou
- en cas de prise de la pension légale anticipée, le formulaire de déclaration S1 B (pension anticipée),

dûment et correctement complété et accompagné des annexes mentionnées ci-après, à l'a.s.b.l. SEFOCAM :

- une copie de la notification de la décision concernant l'attribution de la date de pension (remise par le Service fédéral des pensions) ;
- une copie recto/verso de la carte d'identité de l'affilié.

Le formulaire de déclaration S1 A (pension légale) doit en outre être accompagné des annexes suivantes :

- une ou plusieurs attestations indiquant l'activité de l'affilié au cours d'une période de référence de 3 ans précédant la date de la pension légale :
- ou une ou plusieurs attestations d'emploi indiquant les dates de début et de fin de l'emploi, le cas échéant avec mention complémentaire des prestations réduites à la suite d'une prise de crédit-temps ;

- et/ou une attestation de chômage indiquant qu'il s'agit d'un chômeur involontaire qui n'a pas refusé d'emploi et/ou de formation et que le chômage en question ne relève pas du régime du chômage avec complément d'entreprise (RCC) ;

- et/ou une attestation émanant de l'ONEm, du service de chômage, du VDAB, d'Actiris ou du Forem précisant qu'il s'agit d'un régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC), l'affilié étant resté en disponibilité adaptée sur le marché du travail au cours des trois dernières années précédant la retraite légale, de manière ininterrompue, 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 de l'incapacité de travail et si celle-ci est la conséquence d'une maladie (professionnelle) ou d'un accident (de travail).

§ 5. Si nécessaire le droit de demander la pension complémentaire s'éteint, conformément à l'article 55 de la L.P.C., après 5 ans pour les réclamations résultant de ou relatives à la pension complémentaire ou la gestion de celle-ci. Le délai de 5 ans commence à courir le jour suivant la date à laquelle le bénéficiaire prend connaissance ou aurait raisonnablement dû être informé de l'existence de la pension complémentaire, de sa qualité de bénéficiaire et de l'incident qui donne lieu à la réclamation.

En cas de force majeure empêchant d'agir dans le délai, celui-ci sera suspendu. Faute de demande de pension dans le délai précité, l'avantage est transféré au fonds de financement. Si aussi la pension complémentaire ne peut pas être payée dans le délai prescrit pour des raisons non liées à l'organisme de pension, l'organisateur ou l'a.s.b.l. SEFOCAM, l'avantage est versé au fonds de financement.

Section 2. Paiement en cas de cessation de toute forme de travail autorisé dans le secteur en plus de la retraite

Article 9

§ 1. Cette procédure, conformément à la mesure transitoire prévue à l'article 63/6 de la L.P.C., ne s'applique plus qu'à l'affilié qui a pris sa pension de retraite légale (anticipée) avant 2016 et a réalisé depuis lors, de manière ininterrompue, des prestations de travail chez un employeur visé à l'article 2.6.. Ces prestations de travail autorisées en complément de la pension de retraite

légale (anticipée) doivent commencer avant 2016. Dans ce cas, la pension complémentaire n'est payée qu'au moment de l'arrêt de ce travail autorisé.

§ 2. A partir du moment où l'arrêt de ce travail autorisé est constaté par le biais des flux DMFA, l'affilié reçoit, par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. SEFOCAM, un courrier mentionnant le montant de ses réserves acquises au sein du régime de pension sectoriel social ainsi que les formalités à remplir dans le cadre du paiement de la pension complémentaire.

§ 3. Le capital au moment de l'arrêt du travail autorisé tel que mentionné ci-avant est égal au montant figurant sur le compte individuel de l'affilié auprès de l'organisme de pension à ce moment, résultant de la capitalisation des cotisations versées en faveur de l'affilié et de la participation bénéficiaire attribuée, en tenant compte des sommes consommées. Le cas échéant, ce montant est revu à la hausse afin de garantir le rendement minimum, conformément à l'article 24 de la L.P.C..

§ 4. Pour procéder au paiement de la pension complémentaire, l'affilié doit envoyer à l'a.s.b.l. SEFOCAM le formulaire de déclaration S1 C dûment et correctement complété et accompagné des annexes mentionnées ci-après :

- une copie de la notification de la décision concernant l'attribution de la date de pension (remise par le Service fédéral des pensions) ;
- une copie recto/verso de la carte d'identité de l'affilié ;
- une attestation d'emploi indiquant les dates de début et de fin de l'occupation dans le cadre du travail autorisé en plus de la retraite.

§ 5. Si nécessaire le droit de demander la pension complémentaire s'éteint, conformément à l'article 55 de la L.P.C., après 5 ans pour les réclamations résultant de ou relatives à la pension complémentaire ou la gestion de celle-ci. Le délai de 5 ans commence à courir le jour suivant la date à laquelle le bénéficiaire prend connaissance ou aurait raisonnablement dû être informé de l'existence de la pension complémentaire, de sa qualité de bénéficiaire et de l'incident qui donne lieu à la réclamation. En cas de force majeure empêchant d'agir dans le délai, celui-ci sera suspendu. Faute de demande de pension dans le délai précité, l'avantage est transféré au fonds de financement.

Si aussi la pension complémentaire ne peut pas être payée dans le délai prescrit pour des raisons non liées à l'organisme de pension, l'organisateur ou l'a.s.b.l. SEFOCAM, l'avantage est versé au fonds de financement.

Section 3. Paiement en cas de chômage avec complément d'entreprise

Article 10

§ 1. Si un affilié est mis au chômage avec complément d'entreprise, il peut encore (le cas échéant, à l'issue de la période couverte par l'indemnité compensatoire de licenciement), demander sa pension complémentaire de manière anticipée (à savoir avant d'avoir atteint l'âge légal de la pension) s'il respecte les mesures transitoires prévues à l'article 63/3 de la L.P.C. ou à l'article 63/2 de la L.P.C., comme décrit à l'article 2.15. du présent règlement de pension :

- dès l'âge de 60 ans :
- si son contrat de travail a été résilié au plus tôt à l'âge de 55 ans en vue d'entrer dans le régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) dans le cadre d'un plan de restructuration établi et communiqué aux ministres régional et fédéral de l'Emploi avant le 1^{er} octobre 2015 ; ou
- s'il est né avant le 1^{er} janvier 1959 ;
- dès l'âge de 61 ans s'il est né avant le 1^{er} janvier 1960 ;
- dès l'âge de 62 ans s'il est né avant le 1^{er} janvier 1961 ;
- dès l'âge de 63 ans s'il est né avant le 1^{er} janvier 1962.

§ 2. Si l'affilié mis au chômage avec complément d'entreprise ne demande pas sa pension complémentaire de manière anticipée conformément au § 1 ci-dessus, sa pension complémentaire est payée au moment de la prise effective de sa pension légale à partir de l'âge légal de la pension.

§ 3. Le capital lors de la prise anticipée conformément au § 1 de cet article est égal au montant figurant sur le compte individuel de l'affilié auprès de l'organisme de pension à ce moment, résultant de la capitalisation des cotisations versées en faveur de l'affilié et de la participation bénéficiaire attribuée, en tenant compte des sommes consommées. Le cas échéant, ce montant est revu à la hausse afin de garantir le rendement minimum, conformément à l'article 24 de la L.P.C..

§ 4. Mensuellement, l'organisateur informe l'a.s.b.l. SEFOCAM de l'existence des nouveaux dossiers chômage avec complément d'entreprise dans son secteur. L'a.s.b.l. SEFOCAM rédige, le cas échéant, un courrier aux affiliés concernés mentionnant la possibilité de réclamer la pension complémentaire dans le cadre du chômage avec complément d'entreprise.

§ 5. Pour bénéficier du paiement de la pension complémentaire dans le cadre du chômage avec complément d'entreprise, l'affilié doit envoyer à l'a.s.b.l. SEFOCAM le formulaire de déclaration S2 dûment et correctement complété et accompagné des annexes mentionnées ci-après :

- une copie du C4-RCC (C4 - prépension temps plein) ou du C4DRS-RCC (C4DRS - prépension temps plein) remis par l'employeur ;
- une copie recto/verso de la carte d'identité de l'affilié.

§ 6. Si nécessaire le droit de demander la pension complémentaire s'éteint, conformément à l'article 55 de la L.P.C., après 5 ans pour les réclamations résultant de ou relatives à la pension complémentaire ou la gestion de celle-ci. Le délai de 5 ans commence à courir le jour suivant la date à laquelle le bénéficiaire prend connaissance ou aurait raisonnablement dû être informé de l'existence de la pension complémentaire, de sa qualité de bénéficiaire et de l'incident qui donne lieu à la réclamation.

En cas de force majeure empêchant d'agir dans le délai, celui-ci sera suspendu. Faute de demande de pension dans le délai précité, l'avantage est transféré au fonds de financement. Si aussi la pension complémentaire ne peut pas être payée dans le délai prescrit pour des raisons non liées à l'organisme de pension, l'organisateur ou l'a.s.b.l. SEFOCAM, l'avantage est versé au fonds de financement.

Section 4. Paiement en cas de décès

Article 11

§ 1. Si l'affilié décède et qu'il n'a pas encore reçu sa pension complémentaire ou une partie de celle-ci, la pension complémentaire sera égale aux réserves acquises de l'affilié à ce moment et sera attribuée à son(ses) ayant(s) droit suivant l'ordre défini ci-dessous :

1. au profit de son/sa conjoint(e) à condition que les intéressés :
 - ne soient pas divorcés (ou en instance de divorce) ;
 - ne soient pas judiciairement séparés de corps (ou en instance judiciaire de séparation de corps) ;
2. à défaut, au profit de son partenaire cohabitant légal (au sens des articles 1475 à 1479 du Code civil) ;
3. à défaut, au profit d'une (d') autre(s) personne(s) physique(s) que l'affilié a désignée(s) à l'organisme de pension au moyen d'une lettre recommandée. Aussi bien pour l'organisme de pension que pour l'affilié, la lettre recommandée en question vaut comme preuve de la désignation. L'affilié peut en tout temps révoquer cette désignation au moyen d'une nouvelle lettre recommandée. Si l'affilié devait se marier ou s'il souscrivait un contrat de cohabitation légale avec son/sa partenaire après cette désignation de sorte qu'il existe donc une personne comme décrit au point 1. ci-dessus, cette désignation est considérée comme définitivement révoquée ;
4. à défaut, au profit de son/ses enfants ou de leurs ayants droit, par subrogation, en parts égales ;
5. à défaut, au profit de ses parents, en parts égales ;
6. en cas de décès de l'un ou des deux parents, les frères et sœurs remplacent par subrogation le(s) parent(s) défunt(s) ;
7. à défaut, au profit de l'(des) autre(s) héritier(s) légal (légaux) et donc pas à la succession de l'affilié, à l'exception de l'état ;
8. à défaut des bénéficiaires susmentionnés, l'avantage est versé au fonds de financement.

§ 2. Conformément à l'article 55 de la L.P.C., le droit de demander la pension complémentaire s'éteint après 5 ans pour les réclamations résultant de ou relatives à la pension complémentaire ou la gestion de celle-ci. Le délai de 5 ans commence à courir le jour suivant la date à laquelle le bénéficiaire prend connaissance ou aurait raisonnablement dû être informé de l'existence de la pension complémentaire, de sa qualité de bénéficiaire et de l'incident qui donne lieu à la réclamation. En cas de force majeure empêchant d'agir dans

le délai, celui-ci sera suspendu. Faute de demande de pension dans le délai précité, l'avantage est transféré au fonds de financement.

§ 3. Après avoir été informé de la date de décès, l'organisateur adressera un courrier par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. SEFOCAM 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. Pour recevoir une pension complémentaire, le veuf ou la veuve ou le partenaire cohabitant légal doit envoyer à l'a.s.b.l. SEFOCAM le formulaire de déclaration S3 A dûment et correctement complété et accompagné des annexes mentionnées ci-après :

- une copie de l'acte de décès de l'affilié ;
- une copie recto/verso de la carte d'identité de l'ayant droit.

§ 5. Pour recevoir une pension complémentaire, l'(les) ayant(s) droit - autre que le veuf, la veuve ou le partenaire cohabitant légal - doi(ven)t envoyer à l'a.s.b.l. SEFOCAM le formulaire de déclaration S3 B dûment et correctement complété et accompagné des annexes ci-après :

- une copie de l'acte de décès de l'affilié ;
- une copie recto/verso de la carte d'identité de l'ayant droit ;
- une copie de l'acte de notoriété ou de l'acte de succession établie par le notaire ou le Service Public Fédéral Finances complétée par la confirmation écrite du notaire qu'il n'y a pas des héritiers qui ont renoncé à la succession ;
- une attestation de compte bancaire bloqué (seulement si l'ayant droit est mineur).

§ 6. Chaque ayant droit est tenu de transmettre à l'a.s.b.l. SEFOCAM le formulaire de déclaration S3 B.

CHAPITRE VIII. MODALITÉS DE PAIEMENT

Article 12

§ 1. Afin que l'organisme de pension puisse effectivement procéder au paiement de la pension complémentaire, il doit disposer des données salariales concernant toute la durée d'affiliation au régime de pension sectoriel.

§ 2. L'affilié ou l'ayant droit, recevra un acompte dans les 5 jours ouvrables après que l'organisme de pension a reçu les documents nécessaires et les modalités de choix, comme décrit respectivement à aux articles 8 à 11 et aux articles 13 à 14, sur la base des données salariales disponibles au moment de la demande.

§ 3. Le solde éventuel de la pension complémentaire sera payé dans le mois de septembre de l'année qui suit la date à laquelle la demande a été effectuée.

CHAPITRE IX. FORME DE PAIEMENT

Article 13

L'affilié ou le cas échéant son/ses ayant(s) droit peu(ven)t choisir entre :

1. soit un paiement unique en capital ;
2. soit une conversion en rente viagère annuelle.

Article 14

§ 1. Une conversion n'est toutefois pas possible lorsque le montant annuel de la rente de départ ne dépasse pas 500 EUR bruts. Ce montant est indexé suivant les dispositions de la loi du 2 août 1971, instaurant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation des traitements, salaires, pensions, cotisations et subventions à charge du trésor public, de certaines prestations sociales, des limites de rémunération à prendre en considération pour le calcul de certaines cotisations de sécurité sociale des travailleurs, ainsi que des obligations imposées en matière sociale aux travailleurs indépendants.

§ 2. Le droit à la conversion du capital en rente est repris dans le courrier que l'affilié ou, le cas échéant, son/ses ayant(s) droit reço(i)ven)t en cas de prédécès par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. SEFOCAM, comme mentionné au chapitre VII.

§ 3. Si l'affilié n'a pas notifié de demande en ce sens à l'organisme de pension dans le mois à partir de la notification susmentionnée, il est censé avoir opté pour le paiement du capital unique. L'(les) ayant(s) droit de l'avantage en cas de décès indiquera(ont), le cas échéant, son/leur choix pour un paiement en rente sur la demande de paiement de l'avantage, à défaut de quoi il(s) sera (seront) censé(s) avoir opté pour le paiement du capital unique.

CHAPITRE X. COMBINAISON D'ASSURANCE

Article 15

La couverture des deux risques, comme stipulé à l'article 6 ci-avant, est réalisée par la conclusion d'une assurance vie du type capital différé avec contre-assurance de la réserve, garantissant un capital vie qui échoit à la date d'échéance, d'une part, et un capital décès qui est payable immédiatement au décès de l'affilié, d'autre part. Le capital décès couvert par cette assurance correspond aux réserves acquises de l'affilié, constituées au moment du décès.

CHAPITRE XI. COTISATIONS

Article 16

§ 1. Tous les frais nécessaires à la garantie des avantages décrits à l'article 6 ci-avant sont entièrement à charge de l'organisateur. Cette cotisation nette s'élève par affilié actif à 1,92 p.c. de la rémunération annuelle brute de celui-ci.

§ 2. Cette cotisation est fixée en vertu de l'article 5 de la convention collective de travail du 20 décembre 2016 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social.

§ 3. Au moins mensuellement, l'organisateur versera la cotisation nette à l'organisme de pension.

§ 4. Les frais de gestion de 4,5 p.c. redevables en application de l'article 5, § 3 de la convention collective de travail du 20 décembre 2016 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social, seront payés par l'organisateur en même temps que la cotisation redevable visée à l'article 16, § 1.

§ 5. La cotisation O.N.S.S. spéciale de 8,86 p.c. redevable sur la cotisation nette de 1,92 p.c. visée à l'article 5, § 4 de la convention collective de travail du 20 décembre 2016 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social conclu en Sous-commission paritaire pour le commerce du métal, sera atteinte auprès de l'Office national de sécurité sociale en augmentant la

cotisation de pension de 0,17 p.c. et sera déduite par l'O.N.S.S. à la source. Par conséquent, il n'est pas nécessaire de déclarer séparément la cotisation spéciale de 8,86 p.c. puisque la déclaration se fera sous le code cotisation 825 type "0" pour la cotisation de pension globale de 2,27 p.c..

CHAPITRE XII. RÉSERVES ACQUISES ET PRESTATIONS ACQUISES

Article 17

§ 1. Conformément à l'article 17 de la L.P.C., un affilié doit avoir été affilié pendant au moins une période interrompue ou non d'un an au présent régime de pension, avant de pouvoir prétendre aux réserves et prestations acquises.

§ 2. Si ce délai minimum d'affiliation n'est pas atteint au moment de la sortie de l'affilié, le cas échéant, les mois d'affiliation aux régimes de pension sectoriels sociaux ci-après sont ajoutés, afin de déterminer si le délai minimal d'affiliation de 12 mois est respecté ou non.

Affiliations au :

- régime de pension sectoriel social de la Commission paritaire des entreprises de garage (C.P. 112) ;
- régime de pension sectoriel social de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie (S.C.P. 149.02) ;
- régime de pension sectoriel social de la Sous-commission paritaire pour la récupération de métaux (S.C.P. 142.01) ;
- régime de pension sectoriel social de la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux (S.C.P. 149.03).

§ 3. Au niveau de l'acquisition des réserves, la conséquence est la suivante :

- S'il est question d'un délai d'affiliation total d'au moins 12 mois, interrompus ou non, les droits latents que l'intéressé possède - c'est-à-dire les droits et les réserves qui correspondent à un délai d'affiliation de moins de 12 mois - dans le cadre des régimes de pension sectoriels respectifs sont quand même acquis à l'affilié. Cela a aussi pour conséquence qu'en cas de ré-affiliation de l'affilié à l'un des 5 régimes de pension sectoriels, il dispose déjà à ce moment des droits acquis, de sorte qu'il n'est plus

nécessaire de répondre de nouveau à une période d'affiliation d'au moins 12 mois.

- S'il n'est pas question d'un délai d'affiliation total d'au moins 12 mois, interrompus ou non, les réserves formées à ce moment seront versées dans le fonds de financement. Si toutefois l'affilié devait ultérieurement à nouveau adhérer au présent régime de pension, la réserve constituée dans le chef de l'affilié au moment de la sortie sera retirée du fonds de financement pour être de nouveau affectée à l'affilié concerné. Si l'affilié devait à nouveau sortir, cette procédure se répéterait si la durée totale de l'affiliation de l'intéressé ne dépasse pas 12 mois. L'affilié conserve le cas échéant ses droits latents dans le cadre des 5 régimes de pension sectoriels.

§ 4. Si au moment de sa sortie, l'affilié dispose de réserves acquises dans le cadre du présent régime de pension sectoriel, l'organisateur est alors tenu de régler les déficits à l'égard de la garantie de rendement minimum comme visé à l'article 24 de la L.P.C..

CHAPITRE XIII. PROCÉDURE EN CAS DE SORTIE

Article 18

§ 1. En cas de sortie d'un affilié, l'organisateur, par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. SEFOCAM, en informe l'organisme de pension de façon électronique. Cette communication se fera au minimum quatre fois par an.

§ 2. Au plus tard 30 jours après cette notification, l'organisme de pension, par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. SEFOCAM, communiquera par écrit à la personne sortante concernée le montant des réserves et prestations acquises, le maintien de la couverture décès et le type de couverture ainsi que les options possibles énumérées ci-dessous.

§ 3. L'affilié concerné 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 en matière d'utilisation de ses réserves de pension acquises, éventuellement complétées jusqu'aux minima garantis en exécution de l'article 24 de la L.P.C. :

1. Transférer les réserves acquises à l'organisme de pension :

- soit du nouvel employeur avec lequel il a signé un contrat de travail, s'il est affilié à l'engagement de pension de cet employeur ;

- soit du nouvel organisateur d'un régime de pension sectoriel auquel ressortit l'employeur avec qui il a signé un contrat de travail, s'il est affilié à l'engagement de pension de cet organisateur ;

2. Transférer les réserves acquises à un organisme de pension qui répartit le bénéfice total entre les affiliés, proportionnellement à leurs réserves et limite les frais suivant les règles définies par le Roi ;

3. Laisser les réserves acquises à l'organisme de pension et maintenir l'engagement de pension sans modification (bien entendu sans autre paiement de prime) avec maintien de la couverture décès égale aux réserves acquises ;

4. Laisser les réserves acquises à l'organisme de pension et poursuivre le paiement des primes par l'intermédiaire du nouvel employeur :

- uniquement s'il a été affilié durant au moins 42 mois auprès d'un ou de plusieurs des régimes de pension sectoriels sociaux énumérés à l'article 18, § 2 ;

- uniquement s'il n'existe aucun engagement de pension chez le nouvel employeur ;

- les primes versées ne peuvent excéder 1 500 EUR par an (montant non indexé).

Si l'affilié a choisi cet option, l'organisme de pension entrera par la présente en relation directe avec le nouvel employeur du travailleur ayant quitté le régime.

§ 4. Lorsque l'affilié laisse expirer le délai précité de 30 jours, il est censé avoir opté pour la possibilité visée à l'article 18, § 3, 3.. A l'expiration de ce délai, l'affilié peut toutefois solliciter en tout temps le transfert de ses réserves à un organisme de pension tel que décrit à l'article 18, § 3, 1. 2. ou 4. ci-avant.

§ 5. L'organisme de pension veillera à ce que le choix fait par l'affilié soit réalisé dans les 30 jours suivants. La réserve acquise à transférer du choix visé à l'article 18, § 3, 1. et 2. sera actualisée jusqu'à la date du transfert effectif, en tenant compte des bases d'inventaire déposées par l'organisme de pension auprès de l'Autorité des Services et Marchés Financiers.

§ 6. Lorsqu'un ancien affilié qui a choisi l'une des options mentionnées sous article 18, § 3, 1. ou 2. se ré-affilie au plan sectoriel, il est considéré comme un nouvel affilié.

CHAPITRE XIV. FIN DU RÉGIME DE PENSION

Article 19

En cas de cessation du régime de pension ou de liquidation d'un employeur, les affiliés concernés qui étaient affiliés depuis au moins un an au présent régime de pension, reçoivent les réserves acquises, éventuellement complétées jusqu'aux minima garantis en application de l'article 24 de la L.P.C..

CHAPITRE XV. FONDS DE FINANCEMENT

Article 20

§ 1. L'organisateur instaurera un fonds de financement. Le fonds de financement est géré par l'organisme de pension comme une réserve ma-thématique d'inventaire.

§ 2. Le fonds de financement est alimenté par les versements éventuels de l'organisateur, ainsi que par des sommes devenant disponibles en exécution des articles 6, 8, § 5, 9, § 5, 10, § 6, 11, § 2 et 17.

§ 3. En cas de liquidation d'un employeur sans que cet employeur soit repris par un autre employeur au sens de l'article 2.6., l'argent du fonds qui concerne proportionnellement les obligations de cet employeur ne sera ni entièrement ni partiellement remboursé à l'organisateur. Il sera par contre réparti entre les affiliés de cet employeur proportionnellement à leur réserve mathématique, éventuellement complété jusqu'aux minima garantis en application de l'article 24 de la L.P.C..

§ 4. En cas de cessation du présent plan de pension, l'argent du fonds ne sera ni entièrement ni partiellement remboursé à l'organisateur. Il sera par contre réparti entre tous les affiliés proportionnellement à leurs réserves acquises, éventuellement complété jusqu'aux minima garantis en application de l'article 24 de la L.P.C..

CHAPITRE XVI. COMITÉ DE SURVEILLANCE

Article 21

§ 1. Conformément à l'article 41, § 2 de la L.P.C., un comité de surveillance a été créé au sein de l'organisme de pension, composé pour moitié de membres représentant le personnel en faveur duquel le présent engagement de pension a été instauré et pour moitié d'employeurs.

§ 2. Ce comité de surveillance veille à la bonne exécution de l'engagement de pension par l'organisme de pension et ce dernier lui fait parvenir annuellement le rapport de transparence avant de le mettre à la disposition de l'organisateur.

§ 3. En outre, le comité de surveillance décide annuellement du pourcentage de participation bénéficiaire, réalisé dans le fonds à actifs dédiés, à verser à l'affilié.

CHAPITRE XVII. RAPPORT DE TRANSPARENCE

Article 22

§ 1. Sous le nom de "rapport de transparence" l'organisme de pension, ou tout autre tiers s'il est décidé par l'organisateur de confier une partie de la gestion à un sous-traitant, rédigera un rapport annuel sur sa gestion de l'engagement de pension et - après consultation du comité de surveillance - le mettra à disposition de l'organisateur qui le communiquera aux affiliés sur simple requête de leur pArticle

§ 2. Le rapport concerne les éléments suivants :

- le mode de financement de l'engagement de pension et les modifications structurelles dans ce financement ;
- la stratégie d'investissement à long et court terme et la mesure dans laquelle sont pris en compte les aspects sociaux, éthiques et environnementaux ;
- le rendement des placements ;
- la structure des frais ;
- le cas échéant, la participation bénéficiaire ;

- les bases techniques de la tarification ainsi que la mesure dans laquelle et la durée pendant laquelle les bases techniques sont garanties ;
- la méthode applicable en cas de modification du taux d'intérêt pour le calcul de la garantie de rendement minimum conformément à l'article 24 de la L.P.C. (à savoir la méthode verticale ou horizontale) ;
- le niveau actuel de financement de la garantie de rendement minimum visée à l'article 24 de la L.P.C..

CHAPITRE XVIII. INFORMATION ANNUELLE AUX AFFILIÉS : LA FICHE DE PENSION

Article 23

§ 1. Chaque année (novembre - décembre), l'organisme de pension enverra une fiche de pension aux affiliés actifs et aux affiliés sortis qui disposent de réserves acquises, à l'exclusion des rentiers et des affiliés qui ont déjà reçu un acompte sur leur pension complémentaire tel que visé à l'article 12, § 2.

§ 2. Cette fiche de pension est établie conformément aux dispositions de l'article 26 de la L.P.C..

§ 3. La dernière fiche de pension disponible est aussi mise à la disposition de l'affilié en ligne et ceci dans un environnement protégé. La consultation est uniquement possible à travers un accès attribué au site Internet de l'a.s.b.l. SEFOCAM : www.sefocam.be.

CHAPITRE XIX. DROIT DE MODIFICATION

Article 24

§ 1. Ce règlement de pension est conclu en exécution de l'article 6 de la convention collective de travail du 20 décembre 2016 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social. Il est dès lors indissociable de la convention collective de travail précitée.

§ 2. Par conséquent, ce règlement de pension ne peut être modifié et/ou annulé que si cette convention collective de travail est également modifiée et/ou annulée.

CHAPITRE XX. NON-PAIEMENT DES PRIMES

Article 25

§ 1. Toutes les primes qui sont ou qui seront à acquitter en exécution du présent régime de pension (y compris dans le cadre de la convention de gestion conclue entre l'organisme de pension et l'organisateur, explicitant les services qui incombent à l'organisme de pension) devront être acquittées mensuellement par l'organisateur. Elles constituent un tout pour l'ensemble des risques assurés et pour l'ensemble des affiliés.

§ 2. En cas de non-paiement des primes par l'organisateur, celui-ci sera mis en demeure par l'organisme de pension au moyen d'une lettre recommandée.

§ 3. Cette mise en demeure, sommant l'organisateur de payer et attirant son attention sur les conséquences du non-paiement, est envoyée au plus tôt 30 jours après l'échéance de la prime impayée. Si, pour quelque raison que ce soit, cette mise en demeure n'était pas envoyée à l'organisateur, chaque affilié serait informé du non-paiement au plus tard trois mois après l'échéance des primes.

§ 4. En cas de cessation de paiement des primes pour l'ensemble des contrats du présent régime de pension, ces contrats seront libérés conformément à l'article 2.20.. Ils restent soumis à ce règlement de pension et continuent à participer aux bénéfices. La créance de l'organisme de pension pour non-paiement des cotisations par l'organisateur, est prescrite trois ans après la date à laquelle les cotisations sont devenues exigibles.

§ 5. Les contrats pourront toutefois être rachetés afin de transférer leur valeur de rachat à une autre entreprise agréée. Toutefois, cette décision doit être prise par convention collective de travail sectorielle. L'organisateur informe les affiliés du changement d'organisme de pension et de l'éventuel transfert des réserves de pension que celui-ci entraîne, après en avoir informé l'Autorité des Services et Marchés Financiers (F.S.M.A.).

Article 26

§ 1. Toutes les parties impliquées dans le régime de pension sectoriel social ainsi que celles qui sont chargées de la gestion et de l'exploitation s'engagent à respecter la législation sur la protection de la vie privée. Elles ne pourront traiter les données personnelles, dont elles ont pris connaissance dans le cadre de la présente convention, que conformément à l'objet de cette convention. Les parties s'engagent à actualiser les données, à les corriger et à supprimer les données fausses ou superflues.

§ 2. Elles prendront les mesures techniques et organisationnelles appropriées qui sont nécessaires pour la protection des données personnelles contre la destruction illicite ou accidentelle, la perte accidentelle, la modification ou l'accès et d'autres traitements non autorisés de ces données personnelles.

§ 3. Pour ce qui concerne les données concernant la santé et les données "sensibles" au sens de la loi du 8 décembre 1992 sur la protection de la vie privée, les parties désignent les catégories de personnes qui peuvent traiter ces données, en décrivant avec précision l'aptitude des personnes qui traitent les données concernées.

Les parties tiendront à la disposition de la Commission pour la protection de la vie privée une liste des personnes ainsi désignées et veilleront à ce que ces personnes soient tenues de prendre en compte le caractère confidentiel des données concernées en vertu d'une disposition légale, statutaire ou contractuelle équivalente.

§ 4. Les parties mettront en œuvre les moyens nécessaires au respect des engagements pris en vertu de cet article de sorte que soit exclu tout usage pour d'autres buts ou par d'autres personnes que celles qui sont compétentes pour traiter les données sensibles et les données concernant la santé. Vu que les infractions à la législation sur la protection de la vie privée peuvent aussi concerner des personnes qui ne sont pas parties prenantes dans cette convention mais qui peuvent invoquer la responsabilité d'une des parties, l'autre partie s'abstiendra de poursuivre la partie incriminée pour cause d'infraction à cette législation.

Article 27

§ 1. Le portail de la sécurité sociale offre aux entreprises, institutions et organisations différentes applications sécurisées par lesquelles elles peuvent s'acquitter de certaines obligations administratives de manière électronique. Pour pouvoir accéder aux services sécurisés, l'entité déclarante doit posséder un accès sécurisé.

§ 2. Les entités déclarantes associées au régime de pension complémentaire sectoriel social, particulièrement l'a.s.b.l. SEFOCAM, désignée par l'organisateur et l'organisme de pension, possèdent un accès sécurisé afin de remplir leurs obligations de déclaration au niveau de l'application DB2P dans le réseau de la sécurité sociale d'une manière fiable, traçable et sécurisée. Au niveau de l'organisateur et de l'a.s.b.l. SEFOCAM, les qualités suivantes ont été retenues :

- Entité : "Fonds de sécurité d'existence pour le commerce de métal" ;
- Représentant légal de l'entité : président du "Fonds de sécurité d'existence pour le commerce de métal" ;
- Responsable accès entité : directeur du "Fonds de sécurité d'existence pour le commerce de métal" ;
- Gestionnaire local pour la qualité de gestionnaire pensions complémentaires : coordinateur (ad interim) de l'a.s.b.l. SEFOCAM ;
- Les utilisateurs d'une application définie dans le cadre de la qualité concernée sont indiqués par le gestionnaire local ;
- Le rôle de coordinateur de sécurité est repris par le gestionnaire local pour la qualité de gestionnaire pensions complémentaires : coordinateur (ad interim) de l'a.s.b.l. SEFOCAM.

§ 3. L'organisateur - actuellement connu comme organisateur sectoriel auprès de la F.S.M.A. - use de son droit de satisfaire lui-même aux obligations de déclaration du régime de pension et habilite le gestionnaire local pour la qualité de gestionnaire pensions complémentaires à le faire. Ce gestionnaire local assure ainsi la déclaration du régime ainsi que la mise à jour des données.

La déclaration du régime permet à l'organisme de pension de déclarer qu'il est impliqué dans la mise en œuvre de l'engagement conformément aux dispositions reprises dans la convention collective de travail du 5 juillet 2002, ainsi que dans les conventions collectives de travail modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social. La mise à jour de la déclaration du régime doit se faire dans les 90 jours calendrier suivant la modification qui nécessite la mise à jour du régime.

§ 4. Toutes les autres déclarations relèvent de la responsabilité de l'organisme de pension et doivent être effectuées par celui-ci dans les délais légaux et conventionnels.

§ 5. L'organisme de pension octroie un mandat au gestionnaire local pour la qualité de gestionnaire pensions complémentaires afin de consulter les déclarations relatives aux modèles définis.

CHAPITRE XXIII. ENTRÉE EN VIGUEUR

Article 28

§ 1. Le règlement de pension qui était annexé à la convention collective de travail du 9 octobre 2015, est abrogé à partir du 1^{er} janvier 2017. Le présent règlement de pension entre en vigueur le 1^{er} janvier 2017 et est conclu pour une durée indéterminée. Son existence est toutefois liée à celle de la convention collective de travail du 20 décembre 2016 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social.

§ 2. Le présent règlement de pension peut uniquement être modifié par voie de convention collective de travail, en tenant compte des modalités prévues à l'article 13 de la convention collective de travail du 20 décembre 2016 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social.

ANNEXE 2

Annexe 2 à la convention collective de travail du 20 décembre 2016, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal, modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social

RÈGLEMENT DE SOLIDARITÉ SECTORIEL EN VERTU DE L'ARTICLE 8 DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 20 DÉCEMBRE 2016 MODIFIANT ET COORDONNANT LE RÉGIME DE PENSION SECTORIEL SOCIAL.

CHAPITRE I. OBJET

Article 1

§ 1. Le présent règlement de solidarité sectoriel est établi en exécution de l'article 8 de la convention collective de travail du 20 décembre 2016 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social.

§ 2. Ce règlement définit les droits et obligations de l'organisateur, de l'organisme de solidarité, des employeurs qui relèvent de la sous-commission paritaire précitée, des affiliés et de leurs ayants droit. Il fixe outre les conditions d'affiliation ainsi que les règles d'exécution de l'engagement de solidarité.

§ 3. Ce règlement de solidarité vise à adapter le règlement de solidarité annexé à la convention collective de travail du 9 octobre 2015 aux évolutions légales et réglementaires qui se sont produites depuis lors.

§ 4. Conformément à l'article 10, § 1 de la L.P.C. (voir article 2.15. ci-après), l'engagement de solidarité vise également à faire bénéficier le régime de pension sectoriel du statut particulier défini à l'article 1762, 4^obis du Code des taxes assimilées au timbre et à l'article 10 de la loi du 26 juillet 1996 visant à promouvoir l'emploi et à préserver la compétitivité. Cet engagement de solidarité fait partie intégrante du régime de pension sectoriel social.

Article 2

1. L'engagement de solidarité

L'engagement des prestations définies par le présent règlement de solidarité, pris par l'organisateur (voir 2.2. ci-après) en faveur des affiliés (voir 2.7. ci-après) et/ou de leurs ayants droit. L'engagement de solidarité est à considérer comme une couverture complémentaire ou comme un risque accessoire vis-à-vis de l'engagement de pension.

2. L'organisateur

Conformément à l'article 3, § 1, 5° de la L.P.C. (voir 2.15. ci-après), le fonds de sécurité d'existence a été désigné comme organisateur du régime de pension sectoriel et du présent régime de solidarité par les organisations représentatives représentées au sein de la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal 149.04 et ce, via la convention collective de travail du 5 juillet 2002.

3. Le comité de surveillance

Le comité créé au sein de l'organisme de solidarité (voir 2.9. ci-après), composé pour moitié de membres représentant le personnel en faveur duquel le présent engagement de solidarité a été instauré et pour moitié d'employeurs comme mentionné au point 2.5. ci-après.

4. Le rapport de transparence

Le rapport annuel rédigé par l'organisme de solidarité (voir 2.9. ci-après), relatif à sa gestion (partielle) concernant l'engagement de solidarité.

5. Les employeurs

Les employeurs visés à l'article 1 de la convention collective de travail du 5 juillet 2002, ainsi que des conventions collectives de travail modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social.

6. L'ouvrier

La personne occupée par un employeur comme visé à l'article 2.5., en exécution d'un contrat de travail, à du travail principalement manuel.

7. L'affilié

L'ouvrier qui appartient à la catégorie du personnel pour laquelle l'organisateur a instauré le plan de pension sectoriel et donc le présent engagement de solidarité, et qui remplit les conditions d'affiliation prévues dans le règlement

de solidarité. Dans la pratique il s'agit en particulier des ouvriers déclarés sous les codes travailleurs 015, 024 et 027.

8. La sortie

Par "sortie", il faut entendre :

- soit la fin d'un contrat de travail (pour une raison autre que le décès ou la retraite), pour autant qu'elle ne soit pas suivie par la conclusion d'un contrat de travail avec un autre employeur ressortissant également à la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal ;
- soit la fin de l'affiliation parce que le travailleur ne répond plus aux conditions d'affiliation du régime de pension, sans que cela coïncide avec la fin du contrat de travail pour une autre raison que le décès ou la retraite ;
- soit la fin de l'affiliation parce que l'employeur ou, en cas de changement de contrat de travail, le nouvel employeur ne ressortit plus à la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal.

9. L'organisme de solidarité

La personne morale chargée de l'exécution de l'engagement de solidarité. Ce rôle est assumé par la s.a. Belfius Assurances, abrégée "s.a. Belins", reconnue par la Banque nationale de Belgique sous le numéro 37, établie au n° 5 de l'avenue Galilée à 1210 Bruxelles et portant la marque et la dénomination commerciale Sepia.

10. La rémunération annuelle

La rémunération annuelle brute sur laquelle sont prélevées les cotisations de sécurité sociale (donc majorée de 8 p.c.).

11. Le fonds de solidarité

Le fonds collectif instauré auprès de l'organisme de solidarité dans le cadre du présent engagement de solidarité, ainsi que des engagements de solidarité respectivement pris dans le cadre des régimes de pension sectoriels sociaux de la Commission paritaire des entreprises de garage (C.P. 112), la Sous-commission paritaire pour la carrosserie (S.C.P. 149.02), la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux (S.C.P. 149.03) et la Sous-commission paritaire pour la récupération de métaux (S.C.P. 142.01). L'organisme de solidarité gère ce fonds séparément de ses autres activités.

12. La date de recalcul

La date de recalcul ou date d'échéance du présent règlement de solidarité est fixée au 1^{er} janvier.

13. La convention collective de travail du 20 décembre 2016

La convention collective de travail du 20 décembre 2016 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social.

14. Le règlement de pension

Le règlement de pension établi en exécution de l'article 6 de la convention collective de travail du 20 décembre 2016 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social.

15. L.P.C.

Loi du 28 avril 2003 (relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale, telle que publiée au Moniteur belge du 15 mai 2003, erratum Moniteur belge du 26 mai 2003 et ses arrêtés royaux d'exécution). Les notions reprises dans la suite de ce règlement doivent être conçues au sens précisé à l'article 3 (définitions) de la loi précitée. Cette loi sera dénommée "L.P.C." dans la suite de ce règlement de solidarité.

16. L'arrêté de solidarité

Arrêté royal du 14 novembre 2003 fixant les prestations de solidarité liées aux régimes de pension complémentaires sociaux (Moniteur belge du 14 novembre 2003, éd. 2, p. 55.263).

17. L'arrêté de financement

Arrêté royal du 14 novembre 2003 fixant les règles concernant le financement et la gestion de l'engagement de solidarité (Moniteur belge du 14 novembre 2003, éd. 2, p. 55.258).

18. La F.S.M.A.

L'Autorité des Services et Marchés Financiers.

19. L'a.s.b.l. SEFOCAM

Le centre de la coordination administrative et logistique des régimes de pension sectoriels des ouvriers des entreprises de garage, de la carrosserie, du commerce de métal, de la récupération de métaux et des métaux précieux.

Le siège social de l'a.s.b.l. SEFOCAM est établi à 1200 Bruxelles, Boulevard de la Woluwe 46/7.

L'a.s.b.l. SEFOCAM peut être jointe par téléphone au numéro 00.32.2.761.00.70. et par e-mail à l'adresse helpdesk@sefocam.be.

L'a.s.b.l. SEFOCAM dispose également d'un site Internet : www.sefocam.be.

20. L'a.s.b.l. SIGEDIS

SIGEDIS (données individuelles sociales) est une a.s.b.l. prestataire de service créée en vertu de l'article 12 de l'arrêté royal du 12 juin 2006.

L'a.s.b.l. a été fondée dans le contexte du Pacte de générations et s'est vu attribuer différentes missions :

- Mission dans le cadre de la collecte et du contrôle des données multi-sectorielles de carrière ;
- Mission légale dans le cadre du 2^{ème} pilier de pension ;
- Mission relative à l'identification des travailleurs dans le cadre des déclarations O.N.S.S. ;
- Mission légale concernant l'archivage des documents de travail électroniques.

21. La Banque de données 2^{ème} pilier

La Banque de données "pensions complémentaires" (DB2P) a pour but de rassembler les données des salariés, des indépendants et des fonctionnaires relatives à l'ensemble des avantages constitués en Belgique et à l'étranger dans le cadre de la pension complémentaire professionnelle.

Ses objectifs principaux sont de permettre :

- au fisc de mieux contrôler l'application de la règle des 80 p.c. et du plafond fiscal ;
- à l'Autorité des Services et Marchés Financiers (F.S.M.A.) de contrôler plus facilement la conformité des plans de pension par rapport aux règles sociales ;

- à l'O.N.S.S. et l'O.N.S.S.A.P.L. de contrôler la cotisation sociale spéciale de 8,86 p.c. et, le cas échéant, la cotisation sociale spéciale de 1,50 p.c. (appelée "cotisation Wijninckx");
- au gouvernement de disposer de statistiques fiables à propos du 2^{ème} pilier de pension;
- à SIGEDIS d'envoyer la fiche de pension si un organisateur ou un organisme de pension en fait la demande et de conclure à cette fin un contrat avec SIGEDIS, conformément à l'article 26 de la L.P.C.;
- aux affiliés de repérer d'éventuels droits de pension "dormants".

La banque de données implique des obligations tant pour l'organisateur que pour les organismes de pension et de solidarité.

Comme cet engagement de solidarité fait partie intégrante du régime de pension sectoriel, chaque terme utilisé dans ce règlement, sans être repris dans la liste des définitions ci-avant, doit être interprété selon la même acception que celle donnée par la L.P.C. ou la liste des définitions reprise à l'article 2 du règlement de pension.

CHAPITRE III. AFFILIATION

Article 3

§ 1. Le règlement de solidarité s'applique de manière contraignante à tous les ouvriers déclarés sous les codes travailleurs 015, 024 et 027, qui sont ou étaient liés aux employeurs visés à l'article 2.5., au ou après le 1^{er} janvier 2004 par un contrat de travail, quelle que soit la nature de ce contrat de travail, à l'exception de ceux mentionnés à l'article 4, § 3 de la convention collective de travail modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social du 20 décembre 2016.

§ 2. Sans préjudice de l'entrée en vigueur du 1^{er} paragraphe, le règlement de solidarité ne s'appliquera qu'à partir du 1^{er} janvier 2016 aux ouvriers qui sont ou étaient liés à un employeur qui, en vertu de l'article 5 de l'accord national 2001-2002 du 3 mai 2001, enregistré sous le numéro 58036/CO/149.04, signé en Sous-commission paritaire pour le commerce du métal, a choisi d'organiser lui-même le régime de pension et qui a obtenu à cet effet l'approbation de la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal.

§ 3. Les personnes susmentionnées sont affiliées immédiatement au présent engagement de solidarité, c'est-à-dire à partir de la date à laquelle elles remplissent les conditions d'affiliation susmentionnées. Elles restent affiliées tant qu'elles sont en service. Il existe toutefois une exception : les personnes ayant effectivement pris leur pension légale (anticipée) à partir du 1^{er} janvier 2016, mais qui ont ensuite continué ou recommencé à travailler dans le cadre d'un contrat de travail conclu avec un employeur tel que visé à l'article 2.5., ne restent ou ne sont pas affiliées au présent engagement de solidarité.

Les personnes ayant effectivement pris leur pension légale (anticipée) avant 2016 mais qui ont ensuite continué ou recommencé à travailler dans le cadre d'un contrat de travail conclu avec un employé visé à l'article 2.5. restent affiliées au présent engagement de pension si cette activité professionnelle a commencé avant le 1^{er} janvier 2016 et s'est poursuivie de manière ininterrompue.

CHAPITRE IV. DROITS ET OBLIGATIONS DE L'ORGANISATEUR

Article 4

§ 1. L'organisateur s'engage à l'égard de tous les affiliés à tout mettre en œuvre pour la bonne exécution de la convention collective de travail du 5 juillet 2002, ainsi que des conventions collectives de travail modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social.

§ 2. La cotisation due par l'organisateur en vue du financement de l'engagement de solidarité sera transférée sans tarder par l'organisateur à l'organisme de solidarité. Le transfert s'effectue au moins une fois par mois.

§ 3. Par le biais de l'a.s.b.l. SEFOCAM, l'organisateur fournira régulièrement à l'organisme de solidarité tous les renseignements nécessaires.

§ 4. L'organisme de solidarité n'est tenu à l'exécution de ses obligations que dans la mesure où, pendant la durée du présent règlement de solidarité les informations suivantes lui ont été fournies - hormis les informations qui lui auront été communiquées dans le cadre du volet de pension :

- pour chaque affilié, le nombre de jours de chômage économique tel que défini à l'article 7 ci-après ;

- pour chaque affilié, le nombre de jours d'incapacité de travail pour cause de maladie (professionnelle) et/ou d'accident (de travail) tel que défini à l'article 8 ci-après ;
- toute autre information ad hoc demandée par l'organisme de solidarité.

Par la suite : les modifications survenant, pendant la durée de l'affiliation, dans les données susmentionnées.

§ 5. L'organisateur a ouvert au profit des affiliés un "helpdesk" dont la coordination a été confiée à l'a.s.b.l. SEFOCAM. Cette a.s.b.l. ne transmettra des questions à l'organisme de solidarité que si elle ne peut y répondre elle-même.

Exceptionnellement, lorsque cela peut accélérer et faciliter considérablement le processus, le helpdesk peut inviter l'affilié à prendre contact directement avec l'organisme de solidarité.

CHAPITRE V. DROITS ET OBLIGATIONS DE L'AFFILIÉ

Article 5

§ 1. L'affilié se soumet aux dispositions de la convention collective de travail portant sur l'instauration du régime de pension sectoriel conclue le 5 juillet 2002, ainsi que des conventions collectives de travail modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social, du règlement de pension et du présent règlement de solidarité. Ces documents forment un tout.

§ 2. L'affilié autorise l'organisateur à souscrire sur sa tête les assurances qu'il jugerait nécessaires.

§ 3. L'affilié autorise l'organisateur à transmettre à l'organisme de solidarité, par le canal de l'a.s.b.l. SEFOCAM tous les renseignements et justificatifs nécessaires pour que l'organisme de solidarité puisse respecter sans délai ses obligations à l'égard de l'affilié ou de son(ses) ayant(s) droit.

§ 4. L'affilié transmettra le cas échéant les informations et justificatifs manquants à l'organisme de solidarité par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. SEFOCAM de sorte que l'organisme de solidarité puisse satisfaire à ses obligations à l'égard de l'affilié ou de son(ses) ayant(s) droit.

§ 5. Si l'affilié venait à ne pas respecter une condition qui lui est imposée par le présent règlement de solidarité ou par la convention collective de travail du 5 juillet 2002, ainsi que pour les conventions collectives de travail modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social, et à perdre de ce fait la jouissance d'un quelconque droit, l'organisateur et l'organisme de solidarité seront dans la même mesure déchargés de leurs obligations à l'égard de l'affilié dans le cadre des prestations de solidarité réglées par le présent règlement de solidarité.

CHAPITRE VI. PRESTATIONS ASSURÉES

Article 6

§ 1. Conformément à l'article 43, § 1 de la L.P.C. et à l'arrêté de solidarité, le présent règlement de solidarité a pour but de garantir les prestations de solidarité suivantes.

§ 2. Les prestations de solidarité définies aux articles 7 et 8 ci-après ne s'exécutent qu'en fonction des données de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale que l'organisateur obtient par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. SEFOCAM. Toute déclaration individuelle faite par l'affilié ne saurait être prise en considération.

§ 3. Les affiliés n'ont droit à l'exécution effective des prestations de solidarité qu'à condition que l'organisme de solidarité ait reçu les cotisations en leur faveur pour le financement de cet engagement de solidarité.

Section 1. Exonération du paiement de la prime durant les périodes de chômage économique

Article 7

§ 1. Durant les périodes de chômage temporaire de l'affilié, au sens de l'article 51 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (code type 71 dans les flux de données de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale), l'organisme de solidarité se charge de poursuivre le financement du volet pension sur base forfaitaire pendant les périodes précitées.

§ 2. Dans ce contexte, un forfait de 1,00 EUR par jour de chômage économique de l'affilié comme défini ci-dessus sera affecté à la réserve individuelle de pension de l'affilié en question.

§ 3. L'exonération du paiement de la prime est d'application quelle que soit la durée de travail stipulée dans le contrat de travail.

Section 2. Exonération du paiement de la prime durant les périodes d'incapacité de travail pour cause de maladie (professionnelle) et/ou d'accident (de travail)

Article 8

§ 1. Durant les périodes d'indemnisation dans le cadre d'une incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident, et dans le cadre d'une incapacité de travail temporaire pour cause d'accident de travail ou de maladie professionnelle de l'affilié (code types 10, 50, 60 ou 61 dans les flux de données de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale), auxquelles un affilié est confronté, l'organisme de solidarité se charge de poursuivre le financement du volet pension sur base forfaitaire durant les périodes précitées.

§ 2. Dans ce contexte, un forfait de 1,00 EUR sera affecté à la réserve individuelle de pension de l'affilié, pour chaque jour où l'affilié en question s'est trouvé dans une période définie ci-dessus.

§ 3. L'exonération du paiement de la prime est d'application quelle que soit la durée de travail stipulée dans le contrat de travail.

Section 3. Paiement d'une rente en cas de décès

Article 9

§ 1. En cas de décès d'un affilié, l'organisme de solidarité octroie au(x) bénéficiaire(s) désigné(s) dans le volet pension une indemnité sous forme de rente, à condition :

- que des cotisations aient été versées pour l'affilié durant l'année d'assurance où se situe le décès comme défini à l'article 5, § 4 de la convention collective de travail du 20 décembre 2016 ;
- que le décès de l'affilié se situe dans les 365 jours suivant la date du début de la période indemnisée d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident.

§ 2. Le capital constitutif de cette rente est de 2 000,00 EUR brut (participation bénéficiaire comprise) et sera affecté à la constitution d'une rente viagère non indexée sur la tête du ou des bénéficiaire(s).

§ 3. Toutefois, si la rente annuelle - après déduction des charges fiscales et parafiscales légales - est inférieure à 300 EUR, le capital net constitutif sera versé. Ce montant est indexé suivant les dispositions de la loi du 2 août 1971 instaurant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation des traitements, salaires, pensions, cotisations et subventions à charge du trésor public, de certaines prestations sociales, des limites de rémunération à prendre en considération pour le calcul de certaines cotisations de sécurité sociale des travailleurs, ainsi que des obligations imposées en matière sociale aux travailleurs indépendants.

CHAPITRE VII. EXÉCUTION DES PRESTATIONS ASSURÉES

Section 1. Prestations de solidarité telles que décrites aux articles 7 et 8

Article 10

§ 1. Les prestations de solidarité telles que décrites aux articles 7 et 8 du règlement de solidarité seront imputées après chaque décharge vers l'organisme de solidarité aux contrats individuels qui sont gérés au sein de cette organisme.

§ 2. Les prestations de solidarité seront capitalisées en tenant compte du taux d'intérêt contractuel qui, pour les prestations de solidarité telles que décrites aux articles 7 et 8 du règlement de solidarité à partir du 1^{er} janvier 2017, s'élève à 0,75 p.c., en partant du principe que toutes les prestations de solidarité de la période considérée seraient imputées au 1^{er} juillet relatif à l'année d'exercice.

Article 11

Si, au cours de l'année écoulée, un affilié s'est trouvé dans une des situations visées à l'article 7 ou 8 et s'il ou si son (ses) ayant(s) droit a (ont) touché l'acompte sur la pension complémentaire dans la même année, les prestations de solidarité visées à l'article 7 ou 8, et auxquelles l'intéressé peut prétendre, seront imputées sur le solde qui lui sera attribué dans le cadre de son volet de pension.

Section 2. Prestation de solidarité telle que définie à l'article 9

Article 12

§ 1. Pour pouvoir verser la prestation de solidarité comme indiqué à l'article 9 ci-dessus, il faut que le ou les bénéficiaires suive(nt) la même procédure que celle prévue pour le paiement des avantages en cas de décès dans le volet de pension.

§ 2. A la rigueur, l'organisateur réclame, par le biais de l'a.s.b.l. SEFOCAM, une attestation d'emploi auprès de l'employeur de l'affilié, tel que visé à l'article 2.5. du présent règlement de solidarité. Il doit ressortir de cette attestation que la prestation décrite à l'article 9 est assurée.

CHAPITRE VIII. BASES TECHNIQUES

Article 13

§ 1. Pour garantir les prestations de solidarité définies aux articles 7 et 8, l'organisateur souscrit un contrat d'assurance auprès de l'organisme de solidarité qui prend, en l'occurrence, un engagement de résultat.

§ 2. L'engagement de solidarité est financé conformément aux règles tarifaires utilisées par l'organisme de solidarité pour les risques concernés en tenant compte des obligations prévues par l'arrêté de financement.

Article 14

Pour garantir les prestations de solidarité définies à :

- l'article 7 et 8, une assurance temporaire d'un an est chaque fois souscrite sur la tête de chaque affilié ;
- l'article 9, une assurance temporaire de décès est souscrite par laquelle l'organisme de solidarité assure sur la tête de chaque affilié un capital constitutif pour financer le paiement d'une rente en cas de décès prématuré de l'affilié.

CHAPITRE IX. COTISATIONS

Article 15

§ 1. Toutes les dépenses requises pour assurer les prestations de solidarité visées aux articles 7, 8 et 9 sont entièrement à charge de l'organisateur.

§ 2. Cette cotisation nette s'élève à 0,09 p.c. du salaire annuel de chaque affilié. Cette cotisation est fixée en vertu de l'article 5 de la convention collective de travail du 20 décembre 2016 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social.

§ 3. L'organisateur versera tous les mois l'ensemble des cotisations à l'organisme de solidarité.

CHAPITRE X. FONDS DE SOLIDARITÉ

Article 16

§ 1. Au sein de l'organisme de solidarité, un fonds de solidarité est créé, dénommé le fonds de solidarité SEFOCAM.

§ 2. Les cotisations pour l'engagement de solidarité ainsi que les cotisations versées par les organisateurs respectifs des engagements de solidarité dans le cadre des régimes de pension sectoriels de la Commission paritaire des entreprises de garage (C.P. 112), la Sous-commission paritaire pour la carrosserie (S.C.P. 149.02), la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux (S.C.P. 149.03) et la Sous-commission paritaire pour la récupération de métaux (S.C.P. 142.01), seront versées dans ce fonds de solidarité.

§ 3. Le fonds de solidarité est géré par l'organisme de solidarité en dehors de ses autres activités comme une réserve mathématique d'inventaire.

§ 4. L'organisme de solidarité s'engage, en plus des bases tarifaires, à répartir et à attribuer intégralement, sous forme de participation bénéficiaire, le bénéfice réalisé provenant des assurances et des placements dans certains actifs désignés à cette fin. Ces actifs sont séparés des autres actifs de l'organisme de solidarité et constituent un fonds à actifs dédiés. Toutefois, l'octroi du rendement du fonds est subordonné à la condition que les opérations du fonds soient rentables.

§ 5. Il est tenu un inventaire de la composition du fonds comportant tous les éléments du patrimoine du fonds. Cet inventaire est établi chaque jour où a lieu une modification de la composition du fonds. De plus, le règlement de participation bénéficiaire ci-après a été élaboré.

Règlement de participation bénéficiaire du fonds à actifs dédiés "Sefocam-Solidarité" :

Les cotisations sont investies dans un fonds à actifs dédiés "Sefocam-Solidarité", composé principalement d'actifs financiers provenant de la zone euro.

Suivant les résultats de ce fonds à actifs dédiés, l'organisme de solidarité répartira chaque année intégralement les bénéfices éventuels. En dehors du régime de pension, il n'existe pas de réserves acquises individuelles dans le régime de solidarité. Un éventuel résultat positif au cours d'un exercice bien précis ne peut par conséquent être attribué aux contrats individuels.

L'obligation de répartition intégrale des bénéfices implique donc, dans le cadre du régime de solidarité, que le résultat reste intégralement dans le régime de solidarité et soit consacré au financement de ses obligations.

Cette participation aux bénéfices n'est octroyée que si les opérations du fonds sont rentables.

Afin de lisser les performances financières réalisées par le fonds à actifs dédiés, une quotité des revenus exceptionnels (voir plus loin) pourra alimenter chaque année une réserve à laquelle l'organisateur peut prétendre l'année suivante. Une part des revenus exceptionnels pourra donc être reportée d'année en année. Les revenus exceptionnels sont constitués des plus-values et des moins-values réalisées sur obligations et actions, des éventuels ajustements monétaires sur actifs productifs d'intérêts, ainsi que des réductions de valeur ou reprises de réductions de valeur.

La politique d'investissement du fonds à actifs dédiés a pour but de garantir la sécurité, le rendement et la liquidité des investissements. On tient compte dans ce cadre d'une diversification efficace et d'une dispersion des investissements.

§ 6. L'organisme de solidarité établit un rapport financier annuel permettant de vérifier si la part des bénéfices attribués aux contrats et si les placements

effectués sont conformes aux dispositions du règlement de participation bénéficiaire. Ce rapport est tenu à la disposition du comité de surveillance.

§ 7. Le fonds de solidarité ne peut être débité que pour payer les primes d'assurances couvrant les risques en question et les frais liés à ces engagements de solidarité.

§ 8. En cas de liquidation d'un employeur, les sommes du fonds de solidarité proportionnelles aux obligations de cet employeur ne seront restituées à l'organisateur ni en tout ni en partie. Elles seront par contre affectées au financement des prestations de solidarité en faveur des autres affiliés.

§ 9. En cas de cessation de cet engagement de solidarité, l'argent encore présent dans le fonds de solidarité après règlement des sinistres en cours ne sera pas reversé à l'organisateur. Cet argent sera par contre transféré vers le fonds de financement conservé par l'organisateur dans le cadre du régime de pension.

§ 10. En cas de cessation du régime de pension sectoriel, les sommes du fonds ne seront restituées ni en tout ni en partie à l'organisateur mais seront partagées entre tous ceux qui, au moment même où il y est mis un terme, sont affiliés depuis au moins un an ; ce partage serait proportionnel à la réserve acquise par chacun d'entre eux dans le cadre du régime de pension, majorée le cas échéant jusqu'à ce que les sommes minimales, garanties en application de l'article 24 de la L.P.C., soient atteintes.

§ 11. Aucune indemnité et aucune perte de participation bénéficiaire ne seront ni imputées aux affiliés, ni déduites des réserves acquises au moment du transfert.

CHAPITRE XI. COMITÉ DE SURVEILLANCE

Article 17

§ 1. Un comité de surveillance a été créé au sein de l'organisme de solidarité, composé pour moitié de membres représentant le personnel en faveur duquel le présent engagement de solidarité a été instauré et pour moitié d'employeurs.

§ 2. Ce comité de surveillance veille à la bonne exécution de l'engagement de solidarité par l'organisme de solidarité qui prendra soin de consulter d'abord ce comité à propos de :

- la stratégie d'investissement à long et à court terme et la mesure dans laquelle sont pris en compte les aspects sociaux, éthiques et environnementaux ;
- le rendement des placements ;
- la structure des frais ;
- le cas échéant, la participation bénéficiaire.

CHAPITRE XII. RAPPORT DE TRANSPARENCE

Article 18

§ 1. Sous le nom "rapport de transparence", l'organisme de solidarité rédigera un rapport annuel relatif à sa gestion (partielle) de l'engagement de solidarité et - après consultation du comité de surveillance - le mettra à disposition de l'organisateur qui le communiquera aux affiliés sur simple requête de leur part.

§ 2. Le rapport abordera les aspects suivants :

- le mode de financement de l'engagement de solidarité et les modifications structurelles dans ce financement ;
- la stratégie d'investissement à long et court terme et la mesure dans laquelle sont pris en compte les aspects sociaux, éthiques et environnementaux ;
- le rendement des placements ;
- la structure des frais ;
- le cas échéant, la participation bénéficiaire ;
- les bases techniques de la tarification ainsi que la mesure dans laquelle et la durée pendant laquelle les bases techniques de la tarification sont garanties.

CHAPITRE XIII. INFORMATIONS DESTINÉES AUX AFFILIÉS

Article 19

§ 1. L'organisme de solidarité avisera les affiliés, au moins une fois par an, des prestations de solidarité auxquelles ils avaient droit pour l'année d'assurance considérée.

§ 2. Ces données figurent sur la fiche de pension que l'organisme de pension (qui est aussi l'organisme de solidarité) est tenu de fournir chaque année aux affiliés, en vertu de l'article 23 du règlement de pension.

§ 3. Les informations suivantes seront donc incorporées dans la fiche de pension en ce qui concerne les prestations de solidarité :

1. La somme du nombre de jours assimilés retenus en cas de chômage temporaire pour cause économique et en cas d'incapacité de travail pour cause de maladie (professionnelle) et/ou d'accident (de travail) ;
2. Le montant forfaitaire attribué par jour assimilé, soit 1,00 EUR ;
3. Le montant net attribué avant capitalisation du volet de solidarité au volet de pension au cours de l'année de référence, soit le total des jours assimilés retenus multiplié par le montant forfaitaire de 1,00 EUR.

§ 4. La dernière fiche de pension disponible - qui reprend également les prestations de solidarité - est mise à la disposition de l'affilié en ligne et ceci dans un environnement sécurisé. Cette consultation ne peut être effectuée qu'après avoir reçu un login sur le site web de l'a.s.b.l. SEFOCAM : www.sefocam.be.

§ 5. L'organisme de solidarité tiendra le texte du règlement de solidarité à la disposition des affiliés qui pourront l'obtenir sur simple demande.

CHAPITRE XIV. FISCALITÉ

Article 20

L'organisme de solidarité gère ledit engagement de solidarité de façon différenciée de sorte que, pour chaque affilié ou son/ses ayant(s) droit, l'application du régime spécifique en matière d'impôt sur les revenus et de taxes assimilées au timbre est garantie tant en ce qui concerne le traitement des cotisations que des prestations.

CHAPITRE XV. DROIT DE MODIFICATION

Article 21

§ 1. Cet engagement de solidarité est souscrit en exécution de l'article 8 de la convention collective de travail du 20 décembre 2016 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social et est donc indissociable de cette dernière.

§ 2. En conséquence, si et dans la mesure où la convention collective de travail était modifiée ou supprimée, l'engagement de solidarité le serait aussi.

§ 3. Le cas échéant, l'organisateur avisera les affiliés ainsi que la F.S.M.A. du changement d'organisme de solidarité.

CHAPITRE XVI. DÉFAUT DE PAIEMENT DES COTISATIONS

Article 22

§ 1. Toutes les cotisations qui sont ou qui seront à acquitter en exécution du présent régime de solidarité (y compris dans le cadre de la convention de gestion conclue entre l'organisme de solidarité et l'organisateur, explicitant les services qui incombent à l'organisme de solidarité) devront être acquittées par l'organisateur aux échéances fixées. Elles constituent un tout pour l'ensemble des risques assurés et pour l'ensemble des affiliés.

§ 2. En cas de non-paiement des cotisations par l'organisateur, celui-ci sera mis en demeure par l'organisme de solidarité au moyen d'un pli recommandé.

§ 3. Cette mise en demeure, sommant l'organisateur de payer et attirant son attention sur les conséquences du non-paiement, est envoyée au plus tôt 30

jours après l'échéance de la cotisation impayée. Si cette mise en demeure n'était pas expédiée pour quelque raison que ce soit, chaque affilié serait avisé du défaut de paiement des cotisations, au plus tard trois mois après leur échéance.

§ 4. Si le paiement des cotisations s'arrête pour l'ensemble des contrats du régime de pension sectoriel, les affiliés seront privés de leur droit aux prestations de solidarité. En pareil cas s'appliqueront les modalités du dernier alinéa de l'article 16 du présent règlement de solidarité.

CHAPITRE XVII. LA PROTECTION DE LA VIE PRIVÉE

Article 23

§ 1. Toutes les parties impliquées dans le régime de pension sectoriel social ainsi que celles qui sont chargées de la gestion et de l'exploitation s'engagent à respecter la législation sur la protection de la vie privée. Elles ne pourront traiter les données personnelles, dont elles ont pris connaissance dans le cadre de la présente convention, que conformément à l'objet de cette convention. Les parties s'engagent à actualiser les données, à les corriger et à supprimer les données fausses ou superflues.

§ 2. Elles prendront les mesures techniques et organisationnelles appropriées pour protéger les données personnelles contre la destruction illicite ou accidentelle, la perte accidentelle, la modification ou l'accès et d'autres traitements non autorisés, de ces données personnelles.

§ 3. Pour ce qui concerne les données médicales et celles "sensibles" au sens de la loi du 8 décembre 1992 sur la protection de la vie privée, les parties désignent les catégories de personnes qui peuvent traiter ces données, en précisant rigoureusement la qualité de celles-ci par rapport aux données à traiter.

Les parties tiendront la liste de ces personnes à la disposition de la Commission pour la protection de la vie privée et veilleront à ce que ces personnes soient tenues de respecter la confidentialité de ces données par une disposition légale, statutaire ou contractuelle équivalente.

§ 4. Les parties mettront en œuvre les moyens nécessaires au respect des engagements pris en vertu de cet article afin d'exclure tout usage à des fins

autres ou par des personnes autres que celles qui sont compétentes pour traiter les données sensibles ou se rapportant à la santé.

Vu que les infractions à la législation sur la protection de la vie privée peuvent aussi concerner des personnes qui ne sont pas parties prenantes dans cette convention mais qui peuvent invoquer la responsabilité d'une des parties, l'autre partie s'abstiendra de poursuivre la partie incriminée pour cause d'infraction à cette législation.

CHAPITRE XVIII. DB2P

Article 24

§ 1. Le portail de la sécurité sociale offre aux entreprises, institutions et organisations différentes applications sécurisées par lesquelles elles peuvent s'acquitter de certaines obligations de manière électronique. Pour accéder aux services sécurisés, l'entité déclarante doit disposer d'un accès sécurisé.

§ 2. Les entités déclarantes au régime de pension sectoriel social, particulièrement l'a.s.b.l. SEFOCAM, désignée par l'organisateur et l'organisme de solidarité, possèdent un accès sécurisé afin de remplir leurs obligations de déclaration au niveau de l'application DB2P dans le réseau de la sécurité sociale de manière fiable, traçable et sécurisée. Au niveau de l'organisateur et de l'a.s.b.l. SEFOCAM, les qualités suivantes ont été retenues :

Entité : "Fonds de sécurité d'existence pour le commerce de métal" ;

Représentant légal de l'entité : président du "Fonds de sécurité d'existence pour le commerce de métal" ;

Responsable accès entité : directeur du "Fonds de sécurité d'existence pour le commerce de métal" ;

Gestionnaire local pour la qualité de gestionnaire pensions complémentaires : coordinateur (ad interim) de l'a.s.b.l. SEFOCAM ;

Les utilisateurs d'une application définie dans la qualité concernée sont indiqués par le gestionnaire local ;

Le rôle de coordinateur de sécurité est repris par le gestionnaire local pour la qualité de gestionnaire pensions complémentaires : coordinateur (ad interim) de l'a.s.b.l. SEFOCAM.

§ 3. L'organisateur - actuellement connu comme organisateur sectoriel auprès de la F.S.M.A. - use de son droit de satisfaire lui-même aux obligations de déclaration du régime de solidarité et habilite le gestionnaire local pour la qualité de gestionnaire pensions complémentaires à le faire. Ce gestionnaire local assure ainsi la déclaration du régime ainsi que la mise à jour des données.

La déclaration du régime permet à l'organisme de solidarité de déclarer qu'il est impliqué dans la mise en œuvre des engagements conformément aux dispositions reprises dans la convention collective de travail du 5 juillet 2002, ainsi que dans les conventions collectives de travail modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social. La mise à jour de la déclaration du régime doit se faire dans les 90 jours calendrier suivant la modification qui nécessite la mise à jour du régime.

§ 4. Toutes les autres déclarations relèvent de la responsabilité de l'organisme de solidarité et doivent être effectuées par celui-ci dans les délais légaux et conventionnels.

§ 5. L'organisme de solidarité octroie un mandat au gestionnaire local pour la qualité de gestionnaire pensions complémentaires afin de consulter les déclarations relatives aux modèles définis.

CHAPITRE XIX. OBLIGATIONS VIS-À-VIS DE LA BANQUE NATIONALE DE BELGIQUE

Article 25

§ 1. L'organisme de solidarité établit en fin d'année un compte de résultats et le bilan de l'actif et du passif du fonds de solidarité et transmet ces documents à la Banque nationale de Belgique dans le mois qui suit leur approbation.

§ 2. Les actifs du fonds de solidarité doivent être investis et évalués conformément aux règles applicables aux institutions de prévoyance, en exécution de la loi du 13 mars 2016 relative au statut et au contrôle des entreprises d'assurance et de réassurance. Un relevé détaillé de ces valeurs devra accompagner le bilan (visé au premier alinéa) qui sera transmis à la Banque nationale de Belgique.

§ 3. L'organisme de solidarité désignera un actuaireremplissant les conditions de l'arrêté royal du 22 novembre 1994 portant exécution de l'article 40bis de la loi du 9 juillet 1975 relative au contrôle des entreprises d'assurances, qui définit les conditions à remplir par les actuaires.

§ 4. L'actuaire désigné émettra chaque année un avis à propos du financement, du compte de résultats et du bilan visé au premier alinéa. Dans cet avis, il donnera aussi son appréciation à propos des suppléments. Cet avis sera adressé au comité de surveillance.

CHAPITRE XX. PLAN DE REDRESSEMENT

Article 26

§ 1. En cas de déficit, l'organisateur devra soumettre à la F.S.M.A. un plan détaillé des mesures qu'il compte prendre pour rétablir l'équilibre; ces mesures peuvent se traduire par un versement supplémentaire ou par une réduction des prestations.

§ 2. Ce plan de redressement est à transmettre à la F.S.M.A. dans les délais qu'elle a fixés.

§ 3. Si l'actuaire désigné indique dans son avis l'année suivante que ce plan de redressement n'a pas permis de rééquilibrer les finances du fonds de solidarité, l'organisateur proposera un nouveau plan de redressement qu'il devra transmettre également à la F.S.M.A. dans les délais qu'elle a fixés.

§ 4. Si l'actuaire désigné indique dans son avis l'année suivante que ce nouveau plan de redressement n'a pas non plus permis de rééquilibrer les finances du fonds de solidarité, l'organisateur demandera à la F.S.M.A. d'imposer un plan de redressement.

§ 5. Toute liquidation éventuelle du fonds de solidarité se fera selon les modalités du dernier alinéa de l'article 16 de ce règlement de solidarité.

CHAPITRE XXI. ENTRÉE EN VIGUEUR

Article 27

§ 1. Le règlement de solidarité qui était annexé à la convention collective de travail du 9 octobre 2015 est abrogé à partir du 1^{er} janvier 2017. Le présent règlement de solidarité prend effet au 1^{er} janvier 2017 pour une durée indéterminée. Son existence est toutefois liée à l'existence de la convention collective de travail du 20 décembre 2016 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social.

§ 2. Le présent règlement de solidarité peut uniquement être modifié par voie de convention collective de travail, en tenant compte des modalités prévues à l'article 13 de la convention collective de travail du 20 décembre 2016 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel.

C.C.T. : 09/10/15 A.R. : 11/12/16 M.B. : 05/10/17

Dépôt : 10/11/15
Date d'enregistrement : 03/03/16
Numéro d'enregistrement : 131935/CO/149.04
Publication d'enregistrement dans le M.B. : 15/03/16

1. Contenu :

- Possibilité, pour les entreprises qui avaient déjà leur propre régime de pension, de transposer les efforts sectoriels dans le régime d'entreprise.
- Prévoir conditions et modalités.

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

CAO : 29/04/14 KB : 10/04/15 BS : 20/05/15

3. Durée :

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

Convention collective de travail du 9 octobre 2015

MODIFICATION ET COORDINATION DES CONDITIONS D'EXCLUSION

Restriction du champ d'application de la convention collective de travail du 9 octobre 2015, modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social.

TABLES DES MATIERES

CHAPITRES

1. Champ d'application
2. Objet
3. Conditions
4. Informations
5. Procédure en cas de non-paiement des primes ou en cas de suppression du régime de pension d'entreprise
6. Procédure
7. Implications financières du régime de pension sectoriel
8. Date d'effet et abrogation

CHAPITRE I. - CHAMP D'APPLICATION

Article 1

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

§2 Sont exclus du champ d'application de la présente convention les employeurs établis hors de la Belgique dont les travailleurs sont détachés en Belgique au sens des dispositions du titre II du règlement (CEE) n° 1408/71 du Conseil.

§3 Par ouvriers, il faut entendre les ouvriers et les ouvrières.

Article 2

En exécution de l'article 33 §3 des statuts du « Fonds social pour le Commerce de métal » coordonnés par la convention collective de travail du 9 octobre 2015, la présente convention a pour objet d'explicitier les conditions à remplir par :

- le régime de pension d'entreprise même ;
- la convention collective de travail ou l'accord collectif pour que la cotisation augmentée de 2,10 pour cent du salaire annuel brut des ouvriers sur lequel les retenues de la sécurité sociale sont opérées, visée par l'article précité, puisse être affectée dans le cadre d'un régime de pension d'entreprise, au lieu de l'être dans le cadre du régime de pension sectoriel social instauré par la convention collective de travail du 5 juillet 2002.

Section 1. – Convention collective de travail ou accord collectif initial(e)

Article 3

L'existence de la convention collective de travail ou de l'accord collectif doit être antérieure au 31 décembre 2000 et l'accord des partenaires sociaux de l'entreprise à propos du régime de pension d'entreprise doit y figurer.

Section 2. – Convention collective de travail d'augmentation

Article 4

La convention collective de travail dans laquelle les partenaires sociaux ont opté, au niveau de l'entreprise, pour que l'augmentation de la cotisation égale à 0,30 pour cent soit utilisée pour financer les droits de pension individuels en vertu du régime de pension d'entreprise approuvé par la Sous-Commission paritaire.

Section 3. – Le régime de pension d'entreprise.

Article 5

Au 1^{er} janvier 2002 au plus tard, le régime de pension d'entreprise doit remplir au moins les critères suivants :

1. Conditions d'affiliation

§1 Tous les ouvriers déclarés sous les codes travailleurs 015, 024 et 027, qui sont ou étaient sous contrat de travail au ou après le 1^{er} janvier 2002 chez un employeur, quelle que soit la nature de ce contrat de travail, doivent être affiliés au régime de pension d'entreprise.

§2 Cela implique entre autres que :

- les ouvriers qui sont occupés ou ont été occupés en vertu d'un contrat de travail à durée déterminée doivent s'affilier ;
- l'affiliation se fait immédiatement au moment de la conclusion du contrat de travail, ce qui signifie qu'elle ne peut être reportée après un âge déterminé, par exemple le 25^{ème} anniversaire de l'affilié.

§3 Les catégories suivantes ne doivent pas être affiliées au plan de pension d'entreprise :

- les personnes occupées via un contrat de travail d'étudiant ;
- les personnes occupées via un contrat de travail intérimaire, comme stipulé dans le chapitre II de la loi du 24 juillet 1987 relative au travail temporaire, au travail intérimaire et à la mise à disposition de travailleurs pour des utilisateurs ;
- les apprentis ;
- les personnes occupées via un contrat de travail conclu dans le cadre d'un programme de formation, de promotion et de reconversion soutenu par les pouvoirs publics.

2. Formule d'assurance

La cotisation ne peut servir de prime d'assurance que dans le cadre d'une assurance «à capital différé avec contre-assurance de la réserve».

3. Financement

Le régime de pension d'entreprise approuvé par la Sous-Commission paritaire doit être financé, à partir du 1^{er} janvier 2016, par une cotisation, à charge de l'employeur qui organise ce régime de pension d'entreprise, comme prévu à l'article 33 §3 des statuts du « Fonds social pour le Commerce de métal » coordonnés par la convention collective de travail du 9 octobre 2015, d'au moins 2,10 pour cent du salaire annuel brut des ouvriers soumis aux retenues d'O.N.S.S.

CHAPITRE IV. - INFORMATION

Article 6

§1 L'employeur est tenu de transmettre au moins une fois l'an au président de la Sous-Commission paritaire la liste des affiliés au régime de pension d'entreprise qui répondent aux critères d'affiliation précités.

§2 En outre, l'employeur précité avisera le président de la Sous-Commission paritaire de tout remaniement du régime de pension d'entreprise, en lui adressant dans les deux mois, à dater du remaniement, une copie des changements apportés au règlement de pension. L'organisme de pension qui gère le régime de pension d'entreprise est tenu à cette occasion de rédiger une attestation certifiant que le régime de pension d'entreprise répond aux critères définis dans cette convention.

§3 Enfin, sur simple requête du président de la Sous-Commission paritaire, l'employeur lui transmettra toutes les données lui permettant de (faire) vérifier si les obligations sont respectées scrupuleusement.

CHAPITRE V. - PROCÉDURE EN CAS DE NON-PAIEMENT DES PRIMES OU EN CAS DE SUPPRESSION DU RÉGIME DE PENSION D'ENTREPRISE

Article 7

Le régime de pension d'entreprise doit prévoir une procédure en cas de non-paiement des primes ; cette procédure contient au moins les éléments suivants :

- en cas de non-paiement des primes dans les 30 jours qui suivent leur échéance, l'organisme de pension adressera à l'employeur une mise en demeure par pli recommandé le sommant de s'acquitter des primes ;
- si les primes ne sont toujours pas payées dans les 60 jours qui suivent leur échéance, l'organisme de pension adressera à l'employeur une nouvelle mise en demeure par pli recommandé le sommant de s'acquitter des primes, et avisera par courrier le président de la Sous-Commission paritaire de la situation ;
- si les primes ne sont toujours pas payées dans les 90 jours qui suivent leur échéance, l'organisme de pension adressera à l'employeur une nouvelle mise en demeure par pli recommandé l'avisant que les contrats feront l'objet d'une réduction dans les trois semaines. L'organisme de pension en avisera également par courrier le président de la Sous-Commission paritaire ainsi que les affiliés au régime de pension d'entreprise.
- Si les primes dues dans le cadre du régime de pension d'entreprise restent impayées ou si le régime de pension est supprimé, l'employeur sera tenu de s'affilier au régime de pension sectoriel à partir de la date de cessation de paiement ou de suppression du régime de pension.

CHAPITRE VI. - PROCÉDURE

Article 8

§1 Si, en vertu de l'article 8 de la convention collective de travail du 9 octobre 2015 relative à l'accord national 2015 - 2016, l'on veut affecter la cotisation de 2,10 pour cent au financement du régime de pension d'entreprise approuvé par la Sous-Commission paritaire, la procédure suivante devra être utilisée :

Section 1. – Renseignements à fournir au président de la Sous-Commission paritaire

§2 Plusieurs documents doivent être adressés par pli recommandé au président de la Sous-Commission paritaire pour vérification et approbation ; ils devront lui être adressés avant le 1^{er} décembre 2015, date limite.

§3 Il s'agit notamment des documents suivants :

- la convention collective de travail dans laquelle les partenaires sociaux ont opté, au niveau de l'entreprise, pour que l'augmentation de la cotisation égale à 0,30 pour cent soit utilisée pour financer les droits de pension individuels en vertu du régime de pension d'entreprise approuvé par la Sous-Commission paritaire.
- et le nouveau règlement de pension, conforme aux critères qui découlent de cette convention collective de travail.

Section 2. – Délibération du président de la Sous-Commission paritaire

§4 Dans le mois qui suivent la production de ces documents par l'employeur, le président de la Sous-Commission paritaire lui signifiera son accord, son refus ou lui réclamera des renseignements supplémentaires.

§5 Toute requête visant l'affectation de la cotisation augmentée de 2,10 pour cent au financement du régime de pension d'entreprise approuvé par la Sous-Commission paritaire ne pourra être rejetée par le président de la Sous-Commission paritaire que si les conditions régissant cette matière et stipulées dans cette convention collective ne sont pas remplies.

§6 Dès lors, tout différend s'y rapportant, sera traité en Sous-Commission paritaire pour le commerce du métal.

CHAPITRE VII. - IMPLICATIONS FINANCIÈRES DU RÉGIME DE PENSION SECTORIEL

Article 9

Vu que l'Organisateur du régime de pension sectoriel social a choisi d'utiliser à partir du 1^{er} janvier 2016 la technique d'encaissement différencié de l'O.N.S.S.,

l'entreprise doit déclarer sous code 825 de la D.M.F.A. type '8' indiquant que l'employeur n'est pas redevable à aucune cotisation du F.S.E. afin d'alimenter le régime de pension sectoriel social. La cotisation O.N.S.S. spéciale de 8,86 pour cent devra être déclarée sous code 865.

CHAPITRE VIII. - DATE D'EFFET ET ABROGATION

Article 10

§1 La convention collective de travail du 29 avril 2014 portant restriction du champ d'application de la convention collective de travail du 29 avril 2014 conclue au sein de la Sous-Commission paritaire pour le commerce de métal (S.C.P. 149.04) modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social, enregistrée sous le numéro 122703/CO/149.04 est abrogée à partir du 1 janvier 2016.

§2 La présente convention collective de travail produit ses effets à dater du 1^{er} janvier 2016 et est conclue pour une durée indéterminée.

§3 Elle peut être dénoncée moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Sous-Commission paritaire précitée.

§4 Avant de résilier la convention collective de travail, la Sous-Commission paritaire doit prendre la décision de supprimer le régime de pension sectoriel. Cette décision ne sera valable que si elle est prise conformément aux dispositions de l'article 10, §1, 3^o L.P.C.

C.C.T. : 09/10/15

A.R. : 19/02/16

M.B. : 17/03/16

Dépôt : 30/10/15

Enregistrement : 08/12/15

Numéro d'enregistrement : 130427/CO/149.4

Publication d'enregistrement dans le M.B. : 16/12/15

1. Contenu :

1. Champ d'application
2. Cadre :
 - 2.1. Objet
 - 2.2. Procédure
3. Garantie de revenu
 - 3.1. Augmentation des salaires
 - 3.2. Fonds social
 - 3.3. Fonds de pension sectoriel
 - 3.4. Congé de carrière
 - 3.5. Système de géolocalisation
4. Sécurité d'emploi
5. Formation
 - 5.1. Procédure des plans de formation
6. Temps de travail et flexibilité
 - 6.1. Mesure visant la promotion de l'emploi
 - 6.2. Organisation du travail
 - 6.3. Flexibilité
7. Statut unique du travailleur
 - 7.1. Développement Fonds de carrière
 - 7.2. Inventarisation
8. Planification de la carrière
 - 8.1. Crédit-temps et diminution de la carrière
 - 8.2. Régime de chômage avec complément d'entreprise
9. Participation et concertation
 - 9.1. Représentation des travailleurs
10. Adaptations techniques
 - 10.1. Licenciement multiple
 - 10.2. Petit chômage
11. Projet sectoriel -2015-2016
 - 11.1. Problématique de mobilité

12. Paix sociale et durée de l'accord

12.1. Paix sociale

12.2. Durée

Annexe : primes de la Région Flamande

2. Durée :

À partir du 1^{er} janvier 2015 jusqu'au 31 décembre 2016, sauf indication contraire.

Convention collective de travail du 9 octobre 2015

ACCORD NATIONAL
2015-2016

CHAPITRE I. – CHAMP D'APPLICATION

Article 1 – Champ d'application

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

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

CHAPITRE II. – CADRE

Article 2 – Objet

La présente CCT est conclue dans le respect de la loi instaurant la marge maximale pour l'évolution du coût salarial pour les années 2015 et 2016.

Article 3 – Procédure

La présente convention collective de travail est déposée au Greffe de la Direction générale Relations Collectives de travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 7 novembre 1969 fixant les modalités de dépôt des conventions collectives de travail.

Les parties signataires demandent que la présente convention collective de travail ainsi que l'annexe soient rendues obligatoires par arrêté royal.

Article 4 – Augmentation des salaires

À partir du 1^{er} janvier 2016, tous les salaires bruts minimums sectoriels et effectifs sont augmentés de 0,5%.

Remarque

La convention collective de travail relative aux salaires horaires du 29 septembre 2011, enregistrée sous le numéro 106.726/CO/149.04 (Moniteur belge du 17 novembre 2011) et rendue obligatoire par Arrêté royal du 23 avril 2013 (Moniteur Belge du 26 juin 2013), sera adaptée dans ce sens à partir du 1 janvier 2015, et ce pour une durée indéterminée.

Article 5 – Fonds social

§ 1. A partir du 1^{er} juillet 2015, les indemnités complémentaires en cas de chômage temporaire sont portées à € 12,00 par allocation de chômage et à € 6,00 par demi-allocation de chômage.

§ 2. Les parties s'engagent à élaborer, pour le 30 novembre 2015, une série de mesures au sein du Fonds de sécurité d'existence.

- Prévoir des incitants aussi bien pour les employeurs que pour les travailleurs pour l'entrée et la formation des jeunes ;
- Promouvoir le travail acceptable pour les travailleurs âgés, entre autres par le biais du principe du parrainage ;
- Prévoir un incitant pour les travailleurs (âgés) licenciés.

Remarque

La convention collective de travail du 29 avril 2014, relative à la modification et la coordination des statuts du fonds social, enregistrée le 29 juillet 2014 sous le numéro 122701/CO/149.04, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 août 2015 (Moniteur belge du 9 septembre 2015), modifiée par la convention collective de travail du 24 juin 2015, enregistrée le 6 août 2015 sous le numéro 128528/CO/149.04, sera adaptée dans ce sens à partir du 1^{er} juillet 2015 et ce pour une durée indéterminée.

§ 3. A partir du 1^{er} janvier 2016 la technique d'encaissement différencié de l'ONSS est utilisé par laquelle la cotisation de pension pour le régime de pension complémentaire sectoriel social sera séparée de la cotisation de base destinée au fonds de sécurité d'existence.

A partir du 1^{er} janvier 2016, La cotisation de base pour le fonds social est donc fixée à 2,35 % des salaires brut non-plafonnés des ouvriers.

Remarque

La convention collective de travail relative à la cotisation de base au Fonds social du 29 avril 2014, enregistrée sous le numéro 122.702/CO/112 et rendue obligatoire le 10 avril 2015 (Moniteur belge du 20 mai 2015), sera adaptée dans ce sens à partir du 1^{er} janvier 2016 et ce pour une durée indéterminée.

La convention collective de travail du 29 avril 2014, relative aux statuts du fonds social, enregistrée sous le numéro 122.701/CO/149.04 et rendu obligatoire le 10 août 2015 (Moniteur Belge du 9 septembre 2015), et modifiée par la convention collective de travail du 24 juin 2015, enregistrée le 6 août 2015 sous le numéro 128528/CO/149.04, prévoira à partir du 1^{er} janvier 2016 une perception différenciée des cotisations et ce pour une durée indéterminée.

Article 6 – Fonds de pension sectoriel

A partir du 1^{er} janvier 2016, la cotisation de 1,8 % des rémunérations brutes des ouvriers pour le régime de pension sectoriel est portée à 2,1 %.

Remarque

La convention collective de travail du 29 avril 2014 relative à la modification et la coordination du régime de pension sectoriel, enregistrée le 29 juillet 2014 sous le numéro 122.704/CO/149.04, et rendue obligatoire par arrêté royal du 10 avril 2015 (Moniteur belge du 12 mai 2015) sera adaptée dans ce sens à partir du 1^{er} janvier 2016, et ce pour une durée indéterminée.

La convention collective de travail, relative à l'exclusion du champ d'application de la convention collective de travail du 29 avril 2014 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social, enregistrée le 29 juillet 2014 sous le numéro 122.703/CO/149.04, et rendue obligatoire par arrêté royal du 10 avril 2015 (Moniteur belge du 20 mai 2015), sera adaptée dans ce sens à partir du 1^{er} janvier 2016, et ce pour une durée indéterminée.

Article 7 – Congé de carrière

A partir du 1^{er} janvier 2016 le droit au congé de carrière de l'ouvrier est amélioré comme suit :

- droit à 1 jour de congé supplémentaire par an à partir de l'année au cours de laquelle il atteint l'âge de 50 ans
- droit à un 2^{ème} jour de congé supplémentaire par an à partir de l'année au cours de laquelle il atteint l'âge de 55 ans.

Remarque

La convention collective de travail du 29 septembre 2011 relative au congé de carrière, enregistrée le 3 novembre 2011 sous le numéro 106.729/CO/149.04 et rendu obligatoire par Arrêté royal du 20 février 2013 (Moniteur belge du 29 mai 2013) sera adaptée dans ce sens à partir du 1^{er} janvier 2016 et ce pour une durée indéterminée.

Article 8 – Système de géolocalisation

Les partenaires sociaux se sont engagés à élaborer, pour le 31 décembre 2015, un cadre sectoriel relatif au système de géolocalisation, et ce via une convention collective de travail à durée indéterminée qui fixe un certain nombre de dispositions minimales, dans le respect de la vie privée des travailleurs (conformément à la loi du 8 décembre 1992 sur la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel) et tenant compte des principes suivants :

- pour introduire un système de géolocalisation au niveau de l'entreprise, il convient de conclure une convention collective de travail à ce sujet au niveau de l'entreprise dans les entreprises avec une délégation syndicale.
- dans les entreprises sans délégation syndicale, la procédure relative à la modification du règlement de travail doit être suivie et chaque ouvrier concerné doit marquer son accord sur l'extrait du règlement de travail qui doit être repris en annexe au contrat de travail.
- l'enregistrement, le contrôle et la tenue des données de déplacement ne sont admis que si l'on respecte les principes de :
 - finalité : une ou plusieurs finalités définie(s), expressément décrite(s) et justifiées(s) ; ces objectifs ne doivent pas être en contradiction avec les dispositions de la loi susmentionnée du 8 décembre 1992 ;

- admissibilité : seulement dans un nombre limité de cas et moyennant l'accord de l'ouvrier concerné. L'accord de l'ouvrier n'est toutefois pas nécessaire lorsque toute utilisation à des fins privées du véhicule est explicitement interdite ;
- proportionnalité : se rapporte au traitement des données (suffisant, à propos et non excessif) ;
- transparence : se rapporte à l'obligation d'information de l'employeur vis-à-vis de l'intéressé et à la consultation des données par l'intéressé ;
- vie privée : se rapporte à la détermination des niveaux au sein de l'entreprise ayant accès aux données ;
- possibilité de correction : se rapporte à la détermination d'une procédure lorsque des imprécisions ou des erreurs sont relevées dans les données enregistrées. Dans cette procédure, il convient en tout état de cause de stipuler qu'une concertation doit toujours avoir lieu entre l'employeur et l'intéressé en cas d'imprécisions ou d'erreurs ;
- il convient de fixer une procédure stipulant qu'en cas de soupçon d'abus de la part de l'employeur ou de l'intéressé, une concertation entre les deux parties doit être organisée à ce sujet.

Remarque

Une convention collective de travail relative à un cadre sectoriel de système de géolocalisation sera conclue à partir du 1^{er} janvier 2016.

CHAPITRE IV.- SÉCURITÉ D'EMPLOI

Article 9

Lorsqu'il est mis fin à un contrat de travail pour force majeure médicale ou lors de licenciements individuels à partir de 55 ans, les parties recommandant à l'employeur de signaler, dès le début de la procédure, à l'ouvrier concerné qu'il peut se faire assister d'un délégué syndical et/ou d'un secrétaire syndical.

Remarque

La convention collective de travail du 4 juillet 2001 relative à la reconnaissance de la fonction représentative, enregistrée le 28 septembre 2001 sous le numéro 58.994/CO/149.04 et rendu obligatoire le 10 décembre 2002 (Moniteur Belge

du 2 avril 2003) sera adaptée en ce sens à partir du 1^{er} janvier 2016, et ce pour une durée indéterminée.

CHAPITRE V. – FORMATION

Article 10 – Procédure des plans de formation

La procédure relative aux plans de formation d'entreprise, telle que reprise à l'article 10 § 2 de la convention collective de travail du 29 avril 2014, est prolongée à partir du 1^{er} janvier 2016 et ce pour une durée indéterminée.

Remarque

La convention collective de travail du 29 avril 2014 relative à la formation, enregistrée sous le numéro 122.693/CO/149.04, rendue obligatoire le 10 avril 2015 (Moniteur Belge du 12 mai 2015), modifiée par la convention collective de travail du 29 août 2014, enregistrée sous le numéro 123.576/CO/149.04, rendue obligatoire le 10 avril 2015 (Moniteur Belge du 12 mai 2015), sera adaptée en ce sens à partir du 1^{er} janvier 2016, et ce pour une durée indéterminée.

CHAPITRE VI. – TEMPS DE TRAVAIL ET FLEXIBILITÉ

Article 11 – Mesure visant la promotion de l'emploi

En cas de restructuration ou de possibilité d'assouplissement de l'organisation du travail, les entreprises pourront promouvoir l'emploi par le biais d'une convention collective de travail en appliquant entre autres une réduction collective du temps de travail.

Pour ce faire, elles pourront utiliser les primes d'encouragement légales et décrétales existantes et transposer des augmentations salariales.

Article 12- Organisation du travail

Les ouvriers ont la possibilité, dans le cadre légal, de choisir entre la récupération ou le paiement des premières 91 heures supplémentaires par année calendrier dans le cadre d'un surcroît extraordinaire de travail (article 25 de la loi sur le travail du 16 mars 1971) ou de travaux suite à une nécessité imprévue (article 26, § 1 3^o de la loi sur le travail du 16 mars 1971).

La possibilité de déroger dans les limites du cadre légal aux 91 heures supplémentaires susmentionnées (maximum 143 heures supplémentaires), peut uniquement se faire par convention collective de travail, conclue au niveau de l'entreprise.

Remarque

La convention collective de travail du 28 mars 2014 relative à l'organisation du travail, enregistrée le 7 juillet 2014 sous le numéro 122.057/CO/149.04 et rendue obligatoire le 8 janvier 2015 (Moniteur Belge du 12 février 2015) est adaptée dans ce sens du 1^{er} juillet 2015 pour une durée indéterminée.

Article 13 – Flexibilité

Remarque

La convention collective de travail du 29 avril 2014, enregistrée sous le numéro 122.689/CO/149.04 et rendue obligatoire le 10 avril 2015 (Moniteur Belge du 12 mai 2015), est prolongée, sous la même forme, à partir du 1^{er} juillet 2015 et jusqu'au 30 juin 2017 inclus.

CHAPITRE VII. – STATUT UNIQUE DU TRAVAILLEUR

Article 14 – Développement Fonds de carrière

Le fonds sectoriel de formation, soit Educam, doit jouer un rôle dans le développement d'un trajet de carrière pour les ouvriers.

Pour le 31 décembre 2015 les partenaires sociaux conviendront, dans le respect des dispositifs et des décrets régionaux en matière de reconversion professionnelle, des dispositions quant au rôle que pourrait jouer Educam dans l'offre d'outplacement (à court terme vérifier avec quels partenaires externes il y aurait lieu de prendre des accords). A plus long terme, voir dans quelle mesure Educam peut jouer un rôle plus actif dans l'offre d'outplacement et ce dans le cadre des réserves financières existantes.

Article 15

Les parties s'engagent à poursuivre les travaux relatifs à l'inventaire des conditions de travail et de salaire des ouvriers et des employés des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal.

Elles recommandent en outre de faire une même étude comparative au niveau des entreprises.

CHAPITRE VIII. – PLANIFICATION DE LA CARRIÈRE

Article 16 – Crédit-temps et diminution de la carrière

En exécution de la convention collective de travail n°118 du Conseil national du travail du 27 avril 2015, l'âge auquel les ouvriers peuvent réduire leurs prestations de travail d'un 5e ou d'un mi-temps dans le cadre d'un emploi de fin de carrière après 35 ans de carrière ou dans un métier lourd, est porté à 55 ans pour la période 2015-2016.

La règle d'exception pour les techniciens de service pour les emplois de fin de carrière à partir de 50 ans et 28 ans de carrière, prévue à l'article 15 de l'accord national 2013-2014 est reconduite pour la durée de cet accord.

Remarque

La convention collective de travail du 29 avril 2014 relative au crédit-temps et la réduction de carrière, enregistrée sous le numéro 122.692/CO/149.04 et rendue obligatoire le 10 août 2015 (Moniteur belge du 3 septembre 2015) sera adaptée dans ce sens à partir du 1^{er} janvier 2015.

Article 17 – Régime de chômage avec complément d'entreprise

§ 1. En exécution des conventions collectives de travail numéros 115 et 116 du Conseil national du travail du 27 avril 2015 et de l'Arrêté Royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, un régime de chômage avec complément d'entreprise est instauré pour la période 2015-2016, pour les ouvriers à partir de 58 ans après 40 ans de carrière.

Remarque

Une convention collective de travail relative au régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de 58 ans après 40 ans de carrière sera élaborée en ce sens, à partir du 1^{er} janvier 2015 et jusqu'au 31 décembre 2016 inclus.

§ 2. La convention collective de travail du 29 avril 2014 relative au régime de chômage avec complément d'entreprise – métier lourd, sera remplacée à partir du 1^{er} janvier 2015 par une convention collective de travail octroyant le droit au complément d'entreprise aux ouvriers ayant 58 ans ou plus au terme de leur contrat de travail et une carrière de minimum 35 ans tout en ayant exercé un métier lourd. Dans cette même convention collective de travail l'âge est fixé à 58 ans pour la période 2015-2016 en application de l'article 3 § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail n°113 du Conseil National du travail du 27 avril 2015.

Remarque

La convention collective de travail du 29 avril 2014 concernant le régime de chômage avec complément d'entreprise métier lourd, enregistrée sous le numéro 122.696/CO/149.04 et rendue obligatoire le 10 avril 2015 (Moniteur Belge du 12 mai 2015, sera remplacée à partir du 1^{er} janvier 2015.

§ 3. En exécution des conventions collectives de travail numéros 111 et 112 du Conseil national du travail du 27 avril 2015 et de l'Arrêté Royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, un régime de chômage avec complément d'entreprise est instauré, pour la période 2015-2016, pour les ouvriers à partir de 58 ans après 33 ans de carrière, dont 20 ans dans un régime avec prestations de nuit.

Remarque

Une convention collective de travail relative au régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de 58 ans et 33 ans de carrière dont 20 ans dans un régime avec prestations de nuit, sera élaborée en ce sens, à partir du 1^{er} janvier 2015 et jusqu'au 31 décembre 2016 inclus.

§ 4. En exécution des conventions collectives de travail numéros 111 et 112 du Conseil national du travail du 27 avril 2015 et de l'Arrêté Royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, un régime de chômage avec complément d'entreprise est instauré, pour la période 2015-2016, pour les ouvriers à partir de 58 ans après 33 ans de carrière dans un métier lourd.

Remarque

Une convention collective de travail relative au régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de 58 ans après 33 ans de carrière dans un

métier lourd sera élaborée en ce sens, à partir du 1^{er} janvier 2015 et jusqu'au 31 décembre 2016 inclus.

§ 5. Le paiement des indemnités complémentaires et des cotisations patronales pour les régimes de chômage avec complément d'entreprise, tels que repris aux § 1 à 4 du présent article, est entièrement pris en charge par le Fonds de sécurité d'existence.

Remarque

La convention collective de travail du 29 avril 2014, relative à la modification et la coordination des statuts du fonds social, enregistrée le 29 juillet 2014 sous le numéro 122701/CO/149.04, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 août 2015 (Moniteur belge du 9 septembre 2015), modifiée par la convention collective de travail du 24 juin 2015, enregistrée le 6 août 2015 sous le numéro 128528/CO/149.04, sera adaptée dans ce sens à partir du 1^{er} janvier 2015 et ce pour une durée indéterminée.

§ 6. Le paiement de l'indemnité complémentaire pour le régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de 60 ans après 40 ans de carrière est entièrement pris en charge par le Fonds de sécurité d'existence.

Remarque

La convention collective de travail du 29 avril 2014, relative à la modification et la coordination des statuts du fonds social, enregistrée le 29 juillet 2014 sous le numéro 122701/CO/149.04, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 août 2015 (Moniteur belge du 9 septembre 2015), modifiée par la convention collective de travail du 24 juin 2015, enregistrée le 6 août 2015 sous le numéro 128528/CO/149.04, sera adaptée dans ce sens à partir du 1^{er} janvier 2015 et ce pour une durée indéterminée.

CHAPITRE IX. – PARTICIPATION ET CONCERTATION

Article 18 – Représentation des travailleurs

Les dispositions en matière de représentation des travailleurs, fixées à l'article 18 de l'accord national 2013-2014 sont prorogées pour la durée de l'accord national 2015-2016.

Concrètement, cela signifie que, dans les entreprises où il ne faut plus procéder au renouvellement du conseil d'entreprise, du comité de prévention et de protection au travail et/ou de la délégation syndicale suite à une diminution du nombre de travailleurs, les délégués des travailleurs qui ne sont plus

protégés ne peuvent être licenciés que si la Commission paritaire, convoquée sur initiative du Président, s'est réunie et prononcée sur le licenciement dans les 30 jours suivant la notification au Président. Cette procédure n'est pas valable en cas de licenciement pour faute grave. Le non-respect de la procédure est assimilé à un licenciement manifestement déraisonnable et, dans ce cas, l'employeur devra verser une indemnité au délégué correspondant à 17 semaines de rémunération.

CHAPITRE X.- ADAPTATIONS TECHNIQUES.

Article 19 – Licenciement multiple

Lorsque l'employeur a l'intention de procéder à un licenciement multiple, il doit obligatoirement en informer la Sous-commission paritaire.

Remarque

La convention collective de travail relative au Sécurité d'emploi sera adaptée en ce sens à partir du 1^{er} janvier 2016 et ce pour une durée indéterminée.

Article 20 – Petit chômage

En cas de mariage de l'ouvrier ou de la signature et du dépôt officiel d'un contrat de cohabitation, l'ouvrier a droit à 3 jours de petit chômage, qu'il peut choisir librement pendant la semaine au cours de laquelle se situe l'événement ou la semaine qui suit.

Remarque

La convention collective de travail du 16 juin 2011, enregistrée sous le numéro 104.835/CO/149.04 et rendue obligatoire par Arrêté royal le 18 novembre 2011 (Moniteur belge du 6 janvier 2012), sera adaptée en ce sens à partir du 1 janvier 2016 et ce pour une durée indéterminée.

CHAPITRE XI. – PROJET SECTORIEL 2015-2016

Article 21 – Problématique de la mobilité

Pendant la durée du présent accord national, les parties conviennent d'étudier, au sein d'un groupe de travail, la problématique du déplacement des ouvriers qui prestent des services à l'extérieur, en vue d'éventuellement prévoir un cadre sectoriel pour la mobilité (temps de déplacement, indemnité de mobilité,...). La mobilité devient un point important des conditions de travail

des ouvriers qui effectuent des travaux en dehors de l'entreprise (travaux immobiliers, services – réparations à des biens d'investissement).

CHAPITRE XII. – PAIX SOCIALE ET DURÉE DE L'ACCORD

Article 22 – Paix sociale

La présente convention collective de travail assure la paix sociale dans le secteur pendant toute la durée de l'accord. En conséquence, aucune revendication à caractère général ou collectif ne sera formulée, que ce soit aux niveaux national, régional ou des entreprises individuelles.

Article 23 – Durée

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée, couvrant la période du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2016 inclus, sauf précision contraire.

Les articles applicables pour une durée indéterminée peuvent être résiliés moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée au Président de la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal et aux organisations signataires.

Les articles applicables au fonds social qui sont convenus pour une durée indéterminée peuvent être résiliés moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée au Président de la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal et aux organisations signataires.

Les parties signataires déclarent que les ouvriers ressortissant à la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal et qui remplissent les conditions de domicile et d'emploi prescrites par la Région flamande, peuvent faire appel aux primes d'encouragement en vigueur dans la Région flamande, à savoir :

- Crédit-soin
- Crédit-formation
- Entreprises en difficulté ou en restructuration

C.C.T. : 27/06/17

A.R. : 31/01/18

M.B. : 22/02/18

Dépôt : 06/07/17

Date d'enregistrement : 02/08/17

Numéro d'enregistrement : 140749/CO/149.04

Publication de l'enregistrement dans le M.B. : 23/08/17

1. Contenu :

1. Champ d'application
2. Cadre
 - 2.1 Objet
 - 2.2 Procédure
3. Garantie de revenu
 - 3.1 Augmentation des salaires
 - 3.2 Enveloppe d'entreprise
 - 3.3 Fonds social
 - 3.4 Prime de fin d'année
 - 3.5 Système de géolocalisation
4. Formation
 - 4.1 Droit à la formation
 - 4.2 Plans de formation d'entreprise
 - 4.3 Groupe de travail "formation"
 - 4.4 Initiatives pour "l'arrivée"
5. Travail faisable
 - 5.1 Elaboration d'un modèle sectoriel du travail faisable
6. Travail maniable
 - 6.1 Mesure visant la promotion de l'emploi
 - 6.2 Organisation de l'emploi
 - 6.3 Flexibilité
 - 6.4 Heures supplémentaires volontaires et limite interne
7. Statut unique du travailleur
 - 7.1 Mesures augmentant l'employabilité
 - 7.2 Inventaire des conditions de travail et de salaire
8. Planification de la carrière
 - 8.1 Crédit-temps et diminution de la carrière
 - 8.2 Régime de chômage avec complément d'entreprise
9. Participation et concertation
 - 9.1 Représentation des travailleurs

9.2 Formation syndicale

10. Adaptations techniques

10.1 Congé de carrière et d'ancienneté des travailleurs à temps partiel

10.2 Congé de naissance

10.3 Eco-chèques

11. Paix sociale et durée de l'accord

11.1 Paix sociale

11.2 Durée

Annexe : primes de la Région Flamande

2. Durée :

Du 1^{er} janvier 2017 jusqu'au 31 décembre 2018, sauf indication contraire.

Convention collective de travail du 27 juin 2017

ACCORD NATIONAL 2017-2018

CHAPITRE I. – CHAMP D'APPLICATION

Article 1 – Champ d'application

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

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

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

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

CHAPITRE II. – CADRE

Article 2 – Objet

Cette convention collective de travail est conclue en tenant compte de la convention collective de travail interprofessionnelle n° 119 du 21 mars 2017 fixant la marge maximale pour l'évolution du coût salarial pour la période 2017-2018.

Article 3 – Procédure

La présente convention collective de travail est déposée au Greffe de la Direction générale Relations Collectives de travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 7 novembre 1969 fixant les modalités de dépôt des conventions collectives de travail.

Les parties signataires demandent que la présente convention collective de travail ainsi que l'annexe soient rendues obligatoires par arrêté royal.

CHAPITRE III. – GARANTIE DE REVENU

Article 4 – Augmentation des salaires

Le 1^{er} juillet 2017, tous les salaires horaires minima sectoriels sont augmentés de 1,1%. Le 1^{er} juillet 2017, tous les salaires bruts effectifs sont augmentés de 1,1%, sauf pour les entreprises où la marge est concrétisée de façon alternative par le biais d'une enveloppe d'entreprise.

Si aucune concertation d'entreprise n'est entamée au sujet de l'enveloppe ou si la concertation n'a pas débouché sur la conclusion d'une convention collective de travail avant le 30 septembre 2017, tous les salaires horaires bruts effectifs des ouvriers seront augmentés de 1,1 % au 1^{er} juillet 2017.

Article 5 – Enveloppe d'entreprise

Les entreprises peuvent au 1^{er} juillet 2017 affecter la marge salariale maximale disponible de 1,1% de la masse salariale de façon alternative par le biais d'une enveloppe d'entreprise récurrente. L'affectation de cette enveloppe peut uniquement être négociée au niveau de l'entreprise.

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

La procédure de négociation au niveau de l'entreprise concernant l'affectation du budget récurrent s'effectue en 2 étapes dans les entreprises où une délégation syndicale est instituée :

a) Préalablement, tant l'employeur que toutes les organisations syndicales représentées au sein de la délégation syndicale de l'entreprise doivent être d'accord sur l'affectation de l'enveloppe au niveau de l'entreprise.

Dans les entreprises ayant plusieurs sièges, la décision est prise au niveau du groupe. Cette décision porte non seulement sur la volonté ou non de négocier mais aussi sur le niveau auquel ces négociations seront menées.

b) S'il est décidé de procéder à une concertation en entreprise sur une affectation de l'enveloppe, cette concertation doit déboucher, au plus tard le 30 septembre 2017, sur une convention collective de travail.

Dans les entreprises sans délégation syndicale la même procédure sera suivie. Dans ce cas, l'accord de toutes les organisations syndicales représentées au sein de la commission paritaire est requis et la convention collective de travail doit être signée par toutes les organisations syndicales représentées au sein de la commission paritaire.

Remarque

La convention collective de travail relative aux salaires horaires du 9 octobre 2015, enregistrée sous le numéro 130.571/CO/149.04 et rendue obligatoire par arrêté royal du 30 août 2016 (MB 23 septembre 2016), sera adaptée dans ce sens à partir du 1^{er} juillet 2017 et ce pour une durée indéterminée.

Article 6 – Fonds social

§ 1. À partir du 1^{er} juillet 2017 une indemnité complémentaire emploi fin de carrière sera attribuée aux travailleurs âgés qui diminueront leur durée de travail dans le cadre de la cct n° 103 du 27 juin 2012 avec 1/5e ou la moitié. L'indemnité est fixée à € 30,60 pour une diminution de 1/5e et € 76,51 pour une diminution de 1/2e et est attribuée à partir de 60 ans ou 55 ans dans les conditions de la CCT n° 127 du 21 mars 2017, et ceci jusqu'au 30 juin 2019.

§ 2. A partir du 1^{er} janvier 2018, toutes les indemnités complémentaires seront indexées sur la base des indexations salariales réelles au 1^{er} février 2016 et au 1^{er} février 2017 (l'index social du mois de janvier de l'année calendrier est comparé à l'index social du mois de janvier de l'année calendrier précédente).

Par le biais de ce calcul, à savoir 0,27 % le 1^{er} février 2016 et 1,38 % le 1^{er} février 2017, les indemnités complémentaires sont indexées de 1,65 %.

De ce fait, les indemnités complémentaires sont majorées à partir du 1^{er} janvier 2018 comme suit :

- Indemnité complémentaire chômage temporaire : € 12,20 par allocation de chômage et € 6,10 par demi-allocation de chômage ;
- Indemnité complémentaire chômage complet, pour chômeurs âgés et malades âgés : € 6,28 par allocation de chômage et de maladie et € 3,14 par demi-allocation de chômage et de maladie ;
- Indemnité complémentaire maladie : € 93,46 après 60 et 120 jours et € 121,69 après une période de maladie plus longue ;
- Indemnité complémentaire fermeture : € 311,12 + € 15,68/an avec un maximum de € 1026,18 ;
- Indemnité complémentaire crédit-temps mi-temps : € 77,77 ;
- Indemnité complémentaire emploi fin de carrière : € 77,77 pour un 1/2e et de € 31,10 pour un 1/5e.

Remarque

La convention collective de travail relative à la modification et coordination des statuts du fonds social du 9 octobre 2015, enregistrée sous le numéro 130.574/CO/149.04, rendue obligatoire par arrêté royal du 12 décembre 2016 (MB 26 janvier 2017), sera adaptée en ce sens à partir du 1^{er} juillet 2017 et ce pour une durée indéterminée.

§ 3. Affectation alternative des réserves du fonds social

Les partenaires sociaux s'engagent d'utiliser un montant déterminé des réserves du fonds social pour « l'entrée » (e.a. primes d'entrée pour des groupes cibles et métiers en pénurie), la formation, « la sortie » et le travail faisable.

Le contenu spécifique est à discuter pour le 31 décembre 2017 dans les groupes de travail « formation » et « travail faisable », pour entrer en vigueur au 1^{er} janvier 2018.

Article 7 – Prime de fin d'année

A partir du 1^{er} juillet 2017 la prime de fin d'année sera attribuée au prorata, quelle que soit la façon dont il est mis fin au contrat de travail, excepté en cas de :

- Motif grave dans le chef du travailleur ;
- Démission d'un travailleur avec moins de 3 ans d'ancienneté.

Remarque

La convention collective de travail du 29 septembre 2011 relative à la prime de fin d'année, enregistrée le 3 novembre 2011 sous le numéro 106.727/CO/149.04 et rendue obligatoire par arrêté royal du 20 février 2013 (MB 6 juin 2013) sera adaptée dans ce sens à partir du 1^{er} juillet 2017 et ce pour une durée indéterminée.

Article 8 – Système de géolocalisation

Les partenaires sociaux s'engagent à élaborer, pour le 31 décembre 2017, un cadre sectoriel relatif au système de géolocalisation, et ce via une convention collective de travail à durée indéterminée qui fixe un certain nombre de dispositions minimales, dans le respect de la vie privée des travailleurs (conformément à la loi du 8 décembre 1992 sur la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel) et tenant compte des principes suivants :

- Pour introduire un système de géolocalisation au niveau de l'entreprise, il convient de conclure une convention collective de travail à ce sujet au niveau de l'entreprise dans les entreprises avec une délégation syndicale ;
- Dans les entreprises sans délégation syndicale, la procédure relative à la modification du règlement de travail doit être suivie et chaque ouvrier concerné doit marquer son accord sur l'extrait du règlement de travail qui doit être repris en annexe au contrat de travail ;
- L'enregistrement, le contrôle et la tenue des données de déplacement ne sont admis que si l'on respecte les principes de :
 - Finalité : une ou plusieurs finalités définie(s), expressément décrite(s) et justifiée(s) ; ces objectifs ne doivent pas être en contradiction avec les dispositions de la loi susmentionnée du 8 décembre 1992 ;

- **Admissibilité** : seulement dans un nombre limité de cas et moyennant l'accord de l'ouvrier concerné. L'accord de l'ouvrier n'est toutefois pas nécessaire lorsque toute utilisation à des fins privées du véhicule est explicitement interdite ;
- **Proportionnalité** : se rapporte au traitement des données (suffisant, à propos et non excessif) ;
- **Transparence** : se rapporte à l'obligation d'information de l'employeur vis-à-vis de l'intéressé et à la consultation des données par l'intéressé ;
- **Vie privée** : se rapporte à la détermination des niveaux au sein de l'entreprise ayant accès aux données ;
- **Possibilité de correction** : se rapporte à la détermination d'une procédure lorsque des imprécisions ou des erreurs sont relevées dans les données enregistrées. Dans cette procédure, il convient en tout état de cause de stipuler qu'une concertation doit toujours avoir lieu entre l'employeur et l'intéressé en cas d'imprécisions ou d'erreurs ;
- Il convient de fixer une procédure stipulant qu'en cas de soupçon d'abus de la part de l'employeur ou de l'intéressé, une concertation entre les deux parties doit être organisée à ce sujet.

Remarque

Une convention collective de travail relative à un cadre sectoriel de système de géolocalisation sera conclue à partir du 1^{er} janvier 2018.

Article 9 – Droit à la formation

À partir du 1^{er} janvier 2018, au-delà du droit collectif à la formation existant à raison de 4 heures par trimestre par ouvrier, telles que définies à l'article 9 de la cct du 9 octobre 2015 relative à la formation, un droit individuel à la formation de 1 jour par année calendrier sera attribué à chaque ouvrier.

Pour l'application de cet article, on entend par formation aussi bien la formation formelle qu'informelle, comme définies dans la loi du 5 mars 2017 sur le travail faisable et maniable.

Article 10 – Plans de formation d'entreprise

Afin de garantir une concertation de qualité sur les plans de formation d'entreprise, les discussions au niveau d'entreprise, telles que définies à l'article 10, § 1 de la cct du 9 octobre 2015 relative à la formation, doivent être entamées avant le 15 novembre de l'année calendrier précédente.

Remarque

La convention collective de travail du 9 octobre 2015 relative à la formation, enregistrée sous le numéro 131.932/CO/149.04, rendue obligatoire par arrêt royal du 14 décembre 2016 (MB 2 février 2017), sera adaptée en ce sens à partir du 1^{er} juillet 2017 et ce pour une durée indéterminée.

Article 11 – Groupe de travail « formation »

Les partenaires sociaux s'engagent à discuter la formation avant le 31 octobre 2017 dans un groupe de travail avec Educam.

Ce groupe de travail discutera entre autres les thèmes suivants : la trajectoire de croissance, des critères de formation, force exécutoire cv formation, nouvelles formes d'enseignement et besoins de formation, simplification des plans de formation, incitants pour des certains groupes cibles et formations pour les métiers en pénurie, possibilité pour des employeurs occupant du personnel de participer à la formation, mesures d'accompagnement par Educam, ...

Suite à ces discussions, une cct sera conclue pour le 30 novembre 2017.

Article 12 – Initiatives pour favoriser « l'arrivée »

Les partenaires sociaux considèrent que l'arrivée de nouveaux travailleurs dans le secteur est un enjeu important aussi bien pour les entreprises que pour le secteur.

Ainsi, les partenaires sociaux se mettent d'accord pour élaborer pour le 31 décembre 2017 des initiatives concrètes pour favoriser « l'arrivée », qui peuvent être appliquées dès le 1^{er} janvier 2018.

CHAPITRE V. – TRAVAIL FAISABLE

Article 13 – Elaboration d'un modèle sectoriel du travail faisable

Les partenaires sociaux s'engagent à continuer les efforts pour l'élaboration d'un modèle sectoriel du travail faisable.

Dans cette perspective un groupe de travail « travail faisable » est constitué qui discutera avant le 31 décembre 2017 entre autres les thèmes suivants : des initiatives pour assurer l'emploi des travailleurs âgés et l'équilibre vie privée/vie professionnelle, l'avis sur la carrière professionnelle et la formation, le travail adapté ou l'autre fonction, analyse des absences au travail, problématique des techniciens de service, ...

CHAPITRE V. – TRAVAIL MANIABLE

Article 14 – Mesure visant la promotion de l'emploi

En cas de restructuration ou de possibilité d'assouplissement de l'organisation du travail, les entreprises pourront promouvoir l'emploi par le biais d'une convention collective de travail en appliquant entre autres une réduction collective du temps de travail.

Pour ce faire, elles pourront utiliser les primes d'encouragement légales et décrétales existantes et transposer des augmentations salariales.

Article 15 – Flexibilité

Remarque

La convention collective de travail du 9 octobre 2015 relative à la flexibilité, enregistrée sous le numéro 131.927/CO/149.04 et rendue obligatoire par arrêté

royal du 6 novembre 2016 (MB 22 décembre 2016), sera prolongée, sous la même forme, à partir du 1^{er} juillet 2017 et jusqu'au 30 juin 2019 inclus.

Article 16 – Heures supplémentaires volontaires et limite interne

§ 1. Moyennant une cct d'entreprise conclue avant le 30 juin 2018 avec toutes les organisations syndicales représentées dans la délégation syndicale (ou à défaut, avec toutes les organisations syndicales représentées dans la sous-commission paritaire), le montant des heures supplémentaires volontaires peut être porté pour une période allant maximum jusqu'au 31 décembre 2018 de 100h à maximum 130h par année calendrier.

§ 2. Par dérogation au § 1, pour les techniciens de service, moyennant une cct d'entreprise conclue avant le 30 juin 2018 avec toutes les organisations syndicales représentées dans la délégation syndicale (ou à défaut, avec toutes les organisations syndicales représentées dans la sous-commission paritaire), pour une période allant maximum jusqu'au 31 décembre 2018 :

Le montant des heures supplémentaires volontaires peut être porté de 100h à maximum 130h par année calendrier ;

Les heures supplémentaires qui ne sont pas prises en compte pour la limite interne peuvent être portées de 25 h à maximum 60 h ;

La limite interne peut être portée de 143 h à maximum 200 h.

Au cours des discussions d'une cct au niveau de l'entreprise les thèmes suivants seront discutés avec la délégation syndicale/les secrétaires des organisations représentées à la sous-commission paritaire : « l'entrée », l'attribution de la classification de fonction et de la rémunération des heures supplémentaires.

§ 3. La cct d'entreprise conclue en application du § 1 et § 2, est déposée au Greffe de la Direction générale Relations Collectives de travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale et une copie de celle-ci est simultanément transmise au président de la sous-commission paritaire.

§ 4. La possibilité de porter les heures supplémentaires volontaires au niveau d'entreprise fera l'objet d'une évaluation au niveau sectoriel avant le 30 novembre 2018.

Remarque

Une convention collective en ce sens sera conclue pour une période du 1^{er} juillet 2017 jusqu'au 31 décembre 2018 inclus.

Article 17 – Epargne-carrière

Les partenaires sociaux conviennent de suivre attentivement la discussion interprofessionnelle sur l'épargne-carrière.

CHAPITRE VI. – STATUT UNIQUE DU TRAVAILLEUR

Article 18 – Mesures augmentant l'employabilité

Compte tenu de l'article 39 ter de la loi du 3 août 1978 relative aux contrats de travail, les parties s'engagent à élaborer des mesures augmentant l'employabilité dans un groupe de travail pour le 31 décembre 2018.

Article 19 – Inventaire des conditions de travail et de salaire

§ 1. Les parties s'engagent à poursuivre les travaux relatifs à l'inventaire des conditions de travail et de salaire des ouvriers et des employés des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal.

Elles recommandent en outre de faire une même étude comparative au niveau des entreprises.

§ 2. Dans le cadre de la refonte possible du paysage paritaire une étude comparée sera faite entre les conditions de travail et de salaire de la sous-commission paritaire 149.04 et celles des (sous-)commissions paritaires 112, 149.01, 149.02 et 149.03.

CHAPITRE VII. – PLANIFICATION DE LA CARRIÈRE

Article 20 – Crédit-temps et diminution de la carrière

§ 1. Pour la période du 1^{er} juillet 2017 jusqu'au 30 juin 2019 le droit au crédit-temps à mi-temps/à temps plein avec motif jusqu'à 36 mois, tel que prévu dans l'article 3 de la cct du 9 octobre 2015, peut être porté jusqu'à 51 mois moyennant une cct d'entreprise, pour le crédit-temps avec motif soins, conformément à l'article 4, § 1, a), b) et c) de la cct n° 103 du 27 juillet 2012.

§ 2. En exécution de la convention collective de travail n° 127 du Conseil national du travail du 21 mars 2017, l'âge auquel les ouvriers peuvent réduire leurs prestations de travail de 1/5e ou d'un mi-temps dans le cadre d'un emploi de fin de carrière après 35 ans de carrière ou dans un métier lourd, est porté à 55 ans pour la période 2017-2018.

Remarque

La convention collective de travail du 9 octobre 2015 relative au crédit-temps et la réduction de carrière, enregistrée sous le numéro 131.930/CO/149.04 et rendue obligatoire par arrêté royal du 11 décembre 2016 (MB 5 janvier 2017) sera adaptée dans ce sens à partir du 1^{er} janvier 2017.

Article 21 – Régime de chômage avec complément d'entreprise

§ 1. RCC 58 ou 59 ans après 40 ans de carrière

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 des conventions collectives de travail numéro 124 du Conseil national du travail du 21 mars 2017, le droit au RCC est octroyé aux ouvriers qui justifient d'une carrière de 40 ans et qui au plus tard le 31 décembre 2017 sont âgés de 58 ans ou plus ou, au plus tard le 31 décembre 2018 sont âgés de 59 ans ou plus.

En application de la convention collective de travail n° 125 du Conseil National du travail du 21 mars 2017, l'âge est fixé à 58 ans pour la période du 1^{er} janvier 2017 jusqu'au 31 décembre 2017 et à 59 ans pour la période du 1^{er} janvier 2018 jusqu'au 31 décembre 2018.

§ 2. RCC 58 ou 59 ans après 35 ans de carrière dans un métier lourd

En application de l'article 3, § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail numéro 122 du Conseil national du travail du 21 mars 2017, le droit au RCC est octroyé aux ouvriers qui ont une carrière de minimum 35 ans tout en ayant exercé un métier lourd et qui au plus tard le 31 décembre 2017 sont âgés de 58 ans ou plus, ou au plus tard le 31 décembre 2018 et sont âgés de 59 ans ou plus.

En application de la convention collective de travail n° 122 du Conseil National du travail du 21 mars 2017, l'âge est fixé à 58 ans pour la période du 1^{er} janvier

2017 jusqu'au 31 décembre 2017 et à 59 ans pour la période du 1^{er} janvier 2018 jusqu'au 31 décembre 2018.

§ 3. RCC 58 ou 58 ans après 33 ans de carrière dont 20 ans de travail de nuit

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 numéro 120 du Conseil national du travail du 21 mars 2017, le droit au RCC est octroyé aux ouvriers qui ont une carrière de 33 ans, dont 20 ans dans un régime avec prestations de nuit et qui au plus tard le 31 décembre 2017 sont âgés de 58 ans ou plus, ou au plus tard le 31 décembre 2018 sont âgés de 59 ans ou plus.

En application de la convention collective de travail n°121 du Conseil National du travail du 21 mars 2017, l'âge est fixé à 58 ans pour la période du 1^{er} janvier 2017 jusqu'au 31 décembre 2017 et à 59 ans pour la période du 1^{er} janvier 2018 jusqu'au 31 décembre 2018.

§ 4. RCC 58 ou 59 ans après 33 ans de carrière dans un métier lourd

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 numéro 120 du Conseil national du travail du 21 mars 2017, le droit au RCC est octroyé aux ouvriers qui ont une carrière de minimum 33 ans tout en ayant exercé un métier lourd et qui au plus tard le 31 décembre 2017 sont âgés de 58 ans ou plus, ou au plus tard le 31 décembre 2018 sont âgés de 59 ans ou plus.

En application de la convention collective de travail n°121 du Conseil National du travail du 21 mars 2017, l'âge est fixé à 58 ans pour la période du 1^{er} janvier 2017 jusqu'au 31 décembre 2017 et à 59 ans pour la période du 1^{er} janvier 2018 jusqu'au 31 décembre 2018.

§ 5. Dispense de disponibilité adaptée

Les ouvriers peuvent être dispensés à leur demande de l'obligation de disponibilité adaptée conformément à l'article 22, § 3 de l'arrête royal fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise du 3 mai 2007.

Remarque

Une convention collective de travail relative au régime de chômage avec complément d'entreprise sera élaborée en ce sens, à partir du 1^{er} janvier 2017 et jusqu'au 31 décembre 2018 inclus.

§ 6. Indemnités complémentaire

Le paiement des indemnités complémentaires et des cotisations patronales pour les régimes de chômage avec complément d'entreprise, tels que repris aux § 1 à 4 du présent article, est entièrement pris en charge par le fonds de sécurité d'existence.

Le paiement de l'indemnité complémentaire pour le régime de chômage avec complément d'entreprise à partir de 60 ans après 40 ans de carrière est entièrement pris en charge par le fonds de sécurité d'existence.

Remarque

La convention collective de travail du 9 octobre 2015, relative à la modification et la coordination des statuts du fonds social, enregistrée le sous le numéro 130.574/CO/149.04, rendue obligatoire par arrêté royal du 12 décembre 2016 (MB 26 janvier 2017), sera adaptée dans ce sens à partir du 1^{er} janvier 2017 et ce pour une durée indéterminée.

CHAPITRE VIII. – PARTICIPATION ET CONCERTATION

Article 22 – Représentation des travailleurs

Les dispositions en matière de représentation des travailleurs, fixées à l'article 18 de l'accord national 2015-2016 sont prorogées pour la durée de l'accord national 2017-2018.

Concrètement, cela signifie que, dans les entreprises où il ne faut plus procéder au renouvellement du conseil d'entreprise, du comité de prévention et de protection au travail et/ou de la délégation syndicale suite à une diminution du nombre de travailleurs, les délégués des travailleurs qui ne sont plus protégés ne peuvent être licenciés que si la Commission paritaire, convoquée sur initiative du Président, s'est réunie et prononcée sur le licenciement dans les 30 jours suivant la notification au Président. Cette procédure n'est pas valable en cas de licenciement pour faute grave. Le non-respect de la procédure est assimilé à un licenciement manifestement déraisonnable et, dans ce cas, l'employeur devra verser une indemnité au délégué correspondant à 17 semaines de rémunération.

Article 23 – Formation syndicale

Le délai dans lequel les organisations syndicales les plus représentatives doivent introduire chez l'employeur leur demande d'autorisation d'absence pour suivre des cours de formation syndicale sera diminué de 3 à 2 semaines.

Remarque

La convention collective du 16 juin 2011 relative à la formation syndicale, enregistrée sous le numéro 104.841/CO/149.04, rendue obligatoire par arrêté royal du 1^{er} octobre 2012 (MB 29 mars 2013), sera adaptée en ce sens à partir du 1^{er} juillet 2017 et ce pour une durée indéterminée.

CHAPITRE X. – ADAPTATIONS TECHNIQUES

Article 24 – Congé de carrière et d'ancienneté des travailleurs à temps partiel

A partir du 1^{er} janvier 2018, des travailleurs à temps partiel ne peuvent exercer leur droit aux congés de carrière et d'ancienneté que proportionnellement au régime de travail en vigueur au moment de la prise du congé.

Recommandation

Jusqu'au 1^{er} janvier 2018 au pro rata est la règle, sans préjudice des accords précédents.

Remarque

La convention collective de travail du 21 juin 2007 relative au congé d'ancienneté, enregistrée sous le numéro 85.023/CO/149.04 et rendue obligatoire par arrêté royal du 9 septembre 2008 (MB 7 novembre 2008) et la convention collective de travail du 9 octobre 2015 relative au congé de carrière, enregistrée sous le numéro 131.926/CO/149.04 et rendue obligatoire par arrêté royal du 15 juillet 2016 (MB 20 septembre 2016), seront adaptées en ce sens à partir du 1^{er} janvier 2018 et ce pour une durée indéterminée.

Article 25. – Congé de naissance

Conformément à l'article 30, § 2 de la loi du 3 juillet 1978, modifiée par la loi du 13 avril 2011 (MB 10 mai 2011) dans toutes les cct la notion « congé de paternité » sera remplacée par « congé de naissance ».

Remarque

La convention collective de travail du 29 septembre 2011 relative à la primé de fin d'année, enregistrée le 3 novembre 2011 sous le numéro 106.727/CO/149.04 et déclarée obligatoire par arrêté royal du 20 février 2013 (MB 6 juin 2013), sera adaptée en ce sens à partir du 1^{er} janvier 2017 et ce pour une durée indéterminée.

Article 26 – Eco-chèques

A partir du 1^{er} janvier 2018 le paiement des éco-chèques en deux tranches semestrielles de € 125 est remplacé par le paiement des éco-chèques en une tranche de € 250, effectué le 15 juin au plus tard pour une période de référence du 1^{er} juin de l'année précédente jusqu'au 31 mai de l'année en cours.

Remarque

La convention collective de travail du 29 avril 2014 concernant le système sectoriel d'éco-chèques, enregistrée sous le numéro 122.691/CO/149.04 et déclarée obligatoire par arrêté royal du 10 avril 2015 (MB 20 mai 2015), sera adaptée en ce sens à partir du 1^{er} janvier 2018 et ce pour une durée indéterminée.

CHAPITRE XI. – PAIX SOCIALE ET DURÉE DE L'ACCORD

Article 27 – Paix sociale

La présente convention collective de travail assure la paix sociale dans le secteur pendant toute la durée de l'accord. En conséquence, aucune revendication à caractère général ou collectif ne sera formulée, que ce soit aux niveaux national, régional ou des entreprises individuelles.

Article 28 – Durée

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée, couvrant la période du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2018 inclus, sauf précision contraire.

Les articles applicables pour une durée indéterminée peuvent être résiliés moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée au Président de la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal et aux organisations signataires.

Les articles applicables au fonds social qui sont convenus pour une durée indéterminée peuvent être résiliés moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée au Président de la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal et aux organisations signataires.

ANNEXE À L'ACCORD
NATIONAL 2017-2018
PRIMES DE LA REGION FLAMANDE

Les parties signataires déclarent que les ouvriers ressortissants à la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal et qui remplissent les conditions de domicile et d'emploi prescrites par la Région flamande, peuvent faire appel aux primes d'encouragement en vigueur dans la Région flamande, à savoir :

- Crédit-soins
- Crédit-formation
- Entreprises en difficulté ou en restructuration

SALAIRES MINIMUM NATIONAL

| CATÉGORIE | TENSION | 01/02/2018 € | | | |
|--|---------|-----------------|---------|---------|---------|
| | | 37,5h/s | 38h/s | 39h/s | 40h/s |
| A.1. Manœuvre | 100 | € 12,80 | € 12,67 | € 12,38 | € 12,11 |
| A.2. Manœuvre (10 ans d'an- cienneté dans l'entreprise) | 105 | € 13,44 | € 13,30 | € 13,00 | € 12,72 |
| B. Spécialisé | 112,5 | € 14,40 | € 14,25 | € 13,93 | € 13,62 |
| C. Qualifié | 125 | € 16,00 | € 15,84 | € 15,48 | € 15,14 |
| D. Hautement qualifié | 132 | € 16,90 | € 16,72 | € 16,34 | € 15,99 |
| E. Qualifié hors catégorie | 140 | € 17,92 | € 17,74 | € 17,33 | € 16,95 |

Les salaires sont arrondis à l'eurocent le plus proche.
Pour ce faire on tient compte des 4 chiffres suivant la virgule.
Par exemple: € 0,0049 devient € 0,00 et € 0,0050 devient € 0,01.

| INDEX SOCIAL | | |
|--------------|--------|--------|
| MOIS | 2017 | 2018 |
| Janvier | 102,05 | 103,93 |
| Février | 102,34 | |
| Mars | 102,67 | |
| Avril | 103,02 | |
| Mai | 103,21 | |
| Juin | 103,27 | |
| Juillet | 103,34 | |
| Août | 103,39 | |
| Septembre | 103,42 | |
| Octobre | 103,55 | |
| Novembre | 103,61 | |
| Décembre | 103,72 | |

L'indice qui est d'application sur les salaires est l'indice social ou "lissé": c'est la moyenne arithmétique des indices santé des 4 derniers mois.

À partir de 2005, les salaires horaires effectifs et barémiques sont adaptés à l'index réel chaque fois le 1^{er} février. L'adaptation est calculée en comparant l'index social du mois de janvier de l'année en cours à celui de janvier de l'année précédente.

INTERVENTION DE L'EMPLOYEUR DANS LE TRANSPORT DOMICILE -
TRAVAIL MOYENS DE TRANSPORT PRIVÉS (1/02/18)

| Distance en km | Intervention hebdomadaire de l'employeur (5j/semaine) | Distance en km | Intervention hebdomadaire de l'employeur (5j/semaine) |
|----------------|---|----------------|---|
| 1 | 0,98 | 43 - 45 | 5,09 |
| 2 | 1,09 | 46 - 48 | 5,40 |
| 3 | 1,21 | 49 - 51 | 5,65 |
| 4 | 1,31 | 52 - 54 | 5,84 |
| 5 | 1,43 | 55 - 57 | 6,06 |
| 6 | 1,52 | 58 - 60 | 6,31 |
| 7 | 1,58 | 61 - 65 | 6,54 |
| 8 | 1,67 | 66 - 70 | 6,88 |
| 9 | 1,77 | 71 - 75 | 7,10 |
| 10 | 1,86 | 76 - 80 | 7,55 |
| 11 | 1,97 | 81 - 85 | 7,79 |
| 12 | 2,06 | 86 - 90 | 8,14 |
| 13 | 2,15 | 91 - 95 | 8,48 |
| 14 | 2,24 | 96 - 100 | 8,71 |
| 15 | 2,34 | 101 - 105 | 9,05 |
| 16 | 2,45 | 106 - 110 | 9,38 |
| 17 | 2,53 | 111 - 115 | 9,76 |
| 18 | 2,62 | 116 - 120 | 10,07 |
| 19 | 2,76 | 121 - 125 | 10,31 |
| 20 | 2,85 | 126 - 130 | 10,66 |
| 21 | 2,94 | 131 - 135 | 10,99 |
| 22 | 3,03 | 136 - 140 | 11,22 |

| Distance en km | Intervention hebdomadaire de l'employeur (5j/semaine) | Distance en km | Intervention hebdomadaire de l'employeur (5j/semaine) |
|----------------|---|----------------|---|
| 23 | 3,14 | 141 - 145 | 11,69 |
| 24 | 3,24 | 146 - 150 | 12,15 |
| 25 | 3,31 | 151 - 155 | 12,15 |
| 26 | 3,44 | 156 - 160 | 12,60 |
| 27 | 3,51 | 161 - 165 | 12,83 |
| 28 | 3,57 | 166 - 170 | 13,07 |
| 29 | 3,70 | 171 - 175 | 13,52 |
| 30 | 3,78 | 176 - 180 | 13,74 |
| 31 - 33 | 3,95 | 181 - 185 | 14,22 |
| 34 - 36 | 4,27 | 186 - 190 | 14,43 |
| 37 - 39 | 4,51 | 191 - 195 | 14,67 |
| 40 - 42 | 4,81 | 196 - 200 | 15,13 |

TABLEAU INDEMNITE DE STAND-BY ET DE DEPART (1/02/18)

| Indemnité de stand-by | |
|------------------------------|------------------|
| a) Jour de semaine | € 1,82 par heure |
| b) Nuit en semaine | € 2,44 par heure |
| c) Jour de week-end | € 2,44 par heure |
| d) Nuit pendant le week-end | € 3,06 par heure |

| Indemnité de départ | |
|----------------------------|-----------------------------------|
| Un appel | € 30,57 par jour civil |
| Deux appels | € 48,90 par jour civil |
| Trois appels | € 61,12 par jour civil |
| Chaque appel suivant | + € 6,11 par appel supplémentaire |