SERVICE PUBLIC FEDERAL
Emploi, Travail et
Concertation sociale

Dernière adaptation: 23/04/2024

Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique (CP 111)

Conformément au droit européen, cette fiche ne contient que des dispositions issues de conventions collectives de travail (CCT) déclarées d'application générale au sens de la directive 96/71/CE, cad. en droit du travail belge, des dispositions conventionnelles rendues obligatoires par arrêté royal, dont le non-respect est sanctionné pénalement.

Pour cette raison, cette fiche est régulièrement mise à jour. Il est recommandé aux travailleurs détachés et à leurs employeurs de consulter régulièrement les fiches pendant la durée du détachement. La date de la dernière mise à jour est indiquée en haut à droite.

Cette fiche a été réalisée sur base de CCT sectorielles. C'est dès lors la commission paritaire elle-même qui, en définitive, peut se prononcer sur l'interprétation correcte de ses CCT.

Les CCT mentionnées ci-après peuvent être consultées sur le site du SPF ETCS :
https://www.emploi.belgique.be/fr/themes/commissions-paritaires-et-conventions-collectives-de-travail-cct/conventions-collectives-3

Ces sous-secteurs ne sont pas des Sous-commissions paritaires officielles (SCP). Cependant, les données de salaires ci-dessous sont reprises dans les CCT sectorielles de la Commission paritaire officielle (CP111).

Table de matières

1 Champ de compétence ... 3
2 Rémunération ... 6
2.1 Barème salarial (brut) ... 6
2.1.1 Majeurs 6
Sous-secteur ENTREPRISES PROFESSIONNELLES DE LA TRANSFORMATION DES MÉTAUX ... 6
Sous-secteur ENTREPRISES ARTISANALES DE LA TRANSFORMATION DES METAUX ... 6
NATIONAL ... 6
BRABANT ... 6
FLANDRE OCCIDENTALE ... 6
FLANDRE ORIENTALE *(pas applicable à Volvo Cars & Volvo Group Belgium (Volvo Europa Truck)* ... 7
ANVERS ... 7
LIMBOURG ... 7
LIEGE - LUXEMBOURG ... 7
NAMUR ... 7
HAINAUT ... 8
Sous-secteur MONTAGE DE PONTS ET CHARPENTES MÉTALLIQUES ... 8
2.1.2 Classification des fonctions 11
Sous-secteur ENTREPRISES PROFESSIONNELLES DE LA TRANSFORMATION DES MÉTAUX / ... 11
Sous-secteur ENTREPRISES ARTISANALES DE LA TRANSFORMATION DES METAUX ... 11
FLANDRE OCCIDENTALE ET FLANDRE ORIENTALE ... 11
Sous-secteur MONTAGE DE PONTS ET CHARPENTES MÉTALLIQUES ... 13
2.2. Primes/Indemnités ... 17
Sous-secteur ENTREPRISES PROFESSIONNELLES DE LA TRANSFORMATION DES MÉTAUX ... 17

Sous-secteur ENTREPRISES ARTISANALES DE LA TRANSFORMATION DES METAUX ... 17
Prime de fin d'année ... 17
Prime d'équipe ... 41
Heures supplémentaires ... 45
Sous-secteur MONTAGE DE PONTS ET CHARPENTES MÉTALLIQUES ... 48
Prime de fin d'année ... 48
Prime de vacances ... 49
Prime pour travail de nuit ... 51
Prime pour travaux pénibles ... 51
Prime de séparation ... 52
3 Remboursement des dépenses de Voyage, de Logement et de Nourriture ... 53
Sous-secteur ENTREPRISES PROFESSIONNELLES DE LA TRANSFORMATION DES MÉTAUX / Sous-secteur ENTREPRISES ARTISANALES DE LA TRANSFORMATION DES METAUX ... 53
Frais de transport ... 53
Indemnité de mobilité ... 57
Sous-secteur MONTAGE DE PONTS ET CHARPENTES MÉTALLIQUES ... 58
Frais de transport ... 58
4 Durée du travail ... 61
4.1 Général ... 61
4.2 Sous-secteur ENTREPRISES PROFESSIONNELLES DE LA TRANSFORMATION DES MÉTAUX et ENTREPRISES ARTISANALES DE LA TRANSFORMATION DES METAUX ... 61
4.3 Sous-secteur ENTREPRISES PROFESSIONNELLES DE LA TRANSFORMATION DES MÉTAUX 62
4.4 Sous-secteur MONTAGE DE PONTS ET CHARPENTES MÉTALLIQUES ... 62

1 Champ de compétence

La présente fiche est valable pour les entreprises qui, pour les activités exercées en Belgique, ressortissent à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique

Institution et modifications
[0] A.R. 05.07.1978 M.B. 28.07.1978
[1] A.R 10.05.1982 M.B. 29.05.1982
[2] A.R. 12.12.1991 M.B. 20.12.1991
[3] A.R. 19.09.1995 M.B. 17.10.1995
[4] A R. 10.01.2003 M.B. 22.01.2003
[5] A.R. 07.05.2007 M.B. 31.05.2007
[6] A.R. 10.02.2008 M.B. 18.02.2008
[7] A.R. 21.07.2014 M.B. 05.08.2014

Article 1er, § 1er, point 1

compétente pour les travailleurs dont l'occupation est de caractère principalement manuel et leurs employeurs,

et ce pour les entreprises qui procèdent en ordre principal à la fabrication, à la transformation, à l'usinage, à l'assemblage ou à l'une de ces opérations, d'éléments en métaux ferreux et non ferreux ainsi qu'en métaux précieux, en matières de synthèse thermoplastiques, thermodurcissables ou composites et en tout autre matière de remplacement, lorsque la mise en œuvre de ces matériaux fait appel à des techniques ou des connaissances propres aux constructions métallique, mécanique et électrique, ainsi que les bureaux d'études qui les concernent et les entreprises dont l'activité principale consiste à l'entreposage et/ou à la distribution de matières premières, de marchandises ou de produits pour compte d'entreprises ressortissant à la Commission paritaire des constructions métalliques, mécanique et électrique ou pour compte d'entreprises établies à l'étranger qui appartiennent aux secteurs de la fabrication de produits en métal, de machines, d'appareils ou d'outils, d'appareils électriques ou électroniques ou d'instruments ou de moyens de transport, lorsque ces activités logistiques constituent un élément indissociable d'une activité de production.

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

Les entreprises, à l'exception de celles ressortissant à la Commission paritaire de la construction, dont l'activité principale est :
- la location de services et/ou de matériel pour l'exécution de tous travaux de levage ;
- l'exécution de tous travaux de levage.

Sont, à titre d'exemple, considérés comme répondant à cette définition, les secteurs d'activité suivants :
- aciéries et fonderies de moulage du métal ;
- tréfilerie, étirage, laminage à froid, profilage, calandrage et les techniques connexes ;
- forges, estampage, gros emboutissage, thermoformage et industries connexes, dont les profilés, les chaînes et les tubes, à l'exception des tubes en acier sans soudure ;
- travail de la tôle et fabrications diverses, comme les emballages légers et lourds, les articles en tôle à destination industrielle ou non industrielle, les appareils ménagers, les accessoires du bâtiment, la menuiserie métallique, les meubles métalliques, les lits, les sommiers et matelas métalliques ;

- la fabrication ainsi que le placement de menuiserie métallique, à l'exception des entreprises assurant avec leur propre personnel le placement de plus de la moitié de leur production annuelle, et à condition que ce placement sur chantier requière plus de 35 p.c. des heures de travail effectuées par l'ensemble des ouvriers de l'entreprise
- construction, montage et contrôle des ponts, charpentes et ascenseurs ;
- chaudronnerie et chaudières ;
- construction de navires et de bateaux et réparation navale et fluviale ;
- matériel de chemin de fer et tramways ;
- automobile, cycle, aéronautique et industries connexes, dont la construction industrielle de carrosseries, caravanes, remorques et semi-remorques, ainsi que les voitures d'enfant ; la construction industrielle suppose la mise en œuvre de techniques industrielles telles que la production à la chaîne ou en série à l'exception de la petite série ou hors-série, et par opposition à la technique artisanale ;
- machines motrices, pneumatiques, hydrauliques, compresseurs, pompes, ventilateurs, machines-outils, machines textiles, machines et outillages pour la mise en forme des matières de synthèse, thermoplastiques et thermodurcissables ou composites, machines diverses et tous leurs accessoires, outillage ;
- constructions mécaniques diverses comme celles se rapportant aux engrenages, à la robinetterie, à la mécanique générale, au décolletage ;
- appareils de levage, de manutention, de pesage ;
- machines, appareils et installations pour diverses industries, fine construction mécanique ;
- matériel pour agriculture, horticulture et élevage ;
- réparation, entretien et contrôle de machines, appareils, installations et véhicules produits par des entreprises relevant des fabrications métallique, mécanique et électrique, à l'exclusion de ceux ressortissant à la Commission paritaire des entreprises de garage ou à la Commission paritaire de l'aviation commerciale ;
- travaux de rectification ;
- révision de moteurs à essence et de moteur diesel ;
- coutellerie ;
- fabrication de lustres ;
- fabrication de tous appareils d'éclairage et de signalisation y compris leur placement lorsque l'entreprise fabrique elle-même en tout ou en partie le matériel qu'elle installe ;
- matériel électrique industriel et petit matériel d'installation, appareils électroménagers, fabrication sans placement de tubes et lampes à incandescence, à fluorescence, au néon, à vapeur de mercure, à rayons ou autres ;
- installations électriques, y compris les néonistes, lorsque l'entreprise fabrique elle-même, à titre industriel, en tout ou en partie, le matériel qu'elle installe ;
- piles, accumulateurs ;
- télécommunications, électronique industrielle ou d'usage général ;
- appareils de radio, de télévision et leurs pièces détachées ;
- appareils de mesure, de laboratoire et analogues ;
- appareils d'optique ;
- équipements médicaux spéciaux, à l'exclusion de ceux ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie chimique ;
- fermetures à glissières ;
- jouets métalliques ;
- fabrication d'instruments de musique ;
- galvanisation, nickelage, chromage, polissage, émaillage, peinture de machines, de pièces ou éléments ; coloration des métaux, peinture et laquage au four, recouvrement par trempage, guipage, plastage et leurs dérivés;
- transformation et/ou façonnage de matières plastiques et de matériaux connexes pour la fabrication de produits pour les constructions métallique, mécanique et électrique suivant des techniques qui sont propres à la transformation des métaux ;
- fabrication de plastique armé ;
- fabrication d'éléments pour des installations de ventilation et de conditionnement d'air ;
- installations de traitement de l'eau y compris d'épuration (partie électromécanique) ;
- installations de traitement des immondices (partie électromécanique);

- horlogerie et orfèvrerie industrielles ;
- armes et munitions ;
- bureaux d'études concernant les secteurs d'activité qui précèdent

2 Rémunération

2.1 Barème salarial (brut)

2.1.1 Majeurs

Sous-secteur ENTREPRISES PROFESSIONNELLES DE LA TRANSFORMATION DES MÉTAUX
Sous-secteur ENTREPRISES ARTISANALES DE LA TRANSFORMATION DES METAUX

18/01/2024: indexation de 6,05%
CCT du 3 juillet 023 (181.568) AR 19/12/2023 - MB 08/01/2024
La présente CCT entre en vigueur le 1er juillet 2023 et est conclue pour une durée indéterminée.

NATIONAL		
	Régime (sur base hebdomadaire)	
Salaire minimum garanti pour les ouvriers travaillant à rendement normal (toutes primes de production comprises)	38h.	15,1851 €

BRABANT		
Pour le choix du barème provincial, il faut prendre en considération la province dans lequel est situé le siège d'exploitation	Régime (sur base hebdomadaire)	
Salaire minimum	38h.	15,1851 €

FLANDRE OCCIDENTALE		
Pour le choix du barème provincial, il faut prendre en considération la province dans lequel est situé le siège d'exploitation	Régime (sur base hebdomadaire)	
Salaire minimum	38h.	
Classe 1		15,2541€
Classe 2		15,5822 €
Classe 3		15,7779 €
Classe 4		16,0400 €
Classe 5		16,3026 €
Classe 6		16,6962 €
Classe 7		17,0886 €
Classe 8		17,6126 €
Classe 9		18,0045 €
Classe 10		18,4642 €
Classe 11		18,9227 €

FLANDRE ORIENTALE ***(pas applicable à Volvo Cars & Volvo Group Belgium (Volvo Europa Truck)***		
Pour le choix du barème provincial, il faut prendre en considération la province dans lequel est situé le siège d'exploitation	Régime (sur base hebdomadaire)	
Salaire minimum	38h.	
Classe 1		15,3207 €
Classe 2		15,6501 €
Classe 3		15,8474 €
Classe 4		16,1107€
Classe 5		16,3743 €
Classe 6		16,7687 €
Classe 7		17,1638 €
Classe 8		17,6909 €
Classe 9		18,0847 €
Classe 10		18,5462 €
Classe 11		19,0059 €

ANVERS		
Pour le choix du barème provincial, il faut prendre en considération la province dans lequel est situé le siège d'exploitation	Régime (sur base hebdomadaire)	
Salaire minimum	38h.	15,1851 €

LIMBOURG		
Pour le choix du barème provincial, il faut prendre en considération la province dans lequel est situé le siège d'exploitation	Régime (sur base hebdomadaire)	
Salaire minimum	38h.	15,1851 €

LIEGE - LUXEMBOURG		
Pour le choix du barème provincial, il faut prendre en considération la province dans lequel est situé le siège d'exploitation	Régime (sur base hebdomadaire)	
Salaire minimum garanti	38u.	
(Toutes primes de production comprises) :		
A l'engagement :		15,1851 €
Après 6 mois d'occupation auprès du même employeur :		15,1851 €

NAMUR		
Pour le choix du barème provincial, il faut prendre en considération la province dans lequel est situé le siège d'exploitation	Régime (sur base hebdomadaire)	
Salaire minimum	38h.	15,1851 €

HAINAUT		
Pour le choix du barème provincial, il faut prendre en considération la province dans lequel est situé le siège d'exploitation	Régime (sur base hebdomadaire)	
Salaire minimum garanti (Toutes primes de production comprises) :	38u.	
A l'engagement :		15,1851 €
Après 6 mois d'occupation auprès du même employeur :		15,1851 €

Pour la détermination des 6 mois d'occupation auprès du même employeur, l'occupation comme intérimaire ou dans le cadre d'un contrat à durée déterminée ayant débuté après le 31/12/2011 est et reste prise en compte pour autant qu'il n'y ait pas une interruption de plus de 4 mois de l'occupation auprès du même utilisateur ou du même employeur.
(CCT du 5 septembre 2011 (110.525) - AR 08/05/2013 – MB 25/09/2013
La présente CCT entre en vigueur le 1er janvier 2012 pour une durée indéterminée.)

Si l'enveloppe récurrente n'est pas remplie de manière spécifique à l'entreprise, tous les salaires horaires bruts effectifs et barémiques des ouvriers seront augmentés de 0,4 p.c. au 1er janvier 2022. Les primes d'équipes et de production non exprimées en pour cent seront aussi augmentées de 0,4 p.c. au 1er janvier 2022, à moins qu'il n'existe d'autres dispositions conventionnelles au niveau de l'entreprise.
(CCT du 27 octobre 2021 (169.138) AR 11/10/2022 - MB. 03/03/2023
La présente CCT entre en vigueur le 27 octobre 2021 pour une durée indéterminée.)

Sous-secteur MONTAGE DE PONTS ET CHARPENTES MÉTALLIQUES

On entend par "entreprises de montage de ponts et charpentes métalliques" : les firmes spécialisées dans les travaux de montage, démontage, démolition sur chantiers extérieurs de charpentes métalliques et accessoires de ponts, de réservoirs, de gazomètres, de grosse chaudronnerie, d'éléments de grosse mécanique, d'installations pétrolières, ainsi que dans la manutention de pièces pondéreuses et dans le montage d'échafaudages métalliques.
Ces entreprises travaillent généralement pour le compte d'entreprises qui ont fabriqué le matériel repris à l'alinéa précédent ou pour celles qui l'ont acheté et en ont l'emploi.

Ce barème n'est pas applicable aux entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire de la construction et dont l'activité principale est la location de services et/ou de matériel pour l'exécution de tous travaux de levage, ou l'exécution de tous travaux de levage.

Les salaires de base sont appliqués dans l'atelier et pour les déplacements, les salaires effectifs (= les salaires de base, majorés d'environ 18% à titre de prime de risque) au chantier

Juillet 2023 : indexation de 6,05%

CCT du 11 juillet 2012 (105.522) - AR 05/12/2012- MB 28/02/2013
La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2012 pour une durée indéterminée.

CCT du 3 juillet 2023 (181.567)

AR 09/10/2022 - MB 12/02/2024, erratum 23/02/2024, en application à partir du 22/02/2024
La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er juillet 2023 pour une durée indéterminée.

Classes			
		Base	Effectif
Manoeuvre	Minimum	15,2657	18,0167
	Maximum	15,8687	18,7104
Manoeuvre d'élite	Minimum	15,6079	18,3981
	Maximum	16,2242	19,1594
Spécialisé	Minimum	16,0446	18,9241
	Maximum	17,0117	20,0793
Spécialisé d'élite	Minimum	16,4337	19,3865
	Maximum	17,4734	20,6401
Spécialisé travaillant au chalumeau, à l'arc électrique ou au marteau pneumatique	Minimum	16,8021	19,8273
	Maximum	17,9103	21,1751
Qualifié	Minimum	17,3663	20,5074
	Maximum	18,2266	21,5256
Qualifié d'élite	Minimum	17,6534	20,8625
	Maximum	18,6887	22,0988
Qualifié travaillant au chalumeau, à l'arc électrique ou au marteau pneumatique	Minimum	18,0900	21,3631
	Maximum	19,2363	22,7489
Brigadier	Minimum	18,2355	21,5599
	Maximum	19,3648	22,9292
Contremaître	Minimum	19,2790	22,8306
	Maximum	20,4860	24,2554

Les contrats de travail à durée déterminée et les contrats de travail intérimaire qui sont convertis en contrats de travail à durée indéterminée, reprennent à partir du 01/06/2007 toute l'ancienneté acquise dans l'entreprise concernée.
Ces contrats de travail à durée indéterminée ne peuvent pas prévoir une période d'essai et, pour autant que la durée totale, pas nécessairement ininterrompue, des contrats de travail à durée déterminée et des contrats de travail intérimaire ait été de minimum 14 jours.

Sont seuls pris en considération, les contrats de travail à durée déterminée et les contrats de travail intérimaire qui ont débuté après le 01/01/2006 et qui se sont succédé sans interruption supérieure à 4 mois.

CCT du 19 décembre 2011 (109.292) - AR 13/03/2013 – MB 04/06/2013
La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2011 pour une durée indéterminée.

Si l'enveloppe récurrente n'est pas remplie de manière spécifique à l'entreprise, tous les salaires horaires bruts effectifs et barémiques des ouvriers seront augmentés de 0,4 p.c. au 1er janvier 2022. Les primes d'équipes et de production non exprimées en pour cent seront aussi augmentées de 0,4 p.c. au 1er janvier 2022, à moins qu'il n'existe d'autres dispositions conventionnelles au niveau de l'entreprise.
(CCT du 6 décembre 2021 (171.253) AR 15/12/2022- MB. 20/03/2023
La présente CCT entre en vigueur le 6 décembre 2021 pour une durée indéterminée.)

2.1.2 Classification des fonctions

Sous-secteur ENTREPRISES PROFESSIONNELLES DE LA TRANSFORMATION DES MÉTAUX / Sous-secteur ENTREPRISES ARTISANALES DE LA TRANSFORMATION DES METAUX

FLANDRE OCCIDENTALE ET FLANDRE ORIENTALE

CCT du 15 décembre 2008 (90.440)
(A.R. 18/11/2009 – M.B. 11/02/2010)
Barème des salaires minima, Flandre occidentale

CCT du 16 février 2009 (91.030)
(A.R. 19/05/2010 – M.B. 04/08/2010)
Barème des salaires minima, Flandre orientale

Art. 2. Durée
La présente convention collective de travail prend cours au 1er janvier 2009.
La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée,

Art. 4. Encadrement technique et règlement d'ordre intérieur
1. Le barème minimum est lié à la méthode de classification MSC
La description des classes ci-dessous est purement indicative et ne peut pas être utilisée en vue de classifier réellement une fonction effectivement exercée au sein de l'entreprise. Cela reste du domaine des experts en classification qui classent une fonction sur la base de tous les éléments prévus dans la méthode de classification MSC.

Classe 1	- Occupation immédiate du titulaire de la fonction, sans aucune formation ; - Tâches répétitives sous surveillance continue - 100 p.c. contrôle a posteriori ; aucune responsabilité en cas d'erreur ; - Aucun aspect négatif quant à l'environnement de travail ; - Les tâches ne nécessitent pas l'utilisation d'un outillage.
Classe 2	- Occupation du titulaire de la fonction sans aucune formation possible moyennant une période de rodage de moins d'1 journée de travail ; - Tâches répétitives sous surveillance continue - 100 p.c. contrôle a posteriori ; aucune responsabilité en cas d'erreur ; - Aucun aspect négatif quant à l'environnement de travail ; - Les tâches nécessitent l'utilisation d'un outillage courant.
Classe 3	- Occupation du titulaire de la fonction possible après une courte formation interne (moins d'1 jour) et une période de rodage de moins d'1 semaine ; - Tâches imposées sous surveillance ; - Les erreurs éventuelles sont directement détectables et le travailleur peut toujours faire appel à une aide afin de dégager une solution ; - 1 facteur maximum peut influencer l'environnement de travail ; - Les tâches peuvent exiger l'utilisation de machines préprogrammées.

Classe 4	- L'occupation du titulaire de la fonction exige une connaissance de base générale et une période de rodage de moins d'1 semaine ; - Tâches variées, dans un seul domaine d'activité et sous surveillance ; - Les erreurs éventuelles sont directement détectables et peuvent être résolues en recommençant le travail ; - Les tâches peuvent exiger l'utilisation de machines préprogrammées ; - 1 facteur maximum peut influencer l'environnement de travail.
Classe 5	- L'occupation du titulaire de la fonction exige une formation ciblée et une période de rodage comprise entre 1 semaine et 1 mois ; - Tâches variées, dans 1 activité et sous surveillance ; - Les erreurs éventuelles sont directement détectables et peuvent être résolues en recommençant le travail ; - Les perturbations dans le processus de travail peuvent être corrigées par les efforts du travailleur ; - Les tâches peuvent exiger l'utilisation de machines préprogrammées ; - Seules les conditions atmosphériques peuvent influencer les activités.
Classe 6	- L'occupation du titulaire de la fonction exige un enseignement secondaire technique inférieur ; - Tâches variées au sein d'activités similaires et sous surveillance ; - Les erreurs sont détectables par coups de sonde et peuvent être résolues en recommençant le travail sur des produits déjà usinés ; - Les tâches peuvent exiger l'utilisation de machines préprogrammées avec des instructions claires pour le réglage éventuel des paramètres de la machine ; - Un usage judicieux de protections personnelles peut être requis.
Classe 7	- L'occupation du titulaire de la fonction exige un enseignement secondaire technique inférieur ; - Tâches variées au sein d'activités similaires et sans accompagnement ; - Les erreurs sont détectables par coups de sonde et peuvent être résolues en recommençant le travail sur des produits déjà usinés ; - Les tâches peuvent exiger l'utilisation de machines préprogrammées avec des instructions pour le réglage éventuel des paramètres de la machine ; - Un usage judicieux de protections personnelles est important pour l'exécution des tâches.
Classe 8	- L'occupation du titulaire de la fonction exige un enseignement secondaire technique supérieur ; - Les tâches variées, sans accompagnement, exigent un passage entre plusieurs techniques et technologies ; - Les tâches exigent un paramétrage personnel de la machine sur la base d'instructions claires ; - Les erreurs sont détectables par coups de sonde et peuvent être résolues en recommençant le travail moyennant mise en œuvre de moyens supplémentaires (moyens humains et/ou de production) ; - Un usage judicieux de protections personnelles est important pour l'exécution des tâches.
Classe 9	- L'occupation du titulaire de la fonction exige un enseignement secondaire technique supérieur ; - Les tâches variées, sans accompagnement, exigent un passage entre plusieurs techniques et technologies ; - Les tâches exigent un paramétrage et un réglage personnels des moyens de production sur la base d'instructions et de descriptifs ;

- Les erreurs ne sont détectables qu'en cours de processus de production et peuvent être résolues en recommençant le travail moyennant mise en œuvre de moyens supplémentaires (moyens humains et/ou de production) ;
- Un usage judicieux de protections personnelles est important pour l'exécution des tâches.

Classe 10

- L'occupation du titulaire de la fonction exige un enseignement secondaire technique supérieur ;
- Des tâches imprévues, sans accompagnement, exigent un passage entre plusieurs techniques et technologies ;
- Les tâches exigent un paramétrage et un réglage personnels des moyens de production sur la base d'instructions orales, de croquis et/ou descriptifs ;
- Les erreurs ne sont détectables qu'en cours de processus de production et peuvent être résolues en recommençant le travail moyennant mise en œuvre de moyens supplémentaires (moyens humains et/ou de production);
- Un usage judicieux de protections personnelles est important pour l'exécution des tâches.

Classe 11

- L'occupation du titulaire de la fonction exige un enseignement secondaire technique supérieur ;
- Les tâches imprévues portent sur des activités autres ;
- Les tâches exigent un paramétrage et un réglage personnels des moyens de production sur la base d'instructions orales, de croquis et/ou descriptifs ;
- Les erreurs ne sont détectables que sur la base du résultat obtenu et provoquent des perturbations des processus de production ;
- Un usage judicieux de protections personnelles est important pour l'exécution des tâches.

Sous-secteur MONTAGE DE PONTS ET CHARPENTES MÉTALLIQUES

CCT du 26 mai 2008 (88.669)
(A.R.13/05/2016 – M.B. 21/06/2016)
Classification professionnelle

CHAPITRE IV. *Durée, levée et remplacement*
Art. 5. *Durée*
La présente convention collective de travail est signée pour une durée déterminée. Elle entre en application le 1er janvier 2008 et prend fin le 1er janvier 2010, à condition que l'article 6 de la présente convention collective de travail soit appliqué.

Art. 6. *Remplacement*
La présente convention collective de travail sera remplacée au plus tard le 1er janvier 2010 par une convention collective de travail relative à une classification de fonction paritaire analytique.

Art. 7. *Reconduction tacite*
§ 1er. Si au 31 décembre 2009, les parties signataires ne sont pas prêtes avec l'élaboration d'une classification de fonction paritaire analytique, la présente convention collective de travail sera tacitement reconduite de 1 an.

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

Annexe 1ère à la CCT du 26 mai 2008 relative à la classification professionnelle
II. Classification des fonctions du secteur des monteurs

CLASSE Ière. *Manœuvre ordinaire en formation*
Formation élémentaire sans expérience professionnelle.
Spécifique
Manœuvre

CLASSE II. *Manœuvre d'élite*
Connaissance du métier acquise par la formation pratique.
Spécifique
Aide-monteur
Chauffeur de camion (permis C)

CLASSE III. *Manœuvre spécialisé*
Scolarité de base ou formation équivalente. Est capable de comprendre de simples plans. Connaît et maîtrise l'utilisation de la plupart des matériaux et appareils du métier. Est capable de travailler en équipe ou de façon autonome. Assiste un ouvrier plus spécialisé dans son travail.
Exécute correctement le travail demandé au rendement souhaité. Résout les problèmes simples qu'il rencontre. Fait des propositions pour améliorer les méthodes de travail. Travaille dans le respect des normes de sécurité et de qualité.
Spécifique
Aide-monteur expérimenté
Grutier (base)
Chauffeur de camion (permis CE)

CLASSE IV. *Manœuvre spécialisé d'élite*
Niveau A3 ou formation équivalente par expérience en entreprise. Connaît et maîtrise l'utilisation des matériaux et appareils du métier. Maîtrise et comprend un plan non complexe. Est capable de travailler en équipe ainsi que de façon autonome. Travaille sous les ordres d'une personne de catégorie supérieure, mais est capable de travailler de façon autonome à une tâche moins compliquée. Exécute le travail conformément aux données techniques et au rendement requis. Lorsqu'il rencontre des difficultés, il sollicite l'aide de quelqu'un d'une catégorie supérieure.
Spécifique
Grutier niveau 1
Monteur niveau 2

CLASSE V. *Spécialisé d'élite*
Scolarité de base minimum A3 ou l'équivalent sur base d'expérience professionnelle. Comprend et est capable de lire des plans. Connaissance approfondie du métier par ses connaissances théoriques et son expérience pratique. Connaît et maîtrise l'utilisation des matériaux de base, appareils et autres équipements du métier. A de solides notions de l'organisation du travail et de la simplification des tâches. Travaille dans le respect des normes de sécurité et de qualité. Utilise ses outils de façon judicieuse et professionnelle. Est capable de travailler en équipe ainsi que de façon autonome. Assiste un ouvrier plus spécialisé dans son travail. Exécute les travaux demandés de façon indépendante et selon les normes de productivité imposées. Est capable de prendre des initiatives lorsque des difficultés se présentent, sollicite l'aide de quelqu'un d'une catégorie supérieure ou de la direction en cas de difficultés plus importantes. Veille à éviter des difficultés futures. Travaille dans le respect des normes de sécurité. Travaille dans le respect des normes de qualité et des procédures. Est techniquement responsable.
Spécifique
Soudeur
Grutier niveau 2
Tuyauteur

Mécanicien

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

CLASSE VII. *Qualifié d'élite*
Formation de base niveau A3 ou équivalente basée sur solide expérience en entreprise. Possède de solides notions d'organisation et de simplification du travail. Connaît et maîtrise l'utilisation des matériaux et appareils du métier. Maîtrise et comprend tous les plans. Maîtrise la lecture et l'interprétation de cahiers de charges simples et complexes. Est capable de travailler tant en équipe que de façon autonome. Est capable d'exécuter les tâches sans assistance, supervision ou instructions. Est capable de diriger une équipe de 2 à 3 personnes. Peut discuter avec des tiers de problèmes techniques et de plans et inspire le respect. Est capable, après concertation avec un supérieur (brigadier ou chef-monteur), d'exécuter le cahier de charge et de l'expliquer aux autres. Est capable de rédiger un bref rapport. Exécute le travail dans le respect des normes de sécurité, des tolérances et est techniquement responsable vis-à-vis de la direction. Fait des propositions en vue d'améliorer la méthode de travail.
Spécifique
Monteur niveau 1
Régleur
Ajusteur-mécanicien niveau 1
Mécanicien moteurs
Grutier niveau 4
Soudeur à l'arc et TIG
Tuyauteur-fabricant
Machiniste

CLASSE VIII. *Spécialisé qualifié*
Niveau A3/A2 ou équivalent sur base d'expérience professionnelle. Connaissance approfondie/intégrale du métier, tant du point de vue de la connaissance théorique, que de l'expérience pratique. Possède de solides notions d'organisation et de simplification du travail. Peut discuter avec des tiers de problèmes techniques. Prévoit les difficultés éventuelles et les résout à temps afin de ne pas perdre de temps. Est capable de rédiger un bref rapport. Est techniquement responsable vis-à-vis de la direction pour l'exécution du travail. Exécute les travaux de façon autonome et selon les règles de productivité. Est capable de coordonner et de diriger le travail d'un petit groupe (3 à 4 personnes) dans le respect des normes de sécurité, de qualité et de productivité.
Spécifique

Soudeur niveau 1

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

CLASSE IX. *Brigadier*
Niveau A2 ou équivalent sur base d'expérience professionnelle. Possède de solides notions d'organisation et de simplification du travail. Connaissance approfondie/intégrale du métier, tant du point de vue de la connaissance théorique, que de l'expérience pratique. Maîtrise et comprend les plans et cahiers de charges et est capable de rédiger un rapport de mesure. Maîtrise le métier d'aide-monteur. Connaissance souhaitable d'au moins une langue étrangère. Peut discuter avec des tiers de problèmes techniques et de plans et doit dès lors inspirer le respect. Peut également exécuter le travail sans assistance, contrôle ou instruction quelconque. Doit posséder certaines aptitudes pour diriger et motiver les travailleurs. Doit posséder certaines aptitudes quant à l'organisation de son travail. Prévoit les difficultés éventuelles et les résout à temps afin de ne pas perdre de temps. Prend les initiatives nécessaires pour atteindre le résultat requis avec le minimum d'efforts et de coûts. Prend l'initiative de résoudre certaines difficultés et sollicite l'aide de quelqu'un d'une catégorie supérieure, voire, au besoin de la direction. Est capable d'atteindre la tolérance d'implantation requise par le métier à des conditions de rendement normales.
Spécifique
Topographe-régleur
Brigadier
Grutier niveau 5

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

2.2. Primes/Indemnités

Sous-secteur ENTREPRISES PROFESSIONNELLES DE LA TRANSFORMATION DES MÉTAUX
Sous-secteur ENTREPRISES ARTISANALES DE LA TRANSFORMATION DES METAUX

Prime de fin d'année

(Les montants s'entendent pro rata temporis si le travailleur n'a pas travaillé la totalité de l'année de référence.)

a) Général

CCT du 6 juillet 2015 (128.635)
(A.R 01/04/2016 - M.B 06/06/2016)
Prime de fin d'année

Art. 1. Champ d'application
La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, à l'exception des entreprises de montage de ponts et charpentes métalliques.

Art. 2. Pro rata en cas de départ du travailleur de l'entreprise
Sans préjudice de dispositions plus favorables, un ouvrier a droit à un prorata de la prime de fin d'année dans les cas suivants :
- Préavis donné par l'ouvrier à partir du 1er juillet 2015 ;
- Fin du contrat de travail pour incapacité de travail définitive pour raisons médicales suite à une maladie ou un accident, conformément à l'article 34 de la Loi du 3juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Art. 3. Coordination des conventions collectives de travail provinciales en matière de primes de fin d'année.
Les conventions collectives de travail provinciales et régionales adaptées dans ce sens et coordonnées en matière de prime de fin d'année seront approuvées lors de la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique du 24 août 2015.

Art. 4. Durée.
Cette convention collective de travail entre en vigueur le 1er juillet 2015 et est valable pour une durée indéterminée.

b) National (uniquement le sous-secteur entreprises artisanales de la transformation des metaux)

CCT du 13 mai 1971 (634)
(A.R. 05/07/1971 - M.B. 23/11/1971)
Conditions de travail des ouvriers et ouvrières occupés dans les entreprises artisanales de la transformation des métaux

CHAPITRE I. *Champ d'application*
Article 1
La présente CCT s'applique aux employeurs et ouvriers des entreprises artisanales de la transformation des métaux, ressortissant à la Commission paritaires nationale des constructions métallique, mécanique et électrique, à l'exclusion des entreprises industrielles de fabrications métalliques

CHAPITRE V bis*. Prime de fin d'année*
Art. 13bis
Sans préjudice de dispositions plus favorables sur le plan des entreprises, une prime de fin d'année est octroyée aux ouvriers occupés dans les entreprises visées à l'article 1er.
Cette prime de fin d'année fixée en pourcentage du salaire annuel brut correspondant au salaire pour les heures effectivement prestées et au salaire afférent aux prestations supplémentaires, est fixée à partir de l'année 1976 à 6,24%
Le salaire annuel brut est toutefois majoré du salaire normal correspondant à toutes les journées d'absence dues à un accident du travail et maladie professionnelle.
a) 2/3 du montant est payé lors de la paie de salaires située avant le 31 décembre 1976 ;
b) 1/3 du montant est payé lors de la paie de salaires située avant le 30 juin 1977.
Le montant de la prime de fin d'année est dû aux ouvriers inscrits depuis au moins trois mois dans le registre du personnel de l'entreprise à la date du 30 novembre de l'année de référence.
En cas de licenciement, autre que pour motifs graves, et en cas de mise à la retraite de l'ouvrier, ce pourcentage est appliqué suivant les mêmes modalités que ci-dessus sur le salaire gagné pendant l'année de référence ; dans ces dernières éventualités, le paiement de la prime à lieu au moment du départ de l'ouvrier.
En cas de décès de l'ouvrier, la prime est octroyée aux ayants droit de l'ouvrier décédé et calculée suivant les mêmes modalités que ci-dessus.
Pour l'application des dispositions qui précèdent, il faut entendre par année de référence la période qui s'étend du 1er décembre de l'année précédente au 30 novembre de l'année où se situe le premier paiement.

CHAPITRE VIII. *Entrée en vigueur – Validité*
Art. 21. La présente CCT produit ses effets le 1er janvier 1971 et est valable pour une durée indéterminée.

c) Régional (aussi bien le sous-secteur entreprises professionnelles de la transformation des métaux que le sous-secteur entreprises artisanales de la transformation des metaux

Flandre occidentale

CCT du 16 octobre 2017(145.690)
(A.R. 07/10/2018 - M.B. 30/10/2018)
Prime de fin d'année –Flandre occidentale

CHAPITRE III. *Conditions d'octroi, de calcul et de paiement*
Art. 3.
La période de référence pour le calcul de la prime de fin d'année s'étend du 1er décembre de l'année précédant
l'année à laquelle l'allocation se rapporte au 30 novembre inclus de l'année à laquelle l'allocation se rapporte.

Art. 4.
En application des conditions et modalités mentionnées ci-dessous, les ouvriers ont droit à une allocation de fin d'année dont le nombre d'heures est calculé selon la formule suivante :

$$\frac{\text{Durée hebdomadaire de travail x 52 semaines}}{\text{12 mois}}$$

Par durée hebdomadaire de travail, on entend la durée hebdomadaire effective de travail prestée par les bénéficiaires
visés à l'article 4, § 2 sauf si l'entreprise octroie des jours non rémunérés de réduction du temps de travail.
Dans ce cas, la durée de travail est la durée hebdomadaire moyenne de travail sur base annuelle.

Pour les ouvriers occupés à horaire variable, la durée de - travail hebdomadaire est la durée hebdomadaire moyenne de travail réalisée en un cycle de travail.
Les ouvriers dont le régime de travail a été modifié dans le courant de la période de référence, (par exemple de temps plein à temps partiel), perçoivent une allocation de fin d'année en fonction des régimes de travail prestés durant la période de référence.

§ 1er. Le nombre d'heures d'allocation de fin d'année mentionné ci-dessus est multiplié par la rémunération horaire de base individuelle (prime de production comprise) au 1er juillet de l'année à laquelle l'allocation se rapporte.

§ 2. Bénéficiaires
a. Emploi à temps plein (semaine de cinq jours)
Pour bénéficier du versement d'une allocation de fin d'année, l'ouvrier doit avoir effectivement presté 60 jours de - travail durant la période de référence, à l'exception des cas prévus à l'article 6 A.

b. Emploi à temps plein autre que la semaine de cinq jours
A l'exception des cas prévus à l'article 6 A, pour bénéficier du versement d'une allocation de fin d'année, l'ouvrier doit avoir effectivement presté un nombre de jours de travail égal, au résultat de l'opération suivante :

$$\frac{\text{60 x nombre de jours de travail/semaine}}{5}$$

Exemple : un ouvrier travaille à temps plein dans une équipe du week-end les samedis et dimanches.
Il doit : prouver un nombre de jours de travail sur la base de la formule suivante :

$$\frac{60 \times 2}{5} = 24 \text{ jours de travail}$$

c. Emploi à temps partiel (à horaire fixe ou variable)
Pour bénéficier du versement d'une allocation de fin d'année, l'ouvrier doit avoir effectivement presté un nombre d'heures de travail égal à un prorata du nombre d'heures de travail à prester pour un ouvrier à temps plein durant 60 jours de travail et ce, proportionnellement à son occupation à temps partiel.
Exemple : un ouvrier travaille 20 h par semaine. Un ouvrier à temps plein travaille 38 h par semaine. Sur 60 jours, un ouvrier à temps plein travaille donc 456 heures. L'ouvrier à temps partiel doit prouver un nombre d'heures de travail
formule : sur la base de la formule suivante :

$$\frac{20 \times 456}{38} = 240 \text{ h.}$$

d. Calcul des jours de travail effectif
Pour le calcul des jours de travail effectif dans le cadre de l'article 4, § 2, a., b. et c. de la présente convention, les jours de réduction du temps de travail et les jours d'absence pour cause de récupération d'heures supplémentaires, sont assimilés à des jours de travail effectif.
La condition pour bénéficier de l'allocation de fin d'année : être en service au 30 novembre de l'année à laquelle se rapporte l'allocation, sauf pour les cas prévus à l'article 6.

La prime est payée au plus tard le 31 janvier de l'année suivant l'année à laquelle se rapporte la prime.

Pour les ouvriers qui ont quitté le service durant l'année visée et qui ont droit à une allocation de fin d'année au prorata conformément aux dispositions de l'article 6 de la présente convention, l'allocation de fin d'année à laquelle ils ont droit pour cette année-là est versée au plus tard le - dernier jour du mois suivant le mois de la fin de service.
Par jour non assimilé, l'allocation de fin d'année est réduite sur la base de la formule suivante :
Pour un ouvrier à temps plein occupé en semaine de cinq jours : par jour non assimilé, l'allocation de fin d'année est réduite de *1/261* ème du montant brut de la prime.
Pour un ouvrier à temps plein occupé sous un régime autre régime que la semaine de cinq jours : par jour non assimilé, le montant brut de l'allocation de fin d'année est minoré d'une fraction calculée comme suit :

$$\frac{5}{261 \times \text{nombre de jours de travail/ semaine}}$$

Pour un emploi à temps partiel : par jour non assimilé, le montant brut de l'allocation de fin d'année est minoré d'une fraction calculée comme suit :

$$\frac{1 \times \text{nombre moyen d'heures de travail/semaine d'un ouvrier à temps plein}}{261 \times \text{nombre moyen d'heures de travail/semaine d'un ouvrier à temps partiel}}$$

Art. 5. Assimilations
Sous réserve de 60 jours de prestations effectives durant la période de référence, les jours ou périodes suivant(e)s non- presté(e)s effectivement sont assimilé(e)s à des jours de travail effectivement prestés :
a) Les jours fériés légaux.
b) Les jours légaux de petit chômage, y compris le congé de paternité.
c) Les jours d'accident de travail.
d) Les jours de congé annuel.
e) La maladie et l'invalidité de droit commun : assimilation des deux premières périodes d'absence durant la période de référence, pour laquelle le salaire hebdomadaire et/ou mensuel garanti est payé, avec un maximum de six mois.
f) Les jours de formation syndicale.
g) Les jours d'absence légitime pour motifs impérieux.
h) Les jours de repos d'accouchement.
i) Les jours de repos compensatoires pour cause de réduction du temps de travail et de récupération d'heures supplémentaires.
j) Les jours de congé-éducation.
k) Les jours de congé d'ancienneté.
l) Les jours de congé prophylactique et de congé d'allaitement, avec un maximum de deux mois pour chacun de ces congés, pour autant que la prise de ces jours s'effectue sous approbation du médecin du travail.

En d'autres termes, ces jours ne sont assimilés que moyennant la preuve de 60 jours de prestations effectives durant la période de référence.

Art. 6.
A. Sans condition des 60 jours de prestations effectives, l'allocation de fin d'année est octroyée, prorata temporis, aux ouvriers décédés, aux ouvriers en régime de chômage avec complément d'entreprise et aux pensionnés légaux, ainsi qu'aux ouvriers touchés par une fermeture ou une faillite d'entreprise.

B. Sous réserve des 60 jours de prestations effectives, calculées selon les dispositions de l'article 4, § 2 durant la période de référence, l'allocation de fin d'année est octroyée prorata temporis à raison de 1/12ème du nombre d'heures prévu :
a. Aux ouvriers licenciés (sauf pour motif grave), même lorsque l'ouvrier donne un contre préavis ou lorsqu'après le préavis donné par l'employeur, il est mis fin au contrat de travail de commun accord. Dans ces cas, l'allocation de fin d'année est octroyée jusqu'au dernier jour presté ;

b. Aux ouvriers dont il est mis fin au contrat de travail pour incapacité de travail définitive pour raisons médicales suite à une maladie ou un accident, conformément à l'article 34 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ;
c. Aux ouvriers qui entrent en service dans le courant de l'année ;
d. Aux ouvriers sous contrat de travail à durée déterminée (stagiaires compris) oud ont le contrat couvre une tâche clairement déterminée ;
e) Aux ouvriers en crédit-temps à temps plein ;
f) Les ouvriers qui reprennent le travail à temps partiel à la demande de la mutualité sont considérés comme travailleurs à temps partiel durant leur reprise du travail à temps partiel ;
g) Les ouvriers qui donnent eux-mêmes leur préavis.
Le calcul de l'allocation de fin d'année prorata temporis est régi par les règles suivantes :
- En service avant le 16 du mois : le mois compte totalement dans le calcul ;
- En service à partir du 16 du mois : le mois ne compte pas dans le calcul ;
- Fin de service avant le 16 du mois : le mois ne compte pas dans le calcul ;
- Fin de service à partir du 16 du mois : le mois compte totalement dans le calcul.

Art. 7.
Les conditions d'octroi, de calcul et de paiement (à l'exclusion du nombre d'heures) des conventions et usages d'entreprise existants, restent d'application même s'ils sont moins avantageux que les conditions d'octroi, de calcul et de paiement prévus par la présente convention collective de travail.
Les conventions et usages d'entreprise qui, en termes de nombre d'heures, sont plus avantageux que les dispositions de la présente convention collective de travail, restent d'application.
Sans préjudice des dispositions du présent article, les ouvriers visés à l'article 6 B, a. à f. bénéficient du droit à une allocation de fin d'année prorata temporis lorsque :
- la convention ou l'usage d'entreprise prévoit que l'ouvrier doit être en service au sein de l'entreprise à une date déterminée pour bénéficier de l'allocation de fin d'année ;
Ou
- l'octroi de l'allocation de fin d'année au travailleur ne se base pas sur l'application conséquente et uniforme de la convention ou l'usage d'entreprise

Art. 8.
Les entreprises en graves difficultés économiques et/ou financières peuvent déroger aux dispositions de la présente convention collective de travail moyennant respect de la procédure de conciliation prévue.

CHAPITRE IV. *Durée*
Art. 9. La présente convention collective de travail prend cours au 1er juillet 2017. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée.

Flandre orientale

CCT du 16 octobre 2017 (142.846)
(A.R. 11/07/2018 - M.B. 08/08/2018)
Prime de fin d'année Flandre oriental

CHAPITRE Ier. *Champ d'application*
Article 1er.
Elle ne s'applique pas à Philips s.a., Bekaert s.a., Volvo Cars Gent s.a. et Volvo Europa Truck s.a..

CHAPITRE II. *Modalités d'application en matière de prime de fin d'année*
Art. 2. § 1er. *Ayants droit*
a. Emploi à temps plein (semaine de cinq jours)
Afin d'avoir droit à l'allocation d'une prime de fin d'année, il faut que l'ouvrier ait presté effectivement 60 jours de travail pendant la période de référence, à l'exception des cas prévus à l'article 2, § 6, c et d.

b. Emploi à temps plein autre que la semaine de cinq jours
Afin d'avoir droit à l'allocation d'une prime de fin d'année, l'ouvrier, à l'exception des cas prévus à l'article 2, § 6, c et d, doit prester effectivement un certain nombre de jours de travail égal au résultat de l'opération suivante :

$$\frac{60 \times \text{nombre de jours de travail/semaine}}{5}$$

Exemple : l'ouvrier travaille à temps plein dans une équipe de week-end le samedi et le dimanche. Il est tenu de prouver un certain nombre de jours de travail sur la base de la formule suivante :

$$\frac{60 \times 2}{5} = 24 \text{ jours de travail}$$

c. Emploi à temps partiel (à horaire fixe ou variable)
Afin d'avoir droit à l'allocation d'une prime de fin d'année, l'ouvrier est tenu de prester pendant la période de référence un certain nombre d'heures de travail, égal à un prorata du nombre d'heures de travail à prester par un temps plein pendant 60 jours de travail et cela proportionnellement à son emploi à temps partiel.
Exemple : un ouvrier travaille 20 heures par semaine. Un temps plein travaille 38 heures par semaine. Un temps plein travaille 456 heures sur 60 jours. Un ouvrier à temps partiel doit prouver un certain nombre d'heures de travail sur la base de la formule suivante

$$\frac{20 \times 456}{38} = 240 \text{ heures}$$

d. Prestations effectives sur deux périodes de référence
L'ouvrier dont le contrat de travail a pris cours chez le même employeur et est terminé au cours de la période du 1er septembre de la période de référence précédente jusqu'au 28 février de la période de référence en cours, et qui, pendant cette période, a réalisé de façon continue sur ces deux périodes de référence un nombre suffisant de jours de travail effectifs pour être considéré comme ayant droit en vertu des dispositions de l'article 2, § 1er de la présente convention collective de travail, a également droit à une prime de fin d'année proportionnelle calculée suivant les dispositions de la présente convention collective de travail. Pour l'application de cet article, il faut que la fin du contrat de travail soit la conséquence de :
- cessation à l'initiative de l'employeur (sauf motif grave) ;
- fin du contrat de travail à durée déterminée ;
- fin du contrat de travail pour un travail déterminé.

e. Calcul des jours de travail effectifs
Pour le calcul des jours de travail effectifs dans le cadre de l'article 2, § 1er, a, b, c et d de la présente convention, les jours de réduction de la durée de travail qui sont octroyés sur la base d'une convention collective de travail conclue au niveau de la commission paritaire ou l'entreprise et les jours d'absence à la suite de récupération d'heures supplémentaires, sont assimilés à des jours de travail effectifs.

§ 2. *Principe*
En application des conditions et modalités suivantes, les ouvriers ont droit à une prime de fin d'année dont le nombre d'heures est calculé selon la formule suivante :

$$\frac{\text{Durée de travail hebdomadaire} \times 52 \text{ semaines}}{12 \text{ mois}}$$

Par "durée de travail hebdomadaire" on entend : la durée de travail hebdomadaire effective prestée par les ayants droit prévue à l'article 2, § 1er à moins que les jours de réduction de la durée de travail non payés soient octroyés au sein de l'entreprise. Dans ce cas, on entend par "durée de travail" : la durée de travail hebdomadaire moyenne sur base annuelle.
Pour les ouvriers occupés dans un horaire variable, la durée de travail hebdomadaire est la durée de travail hebdomadaire moyenne réalisée dans un cycle de travail.
Les ouvriers qui modifient leur régime de travail au cours de l'année de référence, par exemple de temps plein à temps partiel, reçoivent une prime de fin d'année en fonction des régimes de travail prestés pendant la période de référence.

§ 3. *Base de calcul*
Le nombre d'heures octroyé à l'alinéa précédent est rémunéré au salaire horaire de base individuel des ouvriers, augmenté par la prime de production individuelle ou collective éventuelle.

§ 4. *Date à laquelle le salaire est pris en considération - période de référence*
a. Date à laquelle le salaire est pris en considération
1. Si un ouvrier est inscrit dans le registre du personnel en date du paiement de la prime : salaire au 30 novembre de l'année de référence.
2. En cas de cessation du contrat de travail à l'initiative de l'employeur ou du travailleur : le salaire du 1er du mois pendant lequel l'intéressé quitte le service.
b. La période de référence
Celle-ci court du 1er décembre de l'année précédente jusqu'au 30 novembre inclus de l'année à laquelle la prime se rapporte.

§ 5*. Paiement de la prime*
Date de paiement de la prime :
a. En cas de prestation annuelle complète ou de suspension du contrat de travail au cours de l'année : la prime sera payée au plus tard le dernier jour ouvrable avant le 25 décembre de l'année à laquelle la prime se rapporte.
b. En cas de cessation du contrat de travail à l'initiative de l'employeur ou du travailleur : en même temps que le dernier décompte salarial de l'ouvrier.

§ 6. *Paiements proportionnels* :
a) Sans préjudice des prestations effectives prévues au § 1er, pour le calcul proportionnel du nombre de mois :
- l'entrée en service à partir du 1er du mois jusqu'au 15ème du mois inclus est considérée comme un mois complet de prestations ;
- le départ à partir du 16ème du mois jusqu'à la fin du mois incluse est considéré comme un mois complet de prestations.
b) En cas de licenciement par l'employeur, sauf pour motif grave, au cours de l'année de référence : 1/12ème du nombre d'heures prévu par mois presté.
c) Les ouvriers pensionnés et les ouvriers entrant dans un régime de chômage avec complément d'entreprise reçoivent au moment du départ 1/12ème du nombre d'heures prévu par mois presté.
d) En cas de décès d'un ouvrier, l'employeur paie 1/12ème du nombre d'heures prévu par mois presté.
e) Les ouvriers qui donnent eux-mêmes leur démission : 1/12ème du nombre d'heures prévu par mois presté.
f) Les ouvriers liés par un contrat de travail à durée déterminée ou faisant un travail bien déterminé : 1/12ème du nombre d'heures prévu par mois presté.
g) Les ouvriers dont le contrat de travail est terminé en raison de force majeure médicale définitive suite à une maladie ou un accident, conformément à l'article 34 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail : 1/12ème du nombre d'heures prévu par mois presté.
h) Les ouvriers qui sont licenciés par l'employeur pour des raisons économiques ou techniques et qui donnent leur contrepréavis pendant leur délai de préavis, reçoivent 1/12ème du nombre d'heures prévu par mois presté. Fin du contrat de travail = fin du contrepréavis.
i) Les ouvriers qui suspendent leur contrat de travail en raison d'une interruption de carrière à temps plein reçoivent 1/12ème du nombre d'heures prévu par mois presté.
j) Dans la mesure où ce n'est pas prévu dans la liste sous l'article 2§6, les ouvriers dont le contrat de travail prend fin au cours de la période de référence, quelle que soit la façon dont il est mis fin au contrat, sauf en cas de licenciement
pour motif grave dans le chef d'ouvrier: 1/12ème du nombre d'heures prévu par mois presté.

§ 7*. Assimilations*
Sans préjudice du § 1er, les périodes d'absence suivantes sont assimilées à des prestations de travail effectives en ce qui concerne le calcul du nombre d'heures à payer prévu :

a) Accident de travail et maladie professionnelle : assimilation à un maximum de 365 jours calendriers par accident de travail/maladie professionnelle. Ici le § 1er n'est pas d'application ;
b) Maladie et accident de droit commun : assimilation des deux premières périodes d'absence pour lesquelles un salaire hebdomadaire et/ou mensuel a été payé avec un maximum de six mois. En cas d'hospitalisation de l'ouvrier après ces deux premières périodes de maladie, suivie ou non par une période de rétablissement, cette dernière période sera assimilée également, à condition que les trois périodes visées ne dépassent pas les 6 mois ;
c) Grossesse : assimilation pendant la période d'absence ;
d) Rappel sous les armes : assimilation complète de la période de rappel, à l'exclusion d'un rappel pendant une période de mobilisation ou de guerre ;
e) Petit chômage, vacances annuelles et jours fériés payés : assimilation complète pour la durée prévue par la loi ou par la convention collective de travail ;
f) Chômage temporaire : assimilation complète à l'exclusion du chômage à la suite d'une grève dans l'entreprise. Dans les entreprises qui se trouvent dans de sérieuses difficultés économiques et financières, on peut obtenir une dérogation à condition du respect de la procédure de conciliation prévue ;
g) Congé-éducation, promotion sociale, formation syndicale, congé familial : assimilation complète pour la durée prévue par les lois ou conventions collectives de travail en question ;
h) D'autres absences légales payées ou conventionnelles : assimilation complète pour la durée prévue par les lois ou conventions collectives de travail en question ;
i) Pas d'assimilation pour grève, lock-out.

§ 8. *Décompte en raison d'absences injustifiées*
8 heures de décompte, par jour d'absence injustifiée pour les ouvriers travaillant dans un régime de travail à temps plein à 40 heures par semaine. Dans d'autres régimes à temps plein, le décompte est calculé sur la base de la formule suivante :

$$\frac{\text{Durée de travail hebdomadaire x 8}}{40}$$

Pour les ouvriers occupés à temps partiel, ce décompte est proratisé proportionnellement à la prestation de travail à temps partiel.

CHAPITRE III. *Dispositions finales*
Art. 3. La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er juillet 2017. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée.

Anvers

CCT du 16 octobre 2017 (143.026)
(A.R. 29/06/2018 - M.B. 17/07/2018)
Prime de fin d'année Anvers

CHAPITRE II. *Modalités d'attribution et de paiement*
Art. 2.
A partir du 1er janvier 1992 les ouvriers (h/f) reçoivent une prime de fin d'année de minimum 165 heures (semaine de 38 heures), à condition d'avoir 1 an d'ancienneté au 1er décembre de l'année calendrier au cours de laquelle la prime de fin d'année est octroyée.
Dans les entreprises ayant un régime de travail différent de la semaine de 38 heures, ce nombre d'heures est adapté selon la formule :

$$\frac{\text{Nombre d'heures/semaine à prester effectivement x 52 semaines}}{\text{12 mois}}$$

Exemple :
165 heures dans la semaine de 38 heures deviennent :
- dans la semaine de 36 heures : $\frac{\text{36 heures x 52}}{12}$ = 156,00 heures ;
- dans la semaine de 37 heures : $\frac{\text{37 heures x 52}}{}$ = 160,33 heures ;

- dans la semaine de 39 heures : $\frac{39 \text{ heures} \times 52}{12}$ = 169,00 heures ;
- dans la semaine de 40 heures : $\frac{40 \text{ heures} \times 52}{12}$ = 173,33 heures.

Art. 3.
La prime de fin d'année est octroyée en même temps que le paiement du dernier salaire avant le 25 décembre de chaque année calendrier. Il peut être dérogé à cette règle générale dans les cas énumérés à l'article 5.

Elle est calculée en fonction du salaire horaire de base de décembre de l'année calendrier concernée, primes ou suppléments de quelque nature que ce soit non compris, excepté les primes à la production. Des dérogations peuvent être discutées au niveau de l'entreprise.

Dans tous les cas, la prime de fin d'année applicable dans le cadre de la semaine de 5 jours, est attribuée à raison de 1/260ème par jour, effectivement presté pendant la période de référence, comprise entre le 1er décembre de l'année calendrier précédente et le 30 novembre de l'année calendrier concernée avec comme maximum 260/260èmes.

Art. 4.
Ont droit à la prime de fin d'année, les ouvriers (h/f) qui remplissent les deux conditions suivantes :
a) être engagé dans l'entreprise au 1er décembre de l'année calendrier concernée ;
b) avoir au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise à cette date.

Art. 5.
En dérogation à l'article 4, a), la prime de fin d'année est versée :
a) aux ouvriers (h/f) pensionnés ou entrant dans un régime de chômage avec complément d'entreprise dans le courant de l'année de référence, en même temps que le paiement du dernier salaire, excepté s'ils/si elles bénéficient au moment de leur départ d'autres avantages au moins équivalents selon les usages de l'entreprise ;
b) à la personne ayant pris en charge les frais funéraires pour un ouvrier (h/f) sur présentation d'une preuve de paiement, excepté si l'entreprise prévoit d'autres avantages au moins équivalents en cas de décès ;
c) aux ouvriers (h/f) appelés sous les drapeaux en même temps que le paiement du dernier salaire avant leur service militaire ou lorsque l'intéressé se présente au travail dans les cas où il n'est plus possible d'appliquer la première disposition ci-dessus ;
d) aux ouvriers (h/f) qui se font licencier par l'employeur pour d'autres raisons que pour motifs impérieux, en même temps que le paiement du dernier salaire au moment de leur départ ;
e) aux ouvriers (h/f) au terme des contrats de travail suivants : contrats de stage, contrats à durée déterminée, contrats pour un travail précis et contrats de remplacement, en même temps que le paiement du dernier salaire au moment du départ ;
f) aux ouvriers (h/f) dont le contrat de travail prend fin pour incapacité de travail définitive pour raisons médicales suite à une maladie ou un accident conformément à l'article 34 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, en même temps que le paiement du dernier salaire avant leur départ ;
g) aux ouvriers (h/f) ayant démissionné en vue de leur pension légale, en même temps que le paiement du dernier salaire avant leur départ ;
h) Dans la mesure où ce n'est pas prévu dans la liste sous l'article 2§6, les ouvriers dont le contrat de travail prend fin au cours de la période de référence, quelle que soit la façon dont il est mis fin au contrat, sauf en cas de licenciement
pour motif grave dans le chef d'ouvrier.
Pour déterminer l'ancienneté dans l'entreprise comme prévu à l'article 4, b), il est tenu compte de tous les contrats repris à l'article 5, e) pendant la période de référence.

Art. 6.
Sont assimilés à des journées prestées :
- les jours fériés rémunérés ;
- les jours de vacances ;

- les jours de petit chômage ;
- les jours d'absence suite à un accident du travail, tant que la prime de fin d'année n'est pas comprise dans l'indemnité d'accident du travail, lorsque des prestations ont été effectuées pendant la période de référence ;
- les jours de chômage temporaire pour raisons économiques avec un maximum de 120 jours par période de référence ;
- les jours de maladie et d'accident de droit commun avec un maximum de 90 jours par maladie (y compris rechute), sans dépasser toutefois 90 jours d'assimilation par période de référence ;
- les jours d'absence pour obligations ou formations syndicales ;
- les jours de rappel sous les drapeaux ;
- les jours d'absence autorisée avec un maximum de 5 jours par période de référence ;
- les jours d'absence pour congé-éducation payé ou promotion sociale ;
- les jours d'absence en raison de congé familial ;
- les jours de chômage suite à une panne technique, intempéries ou force majeure, excepté la force majeure suite à une grève dans une partie de l'entreprise avec un maximum de 10 jours par cas ;
- les jours d'absence pour un repos de grossesse ou d'accouchement (maximum 15 semaines) ;
- [jours d'absence pour un "congé de paternité" ou "congé d'adoption" en exécution de l'article 30, § 2 et 30ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, modifiée par la loi du 10 août 2001 ;
- les jours d'absence dans le cadre de la réglementation spécifique "vacances jeunes" en exécution de la loi du 22 mai 2001, modifiant l'article 5 des lois relatives aux vacances annuelles du 28 juin 1971.]

Les jours d'absence sont tous pris en compte pour autant qu'ils aient été justifiés à temps selon les modalités prévues dans le règlement de travail.

Art. 7.
La prime de fin d'année calculée comme décrit dans l'article 3 est uniquement acquise s'il n'y a pas de jours d'absence injustifiés pendant la période de référence.
Pour les premier et second jours d'absence injustifiée 5 heures sont systématiquement déduites. Pour tous les jours suivants d'absence injustifiée, 10 heures seront déduites.
Pour chaque absence injustifiée, l'intéressé (h/f) sera averti des heures déduites.

Les jours assimilés en dehors de l'article 6 mais qui font l'objet d'une absence autorisée par l'employeur ou son représentant, ne sont pas considérés comme injustifiés.

CHAPITRE III. *Dispositions spécifiques*
Art. 8.
A l'exception de l'article 5, d, f et g et de l'article 6, 1° paragraphe, dernier tiret (relatif au repos de grossesse et d'accouchement), les dispositions des articles 3 à 7 ne concernent en aucun cas les entreprises ayant prévu une programmation pour l'attribution de la prime de fin d'année ni les entreprises où le 13ème mois ou la prime de fin d'année est déjà acquise. Dans les entreprises ayant une réglementation plus avantageuse, cette dernière reste maintenue.

CHAPITRE IV. *Durée*
Art. 10. Cette convention collective de travail entre en vigueur à partir du 1er juillet 2017 et est conclue pour une durée indéterminée.

Limbourg

CCT du 16 octobre 2017 (142.845)
(A.R. 27/06/2018 - M.B. 27/07/2018)
Prime de fin d'année - Limbourg

CHAPITRE II. *Modalités d'attribution et de paiement*
Art. 2.

A partir du 1er janvier 1992 les ouvriers (h/t) reçoivent une prime de fin d'année de minimum 165 heures (semaine de 38 heures), à condition d'avoir 1 an d'ancienneté au 30 novembre de l'année calendrier au cours de laquelle la prime de fin d'année est octroyée.

Dans les entreprises ayant un régime de travail différent de la semaine de 38 heures, ce nombre d'heures adapté selon la formule :

$$\frac{\text{Nombre d'heures/semaine à prester effectivement x 52 semaines}}{\text{12 mois}}$$

Exemple : :
165 heures dans la semaine de 38 heures deviennent :
- dans la semaine de 36 heures : : $\frac{36u \times 52}{12}$ = 156,00h;
-: dans la semaine de 37 heures: $\frac{37u \times 52}{12}$ = 160,33h ;
-: dans la semaine de 39 heures: $\frac{39u \times 52}{12}$ = 169,00h;
- dans la semaine de 40 heures : $\frac{40u \times 52}{12}$ = 173,33h.

Art. 3.
La prime de fin d'année est octroyée en même temps que le paiement du dernier salaire avant le 25 décembre de chaque année calendrier. Il peut être dérogé à cette règle générale dans les cas énumérés à l'article 5

Elle est calculée en fonction du salaire horaire de base de décembre de l'année calendrier concernée, primes
ou suppléments de quelque nature que ce soit non comprises, excepté les primes à la production.
Des dérogations peuvent être discutées au niveau de l'entreprise.

Dans tous les cas, la prime de fin d'année applicable dans le cadre de la semaine de 5 jours, est attribuée à raison de 1/260ème par jour, effectivement presté pendant la période de référence, comprise entre le 1er décembre de l'année calendrier précédente et le 30 novembre de l'année calendrier concernée avec comme maximum 260/260ème.

Art. 4.
Ont droit à la prime de fin d'année, les ouvriers (hIt) qui remplissent les deux conditions suivantes :
a) être engagé dans l'entreprise au 30 novembre de l'année calendrier concernée ;
b) avoir au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise à cette date.

Art. 5.
En dérogation à l'article 4, a), la prime de fin d'année est versée :
a) aux ouvriers (h/f) pensionnés ou entrant dans un régime de chômage avec complément d'entreprise dans le courant de l'année de référence, en même temps que le paiement du dernier salaire, excepté s'ils/si elles bénéficient au moment de leur départ d'autres avantages au moins équivalents selon les usages de I entreprise ;
b) à la personne ayant pris en charge les frais funéraires pour un ouvrier (h/f) sur présentation d'une preuve de paiement, excepté si l'entreprise prévoit d'autres avantages au moins équivalents en cas de décès ;
c) aux ouvriers (h/f) appelés sous les drapeaux en même temps que le paiement du dernier salaire avant leur service militaire ou lorsque l'intéressé se présente au travail dans les cas où il n'est plus possible d'appliquer la première disposition ci-dessus ;
d) aux ouvriers (h/f) qui se font licencier par l'employeur pour d'autres raisons que pour motifs impérieux, en même temps que le paiement du dernier salaire au moment de leur départ ;
e) aux ouvriers (h/f) au terme des contrats de travail suivants : contrats de stage, contrats à durée déterminée, contrats pour un travail précis et contrats de remplacement, en même temps que le paiement du dernier salaire au moment du départ ;

f) aux ouvriers (h/f) dont le contrat de travail prend fin pour incapacité de travail définitive pour raisons médicales suite à une maladie ou un accident, conformément à l'article 34 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail en même temps que le paiement du dernier salaire avant leur départ ;
g) Dans la mesure où ce n'est pas prévu dans la liste sous l'article 2§6, les ouvriers dont le contrat de travail prend fin au cours de la période de référence, quelle que soit la façon dont il est mis fin au contrat, sauf en cas de licenciement pour motif grave dans le chef d'ouvrier.

Art. 6.
Sont assimilés à des journées prestées :

- les jours fériés rémunérés ;
- les jours de vacances ;
- les jours de petit chômage ;
- les jours d'absence suite à un accident du travail, tant que la prime de fin d'année n'est pas comprise dans l'indemnité d'accident du travail, lorsque des prestations ont été effectuées pendant la période de référence ;
- les jours de chômage temporaire pour raisons économiques avec un maximum de 120 jours par période de référence ;
- les jours de maladie et d'accident de droit commun avec un maximum de 90 jours par maladie (y compris rechute), sans dépasser toute fois 90 jours d'assimilation par période de référence ;
- les jours d'absence pour obligations ou formations syndicales ;
- les jours de rappel sous les drapeaux ;
- les jours d'absence autorisée avec un maximum de 5 jours par période de référence ;
- les jours d'absence pour congé-éducation payé ou promotion sociale
- les jours d'absence en raison de congé familial ;
- les jours de chômage suite à une panne technique, intempéries ou force majeure, excepté la force majeure suite à une grève dans une partie de l'entreprise avec un maximum de 10 jours par cas ;
- les jours d'absence pour un repos de grossesse ou d'accouchement (maximum 15 semaines) ;
- les jours d'absence pour un "congé de paternité" ou "congé d'adoption" en exécution de l'article 30, § 2 et 30ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, modifiée par la loi du 10 août 2001 ;
- les jours d'absence dans le cadre de la réglementation spécifique "vacances jeunes" en exécution de la loi du 22 mai 2001, modifiant l'article 5 des lois relatives aux vacances annuelles du 28 juin 1971.

Les jours d'absence sont tous pris en compte pour autant qu'ils aient été justifiés à temps selon les modalités prévues dans le règlement de travail.

Art. 7.
La prime de fin d'année calculée comme décrit dans l'article 3 est uniquement acquise s'il n'y a pas de jours d'absence injustifiés pendant la période de référence.
Pour les premier et second jours d'absence injustifiée 5 heures sont systématiquement déduites. Pour tous les jours suivants d'absence injustifiée, 10 heures seront déduites.
Pour chaque absence injustifiée, l'intéressé (h/f) sera averti des heures déduites.

Les jours assimilés en dehors de l'article 6 mais qui font l'objet d'une absence autorisée par l'employeur ou son représentant, ne sont pas considérés comme injustifiés.

CHAPITRE III. D*ispositions spécifiques*
Art. 8.
Les dispositions des articles 3 à 7 ne concernent en aucun cas les entreprises ayant prévu une programmation pour l'attribution de la prime de fin d'année ni les entreprises où le 13ème mois ou la prime de fin d'année est déjà acquise. Dans les entreprises ayant une réglementation plus avantageuse, cette dernière reste maintenue.

CHAPITRE IV. *Durée*
Art. 10. Cette convention collective de travail entre en vigueur à partir du 1er juillet 2017 et est conclue pour une durée indéterminée.

Brabant (Bruxelles, Brabant flamand et wallon)

CCT du 21 décembre 1998 (49.959)
(A.R. 28/11/2001 - M.B. 28/12/2001)
Prime de fin d'année dans le secteur du métal de la province de Brabant

Art. 2. *Conditions d'octroi*
Les ouvriers ont droit à une prime de fin d'année telle que prévue par la présente convention, pour autant qu'ils comptent trois mois de service ininterrompu comme salarié dans l'entreprise à la fin de la période de référence.

Art. 3. *Période de référence*
La période de référence est la période qui se situe entre le 1er décembre de l'année calendrier précédente et le 30 novembre de l'année calendrier en cours.

Art. 4. *Montant*
La prime de fin d'année est égale à 8,33% du salaire annuel brut gagné au cours de l'année de référence.
Le salaire annuel brut est égal au salaire correspondant à des prestations effectives.
Sont assimilés à des prestations effectives :
1. Les 10 jours fériés payés ;
2. Le jour ou les heures de congé éventuellement accordés pour le jour de la Saint Eloi ;
3. Les jours d'ancienneté ;
4. Les jours payés pour la réduction de la durée du travail ;
5. Les jours de petit chômage ;
6. Le salaire journalier garanti (article 27 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail);
7. L'exercice du mandat de délégué syndical, de membre du conseil d'entreprise ou du comité de prévention et de protection ;
8. Les jours de formation syndicale ;
9. Les jours de chômage temporaire pour raisons économiques à concurrence de 30 journées de travail maximum par an ;
10. Les jours d'incapacité de travail suite à une maladie ou un accident de droit commun à concurrence d'une période ininterrompue de 14 jours calendrier maximum par an ;
11. Les jours d'incapacité de travail suite à une maladie ou un accident de travail à concurrence d'une première période de 12 mois maximum.

Pour les cas 1 à 8, le salaire effectivement payé est pris en considération. Pour les cas 9 et 10, le salaire pris en considération est celui qui aurait été effectivement payé si l'ouvrier avait travaillé effectivement. Pour le cas 11, il est pris en considération le salaire garanti pour les premiers 30 jours calendriers, et pour la période suivante, seulement la partie du salaire non couverte par l'assurance accidents de travail ou l'indemnité dans le cadre des maladies professionnelles est prise en considération; pour cette deuxième période, un salaire fictif égal à 6 536 BEF par mois d'incapacité de travail est pris en considération; ce montant est lié à l'indice selon les modalités prévues par la CCT du 16 juin 1997 liant les salaires à l'indice des prix à la consommation.

Art. 5. *Moment du paiement*
Sans préjudice de ce qui est prévu à l'article 6, la prime de fin d'année est à payer dans le courant du mois de décembre de l'année considérée.

Art. 6. *Sortie de service*
La prime de fin d'année est octroyée au prorata temporis à l'ouvrier dont le contrat prend fin au cours de l'année de référence - pour quelque raison que ce soit - sauf pour motif grave, et pour autant qu'à la date de la fin du contrat de travail il compte trois mois de service dans l'entreprise.

Art. 7. *Régime supplétif*
La présente CCT est supplétive. Cela signifie que les régimes d'entreprises relatifs à la prime de fin d'année globalement plus avantageux et quelle qu'en soit leur dénomination, restent d'application, et ne sont pas influencés par la présente CCT. On entend par globalement plus avantageux, d'une part,

pour l'ensemble des ouvriers de l'entreprise et d'autre part les conditions et modalités du régime prises globalement.

Art.9. *Durée*
La présente CCT entre en vigueur le 1er janvier 1998 et est conclue pour une durée indéterminée.

Hainaut occidental (canton administratif Lessines : Ath, Tournai et Mouscron)

CCT du 1er février 1991 (28.701)
(A.R. 21/11/2001 - M.B. 23/01/2002)
Prime de fin d'année dans le Hainaut occidental

CHAPITRE II. *Conditions d'octroi et de paiement*
Art. 2.
Une prime de fin d'année qui remplace les autres primes à l'exception des primes de rendement accordées dans les entreprises est octroyée par les employeurs aux ouvriers et ouvrières.

Art.3. *Calcul*
Le montant de la prime de fin d'année est calculé comme suit :

$$\frac{173 \text{ heures X salaire horaire X montant d'heures prestées}}{1832}$$

Le nombre d'heure visées ci-dessus correspond à une durée hebdomadaire de travail de 40 heures effectives.

Lorsque le temps de travail est réduit à 39 heures avec augmentation proportionnelle du salaire, la formule de base du calcul pour un mois complet devient :

$$\frac{169 \text{ heures X salaire horaire X montant d'heures prestées}}{1784}$$

Lorsque le temps de travail est réduit à 38 heures avec augmentation proportionnelle du salaire, la formule de base du calcul pour un mois complet devient :

$$\frac{164{,}5 \text{ heures X salaire horaire X montant d'heures prestées}}{1736}$$

Lorsque le temps de travail est réduit à 37 heures avec augmentation proportionnelle du salaire, la formule de base du calcul pour un mois complet devient :

$$\frac{160{,}33 \text{ heures X salaire horaire X montant d'heures prestées}}{1658}$$

Art. 4. *Période de référence*.
La prime de fin d'année se rapporte à la période qui s'étend du 1er janvier au 31 décembre de l'année de référence.

Art. 5. *Salaire horaire*.
Par salaire horaire, il faut entendre le salaire horaire normal (hors primes) en vigueur au 1er décembre de l'année de référence.
La prime d'équipe horaire est ajoutée à ce salaire, s'il s'agit d'un régime normal et continuel pour l'ouvrier et l'ouvrière.
Pour les primes d'équipes payées exceptionnellement et momentanément, il y a lieu d'ajouter à la prime de fin d'année, 8,33% du montant total des primes payées au cours de la période de référence.

Art. 6. *Assimilations*.
Pour le calcul de la prime de fin d'année sont assimilées à des heures effectives de prestations, les heures perdues pour :
1. les accidents du travail et les accidents survenus sur le chemin du travail ;
2. les maladies professionnelles ;

Dans ces cas, l'assimilation ne peut dépasser un mois par incapacité de travail. L'assimilation se compte depuis le début de l'incapacité, la rechute étant considérée comme faisant partie de cette incapacité, si elle survient dans les quatorze jours de la reprise du travail ;
3. la maladie et les accidents autres que ceux visés au 1 et 2 justifiés à raison de :
-15 jours de travail pour les ouvriers et ouvrières ayant une ancienneté de moins de 5 ans dans l'entreprise ;
-25 jours de travail pour les ouvriers et ouvrières ayant une ancienneté de 5 à 10 ans dans l'entreprise ;
-30 jours de travail pour les ouvriers et ouvrières ayant une ancienneté de 10 à 15 ans dans l'entreprise ;
-35 jours de travail pour les ouvriers et ouvrières ayant une ancienneté de 15 à 20 ans dans l'entreprise ;
-45 jours de travail pour les ouvriers et ouvrières ayant une ancienneté de plus de 20 ans dans l'entreprise ;
4. les quinze semaines du repos de grossesse et d'accouchement ;
5. la formation syndicale en application de la CCT du 1er mars 1972, rendue obligatoire par arrêté royal du 30 juin 1972 (Moniteur belge du 12 octobre 1972) ;
6. l'accomplissement de la mission de délégué syndical, dans le cadre du crédit d'heures accordé en application de la CCT du 19 février 1973, adaptée le 11 mai 1987, rendue obligatoire par arrêté royal du 9 décembre 1988 (Moniteur belge du 18 janvier 1989) fixant le statut de la délégation syndicale du personnel ouvrier ;
7. pour la participation à toutes les missions justifiées par l'organisation syndicale avec l'accord de l'employeur ;
8. le temps consacré à des cours de promotion sociale du domaine et de la compétence du secteur des constructions métallique, mécanique et électrique, faisant l'objet du congé-éducation payé ;
9. les missions de représenter l'entreprise dont les délégués syndicaux ou les ouvriers et ouvrières sont chargés par l'employeur (ex : les funérailles d'un ouvrier ou ouvrière) ;
10. les congés non rémunérés pour raisons impérieuses, à concurrence de 10 jours par an au maximum, prévus par la CCT n°45 conclue au Conseil National du Travail.

Art. 7. *Absences injustifiées*.
Le montant de la prime de fin d'année est diminué pour absences injustifiées intervenues durant la période de référence.
Les diminutions sont les suivantes :
-1/50e pour 1 jour d'absence injustifiée ;
-1/20e pour 2 jours d'absence injustifiée ;
-1/5e pour 3 jours d'absence injustifiée ;
-2/5e pour 4 jours d'absence injustifiée ;
-3/4e pour 5 jours d'absence injustifiée ;
-la totalité pour 6 jours d'absence injustifiée

Art. 8. *Condition d'octroi*.
Les ouvrier et ouvrières inscrits dans le registre du personnel pendant au moins deux mois durant la période de référence ont droit à la prime de fin d'année calculée au prorata de leurs prestations effectives et assimilées à des prestations effectives en vertu de l'article 6 de la présente CCT.
Pour la période de deux mois, visée à l'alinéa précédent, il y a lieu de prendre également en considération l'inscription au registre du personnel durant le mois de décembre de l'année de référence et du mois de janvier de l'année suivant cette année.

Art. 9. *Date de paiement*.
La prime de fin d'année est payée dans la première quinzaine du mois de janvier qui suit l'année de référence.

CHAPITRE III. *Autres conditions d'octroi*
Art. 10.

Sauf licenciement pour fautes graves, la prime de fin d'année sera payée prorata temporis au personnel qui quitte l'entreprise pour autant qu'il ait au moins 2 mois d'inscription au registre du personnel.

CHAPITRE IV. Dispositions générales
Art. 11.
La prime de fin d'année à laquelle un ouvrier ou une ouvrière, décédé durant l'année de référence, a droit en vertu des dispositions de la présente CCT, est payée à ses ayants-droit.

Art. 12.
Les dispositions des CCT conclues au niveau des entreprises doivent être adaptées aux dispositions de la présente CCT.
Les dispositions des CCT conclues au niveau des entreprises, prévoyant des modalités d'application propres, sont maintenues.
Toutes les dispositions de la présente CCT, tant en matière de paiement que de de conditions d'octroi de la prime de fin d'année, doivent s'entendre dans l'optique d'une uniformisation au niveau régional ; en conséquence, les dispositions des CCT conclues au niveau des entreprises, plus favorables aux ouvriers et ouvrières que celles prévues par la présente CCT, sont maintenues mais ne peuvent être améliorées.

CHAPITREIV. Validité de la convention
Art.13.
La présente CCT entre en vigueur le 1er janvier 1991 et est conclue pour une durée indéterminée.

Hainaut – Centre

CCT du 16 septembre 1991 (28.891)
(A.R. 28/11/2001 - M.B. 28/12/2001)
Prime de fin d'année pour la région du centre

CHAPITRE II. *Prime de fin d'année*
Art. 3.
Une prime de fin d'année, égale à 8,33% du salaire brut annuel est octroyée aux ouvriers occupés par les entreprises visées à l'article 1er de la présente convention.
Le salaire brut annuel est fixé sur la base du salaire payé pour les heures de prestations effectives.
Les primes pour travail en équipes et la rémunération complète afférente aux jours fériés sont incluses dans le salaire de base servant au calcul de la prime de fin d'année.

Art. 4.
La prime de fin d'année est calculée au prorata des prestations durant l'exercice de référence.
Il n'est donc pas nécessaire qu'un ouvrier, pour bénéficier de la prime :
- fasse encore partie de l'effectif au moment du paiement ;
- ait atteint une ancienneté minimum durant cette période, pour autant que son contrat de travail soit maintenu à l'issue de la période d'essai.

Toutefois, la prime n'est pas due à l'ouvrier licencié pour faute grave.

Art. 5.
Afin de contribuer à l'indemnisation des ouvriers dont la prime de fin d'année a été affectée par du chômage partiel dû à un manque de travail résultant de causes économiques, l'association sans but lucratif "Fonds spécial de solidarité régional", en abrégé "FOREMETAL", alimentée par une cotisation versée trimestriellement par les entreprises du secteur de la région du Centre, octroie chaque année à ces ouvriers une prime dont le montant est fixé par le conseil d'administration de l'association sans but lucratif.

Art.7.

La présente CCT est conclue pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1er janvier 1991.

Hainaut - Mons-Borinage

Comme la prime de fin d'année dans la CCT de cette région est plus basse que celle de la CCT nationale du 13/05/1971 concernant les conditions de travail des ouvriers et ouvrières occupés dans les entreprises artisanales de la transformation des métaux (enregistrement N° 634 - A.R. 05/07/1971 – M.B. 23/11/1971), les entreprises artisanales de la transformation des métaux doivent appliquer la CCT du 13/05/1971

CCT du 16 octobre 2017 (144.650)
(A.R. 17/08/2018 –M.B. 13/09/2018)
Application de l'accord national 2017-2018 dans le bassin de Charleroi, la région de Mons-Borinage et dans la province de Namur

I. *Champ d'application*
Article 1. La convention collective de travail s'applique aux employeurs, aux ouvriers et ouvrières des entreprises du bassin de Charleroi, de la région de Mons-Borinage et de la province de Namur ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique (CP 111), à l'exception des entreprises de montage de ponts et charpentes métalliques.

II. *Prime de fin d'année*
Art. 2. Indépendamment des dispositions des conventions collectives de travail sectorielles relatives à une prime de fin d'année applicables actuellement, les parties conviennent d'instituer dans les régions ou la province visées à l'article 1 et à partir de l'exercice 2017, une prime de fin d'année sectorielle supplémentaire annuelle brute équivalente à 1,1% des rémunérations brutes déclarées à 100% à l'ONSS au cours de la période de référence (période de 12 mois allant du 1er décembre précédent l'exercice au 30 novembre de l'exercice).
A partir de l'exercice 2017, le niveau minimum garanti de prime de fin d'année sectorielle des régions ou de la province concernées correspond par conséquent au niveau de la CCT régionale ou provinciale majoré de la prime de 1,1% telle que prévue par la présente CCT.

Art. 3. La présente augmentation du niveau minimal sectoriel de la prime de fin d'année régionale ou provinciale ne peut entrainer d'augmentation des primes de fin d'année et/ou de l'avantage équivalent dans les entreprises qui sont supérieures ou égales à ce nouveau niveau minimum.

Art..4. Dans la mesure où il n'existe pas encore de disposition sectorielle en matière de prime de fin d'année pour la région de Mons-Borinage, les parties s'engagent à conclure une convention collective de travail à ce sujet.

III. *Entrée en vigueur et durée de la convention*
Art. 6. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1er juillet 2017.

CCT du 16 octobre 2017 (144.649)
(A.R.17/08/2018 - M.B. 13/09/2018)
Instauration d'une prime de fin d'année dans la région de Mons-Borinage

Article 1. *Champ d'application*
Pour l'application de la convention collective de travail, on entend par « Région de Mons-Borlnage » : le territoire de l'arrondissement administratif de Mons, à l'exception des communes de Villers-Saint-Ghislain et Havré qui appartiennent à la région du Centre.

Art. 2. *Principe*
Sous réserve de ce qui est précisé à l'article 5 ci-dessous, à partir de l'exercice 2017, il est accordé une prime de fin d'année d'un montant de 1,1% des rémunérations brutes déclarées à 100% à l'ONSS au cours de la période de référence (période de 12 mois allant du 1er décembre précédent l'exercice au 30 novembre de l'exercice).

Art. 3. *Pro rata*
L'ouvrier dont le contrat prend fin au cours de l'exercice perçoit la prime de fin d'année calculée sur les rémunérations qu'il a perçues entre le début de la période de référence en cours et la date de fin effective de son contrat de travail.

Art. 4. *Modalités de paiement*
La prime de fin d'année est payable dans le courant du mois de décembre de l'année considérée. En cas d'application de l'article 3 ci-dessus, la prime est payable lors de la clôture du compte de l'ouvrier.

Art. 5. *Exceptions*
La prime de fin d'année visée par la présente convention n'est pas due par les entreprises qui accordent déjà, à titre de convention ou d'usage, un avantage rémunératoire au moins équivalent, quelle que soit par ailleurs la qualification qui lui est donnée et l'époque de paiement.

Pour les entreprises qui accorderaient un avantage rémunératoire moindre, l'octroi de la prime instaurée au travers de la présente convention sera limité de manière à ce que le total de cet avantage rémunératoire et/ou de cette prime ne dépasse pas les 1,1% visés à l'article 2 ci-dessus.

A l'inverse, pour les entreprises qui octroient déjà, pour 2017, une prime de fin d'année ou un avantage équivalent au 1,1% visés par la présente convention, les dispositions de l'article 4 de l'accord national du 15 mai 2017 sont d'application.

Art. 6. *Entrée en vigueur et durée*
La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1er juillet 2017.

Hainaut - Charleroi

Comme la prime de fin d'année dans la CCT de cette région est plus basse que celle de la CCT nationale du 13/05/1971 concernant les conditions de travail des ouvriers et ouvrières occupés dans les entreprises artisanales de la transformation des métaux (enregistrement N° 634 - A.R. 05/07/1971 – M.B. 23/11/1971), les entreprises artisanales de la transformation des métaux doivent appliquer la CCT du 13/05/1971

CCT du 17 septembre 1990 (25.673)
(A.R. 15/01/1991 - M.B. 06/02/1991)
Prime de fin d'année dans le bassin de Charleroi

Article 1er. *Champs d'application*.
Pour l'application de la présente CCT, on entend par :
1. « bassin de Charleroi » : la région constituée par :
-l'arrondissement administratif de Charleroi, à l'exception des communes de Chapelle-lez-Herlaimont – Trazegnies – Gouy-lez-Piéton – Piéton – Manage – Morlanwelz – Seneffe – Haine-Saint-Pierre (partie maintenant de La Louvière) ;
-l'arrondissement administratif de Thuin, à l'exception des communes d'Anderlues – Binche – Grand-Reng – Estinnes – Lobbes – Merbes-le-Château et Merbes-Sainte-Marie ;

Art.2.

Dans les entreprises où il n'existe pas de prime de fin d'année ou d'avantage équivalent en tenant lieu, une prime de fin d'année ou un avantage équivalent en tenant lieu est octroyé à partir de l'année 1991, aux ouvriers et ouvrières qui comptent un an de service dans l'entreprise à la fin de la période de référence.

Art.4.
Le montant de la prime de fin d'année ou de l'avantage en tenant lieu est fixé à partir de l'année 1991, à 4% du salaire annuel brut, pour atteindre à terme l'équivalent d'un treizième mois.
Le salaire annuel brut est fixé sur la base du salaire payé pour les heures de prestations effectives.
Sont assimilées à des heures de prestations effectives, les heures perdues pour les accidents du travail, les accidents survenus sur le chemin du travail et les maladies professionnelles ; dans ces cas, l'assimilation ne peut dépasser un mois par incapacité, la rechute étant considérée comme faisant partie de cette incapacité, si elle survient dans les quatorze jours de la reprise du travail.

Art.5.
L'année de référence prise en considération est la période qui se situe entre le 1er décembre et le 30 novembre.

Art.6.
La prime de fin d'année ou l'avantage en tenant lieu est, en principe, à payer dans le courant du mois de décembre de l'année considérée.
Toutefois, d'autres dates et/ou modalités de paiement peuvent être déterminées au niveau de chaque entreprise, à condition que la totalité de la prime ou de l'avantage équivalent en tenant lieu soit liquidé au plus tard pour la fin du mois de janvier de l'année qui suit celle dans laquelle se situe la période de référence.

Art.7.
La prime de fin d'année ou l'avantage équivalent en tenant lieu est calculé au prorata des prestations des ouvriers ayant quitté l'entreprise pendant l'année de référence pour quelque raison que ce soit – sauf en cas de licenciement pour motif grave – et pour autant qu'ils comptent un an d'ancienneté à la date de leur départ.
Cette disposition n'est applicable que dans les entreprises visées à l'article 2.

Art.8.
Pour les entreprises visées à l'article 2, l'octroi d'une prime de fin d'année ou d'un avantage équivalent en tenant lieu, représentant un accroissement du salaire annuel brut de 4% en 1991, ne se cumulera pas avec l'octroi d'autres avantages, représentant un accroissement équivalent, prévu par un accord interprofessionnel, par un accord national ou régional, ou par un accord d'entreprise, conclus pour les années 1991 et 1992, et cela, après avoir obtenu l'accord de la section paritaire régionale.
Dans les entreprises ou une prime de fin d'année ou un avantage équivalent au-dessous de 4% était payé en 1991, la prime sera liquidée par moitié en juin et l'autre moitié en décembre.

Art.9.
Les dispositions de la présente CCT ne sont pas d'application aux entreprises qui se trouvent dans l'impossibilité d'accorder les avantages qui y sont prévus.
La section paritaire régionale est chargée de déterminer quelles entreprises se trouvent totalement ou partiellement dans une telle situation, en prenant en considération les indicateurs significatifs de la situation de l'entreprise.
Les entreprises concernées par la présente disposition doivent s'adresser à la section paritaire régionale afin d'obtenir, sur la base de faits probants, une dérogation à/ou un réaménagement de l'application des dispositions de la présente CCT.

Art.10.
La présente CCT entre en vigueur le 1er décembre 1990. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

CCT du 16 octobre 2017 (144.650)
(A.R. 17/08/2018 – M.B. 13/09/2018)
Application de l'accord national 2017-2018 dans le bassin de Charleroi, la région de Mons-Borinage et dans la province de Namur

I. *Champ d'application*
Article 1. La convention collective de travail s'applique aux employeurs, aux ouvriers et ouvrières des entreprises du bassin de Charleroi, de la région de Mons-Borinage et de la province de Namur ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique (CP 111), à l'exception des entreprises de montage de ponts et charpentes métalliques.

II. *Prime de fin d'année*
Art. 2. Indépendamment des dispositions des conventions collectives de travail sectorielles relatives à une prime de fin d'année applicables actuellement, les parties conviennent d'instituer dans les régions ou la province visées à l'article 1 et à partir de l'exercice 2017, une prime de fin d'année sectorielle supplémentaire annuelle brute équivalente à 1,1% des rémunérations brutes déclarées à 100% à l'ONSS au cours de la période de référence (période de 12 mois allant du 1er décembre précédent l'exercice au 30 novembre de l'exercice).
A partir de l'exercice 2017, le niveau minimum garanti de prime de fin d'année sectorielle des régions ou de la province concernées correspond par conséquent au niveau de la CCT régionale ou provinciale majoré de la prime de 1,1% telle que prévue par la présente CCT.

Art. 3. La présente augmentation du niveau minimal sectoriel de la prime de fin d'année régionale ou provinciale ne peut entrainer d'augmentation des primes de fin d'année et/ou de l'avantage équivalent dans les entreprises qui sont supérieures ou égales à ce nouveau niveau minimum.

Art..4. Dans la mesure où il n'existe pas encore de disposition sectorielle en matière de prime de fin d'année pour la région de Mons-Borinage, les parties s'engagent à conclure une convention collective de travail à ce sujet.

III. *Entrée en vigueur et durée de la convention*
Art. 6. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1er juillet 2017.

Namur

Comme la prime de fin d'année dans la CCT de cette région est plus basse que celle de la CCT nationale du 13/05/1971 concernant les conditions de travail des ouvriers et ouvrières occupés dans les entreprises artisanales de la transformation des métaux (enregistrement N° 634 - A.R. 05/07/1971 – M.B. 23/11/1971), les entreprises artisanales de la transformation des métaux doivent appliquer la CCT du 13/05/1971

CCT du 22 janvier 1990 (25.308), modifiée par la CCT du 21 janvier 2013 (113.865)
(A.R. 04/12/1990 - M.B. 05/01/1991)
(A.R. 25/04/2014 - M.B. 25/07/2014)
Prime de fin d'année

Art. 2.
Dans les entreprises où il n'existe pas de prime de fin d'année ou d'avantage équivalent en tenant lieu, une prime de fin d'année ou un avantage équivalent en tenant lieu est octroyé à partir de l'année 1990, aux ouvriers qui comptent un an de service dans l'entreprise à la fin de la période de référence.

Art. 4.

A partir de l'exercice 2013, le montant de la prime de fin d'année est fixé à 3 p.c. du salaire annuel brut.

Le salaire annuel brut est fixé sur la base du salaire payé pour les heures de prestations effectives. Sont assimilées à des heures de prestations effectives, les heures perdues pour les accidents du travail, les accidents survenus sur le chemin du travail et les maladies professionnelles ; dans ces cas, l'assimilation ne peut dépasser un mois par incapacité de travail ; l'assimilation se compte depuis le début de l'incapacité, la rechute étant considérée comme faisant partie de cette incapacité, si elle survient dans les quatorze jours de la reprise du travail.

L'augmentation de la prime de fin d'année minimum garantie provinciale ne peut entraîner d'augmentation des primes de fin d'années supérieures ou égales à ce minimum.

Les entreprises au niveau desquelles la prime de fin d'année pour l'année 2012 est inférieure à 3 p.c. et dont la prime de fin d'année est majorée à partir de 2013 en application du § 1er, verseront à leurs ouvriers, en janvier 2013, une somme de 225 EUR brut au titre d'avance sur la prime de fin d'année 2013.".

Art. 5.
L'année de référence prise en considération est la période qui se situe entre le 1er décembre et le 30 novembre.

Art. 6.
La prime de fin d'année ou l'avantage équivalent en tenant lieu est, en principe, à payer dans le courant du mois de décembre de l'année considérée.
Toutefois, d'autres dates et/ou modalités de paiement peuvent être déterminées au niveau de chaque entreprise, à condition que la totalité de la prime ou de l'avantage équivalent en tenant lieu soit liquidé au plus tard pour la fin du mois de janvier de l'année qui suit celle dans laquelle se situe la période de référence.

Art. 7.
La prime de fin d'année ou l'avantage équivalent en tenant lieu est calculé au prorata des prestations des ouvriers ayant quitté l'entreprise pendant l'année de référence pour quelque raison que ce soit – sauf en cas de licenciement pour motif grave – et pour autant qu'ils comptent un an d'ancienneté à la date de leur départ.
Cette disposition n'est applicable que dans les entreprises visées à l'article 2.

Art.8.
La présente CCT entre en vigueur le 1er décembre 1989. Elle est conclue pour une durée indéterminée. (*Article 4 est modifié à partir du 1er janvier 2012)*

CCT du 16 octobre 2017 (144.650)
(A.R. 17/08/2018 –M.B. 13/09/2018)
Application de l'accord national 2017-2018 dans le bassin de Charleroi, la région de Mons-Borinage et dans la province de Namur

I. *Champ d'application*
Article 1. La convention collective de travail s'applique aux employeurs, aux ouvriers et ouvrières des entreprises du bassin de Charleroi, de la région de Mons-Borinage et de la province de Namur ressortissant à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique (CP 111), à l'exception des entreprises de montage de ponts et charpentes métalliques.

II. *Prime de fin d'année*
Art. 2. Indépendamment des dispositions des conventions collectives de travail sectorielles relatives à une prime de fin d'année applicables actuellement, les parties conviennent d'instituer dans les régions ou la province visées à l'article 1 et à partir de l'exercice 2017, une prime de fin d'année sectorielle

supplémentaire annuelle brute équivalente à 1,1% des rémunérations brutes déclarées à 100% à l'ONSS au cours de la période de référence (période de 12 mois allant du 1er décembre précédent l'exercice au 30 novembre de l'exercice).
A partir de l'exercice 2017, le niveau minimum garanti de prime de fin d'année sectorielle des régions ou de la province concernées correspond par conséquent au niveau de la CCT régionale ou ~provinciale majorée de la prime de 1,1% telle que prévue par la présente CCT.

Art. 3. La présente augmentation du niveau minimal sectoriel de la prime de fin d'année régionale ou provinciale ne peut entrainer d'augmentation des primes de fin d'année et/ou de l'avantage équivalent dans les entreprises qui sont supérieures ou égales à ce nouveau niveau minimum.

Art..4. Dans la mesure où il n'existe pas encore de disposition sectorielle en matière de prime de fin d'année pour la région de Mons-Borinage, les parties s'engagent à conclure une convention collective de travail à ce sujet.

III. *Entrée en vigueur et durée de la convention*
Art. 6. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1er juillet 2017.

Liège - Luxembourg

Comme la prime de fin d'année dans la CCT de cette région est plus basse que celle de la CCT nationale du 13/05/1971 concernant les conditions de travail des ouvriers et ouvrières occupés dans les entreprises artisanales de la transformation des métaux (enregistrement N° 634 - A.R. 05/07/1971 – M.B. 23/11/1971), les entreprises artisanales de la transformation des métaux doivent appliquer la CCT du 13/05/1971

CCT du 17 décembre 2007 (87.300), modifiée en dernier lieu par la CCT du 16 octobre 2017 (144.651)
(A.R. 09/09/2008 - M.B. 29/10/2008)
(A.R. 17/08/2018 - M.B. 13/09/2018)
Prime de fin d'année pour les provinces de Liège et de Luxembourg

Art. 2. *Principe*
A partir de l'exercice 2013, il est accordé une prime de fin d'année d'un montant minimum de 3% des rémunérations brutes déclarées à 100% à l'ONSS au cours de la période de référence (période de 12 mois allant du 1er décembre précédant l'exercice au 30 novembre de l'exercice).

A partir de l'exercice 2017, il est accordé une prime de fin d'année d'un montant minimum de 4,1% des rémunérations brutes déclarées à 100% à l'ONSS au cours de la période de référence (période de 12 mois allant du 1er décembre précédant l'exercice au 30 novembre de l'exercice).

L'augmentation de la prime de fin d'année minimum garantie régionale ne peut entraîner d'augmentation des primes de fin d'année supérieures ou égales à ce minimum.

Art. 3. *Prorata*
Sauf en cas de licenciement pour motif grave, l'ouvrier dont le contrat prend fin au cours de l'exercice perçoit la prime de fin d'année calculée sur les rémunérations qu'il a perçues entre le début de la période de référence en cours et la date de fin effective de son contrat de travail.

Art. 4. *Modalités de paiement*
Cette prime est payable entre le 15 et le 31 décembre de chaque année. En cas d'application de l'article 3 ci-dessus, la prime est payable lors de la clôture du compte de l'ouvrier.

Art. 5. *Exceptions*

La prime de fin d'année visée par la présente convention n'est pas due par les entreprises qui accordent déjà, à titre de convention ou d'usage, un avantage rémunératoire au moins équivalent, quel que soit par ailleurs la qualification qui lui est donnée ou l'époque du paiement.

Art. 7. *Entrée en vigueur et durée*
La présente convention entre en vigueur le 1er décembre 2007. Elle est conclue pour une durée indéterminée.
(Article 2 est modifié à partir du 1er juillet 2017)

Prime d'équipe

Flandre occidentale

CCT du 25 novembre 2008 (90.441)
(A.R. 10/11/2009 - M.B. 16/03/2010)
Supplément de salaire pour travail en équipes consécutives

CHAPITRE III. *Disposition*
Art. 3.
Le travail s'effectue en équipes successives lorsque 2 ou 3 équipes d'ouvriers se succèdent dans le cours de la même journée, après avoir effectué la durée normale de travail, au même travail ou aux mêmes machines.

CHAPITRE IV. *Supplément salarial pour travail en équipes successives*
Art. 4.
Le supplément salarial pour l'équipe de jour doit atteindre au moins 10%, pour l'équipe de nuit, au moins 20%. Il est convenu que la rémunération versée pour le temps de repos doit être considérée comme faisant partie intégrante desdits pourcentages.

Exemple 1 :
Equipe double - 8 heures de présence impliquent une prestation de 7 heures 30 minutes et deux fois 15 minutes de pause :
Un ouvrier gagne 12,5000 EUR par heure au 1er avril 2008 (exprimé en semaine de 38 heures).
7 heures 30 minutes de travail presté = 7 heures 30 minutes x 12,5000 EUR = 93,7500 EUR
2 x 15 minutes de repos rémunéré = 30 minutes x 12,5000 EUR = 6,2500 EUR
Total = 100,0000 EUR
Le supplément pour travail en équipe double doit donc atteindre au moins 10% de 100,0000 EUR, soit 10,0000 EUR, y compris les 6,2500 EUR déjà payés pour les 2 x 15 minutes de repos.
Dans notre exemple, le supplément réel sera donc de 10,0000 EUR - 6,2500 EUR = 3,7500 EUR.

Exemple 2 :
Une entreprise octroie 20 minutes de repos rémunéré, en suivant le même horaire que ci-dessus :
7 heures 40 minutes de travail presté = 7 heures 40 minutes x 12,5000 EUR = 95,8375 EUR
20 minutes de repos rémunéré = 20 minutes x 12,5000 EUR = 4,1625 EUR
Total = 100,0000 EUR
10% de 100,0000 EUR = 10,0000 EUR moins 4,1625 EUR, soit 5,8375 EUR.

CHAPITRE V. *Décalage de l'horaire*
Art. 5.
Le fait que, pour une équipe d'ouvriers, l'horaire soit décalé par rapport à l'horaire normal de l'entreprise, ne donne pas un droit conventionnel au supplément salarial pour travail en équipes successives.
Toutefois, si le décalage de l'horaire a pour conséquence qu'une partie du temps de travail tombe en dehors du temps de travail normal, c'est-à-dire hors du délai compris entre 6 heures du matin et 20 heures le soir, dans l'un ou l'autre sens, l'application du supplément minimum pour travail en équipes successives est admise.
Cette dérogation tolère exception lorsque ce décalage d'horaire a été demandé explicitement par les ouvriers eux-mêmes.

CHAPITRE VI. *Dispositions finales.*
Art. 7. La présente convention collective de travail prend cours au 1er janvier 2009. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée.

Flandre orientale

CCT du 25 novembre 2008 (90.438)
(A.R. 17/03/2010- M.B. 24/06/2010)
Supplément de salaire pour travail en équipes consécutifs

CHAPITRE III. *Disposition*
Art. 3.
Le travail s'effectue en équipes successives lorsque 2 ou 3 équipes d'ouvriers se succèdent dans le cours de la même journée, après avoir effectué la durée normale de travail, au même travail ou aux mêmes machines.

CHAPITRE IV. *Supplément salarial pour travail en équipes successives*
Art. 4.
Le supplément salarial pour l'équipe de jour doit atteindre au moins 10%, pour l'équipe de nuit, au moins 20%. Il est convenu que la rémunération versée pour le temps de repos doit être considérée comme faisant partie intégrante desdits pourcentages.

Exemple 1 :
Equipe double - 8 heures de présence implique une prestation de 7 heures 30 minutes et deux fois 15 minutes de pause :
Un ouvrier gagne 12,50000 EUR par heure au 1er avril 2008 (exprimé en semaine de 38 heures).
7 heures 30 minutes de travail presté = 7 heures 30 minutes x 12,50000 EUR = 93,7500
2 x 15 minutes de repos rémunéré = 30 minutes x 12,50000 EUR = 6,2500 EUR
Total : 100,0000 EUR.
Le supplément pour travail en équipe double doit donc atteindre au moins 10% de 100,0000 EUR, soit 10,0000 EUR, y compris le 6,2500 EUR déjà payés pour les 2 x 15 minutes de repos.
Dans notre exemple, le supplément réel sera donc de 10,0000 EUR - 6,2500 EUR = 3,7500 EUR.

Exemple 2 :
Une entreprise octroie 20 minutes de repos rémunéré, en suivant le même horaire que ci-dessus :
7 heures 40 minutes de travail presté = 7 heures 40 minutes x 12,50000 EUR = 95,8375 EUR
20 minutes de repos rémunéré = 20 minutes x 12,50000 EUR = 4,1625 EUR
Total : 100,0000 EUR
10% de 100,0000 EUR= 10,0000 EUR, moins 4,1625 EUR, soit 5,8375 EUR.

Les entreprises situées dans le Pays de Waes (= les communes de Beveren, Kruibeke, Lokeren, Sint-Gillis-Waas, Sint-Niklaas, Stekene, Temse) qui en moyenne payent un supplément d'équipe de 10% pour l'équipe du matin et de midi, satisfont aux dispositions de la présente CCT indépendamment du fait que les équipes soient tournantes et du nombre d'ouvriers occupés dans les différentes équipes.

CHAPITRE V. *Décalage de l'horaire*
Art. 5.
Le fait que, pour une équipe d'ouvriers, l'horaire soit décalé par rapport à l'horaire normal de l'entreprise, ne donne pas un droit conventionnel au supplément salarial pour travail en équipes successives.
Toutefois, si le décalage de l'horaire a pour conséquence qu'une partie du temps de travail tombe en dehors du temps de travail normal, c'est-à-dire hors du délai compris entre 6 heures du matin et 20 heures le soir, dans l'un ou l'autre sens, l'application du supplément minimum pour travail en équipes successives est admise.
Cette dérogation tolère exception lorsque ce décalage d'horaire a été demandé explicitement par les ouvriers eux-mêmes.

CHAPITRE VI. *Dispositions finales*
Art. 7. La présente convention collective de travail prend cours au 1er janvier 2009. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée.

Hainaut occidental (Ath, Tournai, Mouscron)

CCT du 26 novembre 2001 (60.763)
(A.R. 05/06/2004 - M.B. 13/07/2004)
Conversion en euro des montants exprimés en franc belge figurant dans certaines CCT d'application dans le secteur des fabrications métalliques pour la province du Hainaut

CHAPITRE II. *La conversion en euro*
B. Concrétisation
4. Conversion des montants mentionnés dans la CCT des 3 et 16 mars 1992, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 7 octobre 1994 (Moniteur belge du 17/03/1995) applicable à la région du Hainaut Occidental

Art. 11. Les sursalaires pour travail en équipes exceptionnelles en momentanées seront :

Au 1er janvier 2002	BEF	EUR
Pour équipes de jour	17,83	0,4420
Pour l'équipe de nuit	33,04	0,8190

CHAPITRE III. *Durée*
Art. 12.
La CCT entre en vigueur le 26 novembre 2001 et est conclue pour une durée indéterminée.

Hainaut - Centre

CCT du 26 novembre 2001 (60.763)
(A.R. 05/06/2004 - M.B. 13/07/2004)
Conversion en euro des montants exprimés en franc belge figurant dans certaines CCT d'application dans le secteur des fabrications métalliques pour la province du Hainaut

CHAPITRE II. *La conversion en euro*
B. Concrétisation
3. Conversion des montants mentionnés dans la CCT des 10 et 16 mars 1992, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 26 octobre 1994 (Moniteur belge du 20 décembre 1994) applicable à la "région du Centre".

Art. 9. Les sursalaires pour travail en équipes seront :

Au 1er janvier 2002	BEF	EUR
Matin	15,80	0,3917
Après-midi	17,02	0,4219
Nuit	35,35	0,8763

CHAPITRE III. *Durée*
Art.12
La CCT entre en vigueur le 26 novembre 2001 et est conclue pour une durée indéterminée.

Hainaut - Mons-Borinage

CCT du 26 juin 1989 (25.253), modifiée par la CCT du 26 novembre 2001 (60.763)
(A.R. 13/08/1990 - M.B. 29/09/1990)
(A.R. 05/06/2004 - M.B. 13/07/2004)
Conditions de rémunération des ouvriers des fabrications métalliques de la région Mons-Borinage

CHAPITRE Ier. *Champ d'application*
Article 1er.
Cette convention collective est applicable, sauf pour des sièges des entreprises de la S.A. G.T.E. A.T.E.A.et de la S.A. Bell Telephone établi dans la région de Mons-Borinage.

CHAPITRE III. *Adaptation des barèmes suivant l'indexation et adaptation de salaire de base avec le salaire minimum garanti du secteur des fabrications métalliques*
Art. 4.
Il est décidé qu'un sursalaire est accordé dans les cas ci-après :
A) Equipes successives ou changements d'horaires
En cas d'organisation du travail en équipes successives ou de changements d'horaires occasionnels, l'ouvrier faisant partie de ces équipes ou changements d'horaires obtient, quelle que soit sa catégorie, un sursalaire déterminé comme défini ci-après :
Les sursalaires pour travaux en équipes successives sont fixés à un total de 0,9554 EUR, à répartir sur 2 postes pour le système en 2 équipes et à un total de 1,9108 EUR, à répartir sur 3 postes pour le système de travail en 3 équipes dont 0,9554 EUR pour la seule équipe de nuit.
Les totaux fixés ci-dessus sont répartis sur les différentes équipes au niveau de chaque entreprise, par convention entre l'employeur et la délégation syndicale.
Ils sont rattachés à l'indice des prix à la consommation suivant la convention de la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique.

Art.7.
La présente CCT entre en vigueur le 1er juin 1989. Elle est conclue pour une durée indéterminée.
(Article 4 est modifié à partir de 26 novembre 2001)

Heures supplémentaires

CCT du 19 juin 2017 (142.104)
(A.R. 23/02/2018 - M.B. 08/03/2018)
Remplaçant la CCT du 28 mars 2007 Instaurant d'un plus minus conto

Article 1er. *Champ d'application*
La présente CCT s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises
- de construction et d'assemblage de véhicules automobiles, camions et autobus et de la fabrication de pièces et accessoires pour ces véhicules automobiles,
- de construction de machines, appareils et outils,
pour autant qu'elles soient situées dans les provinces flamandes ou dans la Région de Bruxelles-Capitale et ressortissent à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique.

Art.4. *Motivation*
Les entreprises ressortissant au champ d'application défini à l'article 1er de la présente CCT répondent de manière cumulative aux caractéristiques suivantes :
1° elles appartiennent à un secteur caractérisé par une forte concurrence internationale ;
2° elles sont soumises à des cycles de production de longue durée ou cycle de développement qui s'étendent sur plusieurs années, de sorte que l'ensemble de l'entreprise ou une partie homogène de celle-ci est confrontée à une augmentation ou diminution substantielle et prolongée du travail ;
3° elles sont confrontées à la nécessité de faire face à une forte hausse ou baisse de la demande d'un produit nouvellement développé ou d'un service nouvellement développé ;
4° elles sont confrontées à des motifs économiques spécifiques qui rendent impossibles le respect de la durée hebdomadaire moyenne du travail dans les périodes de référence de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

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

Art.7. *Cadre sectoriel*
En exécution de l'article 208, § 2 de la loi, les limites suivantes sont fixées :
1° La période de référence maximale :
Pour l'application de la présente réglementation sectorielle, la période de référence maximale est fixée à 6 ans.
2° Le délai minimum d'avertissement des modifications d'horaires :
Le délai minimum pour la notification des modifications d'horaires faites en application de la présente réglementation sectorielle est de 7 jours calendrier.
Ce délai minimum peut être ramené à 3 jours ouvrables par CCT conclue au niveau de l'entreprise, à condition qu'il y ait préalablement eu une procédure spéciale de concertation sur ce sujet.
3° Le dépassement maximum du temps de travail journalier et hebdomadaire ainsi que le nombre maximum d'heures de dépassement de la durée de travail moyenne autorisée :
1) La limite journalière ne peut pas dépasser10 heures par jour ;
2) La limite hebdomadaire est de maximum 48 heures par semaine ;

3) Le nombre maximum d'heures de dépassement du temps de travail moyen autorisé est de 240 heures.

4° Description des sous-parties du champ de compétences de l'organe paritaire concerné :
La description des sous-parties du champ de compétences de l'organe paritaire auquel la loi réfère à l'article 208,
§ 2, 4° de la loi fait référence correspond à toutes les entreprises qui ressortissent au champ d'application de cette convention collective de travail et qui invoquent les motifs prévus à l'article 204 de la loi reconnus par le Ministre de l'Emploi sur avis unanime et conforme du Conseil national du travail.

Art. 8. *Procédure au niveau des entreprises*
§ 1er. Préalablement à toute initiative au niveau de l'entreprise en vue d'introduire le système du plus minus conto, l'entreprise effectuera une communication simultanée à la commission paritaire et aux représentants des ouvriers au niveau de l'entreprise de son intention motivée d'introduire le système plus minus conto.
A partir de l'annonce de cette intention débute une période de 6 semaines d'information et de consultation au niveau de l'entreprise.
Les négociations au niveau de l'entreprise sur l'introduction du plus minus conto ne peuvent commencer qu'à l'issue de cette période de 6 semaines dans le respect du cadre légal et sectoriel.

§ 2. Une entreprise ne pourra appliquer ce régime dérogatoire que si une CCT a été conclue au niveau de l'entreprise entre l'employeur et toutes les organisations représentatives des travailleurs représentées au niveau de la délégation syndicale.
A défaut de délégation syndicale, une CCT doit être conclue avec toutes les organisations de travailleurs représentées au sein de la commission paritaire.
La CCT relative au régime dérogatoire est transmise pour notification au président de la commission paritaire.

§ 3. L'entreprise qui veut introduire le régime dérogatoire instauré par la présente CCT, devra motiver dans la CCT au niveau de l'entreprise qu'elle répond cumulativement aux critères énoncés à l'article 204 de la loi.
Les motifs invoqués par la CCT doivent être préalablement reconnus par le Ministre de l'Emploi sur avis unanime et conforme du Conseil national du travail.

§ 4. La CCT conclue au niveau de l'entreprise doit, dans les limites fixées par l'article 4, fixer les modalités concrètes d'application.
Il faut au minimum préciser les points suivants :
1. les limites de la durée du travail ;
2. la durée et le début de la période de référence applicable ;
3. en ce qui concerne les horaires :
   - tous les horaires appliqués ;
   - la manière suivant laquelle un changement d'horaires peut être opéré ;
   - les modes et les délais dans lesquels les horaires doivent être portés à la connaissance des travailleurs ;
4. un cadre de dispositions en matière de chômage temporaire, à savoir la description des cas précis, la procédure à suivre et, en outre, les conséquences pour la poursuite du plus minus conto ;
5. la nature des contrats de travail des ouvriers concernés par le plus minus conto ;
6. le règlement des conséquences en cas d'entrée et de sortie de service ;
7. les effets pour le maintien ou la promotion de l'emploi (voir annexe);
8. le mode de calcul du salaire moyen qui sera payé au cours de la période de référence ;
9. l'information mensuelle aux ouvriers concernés :
   - et plus précisément une information sur le document social informant l'ouvrier de l'état de ses prestations par rapport à la durée hebdomadaire moyenne de travail qu'il est tenu de prester ;
10. la manière de régler les vacances et d'autres événements entraînant une suspension du contrat de travail à l'exception du chômage temporaire ;
11. la définition et le règlement des situations permettant la prestation d'heures supplémentaires.

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

Art. 9. *Durée*
La présente CCT est conclue pour une durée indéterminée et entre en application le 1er janvier 2007, sous réserve d'être approuvée par le Ministre de l'Emploi sur avis unanime et conforme du Conseil national du travail.

Annexe à la CCT du 19 juin 2017 instaurant un plus minus conto
Une des intentions de l'introduction des régimes plus minus conto, est de stabiliser au maximum l'emploi dans les entreprises, voire même de l'étendre.
Cela signifie que la convention d'entreprise doit déterminer quels sont les effets, dans l'entreprise, de l'introduction d'un tel régime pour le maintien ou la stimulation de l'emploi.
Ceci signifie également qu'il ne pourrait y avoir de licenciements secs pour raisons économiques si, malgré tout, un problème devait se poser dans l’entreprise concernée.

Sous-secteur MONTAGE DE PONTS ET CHARPENTES MÉTALLIQUES

Prime de fin d'année

CCT du 19 juin 2017 (142.807)
(K.B.15/04/2018 - B.S.30/05/2018)
Prime de fin d'année

CHAPITRE IV. *Prime de fin d'année*
Art. 4. Montant et base de calcul
§1. La prime de fin d'année est fixée à 8,33% du salaire annuel brut :
- à l'exclusion du salaire garanti en cas de maladie mais inclusivement le salaire normal correspondant aux premiers quatorze jours calendriers d'absence pour maladie, pour autant que cette période soit ininterrompue.
Le salaire normal à prendre en considération est égal au salaire qui serait payé pour des jours effectivement prestés ;
- à l'exclusion du salaire afférent aux prestations supplémentaires comme entre autres le sursalaire ;
- majoré des éléments suivants :
  * le salaire normal correspondant à toutes les journées d'absences dues à un accident de travail, pour autant qu'il y ait des prestations au cours de l'année de référence ;
  * le salaire normal pour les jours d'absence à l'occasion d'événements familiaux ou en vue de l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles ;
  * le salaire normal pour les jours fériés légaux ;
  * le salaire normal pour les jours d'absence pendant la période de suspension du contrat de travail pour cause de repos de grossesse et d'accouchement ;
  * le salaire normal pour les heures prestées dans le cadre du temps de transition prévu par l'arrêté royal du 11 janvier 2001 (Moniteur belge du 24 janvier 2001).
  * avec le salaire normal pour les jours d'absence liés à la période complète du congé de naissance ;
  * le salaire normal plafonné en cas de congé-éducation payé

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

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

Art. 5. *Moment du paiement*
§ 1er. Pour la prime de fin d'année 2017, le montant de la prime de fin d'année ou le solde de ce montant en cas de paiement d'acomptes, est payé dans le courant du mois de janvier 2018, sauf pour dans les cas de l'article 6, § 2 et
§ 3. Le paiement de la prime a lieu au moment de la sortie.

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

Art. 6. *Ayants droit*
§1. Ce montant est dû aux ouvriers inscrits dans le registre du personnel de l'entreprise à la date du 30 novembre de l'année de référence.

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

§3. A partir du 1er juillet 2017 le pourcentage de 8,33% est appliqué sur le salaire gagné pendant l'année de référence, suivant les mêmes modalités que sous l'article 4 : pour les ouvriers dont le contrat prend fin au cours de la période de référence quelle que soit la façon dont il est mis fin au contrat de travail (sauf en cas de licenciement pour motif grave du travailleur par l'employeur).
En cas de démission remise par le travailleur, il y a aussi un droit à la prime de fin d'année à condition que l'ouvrier ait une ancienneté d'un an ou plus dans l'entreprise.

Art. 7. *Notion d'année de référence*
§ 1er. Pour la prime de fin d'année 2017, l'application des dispositions qui précèdent, il faut entendre par "année de référence" : l'année civile qui précède le paiement de la prime.

§ 2. En ce qui concerne la prime de fin d'année 2018, la période de référence pour le calcul de la prime de fin d'année s'étend du 1er janvier 2018 jusqu'au 30 novembre 2018.

§ 3. A partir de la prime de fin d'année 2019 la période de référence pour le calcul de la prime de fin d'année s'étend du 1er décembre de l'année précédant l'année à laquelle la prime se rapporte au 30 novembre inclus de l'année à laquelle l'allocation se rapporte.

CHAPITRE V. *Durée*
Art. 8. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er juillet 2017 et est conclue pour une durée indéterminée.

Prime de vacances

CCT du20 décembre 2021 (172.264)
(AR 09/10/2022 – MB 22/02/2023)
Modification et coordination de la convention collective de travail relative aux primes

Art. 7. *Prime de vacances*
§ 1er. Il est octroyé aux ouvriers au service des employeurs visés sous l'article 1er une prime de vacances. A partir du 1er janvier 2022, cette prime est augmentée à 157,12 EUR correspondant à 14,28 EUR par mois presté et avec un maximum de 11 mois prestés par an.

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

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

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

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

Art. 9. *Validité et résiliation*
La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er janvier 2022 et est conclue pour une durée indéterminée.

Prime pour travail de nuit

CCT du 20 décembre 2021 (172.264)
(AR 09/10/2022 – MB 22/02/2023)
Modification et coordination de la convention collective de travail relative aux primes

Art. 2. *Prime pour travail de nuit*
Les travaux effectués la nuit, c'est-à-dire de 20 heures à 6 heures, revêtent un caractère exceptionnel. Les ouvriers affectés à ces travaux bénéficient d'une prime égale à 25 p.c. du salaire horaire payé pour les heures de travail comprises dans les limites prévues par la législation sur la durée du travail.

Art. 9. *Validité et résiliation*
La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er janvier 2022 et est conclue pour une durée indéterminée.

Prime pour travaux pénibles

CCT du20 décembre 2021 (172.264)
(AR 09/10/2022 – MB 22/02/2023)
Modification et coordination de la convention collective de travail relative aux primes

Art. 3. *Prime pour travaux pénibles*
Une prime égale à minimum 10 p.c. du salaire horaire payé pour les heures de travail comprises dans les limites prévues par la législation sur la durée du travail est allouée aux ouvriers affectés à des travaux insalubres, incommodes ou pénibles.

On entend par ces travaux :
- les travaux exécutés dans les lieux anormalement humides, poussiéreux, graisseux et huileux ;
- les travaux exécutés sur les gazogènes et conduites, fours à gaz en activité, réservoirs à mazout ;
- les travaux exécutés par les ouvriers lorsqu'ils sont exposés à l'influence du feu, de l'eau, des gaz, des acides et des matières corrosives.

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

Art. 9. *Validité et résiliation*
La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er janvier 2022 et est conclue pour une durée indéterminée.

Prime de séparation

CCT du 20 décembre 2021 (172.264)
(AR 09/10/2022 – MB 22/02/2023)
Modification et coordination de la convention collective de travail relative aux primes

Art. 4. *Prime de séparation*
Les ouvriers visés sous l'article 1er qui passent la nuit à l'extérieur de leur domicile pour des raisons d'ordre professionnel, reçoivent une prime de séparation de 14,28 EUR par nuit.

Art. 9. *Validité et résiliation*
La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er janvier 2022 et est conclue pour une durée indéterminée.

3 Remboursement des dépenses de Voyage, de Logement et de Nourriture

A partir du 30 juillet 2020, les indemnités devront être payées aux travailleurs détachés uniquement dans les conditions mentionnées par l'article 5, paragraphe 1er, alinéa 2, de la loi du 5 mars 2002 concernant les conditions de travail, de rémunération et d'emploi en cas de détachement de travailleurs en Belgique et le respect de celles-ci. Autrement dit, elles ne devront être payées que lorsque les travailleurs détachés doivent se déplacer vers ou depuis leur lieu de travail habituel en Belgique, ou lorsqu'ils sont temporairement envoyés par leur employeur de ce lieu de travail vers un autre lieu de travail).
Elles ne pourront par contre pas s'appliquer aux déplacements effectués entre le pays d'origine et le lieu de travail en Belgique.

Sous-secteur ENTREPRISES PROFESSIONNELLES DE LA TRANSFORMATION DES MÉTAUX / Sous-secteur ENTREPRISES ARTISANALES DE LA TRANSFORMATION DES METAUX

Frais de transport

CCT du 20 décembre 2021 (172.257)
(A.R 7/10/2022. - M.B. 17/02/2023)
Modification et coordination de la CCT relative aux primes

Art. 3. *Transport en commun*
A partir du 1er juillet 2019 la convention collective de travail n° 19/9 du 23 avril 2019, conclue en sein du Conseil national du travail, concernant l'intervention financière de l'employeur dans le prix des transports en commun publics des travailleurs, modifiée par la convention collective de travail n° 19/10 du 28 mai 2019, s'applique.
Pour la partie du déplacement domicile-lieu de travail parcourue avec un autre moyen de transport que les transports en commun, les autres dispositions de la présente convention collective de travail sectorielle sont applicables.
Comme incitation supplémentaire à utiliser les transports publics pour se rendre au travail, les parties signataires recommandent aux entreprises d'appliquer la possibilité du régime du tiers payant lorsque c'est possible.

Art. 4. *Intervention pour d'autres moyens de transport*
Par jour de travail, l'employeur verse au travailleur une intervention dans les frais de déplacement. Le montant de cette intervention dépend du moyen de transport et de la distance aller-retour entre le domicile et le lieu de travail. Cette intervention est payée mensuellement.

Art. 5. *Données*
Le travailleur doit fournir à l'employeur toutes les informations nécessaires concernant son domicile, les moyens de transport utilisés et le nombre de kilomètres entre le domicile et le lieu de travail.
Le travailleur communiquera toute modification à ces données le plus rapidement possible à l'employeur.
L'employeur peut à tout moment vérifier l'authenticité de ces données et demander que des pièces justificatives lui soient fournies.

Art. 6. *Distance du déplacement domicile-lieu de travail*

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

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

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

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

Art. 7. *Indemnité pour l'utilisation du vélo*
Le travailleur qui déclare utiliser le vélo et l'utilise réellement pour ses déplacements domicile-lieu de travail, a droit à une indemnité vélo. Cette indemnité s'élève à 0,18 EUR par kilomètre effectivement parcouru en vélo, avec un maximum de 7,20 EUR par jour de travail.

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

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

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

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

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

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

Art. 8. *Indemnité pour un autre moyen de transport*
Le travailleur qui utilise un moyen de transport autre que le vélo ou les transports en commun bénéficie d'une intervention dans les frais de déplacement de 0,075 EUR par kilomètre parcouru, avec un maximum de 8,18 EUR par jour de travail.

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

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

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

Art. 9. *Contrôle*
L'employeur peut contrôler à tout moment l'utilisation du vélo ou d'un autre moyen de transport et vérifier si le travailleur l'utilise effectivement pour ces déplacements.

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

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

Les sanctions éventuelles doivent figurer au règlement de travail.

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

Art. 10. *Transport collectif organisé*
§ 1er. Lorsqu'un employeur ou un groupe d'employeurs organise un transport collectif de travailleurs, la présente convention collective de travail doit être considérée comme ayant été mise en oeuvre dès que les charges pour l'entreprise par travailleur pour la même distance sont égales à l'indemnité qui aurait été due si le transport avait eu lieu en train.

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

§ 2. Pour le calcul de la distance, il convient de tenir compte du fait que le transport collectif organisé ne suit généralement pas l'itinéraire direct entre le domicile du travailleur et son lieu de travail. Le cas échéant, la distance qui doit servir de base pour l'indemnisation de la part de l'employeur sera déterminée paritairement au niveau de l'entreprise.

§ 3. Lorsque le travailleur utilise simultanément un moyen de transport organisé par l'entreprise et un autre moyen de transport, l'indemnité sera calculée sur la base de la distance totale parcourue, déduction faite des coûts déjà supportés par l'employeur pour le transport qu'il organise.

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

Art. 11. *Indemnisation des déplacements spéciaux*
§ 1er. L'employeur rembourse au travailleur les frais de déplacement réels engagés pour suivre des formations à la demande de l'employeur.
§ 2. Les déplacements que le travailleur effectue pour participer à des activités dans le cadre des cellules pour l'emploi sont remboursés de la même manière que les déplacements domicile-lieu de travail.

Art. 12. *Dispositions plus favorables*
Dans le cas où des dispositions différentes plus favorables sur certains points de la présente convention collective de travail sont en vigueur dans des entreprises, celles-ci pourront être maintenues.

Art. 15. *Durée*
La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée et produit ses effets à partir du 1er janvier 2022.

Annexe à la convention collective de travail du 20 décembre 2021, conclue au sein de la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, relative à l'intervention de l'employeur dans les frais de transport

Table de remboursement du travail-domicile

Distance totale parcourue pour l'aller et le retour en km	Transport par vélo Montant par jour de travail	Distance totale parcourue pour l'aller et le retour en km	Autre moyen de transport Montant par jour de travail	Distance totale parcourue pour l'aller et le retour en km	Autre moyen de transport Montant par jour de travail
1	0,24 EUR	de 1 à 19	1,50 EUR	67	5,03 EUR
2	0,48 EUR	de 20 à 24	1,80 EUR	68	5,10 EUR
3	0,72 EUR	25	1,88 EUR	69	5,18 EUR
4	0,96 EUR	26	1,95 EUR	70	5,25 EUR
5	1,00 EUR	27	2,03 EUR	71	5,33 EUR
6	1,08 EUR	28	2,10 EUR	72	5,40 EUR
7	1,26 EUR	29	2,18 EUR	73	5,48 EUR
8	1,44 EUR	30	2,25 EUR	74	5,55 EUR
9	1,62 EUR	31	2,33 EUR	75	5,63 EUR
10	1,80 EUR	32	2,40 EUR	76	5,70 EUR
11	1,98 EUR	33	2,48 EUR	77	5,78 EUR
12	2,16 EUR	34	2,55 EUR	78	5,85 EUR
13	2,34 EUR	35	2,63 EUR	79	5,93 EUR
14	2,52 EUR	36	2,70 EUR	80	6,00 EUR
15	2,70 EUR	37	2,78 EUR	81	6,08 EUR
16	2,88 EUR	38	2,85 EUR	82	6,15 EUR
17	3,06 EUR	39	2,93 EUR	83	6,23 EUR
18	3,24 EUR	40	3,00 EUR	84	6,30 EUR
19	3,42 EUR	41	3,08 EUR	85	6,38 EUR
20	3,60 EUR	42	3,15 EUR	86	6,45 EUR
21	3,78 EUR	43	3,23 EUR	87	6,53 EUR
22	3,96 EUR	44	3,30 EUR	88	6,60 EUR
23	4,14 EUR	45	3,38 EUR	89	6,68 EUR
24	4,32 EUR	46	3,45 EUR	90	6,75 EUR
25	4,50 EUR	47	3,53 EUR	91	6,83 EUR
26	4,68 EUR	48	3,60 EUR	92	6,90 EUR
27	4,86 EUR	49	3,68 EUR	93	6,98 EUR
28	5,04 EUR	50	3,75 EUR	94	7,05 EUR
29	5,22 EUR	51	3,83 EUR	95	7,13 EUR
30	5,40 EUR	52	3,90 EUR	96	7,20 EUR
31	5,58 EUR	53	3,98 EUR	97	7,28 EUR
32	5,76 EUR	54	4,05 EUR	98	7,35 EUR
33	5,94 EUR	55	4,13 EUR	99	7,43 EUR
34	6,12 EUR	56	4,20 EUR	100	7,50 EUR
35	6,30 EUR	57	4,28 EUR	101	7,58 EUR
36	6,48 EUR	58	4,35 EUR	102	7,65 EUR
37	6,66 EUR	59	4,43 EUR	103	7,73 EUR

38	6,84 EUR
39	7,02 EUR
À partir de 40	7,20 EUR

60	4,50 EUR	104	7,80 EUR
61	4,58 EUR	105	7,88 EUR
62	4,65 EUR	106	7,95 EUR
63	4,73 EUR	107	8,03 EUR
64	4,80 EUR	108	8,10 EUR
65	4,88 EUR	109	8,18 EUR
66	4,95 EUR	À partir de 109	8,18 EUR

Indemnité de mobilité

CCT du 21 février 2022 (173.800)
(AR 03/02/2023 - MB 06/04/2023)
Indemnité de mobilité.

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs des entreprises relevant de la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, à l'exception de celles appartenant au secteur des entreprises de montage de ponts et charpentes métalliques, et leurs ouvriers, qui se déplacent de leur domicile, du lieu d'embauche, pour autant que celui-ci ne serve que de lieu de ramassage, ou du lieu de ramassage vers le (premier) chantier et inversement à partir du (dernier) chantier, quel que soit le moyen de transport, mis à disposition ou non par l'employeur.
Un chantier ne peut jamais être le lieu d'embauche.

Art. 3. L'employeur versera une indemnité de mobilité aux ouvriers visés à l'article 1er.
Le montant de l'indemnité de mobilité s'élève à 0,1579 EUR/km

Art. 4. Dans les entreprises où il existe déjà d'autres formes d'indemnités pour les déplacements ci-dessus, les dispositions de la présente convention collective de travail peuvent être intégrées dans ce régime existant au niveau de l'entreprise par une convention collective de travail sans que cela puisse porter atteinte au régime existant plus favorable.

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

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

Dans les entreprises où il n'existe pas d'autres formes d'indemnités pour les déplacements visés ci-dessus par l'article 1er, l'article 3 doit être appliqué.

Les régimes plus favorables existant au niveau des entreprises continuent de s'appliquer, y compris pour les ouvriers nouvellement embauchés

Art. 5. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1er janvier 2022.

Sous-secteur MONTAGE DE PONTS ET CHARPENTES MÉTALLIQUES

Frais de transport

CCT du 20 décembre 2021 (172.265)
AR 16/10/2022 - MB 15/03/2023
Frais de transport (monteurs)

CHAPITRE Ier. *Champ d'application*
Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises de montage de ponts et charpentes métalliques qui ressortissent à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, à l'exception des entreprises appartenant au secteur des entreprises de fabrications métalliques.

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

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

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

Art. 2. Les dispositions de la présente convention s'appliquent quelles que soient les distances parcourues. La distance, calculée aller et retour, est arrondie au kilomètre supérieur ou inférieur, selon que la tranche kilométrique atteint et/ou dépasse ou non 500 mètres.

CHAPITRE II. *Moyens de transport privé*
Art. 3. Pour les ouvriers n'utilisant pas un moyen de transport en commun public, l'intervention de l'employeur est calculée sur la base du tableau repris en annexe de cette convention collective de travail.
Par "transport avec ses propres moyens" on entend : tous les moyens de transports privés possibles.

Art. 4. *Indexation*
Ce tableau est lié à l'indice santé lissé. A partir de l'année calendrier 2021, l'indexation se produira automatiquement le 1er février de chaque année civile.

La première fois, le point de départ sera l'index santé lissé le 1er janvier 2020.

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

Les résultats sont mathématiquement arrondis à la 2ème décimale.

Art. 5. *Indemnité-vélo*
Pour l'ouvrier qui se déplace à vélo, pour une partie ou l'entièreté de la distance, l'intervention de l'employeur visée à l'article 3 est considérée comme une indemnité-vélo.

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

CHAPITRE III. *Modalités de paiement*
Art. 6. L'intervention des employeurs dans les frais de transport supportés par les ouvriers est payée au minimum une fois par mois. Les dispositions pratiques pour le paiement de l'intervention des employeurs sont fixées paritairement sur le plan de l'entreprise.

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

CHAPITRE IV. *Modalités spécifiques*
Art. 7. *Dispositions plus favorables*
Dans les cas où des solutions différentes plus favorables sur certains points de la présente convention collective de travail seraient en vigueur dans les entreprises visées à l'article 1er, celles-ci pourront être maintenues.

Art. 8. *Transport collectif organisé*
§ 1er. Lorsqu'un employeur ou un groupe d'employeurs organise un transport collectif de travailleurs, la présente convention collective de travail doit être considérée comme ayant été mise en œuvre dès que les charges pour l'entreprise par travailleur pour la même distance sont égales à l'indemnité qui aurait été due si le transport avait eu lieu en train.

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

§ 2. Pour le calcul de la distance, il convient de tenir compte du fait que le transport collectif organisé ne suit généralement pas l'itinéraire direct entre le domicile du travailleur et son lieu de travail. Le cas échéant, la distance qui doit servir de base pour l'indemnisation de la part de l'employeur sera déterminée paritairement au niveau de l'entreprise.

§ 3. Lorsque le travailleur utilise simultanément un moyen de transport organisé par l'entreprise et un autre moyen de transport, l'indemnité sera calculée sur la base de la distance totale parcourue, déduction faite des coûts déjà supportés par l'employeur pour le transport qu'il organise.

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

Art. 9. *Durée*
La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2022 et est conclue pour une durée indéterminée.

Annexe à la convention collective de travail du 20 décembre 2021, conclue au sein de la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, relative aux frais de transport (monteurs)

Distance simple domicile-travail	Intervention de l'employeur	Distance simple domicile-travail	Intervention de l'employeur
KM	Par semaine	KM	Par semaine
	EUR		EUR

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

4 Durée du travail

4.1 Général

10 Jours fériés légaux (art.1 AR 18/04/1974) :

Jour de l'an (1/1),
Lundi de Pâques,
Fête du Travail (1/5),
Ascension,
Lundi de Pentecôte,
Fête nationale (21/7),
Assomption (15/8),
Toussaint (1/11),
Armistice (11/11),
Noël (25/12).

Plus d'information sur le site du SPF ETCS :
https://emploi.belgique.be/fr/themes/international/detachement/conditions-de-travail-respecter-en-cas-de-detachement-en-3

20 Jours de vacances légales :
Le nombre de jours de vacances légales auxquels le travailleur a droit est calculé annuellement en fonction de la somme des jours de travail effectivement prestés et des jours de travail assimilés pendant l'exercice de vacances.

4.2 Sous-secteur ENTREPRISES PROFESSIONNELLES DE LA TRANSFORMATION DES MÉTAUX et ENTREPRISES ARTISANALES DE LA TRANSFORMATION DES METAUX

* 38 h durée hebdomadaire moyenne du travail sur base annuelle (1.756 heures par an) : général (excepté la région du Centre, et les provinces de Liège et de Luxembourg)
(CCT du 12 janvier 1987 (17.248) - AR 10/03/1988 - MB 14/04/1988
La présente CCT entre en vigueur le 1er janvier 1988 pour une durée indéterminée)

* 37h. durée hebdomadaire moyenne du travail sur l'année : pour les provinces de Liège et de Luxembourg
(CCT du 19 mai 1980 (6.347) – AR 01/04/1981 – MB
La présente CCT entre en vigueur le 1er janvier 1980 pour une durée indéterminée)

* 36 h durée hebdomadaire moyenne du travail sur l'année (1.656 heures par an) : pour la région du Centre
"Centre" : la région constituée par les communes suivantes : Anderlues, Binche, Braine-le-Compte, Chapelle-lez-Herlaimont, Trazegnies et Gouy-lez-Piéton, communes fusionnées entre autres en la nouvelle commune de Courcelles, Ecaussinnes, Enghien, Grand-Reng, commune fusionnée entre autres en la nouvelle commune d'Erquelinnes, Estinnes, La Louvière, Le Roeulx, Lobbes, Manage,

Merbes-le-Château et Merbes-Ste-Marie, communes fusionnées entre autres en la nouvelle commune de Merbes-le-Château, Villers-St-Ghislain et Havre, communes fusionnées entre autres en la nouvelle commune de Mons, Morlanwelz, Seneffe, Silly, Thoricourt et Bassily, communes fusionnées entre autres en la nouvelle commune de Silly et Soignies, Horrues, Naast et Thieusies, communes fusionnées entre autres en la nouvelle commune de Soignies
(CCT du 21 octobre 2002 (65.726) - AR 22/12/2003 - MB 12/02/2004
La présente CCT entre en vigueur le 1er janvier 2003 pour une durée indéterminée)

4.3 Sous-secteur ENTREPRISES PROFESSIONNELLES DE LA TRANSFORMATION DES MÉTAUX

Jours de congé complémentaires :
* Région du Centre : 1 jour de congé rémunéré pour la fête de la Communauté française (27/9).
(CCT du 19 mai 1980 (6.342) - AR 25/03/1981 - MB 11/04/1981
La présente CCT entre en vigueur le 1er janvier 1980 pour une durée indéterminée)

* Pays de Waas (non applicable pour Scheepswerf Rupelmonde, Nieuwe Scheldewerven et Scheepswerf Kruibeke) : 5 jours de congé supplémentaires.
(CCT du 9 mai 1979 (6.086) - AR 24/04/1980 - MB 06/08/1980
La présente CCT entre en vigueur le 9 mai 1979 pour une durée indéterminée)

4.4 Sous-secteur MONTAGE DE PONTS ET CHARPENTES MÉTALLIQUES

Durée hebdomadaire moyenne du travail sur base annuelle : 37 h.
(CCT du 26 juin 1989 (24.498) - AR 26/06/1990 - MB 31/07/1990
La présente CCT entre en vigueur le 1er janvier 1989 pour une durée indéterminée)

Jour férié supplémentaire :
1 jour de congé supplémentaire à l'occasion de la fête de la Communauté.
Également applicable aux entreprises (excepté CP 124) ayant pour activité principale la location de services et/ou de matériel pour l'exécution de divers travaux de levage, et l'exécution de divers travaux de levage, ressortissant au sous-secteur Montage de ponts et charpentes métalliques

L'employeur paie ce jour de congé complémentaire sur base des dispositions de l'arrêté royal du 18 avril 1974 déterminant les modalités générales d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés.
(CCT du 21 novembre 2011 (107.602) - AR 20/02/2013 - MB 17/05/2013
La présente CCT entre en vigueur le 21 novembre 2011 pour une durée indéterminée)

Plus d'information sur le site du SPF ETCS :
https://emploi.belgique.be/fr/themes/international/detachement/conditions-de-travail-respecter-en-cas-de-detachement-en-4