



Commission paritaire pour employés des fabrications métalliques (CP 209)

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 CCT rendues obligatoires par arrêté royal, dont le non-respect est sanctionné pénalement.

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 :
www.emploi.belgique.be/searchCAO.aspx?id=4708

Inhoudsopgave

1. Champ de compétence	2
2. Salaires minimums (brut)	4
3. Durée de travail.....	11
4. Primes/Indemnités.....	12
Prime de fin d'année	12



1. Champ de compétence

La présente fiche est valable pour les entreprises qui, pour les activités exercées en Belgique, ressortissent à la Commission paritaire pour employés des fabrications métalliques.

Institution et modifications

(0) A.R. 05.07.1978 M.B. 28.07.1978

(1) A.R. 23.03.1987 M.B. 15.04.1987

(2) A.R. 08.01.1992 M.B. 21.01.1992

(3) A.R. 19.09.1995 M.B. 17.10.1995

(4) A.R. 10.02.2008 M.B. 18.02.2008

(5) A.R. 26.02.2015 M.B. 17.03.2015

Article 1er, § 2, point 1

Compétente pour les travailleurs dont l'occupation est de caractère principalement intellectuel 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 toute autre matière de remplacement, lorsque la mise en œuvre de ces matériaux fait appel à des techniques ou des connaissances propres aux constructions métallique, mécanique et électrique, ainsi que les bureaux d'études qui les concernent, à l'exclusion des personnes et organismes ressortissant à la Commission paritaire pour les organismes de contrôle agréés; les entreprises, à l'exception de celles dont les ouvriers ressortissent 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, étrépage, laminage à froid, profilage, calandrage et les techniques connexes;
- forges, estampes, 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 les matelas métalliques;
- la fabrication ainsi que le placement de menuiserie métallique, à l'exception des entreprises assurant avec leur propre personnel le placement de plus de la moitié de leur production annuelle, et à condition que ce placement sur chantier requière plus de 35 % des heures de travail effectuées par l'ensemble des ouvriers de l'entreprise;
- construction, montage et contrôle des ponts, charpentes et ascenseurs;
- chaudronnerie et chaudières;
- construction de navires et de bateaux et réparation navale et fluviale;
- matériel de chemin de fer et tramways;
- automobile, cycle, aéronautique et industries connexes, dont la construction industrielle de carrosseries, caravanes, remorques et semi-remorques, ainsi que les voitures d'enfant; la construction industrielle suppose la mise en œuvre de techniques industrielles telles que la production à la chaîne ou en série à l'exception de la petite série ou hors-série, et par opposition à la technique artisanale;
- machines motrices, pneumatiques, hydrauliques, compresseurs, pompes, ventilateurs, machines-outils, machines textiles, machines et outillages pour la mise en forme des matières de synthèse, thermoplastiques et thermodurcissables ou composites, machines diverses et tous leurs accessoires, outillage;
- constructions mécaniques diverses comme celles se rapportant aux engrenages, à la robinetterie, à la mécanique générale, au décolletage;
- appareils de levage, de manutention, de pesage;
- machines, appareils et installations pour diverses industries, fine construction mécanique;
- matériel pour agriculture, horticulture et élevage;



- réparation, entretien et contrôle de machines, appareils, installations et véhicules produits par des entreprises relevant des fabrications métallique, mécanique et électrique, à l'exclusion de ceux ressortissant à la Commission paritaire des entreprises de garage ou à la Commission paritaire de l'aviation commerciale;
- travaux de rectification;
- révision de moteurs à essence et de moteurs 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 d'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. Salaires minimums (brut)

1 juillet 2016 (indexation de 0,88%)

BAREME NATIONAL DES APPOINTEMENTS MINIMUMS

Le barème national des appointements minimums (incl. l'appointement mensuel minimum national garanti) n'est d'application qu'aux employés barémisés et barémisables

La CCT du 31/03/2014 relative aux salaires minimum sectoriels introduit le barème national des appointements minimums pour les employés barémisés et barémisables à partir du 01/04/2014, mais sans évolution liée à l'ancienneté

Les salaires minimums dans les provinces et les régions sont identiques au barème national des salaires minimums.

Employés administratifs

Echelon 1	Echelon 2	Echelon 3	Echelon 4
1.599,95	1.758,12	1.948,09	2.090,99

Employés techniques

Echelon 1	Echelon 2	Echelon 3	Echelon 4	Echelon 5	Echelon 6	Echelon 7
1.599,95	1.694,72	1.758,12	1.805,80	1.948,09	1.964,37	2.090,99

Dessinateurs

Echelon 1	Echelon 2	Echelon 3	Echelon 4	Echelon 5
1.694,72	1.805,80	2.090,99	2.217,75	2.503,04

Contremaîtres

Echelon 1	Echelon 2	Echelon 3
1.869,18	2.217,75	2.408,12

Traceurs en chaudronnerie

Echelon 1	Echelon 2
2.090,99	2.202,03

APPOINTEMENTS MENSUELS MINIMUMS GARANTIS

National	1.599,95
Province:	
Brabant flamand et wallon et Région de Bruxelles-Capitale	1.599,95
Flandre orientale et Flandre occidentale:	1.599,95
Anvers et Limbourg	1.646,55
Namur, Hainaut, Liège, Luxembourg	1.599,95

CLASSIFICATION DES FONCTIONS

CCT du 31 mars 2014 (122.084), prolongée par la CCT du 6 février 2017 (138.205)

(A.R. 27/03/2015 – M.B. 17/04/2015)



(A.R. – M.B.)

Salaires minimum sectoriels

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

Article 1^{er}. La présente convention collective de travail est d'application aux employeurs et à leurs travailleurs occupés sous un contrat de travail d'employé.

Par "employés", on entend : les employés masculins et féminins barémisés et barémisables.

CHAPITRE IV. - Description des fonctions des employés

Art. 4. La description des fonctions des employés sur lesquels ces salaires minimums sont d'application est reprise en annexe 2 de cette CCT.

CHAPITRE V. - Durée

Art. 5. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée du 1^{er} avril 2014 au 31 décembre 2018.

Annexe 2 à la convention collective de travail du 31 mars 2014 relative aux salaires minimums sectoriels

Description des fonctions des employés

A. Personnel administratif

Le fait qu'un membre du personnel puisse avoir les capacités requises pour exercer une fonction donnée n'implique pas l'obligation de le classer dans l'échelon correspondant s'il n'exerce pas effectivement la fonction en question.

Les agents seront classés en raison de leurs fonctions, activité et part d'initiative ou de responsabilité qu'ils exercent. Dans le cas où l'un d'eux est embauché pour exercer plusieurs fonctions, les conditions dans lesquelles il devra prêter ses services seront précisées. Il sera rétribué au moins au tarif de la fonction la plus élevée qu'il exerce, pour autant que celle-ci ne soit pas occasionnelle.

Employés de bureau

Employés attachés à l'enregistrement de la production et à son écoulement ainsi que le personnel d'administration générale dont la fonction consiste principalement en un travail d'écriture; doivent pouvoir écrire et calculer correctement.

Premier échelon

Employé d'un service quelconque

- 1) N'ayant à prendre aucune initiative personnelle et ne travaillant que suivant des formules ou des règles nettement établies;
- 2) Dont la fonction ne nécessite aucune formation professionnelle ni aucune connaissance spéciale ou expérience professionnelle, mais seulement une mise au courant.

Deuxième échelon

Employé classé d'un service quelconque ayant à faire preuve d'un certain jugement pour l'exécution correcte de son travail en se référant à des précédents ou en suivant les directives d'un supérieur. La fonction demande une expérience professionnelle de deux ans.

Troisième échelon

Employé spécialisé d'un service quelconque pouvant exécuter ceux des travaux de l'échelon précédent qui correspondent à sa spécialité, mais :

- 1) Ayant à faire preuve d'initiative;
- 2) Ayant une fonction qui nécessite des connaissances particulières et une expérience professionnelle de quatre ans.

Quatrième échelon

Employé principal d'un service quelconque, pouvant exécuter ceux des travaux de l'échelon précédent qui correspondent à sa spécialité et qui, de plus, recherche et rassemble de sa propre initiative tous les éléments des travaux importants qui lui sont confiés. Il peut être aidé par quelques employés des



échelons précédents, entre lesquels il répartit le travail. La fonction demande une expérience professionnelle de six ans.

B. Personnel technique

Même remarque générale comme pour le personnel administratif.

Définition

Employés ayant acquis une formation professionnelle, soit à l'école technique, soit par une pratique suffisante, et chargé d'opérations techniques dans un bureau ou dans un laboratoire.

Classement

1. Dessinateurs

Premier échelon

Nécessite un diplôme d'Ecole moyenne du degré inférieur, plus diplôme d'Ecole industrielle élémentaire (cours du soir) ou diplôme d'Ecole professionnelle de plein exercice (cours du jour). La fonction ne nécessite pas d'expérience professionnelle.

Calque proprement, forme convenablement lettres et chiffres, sait recopier sans erreur un dessin, aide le dessinateur dans les travaux d'écriture ou de modifications de calques.

Deuxième échelon

Nécessite un diplôme d'Ecole moyenne du degré inférieur, plus Ecole industrielle élémentaire (cours du soir), plus un an d'Ecole industrielle supérieure suivie avec fruit ou diplôme d'Ecole professionnelle de plein exercice (cours du jour). La fonction nécessite également une expérience professionnelle de deux ans.

Exécute, sous le contrôle direct d'un chef responsable, des dessins simples ou d'une certaine complexité en utilisant comme précédents des travaux analogues existants. Détermine les devis-poids d'appareils d'après dessin.

A notamment les connaissances suffisantes du dessin industriel pour :

- détailler les pièces d'un dessin d'ensemble suffisamment poussé en s'aidant au besoin de précédents et les coter complètement pour l'exécution (cotes telles qu'elles existent sur cet ensemble ou telles qu'on peut les y mesurer);
- établir le croquis côté d'une pièce simple;
- calculer le poids des pièces simples pour l'établissement des devis;
- établir les nomenclatures d'après plan, sur les indications d'un chef ou d'un dessinateur d'échelon supérieur, sauf quand cet employé est considéré comme technicien.

Note

Dans l'industrie électrique, mêmes définitions appliquées à des schémas partiels ou d'ensemble de bobinage.

Troisième échelon

Nécessite un diplôme d'Ecole moyenne du degré inférieur et diplôme d'Ecole industrielle supérieure ou diplôme d'Ecole professionnelle de plein exercice (cours du jour) avec diplôme d'Ecole industrielle supérieure. La fonction nécessite également une expérience professionnelle de six ans. Elabore des projets de mise en fabrication courants, conçoit et exécute des dessins complexes d'après directives précises reçues d'un chef responsable et sous sa surveillance.

A des connaissances technologiques suffisantes pour :

- dessiner, en s'aidant de précédents, des ensembles ou des détails d'appareils en leur apportant les modifications nettement définies par les explications d'un chef ou d'un dessinateur de l'échelon supérieur;
- dessiner des pièces extraites d'un ensemble, sans l'aide d'un plan analogue;
- appliquer correctement les normes, jeux et tolérances d'usinage d'après les tableaux préalablement établis, ainsi que les règles techniques élémentaires pour l'exécution facile et économique des pièces;
- vérifier la possibilité de montage par reconstruction;
- établir le devis-poids d'un appareil d'après les dessins d'exécution, sauf quand cet employé est considéré comme technicien.

Note

Dans l'industrie électrique, il fait, en partant des dessins déjà établis, d'autres dessins ne différant



que par des modifications ou permutations dans les dispositions du matériel.

Quatrième échelon

Nécessite un diplôme d'Ecole moyenne du degré inférieur et diplôme d'Ecole industrielle supérieure ou diplôme d'Ecole professionnelle de plein exercice (cours du jour) avec diplôme d'Ecole industrielle supérieure. La fonction nécessite également une expérience professionnelle de sept ans.

Elabore, d'après les directives générales reçues d'un chef responsable, des projets de mise en fabrication importants, conçoit et exécute tous les dessins et les fait détailler par d'autres dessinateurs dont il dirige les travaux.

Il a en outre des connaissances suffisantes en technologie et en mécanique pour :

- appliquer les formules courantes des aide-mémoire, résistance des matériaux, statistiques et, en conséquence, donner aux pièces les dimensions convenables;
- exécuter les épures élémentaires de statique graphique;
- choisir judicieusement les matériaux.

Note

Dans l'industrie électrique, mêmes définitions appliquées aux schémas, tableaux, équipements, pour ce qui concerne les études.

Cinquième échelon

Nécessite un diplôme d'Ecole moyenne du degré inférieur et diplôme d'Ecole industrielle supérieure ou diplôme d'Ecole professionnelle de plein exercice (cours du jour) avec diplôme d'Ecole industrielle supérieure. La fonction nécessite également une expérience professionnelle de neuf ans. Exécute, sous sa seule et entière responsabilité, tous les travaux plus complexes que ceux du quatrième échelon, y compris toutes opérations connexes d'établissement de projets complets, de devis, de cahiers des charges, de rédaction des réponses aux questions posées par la clientèle ou l'entreprise, de surveillance de l'exécution des produits à livrer, de leur présentation en recette à l'acheteur.

Possède des connaissances techniques suffisantes pour :

- étudier, dans sa spécialité, les problèmes posés par le chef, en faisant preuve d'initiative dans la recherche des solutions correctes et économiques et dessiner les dispositions d'ensemble d'un appareil pour permettre d'en extraire les dessins d'exécution des pièces constitutives;
- justifier, d'une manière générale, et par calcul, les dispositions adoptées dans tous les cas entrant dans la pratique courante de la profession;
- établir les notices descriptives de fonctionnement ou d'entretien des appareils;
- préparer les éléments de correspondance technique; il prépare d'une manière claire et précise les éléments nécessaires au travail du détaillant, les saines conceptions de l'étude sont sauvegardées, il contrôle les plans de détails.

Note

A défaut de posséder les diplômes requis, les intéressés seront admis à faire la preuve qu'ils possèdent des connaissances techniques équivalentes à celles spécifiées ci-dessus.

Pour tenir compte des appellations qui varient suivant les régions, le diplôme d'Ecole industrielle supérieure peut être remplacé par le diplôme des cours supérieurs d'Ecole industrielle.

2. Techniciens d'atelier

Premier échelon

Employé aux écritures ayant acquis une formation professionnelle par assimilation au cours de son travail dans les services méthodes-devis, lancement du travail, bureau d'ordonnancement ou de planning sans responsabilité de service. La fonction ne nécessite pas d'expérience professionnelle.

Exemple :

- Employé du service technique.

Deuxième échelon

Agent connaissant les appareils à construire de l'usine et les moyens généraux dont elle dispose, suit et surveille le cours de la fabrication afin d'assurer la réalisation des commandes dans le délai prévu. La fonction nécessite une expérience professionnelle de deux ans.

Pour ce faire, il s'appuie sur des documents émanant dans certains cas du bureau des méthodes.

Exemple :



- Agent technique d'avancement.

Troisième échelon

Etablit les nomenclatures de dessins d'ensemble ou de détail pour la fabrication d'un appareil ou d'une machine. D'après les indications qu'il reçoit sur la nature des différents matériaux susceptibles d'être utilisés, est capable de se servir des normes de spécification de ces matériaux. La fonction nécessite une expérience professionnelle de deux ans.

Exemple :

- Agent technique de lancement ou d'ordonnement.

Quatrième échelon

Agent technique possédant des connaissances professionnelles et qui est capable de vérifier, d'après plan, des pièces à tous les stades de leur fabrication et en fin d'exécution. Il signale les résultats de son contrôle et a le pouvoir de faire retoucher les pièces ou de les rebuter. La fonction nécessite une expérience professionnelle de deux ans.

Ou

Agent technique pouvant effectuer le contrôle, faire la présentation en recette et la réception du matériel par interprétation et application des cahiers de charges sans être guidé par un ingénieur ou un chef de service. Il est capable de conduire seul des essais mécaniques, macrographiques et d'en discuter les résultats. La fonction nécessite une expérience professionnelle de deux ans.

Exemple :

- Agent technique de contrôle;

- Agent technique de réception.

Ou

Technicien-chimiste qui aide le chimiste et ne fait que le dosage d'éléments courants sur les matières ou produits intéressant l'usine. La fonction nécessite une expérience professionnelle de deux ans.

Cinquième échelon

Agent de formation professionnelle pratique. Son travail consiste à mesurer ou à évaluer en se servant des précédents, les temps nécessaires à l'exécution des différentes opérations effectuées par l'ouvrier, il contrôle pratiquement ces temps. La fonction nécessite une expérience professionnelle de quatre ans.

Exemple :

- Chronométréur.

Ou

Agent d'essais de laboratoire qui exécute des essais, mesures, photographies ordinaires (macrographie, micrographie) sans avoir à les commenter. Dans l'industrie électrique, il est capable d'interpréter un schéma établi par un ingénieur et de réaliser les montages et réglages correspondants. La fonction nécessite une expérience professionnelle de quatre ans.

Sixième échelon

Technicien qui connaît la fabrication dans sa spécialité, il sait analyser et enregistrer le temps nécessaire au mouvement de l'ouvrier et de la machine. Sait faire un croquis, est capable de proposer des modifications en ce qui concerne le rendement de l'ouvrier et de la machine : la sécurité de l'ouvrier, la qualité de la pièce, la réduction des chutes et des rebuts.

Est capable d'assurer le démarrage du travail qui lui a été confié, à la cadence et à la qualité demandées. La fonction nécessite une expérience professionnelle de quatre ans.

Exemple :

- Chronométréur analyseur.

Ou

Agent d'essais de laboratoire qui exécute des essais, mesures, photographies ordinaires (macrographie, micrographie) et est capable de commenter les résultats obtenus. Dans l'industrie électrique, il est capable d'effectuer seul une étude de détails en suivant les directives d'un ingénieur et d'effectuer les calculs simples et correspondants. La fonction nécessite une expérience professionnelle de quatre ans.

Ou

Technicien-chimiste qui effectue les analyses quantitatives courantes de la plupart des matières et



produits intéressant l'usine. La fonction nécessite une expérience professionnelle de quatre ans.

Septième échelon

Possède des connaissances professionnelles :

- établit des gammes simples d'opérations en partant des dessins ou de précédents;
- évalue les temps des opérations;
- propose les outillages simples correspondants.

Exemple :

- Agent technique de préparation du travail.

Ou

Possède des connaissances théoriques et pratiques étendues et a six ans d'une expérience professionnelle. :

- établit des gammes complètes d'opérations en partant des dessins;
- chiffre les temps des opérations, soit d'une manière détaillée, soit d'une manière approximative (évaluation d'un devis);
- critique d'un dessin au point de vue de l'usinage;
- propose les outillages correspondants en précisant les détails et en chiffrant la dépense approximative.

Exemple :

- Agent technique de préparation du travail et du devis.

Ou

Le chimiste diplômé, qui effectue toutes les analyses quantitatives et qualitatives d'une matière et d'un produit quelconques intéressant l'usine.

La fonction nécessite une expérience professionnelle de six ans.

Note

A remarquer que les définitions données pour les différents postes conviennent à certaines usines mais ne peuvent se généraliser à tous les ateliers. En principe (et cette remarque est valable pour tous les exemples), il ne faut pas perdre de vue la définition générale et on doit considérer dans chaque cas si la nécessité existe ou non d'une formation professionnelle.

3. Maîtrise

Contremaître : membre du personnel de maîtrise généralement sous les ordres soit d'un agent de haut grade, soit de l'employeur ou de son représentant. Il est chargé de faire exécuter les travaux qui lui sont confiés, par des ouvriers, équipes ou groupes d'ouvriers de professions différentes : professionnels, spécialisés, manœuvres. Il assure le respect de la qualité des produits, des temps et de la discipline du personnel placé sous ses ordres.

Dans les petits établissements, le contremaître peut avoir la direction complète de l'atelier.

La fonction nécessite une expérience professionnelle de neuf ans.

Pour la construction mécanique :

- premier échelon : par exemple : manutention, burinage,...;
- deuxième échelon : par exemple : montage de charpentes et chaudronnerie, parachèvement mécanique;
- troisième échelon : par exemple : chef traceur, outillage (créateur : étude et mise en application, etc.).

4. Traceurs

Premier échelon

Nécessite une connaissance en mathématiques et dessin correspondant à celles enseignées à l'école industrielle moyenne ou au cours d'études équivalentes. La fonction nécessite également une expérience professionnelle de six ans.

Traceurs faisant couramment de façon autonome l'épure et le traçage de travaux en ponts, charpente et chaudronnerie et qui ont les connaissances et la pratique nécessaires pour que le traçage corresponde bien aux conditions de façonnage et aux diverses opérations de la fabrication.

Deuxième échelon

Nécessite une connaissance en mathématiques et dessin, traçage, technologie des ateliers et géométrie descriptive, correspondant à celles enseignées à l'école industrielle supérieure, ou pouvant faire preuve de connaissances pratiques équivalentes.



Le traceur devra prouver une ancienneté d'un an minimum comme traceur du premier échelon et devra avoir une expérience professionnelle totale de sept ans qui lui permettent au cours de son travail de prendre, en accord avec son chef direct, des dispositions de nature à améliorer le prix de revient et faciliter le montage. Il doit pouvoir faire indifféremment avec rapidité et sûreté tout travail préparatoire, la mise en fabrication de ponts, charpentes, chaudronnerie, engins de levage et de manutention, mécanismes divers. Il doit pouvoir exécuter son travail à l'aide de plans peu détaillés qui lui laissent beaucoup d'initiative.



3. Durée de travail

Employés barémisés et barémisables : durée hebdomadaire moyenne du travail sur base annuelle des: 38 h.

Heures par an : 1.756 h.

Centre, à l'exception des entreprises de transformation primaire du métal et des entreprises de montage de charpentes métalliques : réduction de la durée annuelle du travail de 2 jours avec maintien du salaire. Le paiement s'effectue sur base de la réglementation en matière de jours fériés légaux. Pas dans les entreprises où la moyenne de 36 h/s, à savoir 1.663 h/a, est déjà d'application. Deux jours fériés payés locaux ou régionaux maximum ne sont pas pris en compte pour le calcul de cette moyenne de 36 h/s.

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).

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. Primes/Indemnités

Prime de fin d'année

CCT du 13 novembre 2003 (69.670)

(A.R. 12/05/2004 – M.B. 28/06/2004)

Octroi d'une prime de fin d'année dans les provinces du Brabant flamand, Brabant wallon et dans la Région de Bruxelles-Capitale

CHAPITRE II. - Champ d'application

Art. 2

Les dispositions de cette convention collective de travail s'appliquent uniquement aux employés barémisés et barémisables.

CHAPITRE III. - Conditions d'octroi

Art. 3.

Une prime de fin d'année est octroyée aux employés qui comptent au moins un an de service dans l'entreprise à la fin de la période de référence.

L'année de référence prise en compte est la période qui se situe entre le 1er décembre de l'année précédente et le 30 novembre de l'année considérée.

CHAPITRE IV. - Montant

Art. 4.

Le montant de la prime de fin d'année est égal à 6,66 p.c. de la rémunération annuelle brute. La rémunération annuelle brute est calculée sur base de la rémunération pour les prestations effectives et les périodes assimilées.

La prime de fin d'année est à payer dans le courant du mois de décembre de l'année considérée.

CHAPITRE V. - Assimilations

Art. 5. Les périodes suivantes sont assimilées aux prestations effectives :

- le salaire garanti pour les journées d'absence due à un accident de travail ou à une maladie professionnelle;
- le salaire garanti pour maladie de droit commun à concurrence de maximum 1 mois et de maximum 1 période ininterrompue par an;
- le salaire journalier garanti;
- les jours de vacances annuelles;
- les jours fériés;
- le petit chômage;
- les jours de réduction de temps de travail;
- la formation syndicale;
- les heures syndicales pour l'exécution de mandats au sein du conseil d'entreprise, du comité de prévention et de protection au travail et de la délégation syndicale;
- le congé d'ancienneté.

CHAPITRE VI. - Prorata temporis

Art. 6.

Pour autant qu'ils comptent un an d'ancienneté à la date de leur départ, la prime de fin d'année est accordée prorata temporis aux employés :

- licenciés dans le courant de l'année de référence, sauf en cas de licenciement pour motif grave;
- qui quittent l'entreprise pour prendre leur pension;
- dont le contrat de travail à durée déterminée prend fin.

CCT du 23 août 2004 (74.113)

(A.R. 23/01/2006 - M.B. 06/04/2006)



Prime de fin d'année pour les employeurs et les employés barémisés et barémisables des fabrications métalliques des provinces de Flandre occidentale et orientale

CHAPITRE Ier. Introduction

Article 1er. Champ d'application

La présente CCT s'applique aux employeurs et aux employés barémisés et barémisables des entreprises qui sont situées dans les provinces de Flandre occidentale et Flandre orientale, à l'exception des entreprises situées dans le Pays de Waas. Par "Pays de Waas", on entend : Beveren-Waas, Kruibeke, Lokeren, Sint-Gillis-Waas, Sint-Niklaas, Stekene, Temse.

La présente CCT ne s'applique pas aux entreprises de montages de ponts et charpentes métalliques, ni aux entreprises suivantes : Volvo Cars Gent SA / Gand et Volvo Europa Truck SA / Oostakker.

CHAPITRE II. Principe général

Art. 3. Droit à une prime de fin d'année équivalente à un treizième mois

Sous réserve des conditions fixées dans la présente CCT pour le droit à une prime de fin d'année ainsi du mode de calcul et des modalités d'octroi et de paiement, l'employé a droit à une prime de fin d'année équivalente à un treizième mois. Pour avoir droit à une prime de fin d'année, l'employé doit être en service au 30 novembre de l'année pour laquelle la prime de fin d'année est versée, sauf les cas prévus à l'article 4, § 4.

CHAPITRE III. Conditions du droit à la prime de fin d'année, mode de calcul, modalités d'octroi et de paiement

Art. 4.

§ 1er. Ayant droits

a. Emploi à temps plein (semaine de cinq jours)

Pour avoir droit à une prime de fin d'année, l'employé doit avoir effectivement presté 60 jours de travail pendant la période de référence, à l'exception des cas prévus à l'article 4, § 4b et à l'article 4, § 4c.

b. Emploi à temps plein autre qu'en semaine de cinq jours

Pour avoir droit à une prime de fin d'année, l'employé doit, à l'exception des cas prévus à l'article 4, § 4b et à l'article 4, § 4c, prester effectivement, pendant la période de référence, un nombre de jours de travail égal au résultat du calcul suivant :

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

Exemple : un employé travaille à temps plein en équipe de week-end, le samedi et dimanche. Le nombre de jours de travail se calcule donc comme suit :

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

c. Emploi à temps partiel (avec horaire fixe ou variable)

Pour avoir droit à une prime de fin d'année, l'employé doit, pendant la période de référence, prester un nombre d'heures de travail, égal à un prorata du nombre d'heures de travail à prester par un employé à temps plein pendant 60 jours de travail, et ce, proportionnellement à son emploi à temps partiel.

Exemple : un employé travaille 20 heures par semaine. Un employé à temps plein travaille 38 heures par semaine. Un temps plein preste donc 456 heures. Le calcul pour cet employé à temps partiel est donc le suivant :

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

§ 2. Base de calcul de la prime de fin d'année

La prime de fin d'année, telle que définie à l'article 3, est égale à la rémunération mensuelle brute individuelle du mois de juillet de la période de référence, à 100%, c'est-à-dire la rémunération mensuelle brute individuelle sans aucun supplément.

§ 3. Période de référence



Cette période prend cours au 1^{er} décembre de l'année précédente et prend fin au 30 novembre de l'année pour laquelle la prime de fin d'année est versée.

§ 4. Versements au prorata

Sans préjudice des prestations effectives visées à l'article 4, § 1^{er} :

- a. en cas de licenciement par l'employeur, sauf pour motifs graves, dans le courant de la période de référence, 1/12 de la prime de fin d'année est versé par mois presté au cours de la période de référence;
- b. en cas de pension légale et prépension dans le courant de la période de référence, 1/12 de la prime de fin d'année est versé par mois presté au cours de la période de référence;
- c. en cas de décès dans le courant de la période de référence, 1/12 de la prime de fin d'année est versé par mois presté au cours de la période de référence;
- d. en cas d'entrée en service dans le courant de la période de référence, 1/12 de la prime de fin d'année est versé par mois presté au cours de la période de référence;
- e. pour les employés sous contrat à durée déterminée dans le courant de la période de référence, 1/12 de la prime de fin d'année est versé par mois presté au cours de la période de référence.

§ 5. Assimilations

Sans préjudice des prestations visées à l'article 4, § 1^{er}, les périodes d'absence suivantes sont assimilées à des prestations effectives en ce qui concerne le calcul de la prime de fin d'année :

- a. les jours d'accident de travail;
- b. les jours de maladie et accident de droit commun : assimilation de deux premières périodes d'absence pendant la période de référence pour lesquelles le salaire mensuel garanti est versé (la condition de paiement du salaire mensuel garanti ne vaut pas en cas de congé de maternité), avec une durée maximale de 6 mois;
- c. les jours de petit chômage;
- d. les jours fériés légaux rémunérés;
- e. les jours de vacances annuelles.

§ 6. Jours non assimilés

Par jour non assimilé, la prime de fin d'année est minorée de 1/261 du montant brut de la prime.

§ 7. Date de versement de la prime de fin d'année

La prime de fin d'année est payée au plus tard le 31 janvier de l'année suivant l'année pour laquelle la prime est versée, pour autant que l'employé soit en service au 30 novembre de la période de référence.

§ 8. Usages et conventions existants

Les usages et conventions en application dans les entreprises, concernant le mode de calcul et les modalités d'octroi et de paiement de la prime de fin d'année, qui existaient avant la signature de la présente CCT, restent pleinement applicables même si ces usages et conventions sont moins avantageux que les dispositions de la présente CCT.

Les usages et conventions en application dans les entreprises, concernant le montant de la prime de fin d'année (heures, pourcentages, ...), qui seraient plus avantageux que les dispositions de la présente CCT, restent applicables.

§ 9. Dérogations

Les entreprises connaissant de graves difficultés économiques et/ou financières peuvent prétendre à des dérogations à la présente CCT moyennant une convention d'entreprise qui devra ensuite être avalisée par la commission paritaire compétente.

CCT du 14 juin 1989 (23.715), modifiée par la CCT du 8 mars et 19 avril 1991 (27.248)

(A.R. 19/08/1990 - M.B. 20/09/1990)

(A.R. 07/10/1994 - M.B. 23/02/1995)

Octroi d'une prime de fin d'année dans la province de Limbourg

Article 1^{er}. Champ d'application.



§ 2. Pour les matières réglées par la présente CCT, le champ d'application est conforme au champ d'application déjà prévu en ces domaines par les conventions collectives de travail nationales ou régionales ou par les conventions ou usages existant au niveau des entreprises.

A défaut, la présente CCT s'applique aux employés "barémisés et barémisables".

Art. 2. Prime de fin d'année - Réalisation d'un treizième mois.

2.1. Programmation

Une programmation visant à introduire un treizième mois est convenue selon les dispositions reprises ci-après :

- en 1992 : 100% d'un appointement mensuel comme treizième mois après un an d'ancienneté.

2.2. Conditions d'octroi et de paiement

2.2.1. La période de référence pour le calcul de la prime de fin d'année s'étend respectivement du 1er décembre de l'année précédant l'année à laquelle se rapporte la prime jusqu'à et y compris le 30 novembre de l'année à laquelle se rapporte la prime.

2.2.2. L'appointement entrant en considération pour le calcul de la prime de fin d'année est l'appointement de base du 1er novembre de l'année à laquelle se rapporte la prime, non compris les primes ou suppléments quel qu'en soit la nature à l'exception des primes de production.

2.2.3. La prime de fin d'année est octroyée pour autant que pendant la période de référence prévue, il y ait eu soixante jours de travail effectif (jours de réduction de la durée du travail - RDT - y compris). Pour l'application de ce paragraphe, les jours prévus au point 2.2.6. ne sont pas considérés comme des jours réellement travaillés.

2.2.4. Condition au bénéfice de la prime de fin d'année

a) être en service respectivement au 30 novembre de l'année à laquelle se rapporte la prime, sauf pour les cas prévus au point 2.2.7. et

b) avoir atteint à cette date au moins six mois d'ancienneté au sein de l'entreprise.

2.2.5. La prime est payée au plus tard au 31 décembre de l'année est réduite de 1/260e du montant brut de la prime, par journée non assimilée.

2.2.6. Sous réserve de soixante jours effectivement travaillés pendant la période de référence, les journées ou périodes non effectivement travaillées suivantes sont assimilées à des journées réellement travaillées :

- les jours fériés payés légaux;
- les petits chômages prévus légalement;
- les jours de vacances légales;
- les jours de réduction de la durée du travail (jours R.D.T.);
- les jours de congé-éducation payé;
- les jours de congé syndical;
- les jours de congé familial avec un maximum de dix jours par période de référence;
- les jours de rappel sous les armes;
- maladie et accident de droit commun : assimilation des périodes d'absence pendant la période de référence avec une durée maximale totale de deux mois.
- les journées d'absence pour cause de congé de maternité et de repos d'accouchement (15 semaines au maximum).

Ces jours ne sont assimilés que si la preuve est fournie de soixante journées effectivement travaillées pendant la période de référence.

2.2.7. En dérogation à l'article 2.2.4. a) et sous réserve de soixante jours effectivement travaillés pendant la période de référence, une prime de fin d'année prorata temporis est payée :

- a) aux employés pensionnés ou prépensionnés dans le courant de l'année de référence;
- b) à la personne qui a supporté les frais de funérailles pour un employé décédé;
- c) aux employés appelés sous les drapeaux;
- d) aux employés licenciés par l'employeur sauf pour motifs graves;
- e) aux employés à la fin de leur contrat de stagiaire et contrat à durée déterminée.



La condition de soixante journées effectivement travaillées pour ouvrir le droit au prorata, ne s'applique pas en cas de décès, de prépension ou de pension légale.

2.2.8. Les conditions d'octroi et de paiement (à l'exception de la programmation, article 2.1., et de l'article 2.2.6., 1er alinéa, dernier tiret concernant le congé de maternité et le repos d'accouchement) des conventions d'entreprises existantes qui existaient déjà antérieurement restent intégralement d'application, même si celles-ci sont moins favorables que les conditions d'octroi et de paiement prévues par la présente CCT .

Les entreprises qui disposent déjà d'une programmation relative au niveau de la prime de fin d'année qui est plus favorable que les dispositions de la présente CCT continuent à appliquer cette programmation.

2.2.9. La prime de fin d'année calculée comme prévu ci-devant, n'est acquise que si la période de référence ne comporte pas de jours d'absence injustifiée. Une retenue de 10% est appliquée chaque fois pour chaque journée d'absence injustifiée, signifiée à l'intéressé.

2.2.10. Des entreprises confrontées à de sérieuses difficultés économiques et/ou financières peuvent demander des dérogations à la présente CCT en suivant la procédure de conciliation prévue.

CCT du 19 avril 1990 (25.255), modifiée par la CCT du 20 février et 19 avril 1991 (27.247)

(A.R. 18/09/1990 - M.B. 07/11/1990)

(A.R. 10/10/1994 -M.B. 23/02/1995)

Octroi d'une prime de fin d'année dans la province d'Anvers

CHAPITRE 1er. Champ d'application

Article 1er.

§ 2. Pour les matières réglées par la présente CCT , le champ d'application est conforme aux champ d'application déjà prévu dans ces domaines par les conventions collectives de travail nationales ou régionales ou par les conventions et usages existant au niveau des entreprises.

A défaut, les dispositions de la présente CCT sont d'application aux employés "barémisés et barémisables".

Prime de fin d'année - Réalisation d'un 13e mois

Art. 2.

2.1. Programmation.

Une programmation portant réalisation d'un treizième mois est convenu selon les dispositions suivants:

- en 1992 : 100% d'un appointement mensuel à titre de 13e mois après un an d'ancienneté;

2.2. Conditions d'octroi et de paiement

2.2.1. La période de référence pour le calcul de la prime de fin d'année s'étend respectivement du 1er décembre de l'année précédant l'année à laquelle se rapporte la prime au 30 novembre y compris de l'année à laquelle se rapporte la prime

2.2.2. L'appointement qui est pris en considération pour le calcul de la prime de fin d'année est l'appointement de base du 1er décembre de l'année à laquelle se rapporte la prime, prime et compléments de quelque nature que ce soit non compris, à l'exception des primes de production.

2.2.3. La prime de fin d'année est octroyée pour autant qu'il y ait eu des prestations effectives de soixante jours pendant la période de référence (y compris les jours de réduction du temps de travail jours R.D.T.). Pour l'application de ce paragraphe les jours prévus au point 2.2.6. ne sont pas considérés comme des jours effectivement prestés

2.2.4. Conditions pour pouvoir bénéficier de la prime de fin d'année :

a) être en service respectivement au 30 novembre de l'année à laquelle se rapporte la prime, sauf dans les cas prévus au point 2.2.7. et

b) avoir atteint à cette date au moins six mois d'ancienneté dans l'entreprise.



2.2.5. La prime est payée au plus tard au 31 décembre de l'année à laquelle se rapporte la prime. La prime de fin d'année est réduite de 1/260e du montant brut de la prime pour chaque journée non assimilée.

2.2.6. Sous réserve de la prestation effective de soixante jours pendant la période de référence, les jours ou périodes non effectivement prestés suivants sont assimilés à des jours effectivement travaillés :

- le jours fériés légaux;
- le petit chômage prévu légalement;
- les jours de vacances légaux;
- les jours de réduction du temps de travail (jours R.D.T.);
- les jours de congé-éducation;
- les jours de congé syndical;
- les jours de congé familial avec un maximum de dix jours par période de référence;
- les jours de rappel sous les armes;
- maladie et accident de droit commun : assimilation des périodes d'absence pendant la période de référence avec une durée maximale totale de deux mois.
- les journées d'absence pour cause de congé de maternité et de repos d'accouchement (15 semaines au maximum).

Ces jours ne sont assimilés que si la preuve est faite de prestations effectives de soixante jours pendant la période de référence.

2.2.7. En dérogation à l'article 2.2.4. a) et sous réserve de prestations effectifs de soixante jours pendant la période de référence une prime de fin d'année prorata temporis est payée :

- a) aux employés qui ont été pensionnés ou prépensionnés pendant la période de référence;
- b) à la personne qui a pris en charge les frais des funérailles d'un employé décédé;
- c) aux employés qui ont été appelés sous les drapeaux;
- d) aux employés qui ont été licenciés par l'employeur, sauf pour motifs graves;
- e) aux employés à la fin de leur contrat de stagiaire ou contrat à durée déterminée.

La condition de prestations effectives de soixante jours pour ouvrir le droit à un prorata, n'est pas applicable en cas de décès ou de mise à la prépension ou pension légale.

2.2.8. Les conditions d'octroi et de paiement (à l'exception de la programmation, article 2.1., et de l'article 2.2.6., 1er alinéa, dernier tiret concernant le congé de maternité et le repos d'accouchement) des conventions d'entreprises existantes qui existaient déjà antérieurement restent intégralement d'application, même si celle-ci sont moins favorables que les conditions d'octroi et de paiement prévues par la présente convention.

Les entreprises qui disposent déjà d'une programmation relative au niveau de la prime de fin d'année qui est plus favorable que les dispositions de la présente convention continuent à appliquer cette programmation.

2.2.9. La prime de fin d'année, calculée comme mentionné ci-devant, n'est acquise que si la période de référence ne comporte pas de jours d'absence injustifiée.

Une diminution de 10% est appliquée chaque fois pour chaque jour d'absence injustifiée signifiée à l'intéressé.

2.2.10. Des entreprises connaissant de sérieuses difficultés économiques et/ou financières peuvent obtenir des dérogations à la présente CCT moyennant l'observation de la procédure de conciliation prévue.

CCT du 7 décembre 2015 (132.049)

(A.R. 08/01/2017 - M.B. 21/02/2017)

Coordination du régime de suspension totale de l'exécution du contrat de travail et/ou du régime de travail à temps réduit en cas de manque de travail résultant de causes économiques



7. Assimilation

Art. 12.

§ 1er. Les périodes de suspension totale de l'exécution du contrat de travail et/ou de régime de travail à temps réduit en cas de manque de travail résultant de causes économiques sont assimilées à des journées de travail pour la prime de fin d'année, aux mêmes conditions que pour le chômage temporaire des ouvriers.