CNE CSC Industrie
L'avenir a son syndicat

RECUEIL DE CCT

COMMISSION PARITAIRE 209
POUR LES EMPLOYÉ·E·S DES FABRICATIONS METALLIQUES

SOMMAIRE

Introduction 2

I. Compétence de la Commission paritaire pour employés des fabrications métalliques 3

II. Temps de travail 6

1. Durée du travail 6

1.1. Spécificité région du Centre 6

1.2. Durée du travail pour toutes les régions 9

2. Congés 12

2.1. Jour de congé d'ancienneté 12

2.2. Petits chômages ou congés de circonstance 13

III. Rémunération, indemnités et remboursement de frais 21

1. Classification de fonction 21

2. Rémunération 29

2.1. Barèmes (brut) 29

2.1.1. Salaires mensuels minimaux 29

2.1.2. Appointement mensuel minimum 30

2.2. Prime de fin d'année 31

2.2.1. Prime de fin d'année pour les provinces de Hainaut et Namur 31

2.2.2. Prime de fin d'année pour les provinces de Liège et du Luxembourg 34

2.2.3. Prime de fin d'année pour les provinces du Brabant flamand, du Brabant wallon et dans la Région de Bruxelles-Capitale 36

2.2.4. Conversion de la prime de fin d'année 39

3. Remboursement des frais de transport 42

4. Fin de carrière 52

4.1. Travail faisable 52

4.2. Crédit-temps ou emploi fin de carrière 57

5. Pension complémentaire 58

IV. Droits collectifs 141

1. Délégation syndicale 141

2. Fonds 149

2.1. FSEM 149

2.2. FSEM-BIS 165

3. Formation 171

V. Table des matières et des CCT 178

Introduction

Ce recueil de **CCT pour les employé·e·s et cadres des fabrications métalliques** a été conçu pour offrir aux **permanent·e·s** et **délégué·e·s CNE** un outil clair, complet et directement utilisable dans leur travail quotidien. Il rassemble l'ensemble des **conventions collectives sectorielles** applicables au secteur du métal, afin de faciliter leur consultation, leur compréhension et leur mobilisation dans l'action syndicale.

L'objectif est double :

- **assurer un accès rapide** aux règles qui encadrent les droits des travailleurs·euses,
- **renforcer la capacité d'intervention** de chacun·e dans les entreprises.

La version numérique du recueil a été pensée pour être particulièrement pratique. Outre la possibilité de chercher un mot ou une phrase (ctrl + F), vous y trouverez de **nombreux liens** renvoyant directement :

- aux **CCT du CNT**,
- ainsi qu'aux **lois** et **arrêtés royaux** mentionnés dans les textes sectoriels.

Ces renvois permettent de naviguer aisément entre les différentes sources juridiques et d'obtenir, en quelques clics, les informations complémentaires nécessaires à une compréhension précise des dispositions.

Il est également essentiel que chaque **délégué·e** consulte les **CCT d'entreprise** à la lumière des présentes CCT sectorielles. Les accords conclus dans l'entreprise **ne peuvent en aucun cas être moins avantageux** que les dispositions prévues au niveau sectoriel. Cette vérification régulière constitue un élément central du rôle syndical et garantit la protection effective des droits des travailleurs·euses.

Ce document se veut volontairement **sobre**, **fonctionnel** et **officiel**, afin de pouvoir être largement diffusé et utilisé aussi bien dans les formations que dans le travail de terrain. Il a été élaboré avec le souci constant de refléter fidèlement les textes adoptés tout en en facilitant l'accès.

Nous vous invitons à vous approprier pleinement cet outil, à le consulter régulièrement et à le partager avec vos collègues. Il est destiné à soutenir votre rôle essentiel dans la **défense des droits**, la **promotion des conditions de travail** et la **construction du rapport de force collectif**.

Bonne lecture et bon usage !

I. Compétence de la Commission paritaire pour employés des fabrications métalliques

Extrait de l'Arrêté royal du 5 juillet 1978 instituant certaines commissions paritaires, fixant leur dénomination et leur compétence et en fixant leur nombre de membres

Article 1er

Sont instituées les commissions paritaires d'employeurs et de travailleurs, dont la dénomination et la compétence sont fixées ci-après :

[…]

§ 2. Pour les travailleurs dont l'occupation est de caractère principalement intellectuel et leurs employeurs.

1. (Commission paritaire pour employés des fabrications métalliques, 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.

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, 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 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 ;
_ revision 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 électro-ménagers, 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 faconnage 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).

Le nombre de membres des commissions paritaires énumérées ci-après est fixé comme suit :

Article 2

[…]

3. La Commission paritaire pour employés des fabrications métalliques est composée de vingt-deux membres effectifs et de vingt-deux membres suppléants.

[…]

II. Temps de travail

1. Durée du travail

1.1. Spécificité région du Centre

Extraits de la CCT du 4 avril 1985 (12496) (A.R. 03/02/1986 – M.B. 05/03/1986) concernant la promotion de l'emploi dans la région du Centre – Entrés en vigueur le 4 avril 1985 pour une durée indéterminée

[…]

Accord de solidarité régionale en matière de durée du temps de travail, d'emploi et de formation

Chapitre Ier. – *Champ d'application*

Article 1er.

La présente convention s'applique aux entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour employés des fabrications métalliques, Section du Centre, à l'exception des entreprises de la transformation des métaux et des entreprises de montage de ponts et charpentes métalliques, ainsi qu'aux employés qu'elles occupent et qui sont barémisés et barémisables, c'est-à-dire dont les fonctions répondent aux définitions du barème national.

Pour l'application de la présente convention on entend par :

« Centre », la région constituée par les communes suivantes :

Anderlues, Binche, Braine-le-Comte, Chapelle-lez-Herlaimont, Trazegnies et Gouy-lez-Piéton, communes fusionnées entre autres en la nouvelle commune de Courcelles, Ecaussinnes, Enghien, Grand-Reng, communes fusionnées entre autres en la nouvelle commune d'Erquelinnes, Estinnes, La Louvière, Le Roeulx, Lobbes, Manage, Merbes-le-Château et Merbes-Sainte-Marie, communes fusionnées entre autres en la nouvelle commune de Merbes-le-Château, Villers-Saint-Ghislain et Havré, communes fusionnées entre autres en la nouvelle commune de Mons, Morlanwelz, Seneffe, Silly, Thoricourt et Bassilly, 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.

[…]

Chapitre VI. – *Réduction du temps de travail en 1985-1986*

Article 9.

Compte tenu de la réglementation en matière de temps de travail et considérant que l'amélioration de la productivité et l'utilisation maximale des équipements doivent rester des préoccupations permanentes, il est décidé que le temps de travail annuel sera réduit :

- de un jour ou de l'équivalent de un jour à partir de 1985.
- de un jour supplémentaire ou de l'équivalent de un jour supplémentaire à partir de 1986.

Cette disposition n'entraînera pas de réduction de la rémunération.

Toutes les dispositions et modalités pratiques, sans exclusion aucune, de cette réduction de la durée du travail seront fixées par le conseil d'entreprise, ou à défaut, par accord entre l'employeur et la délégation syndicale.

Ces modalités tiendront compte de l'organisation du travail, de la nécessité de sauvegarder le temps de production et des impératifs de la bonne marche des services.

A l'occasion de l'examen des modalités de cette réduction du temps de travail en 1985 et en 1986, les conditions générales de la réduction du temps de travail déjà opérée dans l'entreprise pourront être réexaminées paritairement et modifiées s'il y a lieu.

Lorsque la réduction du temps de travail est accordée sous forme de jours de congé, ceux-ci seront octroyés aux employés qui auront presté effectivement au moins la moitié de l'année précédente.

Le paiement s'effectuera sur base de la réglementation en matière de jours fériés légaux.

Article 10. Temps de travail minimum

La réduction du temps de travail prévue à l'article 9 ne pourra être envisagée dans les entreprises qui ont déjà actuellement un régime de travail normal de 36 heures par semaine en moyenne, soit 1663 heures/an, ou moins.

Au maximum 2 jour de fêtes locales ou régionales payés ne doivent pas être pris en considération pour calculer cette moyenne de 36 heures/semaine de travail.

[…]

Chapitre VIII : Congés d'ancienneté

Article 12.

Au 1er janvier 1985, le régime des congés d'ancienneté prévu à l'article 3 de l'accord régional du 4 avril 1977 est modifié de la manière suivante :

- 5 ans d'ancienneté : 1 jour de congé ;
- 15 ans d'ancienneté : 2 jours de congé ;
- 20 ans d'ancienneté : 3 jours de congé ;
- 25 ans d'ancienneté : 4 jours de congé.

L'ancienneté se calcule au 1er juillet de l'année de vacances.

Article 13.

Au 1er janvier 1986, le régime des congés d'ancienneté deviendra :

- 5 ans d'ancienneté : 1 jour de congé ;
- 10 ans d'ancienneté : 2 jours de congé ;
- 15 ans d'ancienneté : 3 jours de congé ;
- 20 ans d'ancienneté : 4 jours de congé.

L'ancienneté se calcule au 1er juillet de l'année de vacances.

Les représentants des employeurs se réservent la faculté de saisir la Section régionale de la commission paritaire, s'il apparaît que le coût du présent accord dépasse les possibilités offertes par les enveloppes budgétaires.

Il est entendu que les régimes de congés d'ancienneté plus favorables existant au niveau de certaines entreprises, restent acquis.

[…]

Chapitre X. – *Solimetal*

Article 22.

Il est décidé de créer un Fonds spécial de Solidarité régionale, sous forme d'une a.s.b.l., en abrégé : « Solimetal ». Ce fonds sera géré paritairement.

Ce fonds aura pour objectif, dans le contexte de difficultés économiques et sociales que connaît la Région du Centre, d'une part, de promouvoir et/ou de soutenir des initiatives en faveur de l'emploi, et d'autre part, de couvrir des interventions en faveur des membres du personnel des firmes affiliées à l'a.s.b.l., dans des cas sociaux qui seront définis par le règlement d'ordre intérieur de l'association et suivant les décisions de son conseil d'administration.

Article 23.

L'a.s.b.l. Solimetal sera alimentée à partir du 1er janvier 1985 par un versement patronal égal à 0,25 p.c. des rémunérations brutes déclarées trimestriellement à l'O.N.S.S.

Au 1er janvier 1986, cette alimentation sera portée à 0,55 p.c. des rémunérations brutes déclarées trimestriellement à l'O.N.S.S.

Les cotisations seront appelées chaque trimestre.

[…]

Chapitre XV. – *Durée de l'accord*

Article 30.

La présente convention couvre une période de deux ans s'étendant du 1er janvier 1985 au 31 décembre 1986.

Toutefois, les articles 9, 10, 12, 13, 22 et 23 sont conclus pour une durée indéterminée. Ils peuvent être dénoncés par une des parties au plus tôt le 1er janvier 1987, moyennant un préavis de six mois notifié par lettre recommandée adressée au Président de la Commission paritaire régionale pour employés des fabrications métalliques du Centre.

1.2. Durée du travail pour toutes les régions

Extraits de la CCT du 11 mai 1987 et du 19 octobre 1987 (17979) (A.R. 10/03/1988 – M.B. 12/04/1988) relative à l'accord national 1987-1988, conclu en exécution de l'accord interprofessionnel du 7 novembre 1986, modifiée par la CCT du 26 janvier 1988 – Entrés en vigueur le 1er janvier 1987 pour une durée indéterminée

[…]

Article 2. Durée du travail

a) A partir du 1er janvier 1988, la durée conventionnelle du travail dans les entreprises du secteur ne pourra atteindre plus de 38 heures par semaine en moyenne, calculées sur une base annuelle (soit en principe 1 756 heures, compte tenu des jours fériés et des vacances annuelles : voir calcul en annexe 1).

Les entreprises dont la durée du travail fin 1986 se situe à moins de 39 heures par semaine et qui doivent réaliser les 38 heures au 1er janvier 1988 sont tenues par les dispositions de la présente convention collective de travail relatives au pouvoir d'achat entrant en vigueur en 1988, mais sont dispensées proportionnellement des dispositions de ce point entrant en vigueur en 1987.

Les entreprises dont la durée du travail fin 1986 se situe à 39 heures par semaine ou plus et qui doivent réaliser les 38 heures au 1er janvier 1988 sont,

en ce qui concerne le pouvoir d'achat, uniquement tenues au payement de l'augmentation récurrente des rémunérations à partir du 1er janvier 1989.

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

D'éventuelles contestations concernant le calcul de la durée du travail sont réglées au niveau de l'organe de concertation existant au niveau régional qui est habituellement appelé « Commission paritaire régionale ».

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

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

c) Les parties pourront négocier le principe de la dissociation du temps de travail individuel et du temps de fonctionnement des installations dans l'optique d'une utilisation maximale de l'appareil de production.

Les parties pourront négocier, aux différents niveaux, les problèmes liés à l'introduction d'une organisation du travail plus souple.

Les parties s'engagent à examiner la possibilité, au niveau sectoriel et au niveau de l'entreprise, d'introduire des nouveaux régimes de travail conformément aux dispositions de la convention collective de travail n° 42, conclue au sein du Conseil national du Travail le 23 avril 1986, relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises.

[…]

Article 12 : Champ d'application

Pour les différentes matières traitées par la présente convention collective de travail, le champ d'application est conforme à celui qui est déjà déterminé en ces domaines :

- par les conventions collectives de travail nationales et/ou régionales ;
- ou par les conventions ou usages existant dans les entreprises.

A défaut, la présente convention collective de travail s'applique aux employés « barémisés et barémisables ».

[…]

Article 14 : Durée

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur le 1er janvier 1987 et est d'application jusqu'au 31 décembre 1988.

Toutefois, les dispositions concernant le prélèvement de 0,1 p.c. au niveau national pour l'emploi et/ou la formation, la durée du travail, la rémunération mensuelle minimum garantie, le barème national, l'augmentation des appointements de 1,5 p.c., le plafond des frais de transport et le statut de la délégation syndicale sont à durée indéterminée.

[…]

Annexe 1 à la convention collective de travail du 11 mai 1987, concernant l'accord national 1987-1988 conclu en exécution de l'accord interprofessionnel du 7 novembre 1986.

Calcul de la durée du travail sur base annuelle : 38 heures.

Des modalités de calcul différentes peuvent être utilisées : par exemple :

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

   231 jours de 8 heures à prester dans le régime de 40 heures.
   Dans un régime de 38 heures
   - avec réduction de la durée du travail journalière : 231 jours de 7 heures 36 minutes, soit 1 756 heures.
   - avec réduction de la durée du travail hebdomadaire : 46,2 semaines de 38 heures, soit 1 756 heures.
   - avec octroi de 12 jours de repos compensatoires : 219 jours de 8 heures, soit 1 752 heures.
2. 48 semaines de 38 heures : 1 824 heures.
   Il faut y ajouter 1 jour de 7 heures 36 minutes (365e jour).
   Il faut en déduire 10 jours fériés de 7 heures 36 minutes.
   Ce qui donne finalement 1 756 heures.
   Remarque : Si le 365e jour coïncide avec un dimanche ou un samedi, il y a une prestation journalière en moins.

2. Congés

2.1. Jour de congé d'ancienneté

CCT du 13 novembre 2023 (184147) (A.R. 04/07/2024 - M.B. 29/07/2024) relative au congé de carrière - Entrée en vigueur le 1er janvier 2024 pour une durée indéterminée

Article 1 — Champ d'application

La présente convention collective de travail est d'application aux employeurs et leurs travailleurs occupés sous un contrat de travail d'employé ressortissant à la Commission Paritaire pour les employés des fabrications métalliques.

Par "employés", on entend les employés masculins et féminins.

Article 2 — Objectif

Cette convention collective de travail est conclue en exécution de l'article 6 de l'accord national 2015-2016 du 9 novembre 2015 (accord social déposé pour enregistrement le 16/11/2015), de l'article 12 de la convention collective de travail du 17 novembre 2021 concernant l'accord national 2021-2022 (numéro d'enregistrement 169671/CO/209) et de l'article 11 de la convention collective de travail du 29 septembre 2023 concernant l'accord national 2023-2024 (numéro d'enregistrement 183225).

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 10 janvier 2022 concernant le congé de carrière (n° d'enregistrement 173452/CO/209).

Article 3 — Droit au congé de carrière

À partir du 1er janvier 2016, les employés ayant atteint l'âge de 50 ans ou plus ont droit chaque année à un jour de congé de carrière à condition qu'ils possèdent au moins 6 mois d'ancienneté au sein de l'entreprise.

A partir du 1er janvier 2022, les employés ayant atteint l'âge de 58 ans ou plus ont droit chaque année à un deuxième jour de congé de carrière à condition qu'ils possèdent au moins 6 mois d'ancienneté au sein de l'entreprise.

A partir du 1er janvier 2024, les employés ayant atteint l'âge de 60 ans ou plus ont en outre droit chaque année à un troisième jour de congé de carrière à condition qu'ils possèdent au moins 6 mois d'ancienneté au sein de l'entreprise.

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

Le congé de carrière peut être pris à partir du premier jour du mois au cours duquel l'âge de 50, de 58 ou de 60 ans a été atteint.

Article 4 — Modalités d'octroi

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

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

Article 5 — Modalités de planification

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

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

Article 6 — Sortie de service

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

Article 7 — Application des modalités existantes

Dans les entreprises qui, à la date du 1er janvier 2016, du 1er janvier 2022 ou du 1er janvier 2024, prévoient déjà des jours de congé supplémentaires et/ou des jours de congé d'ancienneté pour leurs employés, le jour du congé de carrière est accordé en plus de ces jours de congé existants.

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

Article 8 — Durée

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée à partir du 1er janvier 2024.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Commission paritaire 209 pour les employés des fabrications métalliques.

2.2. Petits chômages ou congés de circonstance

CCT du 12 septembre 2022 (175627) (A.R. 16/04/2023 - M.B. 24/05/2023) relative au petit chômage - Entrée en vigueur le 1er janvier 2022 pour une durée indéterminée

CHAPITRE I. - Champ d'application

CHAPITRE II. - Objet

Chapitre III. - Règles en matière de petit chômage

Chapitre IV. - Remplacement et durée

CHAPITRE I. - Champ d'application

Article 1.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs occupés sous un contrat de travail d'employé des entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire pour employés des fabrications métalliques.

On entend par "employés", les employés masculins et féminins.

CHAPITRE II. - Objet

Article 2.

La présente convention collective de travail est conclue en exécution de

1. l'arrêté royal relatif au maintien de la rémunération normale des ouvriers, des travailleurs domestiques, des employés et des travailleurs engagés pour le service des bâtiments de navigation intérieure pour les jours d'absence à l'occasion d'événements familiaux ou en vue de l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles du 28 août 1963 (Moniteur belge du 11 septembre 1963) et toute modification ultérieure ;

2. l'arrêté royal rendant obligatoire la convention collective de travail, conclue au sein du Conseil National du Travail, relatif au maintien de la rémunération normale de travailleurs pour les jours d'absence à l'occasion de certains événements familiaux du 3 décembre 1974 (Moniteur belge du 23 janvier 1975) ;

3. la convention collective de travail, conclue au sein du Conseil National du Travail, du 10 février 1999, relative au maintien de la rémunération normale des travailleurs pour les jours d'absence à l'occasion du décès d'arrière-grands-parents et d'arrière-petits-enfants ;

4. la convention collective de travail, conclue au Conseil National du Travail, du 17 novembre 1999 relatif au maintien de la rémunération normale des travailleurs cohabitants légaux pour les jours d'absence à l'occasion de certains événements familiaux ;

5. la Loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie (Moniteur belge du 15 septembre 2001) ;

6. la Loi-programme du 9 juillet 2004 (Moniteur belge du 15 juillet 2004) en, en exécution de cette dernière, l'article 30ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ;

7. l'article 133 de la loi-programme du 22 décembre 2008 (Moniteur belge du 29 décembre 2008 4ème éd.) ;

8. la loi du 13 avril 2011 modifiant, en ce qui concerne les coparents, la législation afférente au congé de paternité (Moniteur Belge du 10 mai 2011) ;

9. la loi modifiant la réglementation en vue de renforcer le congé d'adoption et d'instaurer le congé parental d'accueil du 6 septembre 2018 (Moniteur Belge du 26 septembre 2018) ;

10. la loi du 14 décembre 2018 portant des dispositions diverses relatives au travail (Moniteur Belge du 21 décembre 2018) ;

11. article 63 de la loi Programme du 20 décembre 2020 (Moniteur Belge du 30 décembre 2020) ;

12. la loi du 27 juin 2021 allongeant le congé de deuil accordé lors du décès du partenaire ou d'un enfant et flexibilisant la prise du congé de deuil (Moniteur Belge du 15 juillet 2021).

Chapitre III. - Règles en matière de petit chômage

Article 3.

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

1. De trois jours pour le mariage de l'employé, ou le dépôt d'une déclaration de cohabitation légale auprès du fonctionnaire de l'Etat civil au sens des articles 1475 - 1476 du Code Civile ou le dépôt officiel d'un contrat de vie

commune, à choisir par l'employé dans la semaine où l'événement a lieu ou dans la semaine suivante.

2. D'un jour, celui du mariage :
   - du père ou de la mère, d'un grand-père ou d'une grand-mère, du beau-père ou de la belle-mère, du second mari de la mère ou de la seconde femme du père de l'employé ;
   - d'un enfant de l'employé ou de son épouse(x) ;
   - d'un petit-enfant de l'employé ;
   - d'un frère ou d'une sœur, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur de l'employé ;
   - de tout autre parent sanguin de l'employé jusqu'au troisième degré.

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

3. Les trois premiers jours du congé de naissance, à l'occasion de la naissance d'un enfant dont la filiation est établie à l'égard de l'employé. Le droit de s'absenter du travail est de dix jours, à choisir par l'employé dans les 4 mois à dater du jour de l'accouchement, dont les trois premiers jours avec maintien du salaire normal et les jours suivants avec une allocation dans le cadre de l'assurance soins de santé et indemnités. Toutefois, ce droit s'élève à 15 jours pour les naissances à partir du 1er janvier 2021 et à 20 jours pour les naissances à partir du 1er janvier 2023.
   Le même droit revient, sous les conditions et modalités fixées à l'art.30 §2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, à l'employé dont la filiation visée à l'alinéa précédent ne peut être établie mais qui, au moment de la naissance :
   a) est marié avec la personne à l'égard de laquelle la filiation est établie ;
   b) cohabite légalement avec la personne à l'égard de laquelle la filiation est établie et chez laquelle l'enfant a sa résidence principale, et qu'ils ne soient pas unis par un lien de parenté entraînant une prohibition de mariage dont ils ne peuvent être dispensés par le Roi ;
   c) depuis une période ininterrompue de trois ans précédant la naissance, cohabite de manière permanente et affective avec la personne à l'égard de laquelle la filiation est établie et chez laquelle l'enfant a sa résidence principale, et qu'ils ne soient pas unis par un lien de parenté entraînant une prohibition de mariage dont ils ne peuvent être dispensés par le Roi. La preuve de la cohabitation et de la résidence principale est fournie au moyen d'un extrait du registre de la population.
4. Dix jours en cas du décès :

- du conjoint ou le partenaire cohabitant de l'employé ;
- d'un enfant de l'employé ou de son/sa conjoint(e) ou partenaire cohabitant.

A choisir par l'employé comme suit :

- 3 jours pendant la période commençant le jour précédant le décès et se terminant le jour suivant les funérailles ;
- 7 jours dans l'année qui suit le jour du décès ;
- il peut être dérogé à ces deux périodes à la demande de l'employé avec l'accord de l'employeur.

5. Dix jours en cas du décès :
   - d'un enfant placé en famille d'accueil dont le travailleur ou son conjoint ou son partenaire cohabitant est ou était parent d'accueil dans le cadre d'un placement familial de longue durée.

   A choisir par l'employé comme suit :

   - 3 jours pendant la période commençant le jour précédant le décès et se terminant le jour suivant les funérailles ;
   - 7 jours dans l'année qui suit le jour du décès ;
   - il peut être dérogé à ces deux périodes à la demande de l'employé avec l'accord de l'employeur.
6. De trois jours, à choisir par l'employé dans la période commençant la veille du jour du décès et finissant le lendemain du jour des funérailles, pour le décès :
   - des parents de l'employé (père, mère, second époux ou épouse de la mère ou du père) ;
   - du père ou de la mère du (de la) conjoint(e) de l'employé ;
   - un parent d'accueil de l'employé dans le cadre d'un placement familial de longue durée ; par dérogation à ce qui précède, à prendre pendant la période commençant le jour du décès et se terminant le jour des funérailles.
7. De deux jours, à choisir par l'employé dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles, pour le décès des parents suivants habitant chez l'employé :
   - un frère ou une sœur de l'employé ;
   - un beau-fils ou une belle-fille de l'employé ;
   - un beau-frère ou une belle-sœur de l'employé ;
   - un grand-père ou une grand-mère de l'employé ;
   - un grand-père ou une grand-mère du (de la) conjoint(e) de l'employé ;
   - un petit-enfant de l'employé ;
   - un arrière-grand-père ou une arrière-grand-mère de l'employé ;

- un arrière-grand-père ou une arrière-grand-mère de la (du) conjointe (conjoint) de l'employé ;
- un arrière-petit-enfant de l'employé.

8. D'un jour, celui des funérailles, pour le décès des parents suivants n'habitant pas chez l'employé :
   - un frère ou une sœur de l'employé ;
   - un beau-fils ou une belle-fille de l'employé ;
   - un beau-frère ou une belle-sœur de l'employé ;
   - un grand-père ou une grand-mère de l'employé ;
   - un grand-père ou une grand-mère du (de la) conjoint(e) de l'employé ;
   - un petit-enfant de l'employé ;
   - un arrière-grand-père ou une arrière-grand-mère de l'employé ;
   - un arrière-grand-père ou une arrière-grand-mère de la (du) conjointe (conjoint) de l'employé ;
   - un arrière-petit-enfant de l'employé.
9. D'un jour, celui des funérailles, pour le décès de tout autre parent sanguin de l'employé jusqu'au troisième degré, ainsi que pour le décès de l'épouse(x) de ce parent, pendant la durée du mariage ou de la cohabitation assimilée conformément à l'article 4 a).
10. D'un jour, celui des funérailles, à l'occasion du décès :
    - d'un enfant placé en famille d'accueil dont le travailleur ou son conjoint ou son partenaire cohabitant est parent d'accueil dans le cadre d'un placement familial de longue durée au moment du décès ;
    - du tuteur ou de la tutrice de l'employé mineur(e) ou de la personne mineure dont l'employé est tuteur ou tutrice.
11. D'un jour, celui de la cérémonie, pour l'ordination sacerdotale ou pour l'entrée en religion d'un enfant de l'employé ou de son (sa) conjoint(e), d'un petit-enfant, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur de l'employé, ainsi que de tout autre parent sanguin vivant sous le même toit que celui de l'employé.
12. D'un jour pour la communion solennelle d'un enfant de l'employé ou de sa (son) conjointe (conjoint). Lorsque la cérémonie a lieu un dimanche, un jour férié ou un jour habituellement chômé, ce jour d'absence sera le jour d'activité le plus proche qui précède ou qui suit la cérémonie.
13. D'un jour pour la participation d'un enfant de l'employé ou de sa (son) conjointe (conjoint) à la fête de la jeunesse laïque là où elle est organisée. Lorsque cette fête a lieu un dimanche, un jour férié ou un jour habituellement chômé, ce jour d'absence sera le jour d'activité le plus proche qui précède ou qui suit la cérémonie.
14. Du temps nécessaire, avec un maximum d'un jour, pour la participation personnelle de l'employé à un conseil de famille convoqué officiellement.

15. Du temps nécessaire avec un maximum de trois jours pour le séjour de l'ouvrier milicien dans un centre de recrutement et de sélection ou dans un hôpital militaire à la suite de son passage dans pareil centre.
16. Du temps nécessaire avec un maximum de cinq jours :
    - pour la participation à un jury ;
    - lors d'une convocation comme témoin devant les tribunaux ;
    - pour la comparution personnelle ordonnée par la juridiction du travail ;
    - pour la participation en qualité d'assesseur d'un bureau principal de dépouillement fonctionnant lors des élections législatives, provinciales, communales ou des élections du Parlement européen ;
    - pour l'exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal ou d'un bureau unique de vote, lors des élections législatives, provinciales ou communales.
17. Les trois premiers jours du congé d'adoption, suite à l'accueil d'un enfant mineur dans la famille de l'employé dans le cadre d'une adoption, conformément au droit civil, tel que prévu à l'article 30ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, modifiée par la loi du 6 septembre 2018 modifiant la réglementation en vue de renforcer le congé d'adoption et d'instaurer le congé parental d'accueil, et la loi du 14 décembre 2018 portant des dispositions diverses relatives au travail. Pour les jours restants du congé d'adoption, l'employé a droit à des allocations dans le cadre de l'assurance soins de santé et indemnités.
18. Les trois premiers jours du congé parental d'accueil, suite à l'accueil d'un enfant mineur dans la famille d'un employé qui a été officiellement désigné comme parent d'accueil dans le cadre d'un placement familial de longue durée (d'au moins 6 mois), tel que prévu à l'article 30sexies de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, inséré par la loi du 6 septembre 2018 modifiant la réglementation en vue de renforcer le congé d'adoption et d'instaurer le congé parental d'accueil. Pour les jours restants du congé parental d'accueil, l'employé a droit à des allocations dans le cadre de l'assurance soins de santé et indemnités.

Article 4.

a) Pour l'application des dispositions de l'article 3 de la présente convention collective de travail, la personne, cohabitant avec l'employé et faisant partie de son ménage, est assimilée au conjoint ou à la conjointe.
b) Pour l'application de l'article 3 §2., 6, 7., 8.,11.,12. et 13. de la présente convention, il faut entendre par enfant, l'enfant légitime, légitimé, adopté, naturel reconnu ou l'enfant régulièrement élevé par l'employé.
c) Pour l'application de l'article 3 § 2., 7., 8. et 11. de la présente convention, le beau-frère ou la belle-sœur du conjoint de l'employé sont assimilés au beau-frère ou à la belle-sœur de l'employé.

Article 5.

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

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

Article 6.

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

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

Chapitre IV. - Remplacement et durée

Article 7.

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 14 février 2022, conclue au sein de la Commission paritaire pour employés des fabrications métalliques, enregistrée sous le numéro 173456/CO/209.

Article 8.

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

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la poste adressée au Président de la Commission paritaire pour employés des fabrications métalliques.

III. Rémunération, indemnités et remboursement de frais

1. Classification de fonction

CCT du 31 mars 2014 (122058) (A.R. 14/09/2017 – M.B. 27/09/2017) relative à la classification sectorielle des fonctions en vue de l'application du barème sectoriel minimum – Entrée en vigueur le 1er avril 2014 pour une durée indéterminée

Chapitre I – Champ d'application
Chapitre II - Projet
Chapitre III - Modalités d'application dans le cadre du barème minimum
Chapitre IV - Composition et missions de la commission de classification technique paritaire
Chapitre V - Modalités d'application
Chapitre VI - Durée
Annexe

Chapitre I - Champ d'application

Article 1

La présente convention collective de travail est d'application aux employeurs et à leurs travailleurs occupés sous un contrat de travail d'employé ressortissant à la Commission paritaire pour les employés des fabrications métalliques.

Par « employés », on entend les employés masculins et féminins barémisés et barémisables.

Chapitre II - Projet

Article 2

La présente convention collective de travail est conclue en application de l'article 15 de la convention collective de travail du 24 septembre 2007 concernant l'Accord national 2007-2008, conclue au sein de la Commission paritaire pour employés des fabrications métalliques et enregistrée sous le numéro 85 84O/C0/209 (Arrêté royal du 18 septembre 2008, Moniteur belge du 9 décembre 2008).

La présente convention collective de travail a pour objet l'élaboration d'une classification sectorielle des fonctions pour les employés barémisés et

barémisables devant permettre l'application du barème sectoriel minimum. Le salaire minimum des employés dépend de la fonction exercée. Les fonctions sont réparties en différentes classes à cet effet. A chaque classe correspond un salaire minimum.

La présente convention collective de travail ne doit être appliquée que dans la mesure où elle peut influencer la définition du salaire minimum de l'employé individuel selon le barème sectoriel minimum.

Chapitre III - Modalités d'application dans le cadre du barème minimum

Article 3

§1 – La répartition des fonctions d'employés dans les classes indiquées a pour but de réaliser une application correcte pour l'application des barèmes minima sectoriels.

Ces barèmes minima sectoriels feront l'objet d'une convention collective de travail à conclure, qui l'introduira sur base de la classification décrite dans cette convention collective de travail.

§2 – Les fonctions indiquées dans chaque classe le sont uniquement à titre d'exemple et la dénomination de la fonction ne constitue qu'une indication de son contenu.

§3 – Classification des fonctions concrètes

Chaque fonction doit être évaluée sur la base de son contenu fonctionnel concret dans l'entreprise, par rapport au contenu fonctionnel des exemples de fonctions figurant en annexe de la présente convention collective de travail.

Lors de la comparaison du contenu fonctionnel, plusieurs hypothèses peuvent se présenter :

a) La fonction dans l'entreprise correspond entièrement au contenu fonctionnel de l'exemple de fonction.

   La fonction est insérée dans la classe de l'exemple de fonction prévue au niveau sectoriel.

b) La fonction dans l'entreprise diffère de façon minimale du contenu fonctionnel de l'exemple de fonction et contient moins ou plus d'activités, sans que l'objectif général de la fonction, tel que décrit dans l'exemple de fonction, soit altéré.

   La fonction est insérée dans la classe de l'exemple de fonction prévue au niveau sectoriel.

c) La fonction dans l'entreprise diffère sensiblement du contenu fonctionnel de l'exemple de fonction ; en d'autres termes, l'essence de la fonction est altérée et l'objectif, mentionné dans l'exemple de fonction, ne correspond pas à la fonction concrète dans l'entreprise.

   Dans ce cas, la valeur intrinsèque de la fonction telle qu'elle est exercée dans l'entreprise doit être comparée tour à tour avec une autre fonction de référence de la même classe, d'une classe inférieure et d'une classe supérieure. S'il y a concordance avec un autre exemple de fonction, le résultat de cette comparaison vaut comme classification pour la fonction déviante.

d) La fonction dans l'entreprise n'a pas été reprise dans la classification sectorielle des fonctions.

   Dans ce cas, il faut chercher une fonction parmi les descriptions de fonction sectorielles existantes dont la valeur intrinsèque correspond à la fonction non reprise. Le résultat de cet exercice vaut comme classification pour la fonction dans l'entreprise.

§4 - Lorsqu'un employé barémisé possède les capacités requises pour exercer une fonction supérieure, cela n'implique pas qu'il doive être rangé dans la classe correspondante. Il ne peut en être question que s'il exerce effectivement la fonction en question.

§5 - La classification des fonctions, telle que définie dans la présente convention collective de travail, ne pourra entraîner une révision des classifications convenues au niveau de l'entreprise et ne pourra avoir d'effet collectif au niveau de l'entreprise, ni concernant la classification des titulaires de fonction, ni concernant la classification de l'entreprise, ni concernant le barème d'entreprise y afférent.

§6 - L'entreprise informe la délégation syndicale des employés qu'elle a pris connaissance de la présente convention collective de travail et, le cas échéant, qu'elle a effectué les modifications nécessaires dans la classification des fonctions.

Dans des entreprises sans délégation syndicale pour les employés l'employeur informe ses employés de l'existence et des conséquences de cette convention collective de travail.

§7 – Si, suite à l'application d'un nouveau barème, il y aurait des changements au salaire individuel de l'employé, l'entreprise en informera l'employé de la manière adaptée.

Article 4

Le modèle de classification sectorielle visant à soutenir le barème minimum est constitué de neuf (9) classes.

La liste reprenant les exemples de fonctions par classe et les descriptions de fonctions accompagnées des contenus fonctionnels spécifiques des exemples de fonctions sont repris à l'annexe de la présente convention collective de travail.

L'annexe fait partie intégrante de la présente convention collective de travail.

Article 5 Litiges

§1 – Les litiges relatifs à l'application du barème minimum sont transmis à la commission de classification technique paritaire, mise sur pied dans le cadre de la présente convention collective de travail.

§2 - Les litiges ne sont possibles que sur une base individuelle. Les litiges ayant trait à la majorité des fonctions d'une entreprise sortent du cadre de cette procédure de litige, mais relèvent de la concertation collective, éventuelle conciliation comprise.

§3 – Seuls les litiges survenant durant l'exécution du contrat de travail peuvent être traités selon la procédure ci-dessous.

Les organisations syndicales signataires s'engagent à n'intenter ou à ne soutenir aucune action auprès des tribunaux du travail contre les décisions de la commission de classification technique paritaire, si la procédure de traitement des litiges a été suivie et qu'une décision définitive a été prise par cette commission, excepté dans le cas d'un litige survenu après que l'employé a quitté l'entreprise ou dans le cas de non application de la décision de la commission dans l'entreprise.

§4 – Les délais de procédure mentionnés sont d'application pour tous les mois de l'année à l'exception des vacances de Noël, de carnaval et de Pâques ainsi que des mois de juillet et août. En cas d'introduction d'un litige durant ces périodes, le délai de procédure est rallongé respectivement du nombre de jours civils équivalant à la durée des vacances de Noël, carnaval et Pâques, ou de 61 jours civils dans l'autre cas.

Lors du traitement des litiges, la commission de classification technique paritaire peut se rendre sur place afin d'examiner la fonction contestée dans l'entreprise, de poser des questions supplémentaires aux parties ou d'effectuer d'autres « actes de recherche » lui permettant d'évaluer le dossier. Dans ce cas, la planification de toute la procédure est différée et rallongée d'une durée équivalente à la durée fixée par la commission de classification technique paritaire avec un maximum de 28 jours civils.

§5 – Le différend ou le litige est traité comme suit :

a) La demande

La demande de traitement du litige est soumise par courrier.

La partie contestante, qu'il s'agisse de l'employeur, de l'employé et/ou de son syndicat, fournit au secrétariat de la commission de classification technique paritaire une information écrite sur le litige contenant au minimum :

- La dénomination de la fonction dans l'entreprise sur laquelle porte le litige ;
- Le/les exemple(s) de fonction sur lequel/lesquels repose le litige ;
- Les arguments de comparaison par rapport à l'/aux exemple(s) donné(s).

Un modèle de document pour le dépôt de l'information écrite, rédigé par la commission de classification technique paritaire, peut être obtenu au secrétariat de cette commission (c/o Département social d'Agoria, Diamant Building, Boulevard Reyers 80, 1030 Bruxelles).

En tant que partie contestante, un employé peut également faire parvenir cette information à la commission de classification technique paritaire par l'intermédiaire de son syndicat.

Si le secrétariat de la commission de classification technique paritaire juge la demande complète et recevable, il transmet l'information écrite précitée, au plus tard dans les 14 jours civils à compter de la réception, à tous les membres de la commission et à la partie défenderesse. La date de recevabilité est mentionnée dans cet écrit et sert de date de référence pour les délais de procédure ultérieurs.

Si la partie défenderesse n'est pas d'accord avec le contenu de l'information écrite, elle peut réagir et argumenter par écrit auprès du secrétariat de la commission de classification technique paritaire. Le délai de cette réaction est de 35 jours civils maximum à compter de la réception du litige.

En l'absence de réaction dans le délai prescrit, la partie défenderesse est réputée d'accord avec les documents transmis à la commission.

b) Premier traitement

Sur la base de l'information écrite introduite par la partie contestante et sur la base de la réaction éventuelle de la partie défenderesse, la commission de classification technique paritaire examine et tranche le litige. Cette décision doit être rendue au plus tard dans les 63 jours civils après réception du litige, et doit être transmise par écrit, signée par tous les membres de la commission, à la partie contestante et à la partie défenderesse dans les 7 jours civils suivant la décision.

En absence de recours dans le délai mentionné au point c) ci-dessous, la décision de la commission de classification technique paritaire est définitive et doit donc être exécutée.

c) Possibilité de recours

Au plus tard 91 jours civils après que la demande a été déclarée recevable et complète, il est possible d'introduire par courrier, auprès du secrétariat de la commission de classification technique paritaire, un recours motivé contre la décision de la commission. La date de la poste fait foi.

A son tour, le secrétariat informe les membres de la commission de classification technique paritaire et toutes les parties concernées dans les 14 jours civils suivant la réception du recours.

La commission de classification technique paritaire, après d'éventuels actes d'investigation lesquels elle estime devoir faire, tranche le litige de manière définitive au plus tard 140 jours civils à compter de la date où le litige a été déclaré recevable et complet. Un rapport reprenant la décision relative à la classe à attribuer est à nouveau transmis par courrier à toutes les parties concernées.

§6 – La décision définitive concernant l'attribution de la classe et du barème minimum y afférent s'applique toujours – quelle que soit la procédure – 30 jours civils avant la date où la demande a été déclarée recevable et complète. Cette disposition ne porte nullement préjudice à la compétence du tribunal du travail en ce qui concerne le délai de la rétroactivité.

Chapitre IV - Composition et missions de la commission de classification technique paritaire

Article 6 Composition

La commission de classification technique paritaire est composée paritairement d'experts en classification de(s) (1') organisation(s) représentative(s) d'employeurs et des organisations représentatives de travailleurs.

Les membres de la commission sont désignés par la Commission paritaire pour les employés des fabrications métalliques.

Leur mandat est de durée indéterminée.

L'éventuel remplacement des mandats est effectué par la Commission paritaire pour employés des fabrications métalliques.

Article 7 Missions

§1 – Litiges et recours

La commission de classification technique paritaire traite les litiges dans le cadre de la présente convention collective de travail.

En cas de litige, la commission tranchera toujours au sein de la classification sectorielle et plus précisément des neuf (9) classes de la classification sectorielle.

§2 – Actualisation et maintenance

La commission de classification technique paritaire peut formuler des propositions à la Commission paritaire concernant l'actualisation de la classification sectorielle des fonctions.

La Commission paritaire décide d'une éventuelle modification de la classification sectorielle des fonctions et, le cas échéant, charge la commission du processus de description, d'évaluation et de répartition des fonctions.

§3 – Missions sur demande de la Commission paritaire

La Commission paritaire peut toujours déléguer à la commission de classification technique paritaire des missions se rapportant à des questions techniques.

Après réception de la mission, la commission transmettra à la Commission paritaire un plan par étapes ou une planification en vue d'organiser la réalisation de la mission. Après approbation du plan par étapes ou de la planification, la commission entamera les travaux.

La commission de classification technique paritaire rend compte de ses travaux au moins une fois par an ou à la demande de la Commission paritaire dans le cadre de l'application de la présente convention collective de travail.

Chapitre V - Modalités d'application

Article 8

§1 – La commission de classification technique paritaire fixe toutes les modalités pratiques concernant l'exécution de la présente convention collective de travail dans un règlement intérieur.

§2 – Le règlement intérieur est approuvé par la Commission paritaire.

§3 – Toute modification du règlement intérieur est soumise à l'approbation de la Commission paritaire.

Chapitre VI – Durée

Article 9

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1er avril 2014. Toutefois elle ne sortira ses effets qu'au même moment que la date d'entrée en vigueur d'une convention

collective de travail encore à conclure relative à l'introduction d'un nouveau barème minimum sectoriel sur base de la classification décrite dans cette convention collective de travail.

Elle peut être dénoncée moyennant l'envoi d'une lettre recommandée au Président de la Commission paritaire pour les employés des fabrications métalliques en respectant un délai de préavis de 6 mois.

Annexe – Modèle de classification, directive à l'application de la convention collective de travail du 31 mars 2014 relative à la classification sectorielle de fonctions en vue de l'application du barème minimum sectoriel.

[La longueur et le format de cette annexe ne nous permettent pas de la reproduire dans ce recueil : elle est disponible sur le site du Moniteur belge en cliquant ici.]

2. Rémunération

2.1. Barèmes (brut)

2.1.1. Salaires mensuels minimaux

CCT du 7 juillet 2025 (194466) (A.R. 08/02/2026 – M.B. 20/02/2026) relative aux salaires minimum sectoriels – Entrée en vigueur le 1er juillet 2025 pour une durée indéterminée

Art.1. Champ d'application

La présente convention collective de travail est d'application aux employeurs et à leurs travailleurs occupés sous un contrat de travail d'employé ressortissant à la Commission paritaire pour les employés des fabrications métalliques.

Par « employés », on entend les employés barémisés et barémisables.

Art.2. Salaires minimum sectoriels

Les salaires minimums sectoriels repris en annexe de la convention collective de travail du 9 décembre 2024 (numéro d'enregistrement 191195/CO/209) sont remplacés par les salaires minimum sectoriels repris en annexe de cette convention collective de travail à partir du 1er juillet 2025.

Art.3. Durée

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er juillet 2025 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de 3 mois notifié par lettre recommandée à la poste adressée au président de la Commission paritaire et à chacune des organisations signataires.

Elle sera toutefois abrogée à la date d'entrée en vigueur d'une convention collective de travail encore à conclure relative à l'introduction d'un nouveau barème minimum sectoriel sur base de la classification décrite dans la convention collective de travail du 31 mars 2014 concernant la classification sectorielle des fonctions en vue de l'application du barème sectoriel minimum (avec n° d'enregistrement 122085/CO/209).

Salaires minimum sectoriels au 1 er juillet 2025

EMPLOYÉS ADMINISTRATIFS - ADMINISTRATIEVE BEDIENDEN			
Echelon 1 *Trap 1*	*Echelon 2* *Trap 2*	*Echelon 3* *Trap 3*	*Echelon 4* *Trap 4*
2.576,23 €	2.576,23 €	2.681,00 €	2.868,01 €

EMPLOYÉS TECHNIQUES - TECHNISCHE BEDIENDEN						
Echelon 1 *Trap 1*	*Echelon 2* *Trap 2*	*Echelon 3* *Trap 3*	*Echelon 4* *Trap 4*	*Echelon 5* *Trap 5*	*Echelon 6* *Trap 6*	*Echelon 7* *Trap 7*
2.576,23 €	2.576,23 €	2.576,23 €	2.576,23 €	2.681,00 €	2.702,32 €	2.868,01 €

DESSINATEURS - TEKENAARS				
Echelon 1 *Trap 1*	*Echelon 2* *Trap 2*	*Echelon 3* *Trap 3*	*Echelon 4* *Trap 4*	*Echelon 5* *Trap 5*
2.576,23 €	2.576,23 €	2.868,01 €	3.033,89 €	3.407,23 €

CONTREMAÎTRES - MEESTERGASTEN		
Echelon 1 *Trap 1*	*Echelon 2* *Trap 2*	*Echelon 3* *Trap 3*
2.577,73 €	3.033,89 €	3.283,00 €

TRACEURS EN CHAUDRONNERIE - TRACEERDERS VOOR KETELWERK	
Echelon 1 *Trap 1*	*Echelon 2* *Trap 2*
2.868,01 €	3.013,31 €

2.1.2. Appointement mensuel minimum

CCT du 7 juillet 2025 (194465) (avis de dépôt au Moniteur belge 11/08/2025) relative à l'appointement mensuel minimum garanti - Entrée en vigueur le 1er juillet 2025 pour une durée indéterminée

Art.1. Champ d'application

La présente convention collective de travail est d'application aux employeurs et à leurs travailleurs occupés sous un contrat de travail d'employé ressortissant à la Commission paritaire pour les employés des fabrications métalliques.

Par « employés », on entend les employés barémisés et barémisables.

Art.2. Appointement mensuel minimum garanti

A partir du 1er juillet 2025 un appointement mensuel minimum de € 2.576,23 est garanti à chaque employé (dans un régime de travail à temps plein).

Pour les employés à temps partiel cet appointement mensuel minimum est appliqué au prorata de leur fraction d'occupation.

Cet appointement mensuel minimum garanti est indexé annuellement au 1er juillet. A cette fin la moyenne quadri-mensuelle du chiffre de l'indice du mois de juin de l'année en cours est comparée à la moyenne quadri-mensuelle du chiffre de l'indice du mois de juin de l'année précédente.

L'application de cet appointement mensuel minimum ne porte pas préjudice à l'application des salaires minimum sectoriels, tels que prévus dans la convention collective de travail du 7 juillet 2025 sur les salaires minimums sectoriels à partir du 1er juillet 2025 (procédure d'enregistrement en cours).

Art.3. Durée et remplacement

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er juillet 2025 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle remplace la convention collective de travail du 9 décembre 2024 concernant l'appointement minimum garanti avec numéro d'enregistrement 191196/CO/209.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de 3 mois notifié par lettre recommandée à la poste adressée au président de la Commission paritaire et à chacune des organisations signataires.

2.2. Prime de fin d'année

2.2.1. Prime de fin d'année pour les provinces de Hainaut et Namur

CCT du 4 novembre 2019 (156079) (A.R. 01/07/2020 – M.B. 06/08/2020) relative à la prime de fin d'année pour les provinces de Hainaut et de Namur – Entrée en vigueur le 1er juillet 2019 pour une durée indéterminée

Article 1 – Champ d'application

La présente convention collective de travail est d'application aux employeurs et à leurs travailleurs occupés sous un contrat de travail d'employé ressortissant à la Commission paritaire pour les employés des fabrications métalliques.

Article 2 – Ratification

Est approuvée la convention collective de travail du 4 novembre 2019 en pièce jointe concernant la prime de fin d'année pour les provinces de Hainaut et de Namur.

Article 3 – Durée

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée à partir du 1er juillet 2019.

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

PREAMBULE

La présente convention est conclue en vue de mettre en œuvre l'article 5§1 de la convention collective relative au pouvoir d'achat de la CP n°209 (numéro d'enregistrement 153162) qui prévoit l'affectation du volet pouvoir d'achat à l'augmentation de la prime de fin d'année.

Article 1 – Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux employés barémisés et barémisables des entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire pour employés des fabrications métalliques des provinces de Hainaut et de Namur, à l'exception des entreprises de montage de ponts et charpentes métalliques.

Article 2 – Principe

A partir de l'exercice 2017, la prime de fin d'année minimale provinciale est égale à 1,18% des rémunérations brutes (double pécule de vacances et prime de fin d'année non compris) déclarées 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 2019, la prime de fin d'année minimale provinciale est égale à 1,77% des rémunérations brutes (double pécule de vacances et prime de fin d'année non compris) déclarées 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 2020, la prime de fin d'année minimale provinciale est égale à 2,36% des rémunérations brutes (double pécule de vacances et prime de fin d'année non compris) déclarées 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).

Article 3 - Prorata

Sauf en cas de licenciement pour motif grave, l'employé dont le contrat prend fin au cours de l'exercice perçoit la prime de fin d'année calculée sur les rémunérations brutes 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.

Article 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'employé.

Article 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 lui donnée ou l'époque du paiement.

Article 6 - Problèmes d'application

Les éventuels problèmes d'application de la présente convention sont soumis par la partie la plus diligente au Président du Comité régional de conciliation de la Province de Hainaut ou de Namur de la Commission paritaire des employés des fabrications métalliques.

Article 7 - Entrée en vigueur et durée

La présent convention remplace la convention collective du 13 novembre 2017 relative à l'application de l'accord national 2017-2018 pour les Provinces de Hainaut ou de Namur. (numéro d'enregistrement 143060)

La présente convention entre en vigueur le 1er juillet 2019.

Elle est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un préavis de 6 mois notifié par lettre recommandée à la poste adressée au Président du Comité régional de conciliation des Provinces de Hainaut ou de Namur de la Commission paritaire des employés des fabrications métalliques.

Article 8 - Force obligatoire

Les parties signataires demandent que la présente convention collective de travail soit, dans les meilleurs délais, enregistrée au greffe de la Direction relations

collectives du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, et rendue obligatoire par arrêté royal.

2.2.2. Prime de fin d'année pour les provinces de Liège et du Luxembourg

CCT du 4 novembre 2019 (156081) (A.R. 22/06/2020 – M.B. 03/08/2020) relative à la prime de fin d'année pour les provinces de Liège et du Luxembourg – Entrée en vigueur le 1er juillet 2019 pour une durée indéterminée

Article 1 – Champ d'application

La présente convention collective de travail est d'application aux employeurs et à leurs travailleurs occupés sous un contrat de travail d'employé ressortissant à la Commission paritaire pour les employés des fabrications métalliques.

Article 2 – Ratification

Est approuvée la convention collective de travail du 4 novembre 2019 en pièce jointe concernant la prime de fin d'année pour les provinces de Liège et du Luxembourg.

Article 3 – Durée

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée à partir du 1er juillet 2019.

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

[Annexe]

Convention collective du 4 novembre 2019
relative à la prime de fin d'année
pour les provinces de Liège et du Luxembourg

PREAMBULE

La présente convention est conclue en vue de mettre en œuvre l'article 5§1 de la convention collective relative au pouvoir d'achat de la CP n°209 (numéro

d'enregistrement 153162) qui prévoit l'affectation du volet pouvoir d'achat à l'augmentation de la prime de fin d'année.

Article 1 – Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux employés barémisés et barémisables des entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire pour employés des fabrications métalliques des provinces de Liège et de Luxembourg, à l'exception des entreprises de montage de ponts et charpentes métalliques.

Article 2 – Principe

A partir de l'exercice 2017, la prime de fin d'année minimale provinciale est égale à 1,18% des rémunérations brutes (double pécule de vacances et prime de fin d'année non compris) déclarées 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 2019, la prime de fin d'année minimale provinciale est égale à 1,77% des rémunérations brutes (double pécule de vacances et prime de fin d'année non compris) déclarées 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 2020, la prime de fin d'année minimale provinciale est égale à 2,36% des rémunérations brutes (double pécule de vacances et prime de fin d'année non compris) déclarées 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).

Article 3 – Prorata

Sauf en cas de licenciement pour motif grave, l'employé dont le contrat prend fin au cours de l'exercice perçoit la prime de fin d'année calculée sur les rémunérations brutes 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.

Article 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'employé.

Article 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 lui donnée ou l'époque du paiement.

Article 6 – Problèmes d'application

Les éventuels problèmes d'application de la présente convention sont soumis par la partie la plus diligente au Président du Comité régional de conciliation de la Province de Liège ou du Luxembourg de la Commission paritaire des employés des fabrications métalliques.

Article 7 – Entrée en vigueur et durée

La présent convention remplace la convention collective du 13 novembre 2017 relative à l'application de l'accord national 2017-2018 pour les Provinces de Liège ou du Luxembourg. (numéro d'enregistrement 143061)

La présente convention entre en vigueur le 1er juillet 2019.

Elle est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un préavis de 6 mois notifié par lettre recommandée à la poste adressée au Président du Comité régional de conciliation des Provinces de Liège ou du Luxembourg de la Commission paritaire des employés des fabrications métalliques.

Article 8 – Force obligatoire

Les parties signataires demandent que la présente convention collective de travail soit, dans les meilleurs délais, enregistrée au greffe de la Direction relations collectives du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, et rendue obligatoire par arrêté royal.

2.2.3. Prime de fin d'année pour les provinces du Brabant flamand, du Brabant wallon et dans la Région de Bruxelles-Capitale

CCT du 4 novembre 2019 (156078) (A.R. 18/04/2021 – M.B. 20/05/2021) relative à l'octroi d'une prime de fin d'année dans les provinces du Brabant flamand, du Brabant wallon et dans la Région de Bruxelles-Capitale – Entrée en vigueur le 1er juillet 2019 pour une durée indéterminée

Article 1 – Champ d'application

La présente convention collective de travail est d'application aux employeurs et à leurs travailleurs occupés sous un contrat de travail d'employé ressortissant à la Commission paritaire pour les employés des fabrications métalliques.

Article 2 – Ratification

Est approuvée la convention collective de travail du 4 novembre 2019 en pièce jointe concernant la prime de fin d'année pour les provinces du Brabant flamand, du Brabant wallon et de la Région de Bruxelles-Capitale.

Article 3 - Durée

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée à partir du 1er juillet 2019.

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

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

Article 1 - Objet

Cette convention collective de travail est conclue en exécution de l'article 5 §2 de la convention collective de travail du 5 juillet 2019 relative au pouvoir d'achat avec numéro d'enregistrement 153162.

Elle remplace la convention collective de travail du 12 février 2018 relative à l'octroi d'une prime de fin d'année dans les provinces du Brabant flamand, du Brabant wallon et dans la Région de Bruxelles-Capitale, avec numéro d'enregistrement 145854.

Article 2 - Champ d'application

La présente convention s'applique aux employeurs et aux employés des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour employés des fabrications métalliques situées dans les provinces de Brabant flamand et de Brabant wallon ainsi que dans la Région de Bruxelles-Capitale.

Par employés, il faut entendre les employés tant masculins que féminins.

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

Article 3 - Conditions d'octroi

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.

Article 4 - Montant

Le montant de la prime de fin d'année est égale à 8,33 % de la rémunération annuelle brute.

La rémunération annuelle brute est calculé 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.

Article 5 – Assimilations

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

Article 6 – Pro rata temporis

Les employés qui comptent un an d'ancienneté ou plus à la date de leur départ de l'entreprise, ont droit à un prorata de la prime de fin d'année quelle que soit la façon dont il est mis fin au contrat, sauf en cas de licenciement pour motif grave dans le chef du travailleur.

Article 7 – Systèmes d'entreprise

La présente convention collective de travail ne porte pas préjudice aux systèmes existants dans l'entreprise qui tiennent lieu de prime de fin d'année et qui sont plus favorables.

Article 8 – Durée

Cette convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée à partir du 1er juillet 2019.

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

2.2.4. Conversion de la prime de fin d'année

CCT du 19 décembre 2023 (185714) (A.R. 20/09/2024 - M.B. 21/10/2024) relative à la conversion de la prime de fin d'année en d'autres avantages - Entrée en vigueur le 1er septembre 2023 pour une durée indéterminée

Chapitre I. - Champ d'application

Chapitre II. - Objet

Chapitre III. - Conversion de la prime de fin d'année en d'autres avantages

Chapitre IV. - Coordination des conventions collectives de travail provinciales et régionales en matière de prime de fin d'année.

Chapitre V. - Entrée en vigueur et durée

Chapitre I. - Champ d'application

Article 1er.

§1. La présente convention collective de travail est d'application aux employeurs et à leurs travailleurs occupés sous un contrat de travail d'employé ressortissant à la Commission paritaire pour les employés des fabrications métalliques et pour lesquels la convention collective de travail provinciale ou régionale prévoit une prime de fin d'année sectorielle d'au moins un salaire mensuel complet. Ceci concerne les conventions collectives de travail provinciales ou régionales suivantes :

- convention collective de travail du 15 janvier 2018 concernant la prime de fin d'année pour "het Land van Waas", approuvée par la Commission Paritaire 209 au 15/01/2018 (n° d'enregistrement 145054/CO/209)
- convention collective de travail du 15 janvier 2018 concernant la prime de fin d'année pour la province d'Anvers, approuvée par la Commission Paritaire 209 au 15/01/2018 (n° d'enregistrement 145053/CO/209)
- convention collective de travail du 15 janvier 2018 concernant la prime de fin d'année pour les provinces de Flandre orientale et occidentale, approuvée par la Commission Paritaire 209 au 15/01/2018 (n° d'enregistrement 145052/CO/209)
- convention collective de travail du 15 janvier 2018 concernant la prime de fin d'année pour la province du Limbourg, approuvée par la Commission Paritaire 209 au 15/01/2018 d'enregistrement (n° 145051/CO/209)

- convention collective de travail du 4 novembre 2019 concernant la prime de fin d'année pour les provinces du Brabant flamand, du Brabant wallon et de la Région de Bruxelles-Capitale, approuvée par la Commission Paritaire 209 au 04/11/2019 (n° d'enregistrement 156078/CO/209).

§2. Dans les entreprises multi-sièges ayant des sièges d'exploitation dans différentes provinces et/ou régions, dont au moins une entre dans le champ d'application défini ci-dessus, le champ d'application régional peut être étendu moyennant une CCT d'entreprise.

Chapitre II. - Objet

Article 2.

La présente convention collective de travail est conclue en exécution de l'article 16 de la convention collective de travail du 29 septembre 2023 relative à l'accord national 2023-2024 avec n° d'enregistrement 183225/CO/209, relatif à la possibilité de convertir une partie de la prime de fin d'année en jours de congé ou en leasing vélo.

Chapitre III. - Conversion de la prime de fin d'année en d'autres avantages

Article 3. - Conditions

§1. La prime de fin d'année en application des conventions collectives de travail provinciales ou régionales précitées, peut être convertie en jours de congé ou utilisée pour le leasing vélos sous les conditions cumulatives suivantes :

a) La conversion peut concerner au maximum la moitié de la prime de fin d'année.
b) La conversion n'est possible que si cela est confirmé dans une CCT d'entreprise ;
c) La conversion n'est possible que sur base volontaire (accord individuel du travailleur en plus de la CCT d'entreprise)
d) La conversion doit être faite sur base de neutralité des coûts (la conversion d'une partie de la prime de fin d'année ne peut pas entraîner d'économies)
e) Les travailleurs doivent recevoir une information préalable sur les conséquences de la conversion de la prime de fin d'année.

§2. Afin d'assurer la neutralité des coûts de la conversion, le budget qui peut être utilisé pour le leasing vélo et/ou pour des jours de congé, doit tenir compte de tous les coûts patronaux de la prime de fin d'année.

Il s'agit au moins des éléments suivants

- Les cotisations patronales trimestrielles à l'ONSS ;
- Les cotisations patronales au Fonds de sécurité d'Existence ;

- Les cotisations patronales à la pension complémentaire sectorielle (pour les employeurs affiliés) ;
- Les cotisations patronales éventuelles à un plan de pension complémentaire au niveau de l'entreprise.

Lors de la détermination du budget pouvant être utilisé pour le leasing vélo et/ou pour des jours de congé, les coûts réels pour l'employeur liés au leasing vélo et/ou pour l'octroi des jours de congés peuvent également être pris en compte. Ces coûts pour l'employeur doivent être détaillés et communiqués de façon transparente.

§3. La convention collective de travail d'entreprise visée à l'article 3, §1, b. reprend au moins :

- la méthode précise de calcul du budget pour le leasing vélo et/ou la conversion en jours de congé
- une description détaillée du coût du leasing vélo et/ou des jours de congé ;
- les personnes qui peuvent choisir de faire usage du système.

Toutefois, cette disposition ne s'applique pas si une CCT d'entreprise telle que visée à l'article 3, §1 a été conclue avant le 19 décembre 2023.

§4. Les modalités et conséquences du leasing vélos et/ou de la conversion en jours de congé proposées en application du présent chapitre sont concertées avec la délégation syndicale compétente. A défaut de délégation syndicale, cette concertation a lieu avec les travailleurs, qui ont la possibilité de se faire assister par un permanent syndical.

Ceci concerne tous les aspects pertinents de l'offre de l'employeur et au moins les durées possibles du leasing vélo et les dispositions en cas de résiliation anticipée.

Ces modalités doivent être appliquées de manière non-discriminatoire à tous les travailleurs qui font usage de l'offre.

Tous les travailleurs en sont informés de façon complète et claire.

§5 Un accord individuel est conclu entre le travailleur qui souhaite bénéficier de l'offre de leasing vélos en application du présent chapitre et l'employeur, qui en fixe les principales modalités. Celles-ci ne peuvent pas être en contradiction avec la convention collective de travail visée à l'article 3, §1, b.

Cela comprend au moins

- Le montant de la réduction de la prime de fin d'année ;
- La date de début effectif et la durée du contrat de location de vélo ;
- Les modalités de règlement à la fin de la période de location ;
- les modalités en cas de résiliation anticipée du contrat de location ;
- L'engagement du salarié à utiliser le vélo pour ses déplacements domicile-travail.

Article 4. - Moment du choix

§1. Le travailleur choisit individuellement et volontairement de faire usage ou non de la possibilité qui lui est offerte de convertir une partie de la prime de fin d'année en un avantage alternatif.

Les moments où les employés peuvent exercer ce choix seront déterminés au niveau de l'entreprise conformément aux dispositions de l'article 3.

§2. La possibilité de conversion en d'autres avantages peut être appliquée pour la première fois à la prime de fin d'année 2023.

En ce qui concerne les primes de fin d'année ultérieures, la possibilité pour les travailleurs de convertir une partie de la prime de fin d'année peut être offerte au plus tard jusqu'à la fin de la période de référence concernée.

Chapitre IV. - Coordination des conventions collectives de travail provinciales et régionales en matière de prime de fin d'année.

Article 5.

Les conventions collectives de travail provinciales et régionales adaptées en matière de prime de fin d'année seront approuvées par la Commission paritaire.

Chapitre V. - Entrée en vigueur et durée

Article 6.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er septembre 2023 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de trois mois signifié par lettre recommandée adressée au président de la Commission paritaire.

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

3. Remboursement des frais de transport

CCT du 13 novembre 2023 (184150) (A.R. 04/07/2024 – M.B. 18/07/2024) relative à l'intervention de l'employeur dans les frais de transport – Entrée en vigueur le 1er juillet 2024 pour une durée indéterminée

Champ d'application
Remplacement
Transport en commun
Intervention pour d'autres moyens de transport
Données
Distance du déplacement domicile-lieu de travail
Indemnité pour l'utilisation du vélo
Indemnité pour un autre moyen de transport
Contrôle
Transport collectif organisé
Indemnisation des déplacements spéciaux
Dispositions plus favorables
Rapports de mobilité
Évaluation de l'indemnité
Durée
Annexe [1] – Table de remboursement des déplacements domicile-lieu de travail en transports publics
Annexe [2] - Table de remboursement des déplacements domicile-lieu de travail en transports non publics

Article 1. Champ d'application

La présente convention collective de travail est d'application aux employeurs et leurs travailleurs occupés sous un contrat de travail d'employé ressortissant à la Commission paritaire pour employés des fabrications métalliques.

Son application est, en ce qui concerne les autres moyens de transport que le transport en public, limitée aux employés dont l'appointement mensuel brut ne dépasse pas 6.500 €.

Ce montant subira les fluctuations dues à la liaison des appointements à l'indice selon la convention collective de travail du 07 09 1997 liant les appointements à l'indice des prix à la consommation, avec numéro d'enregistrement 46476/CO/209[1].

Article 2. Remplacement

Cette convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 10 janvier 2022 enregistrée sous le numéro 173451/CO/209.

Article 3. Transport en commun

A partir du 1er juillet 2019 la convention collective de travail nº 19/9 du 23 avril 2019 conclue en sein du conseil national de travail concernant l'intervention financière de l'employeur dans le prix des transports en commun publics des travailleurs, modifiée par la convention collective de travail nº 19/10 du 28 mai 2019, s'applique. [entre-temps, elles ont été elles-mêmes modifiées par les CCT du CNT n° 19/11 du 8 avril 2024 et n° 19/12 du 28 mai 2024]

À partir du 1er janvier 2024, les montants de cette intervention financière de l'employeur seront majorés de 12,5 % à titre d'avance des futures augmentations de l'intervention prévue par la CCT n° 19/9.

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.

---

[1] **CCT du 1er septembre 1997 (46476) relative à la liaison des rémunérations à l'indice des prix à la consommation - Entrée en vigueur le 1er mai 1997 pour une durée indéterminée.**
Art. 1. La présente convention collective de travail s'applique aux employé(e)s des entreprises relevant de la Commission paritaire nationale pour les employés des fabrications métalliques.
Art. 2. Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par indice, l'indice des prix à la consommation tel qu'il est publié à la fin de chaque mois au Moniteur belge. Tous les calculs d'indices, nécessaires pour l'application de la présente convention, sont établis, compte tenu de la troisième décimale et sont arrondis au centième, le demi-centième étant arrondi au centième supérieur.
Art. 3. Les appointements d'application dans les entreprises sont adaptés chaque année à l'indice à la date du 1er juillet et ceci pour la première fois en 1999. Cette adaptation est calculée en comparant l'indice du mois de juin précédant l'adaptation à l'indice du mois de juin de l'année précédente.
Art. 4. Pour 1997 et 1998 il est convenu ce qui suit en tant que mesure transitoire :
- Le 1er mai 1997, les appointements sont adaptés à l'indice. Cette adaptation est calculée en comparant l'indice du mois d'avril 1997 (121,65) à l'indice-pivot 119,35 qui était d'application en exécution de la convention collective de travail du 24 janvier 1974 liant les appointements à l'indice des prix à la consommation, modifiée par la convention collective de travail du 16 mars 1993.
- Le 1er juillet 1998 les appointements sont adaptés à l'indice. Cette adaptation est calculée en comparant l'indice du mois de juin 1998 à l'indice du mois d'avril 1997.

Art. 5. Cette convention collective de travail entre en vigueur le 1er mai 1997. Elle annule et remplace, à partir de cette date, la convention collective de travail du 24 janvier 1974 liant les appointements à l'indice des prix à la consommation, modifiée par la convention collective de travail du 16 mars 1993. Elle est conclue pour une durée indéterminée et peut être dénoncée moyennant un préavis d'un mois.

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.

L'impact sur les coûts de l'utilisation de ce système est limité par la possibilité de déduire la TVA qui ne s'applique pas à l'intervention financière de l'employeur prévue par la CCT nº 19/9.

Article 4. Intervention pour d'autres moyens de transport

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

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

Cette intervention est payée mensuellement.

Article 5. Données

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

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

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

Article 6. Distance du déplacement domicile-lieu de travail

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

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

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

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

Article 7. Indemnité pour l'utilisation du vélo

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

Cette indemnité s'élève à 0,27 € par kilomètre effectivement parcouru en vélo, avec un maximum de 10,80 € par jour de travail.

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

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

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

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

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

Article 8. Indemnité pour un autre moyen de transport

Le travailleur qui utilise un moyen de transport autre que le vélo ou les transports en commun bénéficie d'une intervention dans les frais de déplacement de 0,084 € par kilomètre parcouru, avec un maximum de 9,20 € par jour de travail.

L'intervention par jour de travail s'élèvera toutefois à minimum 1,69 € pour les déplacements jusqu'à 20 kilomètres et à minimum 2,03 € pour les déplacements à partir de 21 kilomètres.

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

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

Article 9. Contrôle

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

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

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

Les sanctions éventuelles doivent figurer au règlement de travail.

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

Article 10. Transport collectif organisé

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

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

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

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

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

Article 11. Indemnisation des déplacements spéciaux

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

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

Article 12. Dispositions plus favorables

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

Article 13. Rapports de mobilité

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

Article 14. Évaluation de l'indemnité

Les partenaires sociaux sectoriels évalueront tous les deux ans les modalités et le montant des indemnités pour les déplacements domicile-lieu de travail.

Article 15. Durée

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée et produit ses effets à partir du 1er janvier 2024.

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

Annexe [1] - Table de remboursement des déplacements domicile-lieu de travail en transports publics

(km) Distance	Mois	3 mois	Annuel	Railflex
	EUR	EUR	EUR	EUR
	Carte train mensuelle Intervention mensuelle de l'employeur	Abonnement Trimestriel Intervention trimestrielle de l'employeur	Carte train annuelle Intervention annuelle de l'employeur	Abonnement Mi-Temps Intervention de l'employeur
1	23,63	65,25	235,13	
2	25,88	72	259,88	
3	28,13	79,88	284,63	10,13
4	31,5	86,63	309,38	10,13
5	33,75	93,38	335,25	11,25
6	36	100,13	355,5	12,38
7	38,25	105,75	378	12,38
8	40,5	111,38	399,38	13,5
9	41,63	118,13	420,75	14,63
10	43,88	123,75	442,13	14,63
11	46,13	130,5	463,5	15,75
12	48,38	135	484,88	16,88
13	50,63	141,75	506,25	16,88
14	52,88	148,5	527,63	18
15	55,13	154,13	549	19,13
16	56,25	159,75	570,38	19,13
17	59,63	165,38	591,75	20,25
18	61,88	172,13	613,13	21,38
19	64,13	177,75	634,5	21,38
20	65,25	183,38	655,88	22,5
21	67,5	190,13	677,25	23,63
22	69,75	195,75	698,63	23,63
23	72	201,38	721,13	24,75
24	74,25	208,13	741,38	24,75
25	76,5	213,75	762,75	25,88
26	78,75	219,38	784,13	27
27	79,88	226,13	805,5	28,13
28	83,25	231,75	828	28,13
29	85,5	237,38	849,38	29,25
30	86,63	243	870,75	29,25
31-33	91,13	253,13	904,5	30,38
34 - 36	95,63	268,88	957,38	32,63
37 - 39	101,25	282,38	1.010,25	33,75
40 - 42	106,88	298,13	1.063,13	36
43 - 45	111,38	312,75	1.114,88	38,25

46 - 48	117	327,38	1.167,75	40,5
49 -51	122,63	342	1.220,63	41,63
52 - 54	126	352,13	1.257,75	42,75
55 -57	129,38	363,38	1.296,00	43,88
58 -60	132,75	373,5	1.332,00	46,13
61 -65	138,38	387	1.382,63	47,25
66 -70	144	405	1.445,63	49,5
71 - 75	150,75	421,88	1.507,50	51,75
76 - 80	156,38	439,88	1.569,38	54
81 - 85	163,13	456,75	1.631,25	56,25
86 - 90	169,88	473,63	1.694,25	57,38
91 - 95	175,5	492,75	1.757,25	59,63
96 - 100	182,25	509,63	1.819,13	61,88
101 - 105	187,88	526,5	1.881,00	64,13
106 - 110	194,63	544,5	1.944,00	66,38
111 - 115	201,38	561,38	2.007,00	68,63
116 - 120	207	579,38	2.068,88	70,88
121 -125	213,75	597,38	2.130,75	72
126 -130	219,38	614,25	2.193,75	75,38
131 - 135	225	631,13	2.255,63	77,63
136 - 140	231,75	649,13	2.318,63	78,75
141 - 145	237,38	666	2.380,50	81
146 - 150	246,38	690,75	2.468,25	84,38
151 - 155	250,88	702	2.505,38	0
156 - 160	256,5	718,88	2.567,25	0
161 - 165	263,25	736,88	2.630,25	0
166 - 170	268,88	753,75	2.692,13	0
171 - 175	275,63	770,63	2.755,13	0
176 - 180	282,38	788,63	2.817,00	0
181 - 185	288	806,63	2.878,88	0
186 - 190	294,75	823,5	2.941,88	0
191 - 195	300,38	841,5	3.004,88	0
196 - 200	306	858,38	3.066,75	0

Annexe [2] - Table de remboursement des déplacements domicile-lieu de travail en transports non publics

distance totale parcourue pour l'aller et le retour en km	TRANSPORT PAR VELO 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	0,27 €	de 1 a 20	*1,69 €*	67	*5,65 €*
2	0,54 €	de 21 a 24	*2,03 €*	68	*5,74 €*
3	0,81 €	25	*2,11 €*	69	*5,82 €*
4	1,08 €	26	*2,19 €*	70	*5,91 €*
5	1,35 €	27	*2,28 €*	71	*5,99 €*
6	1,62 €	28	*2,36 €*	72	*6,08 €*
7	1,89 €	29	*2,45 €*	73	*6,16 €*
8	2,16 €	30	*2,53 €*	74	*6,24 €*
9	2,43 €	31	*2,62 €*	75	*6,33 €*
10	2,70 €	32	*2,70 €*	76	*6,41 €*
11	2,97 €	33	*2,78 €*	77	*6,50 €*
12	3,24 €	34	*2,87 €*	78	*6,58 €*
13	3,51 €	35	*2,95 €*	79	*6,67 €*
14	3,78 €	36	*3,04 €*	80	*6,75 €*
15	4,05 €	37	*3,12 €*	81	*6,83 €*
16	4,32 €	38	*3,21 €*	82	*6,92 €*
17	4,59 €	39	*3,29 €*	83	*7,00 €*
18	4,86 €	40	*3,38 €*	84	*7,09 €*
19	5,13 €	41	*3,46 €*	85	*7,17 €*
20	5,40 €	42	*3,54 €*	86	*7,26 €*
21	5,67 €	43	*3,63 €*	87	*7,34 €*
22	5,94 €	44	*3,71 €*	88	*7,43 €*
23	6,21 €	45	*3,80 €*	89	*7,51 €*
24	6,48 €	46	*3,88 €*	90	*7,59 €*
25	6,75 €	47	*3,97 €*	91	*7,68 €*
26	7,02 €	48	*4,05 €*	92	*7,76 €*
27	7,29 €	49	*4,13 €*	93	*7,85 €*
28	7,56 €	50	*4,22 €*	94	*7,93 €*
29	7,83 €	51	*4,30 €*	95	*8,02 €*
30	8,10 €	52	*4,39 €*	96	*8,10 €*
31	8,37 €	53	*4,47 €*	97	*8,18 €*
32	8,64 €	54	*4,56 €*	98	*8,27 €*
33	8,91 €	55	*4,64 €*	99	*8,35 €*
34	9,18 €	56	*4,73 €*	100	*8,44 €*
35	9,45 €	57	*4,81 €*	101	*8,52 €*
36	9,72 €	58	*4,89 €*	102	*8,61 €*

37	9,99 €	59	*4,98 €*	103	*8,69 €*
38	10,26 €	60	*5,06 €*	104	*8,78 €*
39	10,53 €	61	*5,15 €*	105	*8,86 €*
A partir de 40	10,80 €	62	*5,23 €*	106	*8,94 €*
		63	*5,32 €*	107	*9,03 €*
		64	*5,40 €*	108	*9,11 €*
		65	*5,48 €*	109	*9,20 €*
		66	*5,57 €*	A partir de 110	*9,20 €*

4. Fin de carrière

4.1. Travail faisable

CCT du 4 juillet 2022 (174718) (A.R. 19/03/2023 - M.B. 05/05/2023) relative au travail faisable et aux modifications de carrière - Entrée en vigueur le 1er janvier 2022 pour une durée indéterminée

Article 1 - Champ d'application

La présente convention collective de travail est d'application aux employeurs et leurs travailleurs occupés sous un contrat de travail d'employé ressortissant à la Commission paritaire pour employés des fabrications métalliques.

Par "employés", on entend les employés masculins et féminins.

Article 2 - Objet

A partir du 1er janvier 2018, les employés qui ont atteint l'âge de 58 ans au moins et qui utilisent une mesure « travail faisable & modifications de carrière », ont droit aux indemnités déterminées par la Commission paritaire 209. Les mesures donnant droit à ces indemnités, les conditions à remplir et le montant de ces indemnités sont fixés par la présente convention collective de travail.

Ces indemnités sont payées par le Fonds Social pour les Employés du Métal, ci-après nommé le "FSEM".

A partir du 1er janvier 2022, le niveau de ces indemnités est ajusté conformément à l'article 8 de la convention collective du 17 novembre 2021 sur l'accord national 2021-2022 (n° d'enregistrement 169671/CO/209)[1].

La présente convention collective de travail a été conclue en application de la convention collective de travail n° 104 du 27 juin 2012 concernant la mise en œuvre d'un plan pour l'emploi des travailleurs âgés dans l'entreprise et de l'arrêté royal du 9 janvier 2018 modifiant l'article 19 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs (MB du 25 janvier 2018).

Article 3 – Mesure « Travail faisable & modifications de carrière »

Les employés qui dans le cadre de la planification de la fin de carrière conviennent volontairement et en accord avec leur employeur de modifier leur carrière avec pour conséquence une réduction de salaire, peuvent recevoir du FSEM une indemnité comme compensation pour la perte de salaire.

Cette modification de carrière suppose une modification convenue des conditions de travail avec réduction de salaire à la suite d'au moins une des situations suivantes :

- le passage à une fonction alternative ;
- le passage d'un régime de travail en équipes ou de nuit à un régime de jour ;
- le passage d'un régime à temps plein à un régime 4/5ème.

Cette modification des conditions de travail doit être constatée par écrit et doit commencer le 1er jour du mois. Cette modification de carrière peut être convenue pour une durée tant indéterminée que déterminée.

Article 4 – Conditions

Pour avoir droit à une indemnité à charge du FSEM, les conditions suivantes doivent être remplies :

Ancienneté

[1] Extrait de la CCT du 17 novembre 2021 (169671) relative à l'accord national 2021-2022
[…]
Article 8. Fonds de sécurité d'existence
Les statuts du Fonds de Sécurité d'Existence seront adaptés pour tenir compte des modifications suivantes :
- Introduction d'une nouvelle intervention pour emplois de fin de carrière à partir de 58 ans
- Amélioration de l'intervention pour modifications de carrière/emplois de fins de carrière adoucis
Le groupe de travail paritaire examine la possibilité de diminuer la condition d'âge pour l'intervention en cas de passage à un régime à 4/5ième.
[…]

Antérieurement à la modification de carrière, l'employé doit avoir une ancienneté d'au moins 3 mois auprès de son employeur dans la fonction précédente, dans un régime de travail en équipes ou de nuit, ou dans une occupation à temps plein.

Perte de salaire

Au début de la modification de carrière, l'employé subit, en raison de ce changement, une perte de salaire net qui est supérieure à l'indemnité de base prévue à l'article 6.

Pour constater cette perte de salaire net, le montant brut du salaire annuel imposable sur lequel des cotisations de sécurité sociale sont dues, basé sur le salaire pour les prestations normales du mois précédant la modification de carrière, est comparé au montant du salaire annuel imposable sur lequel des cotisations de sécurité sociale sont dues, basé sur le salaire pour les prestations normales du mois au cours duquel le changement de carrière débute.

Fraction d'occupation minimale

L'employé doit conserver une fraction d'occupation effective d'au moins 4/5ème.

Condition d'âge

Au début de la modification de carrière, l'employé aura atteint l'âge de 58 ans au moins. Cette condition d'âge est de 60 ans au moins pour l'employé qui passe d'une occupation à temps plein à un régime de travail 4/5ème.

Article 5 – FSEM

Le FSEM est chargé de la mise en œuvre pratique de la procédure de demande, des modalités de paiement, du contrôle et de l'application de la mesure « Travail faisable & modifications de carrière ». Il met à cet effet les consignes nécessaires à disposition.

Tant l'employeur que l'employé sont tenus de respecter les consignes et de communiquer immédiatement et spontanément au FSEM tout changement concernant la modification de carrière.

L'employeur et/ou l'employé ont toujours le droit, en cas de litige, de soumettre le dossier au FSEM.

Article 6 – Les indemnités

A partir du 1er janvier 2022, les indemnités suivantes sont applicables.

L'employé qui satisfait à toutes les conditions, a droit à une indemnité mensuelle brute qui correspond au montant brut de l'allocation d'interruption mensuelle accordée par l'Office national de l'emploi aux travailleurs qui réduisent leur travail à 4/5ième dans le cadre du crédit-temps emplois de fin de carrière (article 8, §1, 1°

de la CCT 103 du 27 juin 2012, modifiée par CCT 103ter du 20 décembre 2016), éventuellement réduite en proportion de la perte de salaire brut de l'employé (sans tenir compte de l'indemnité du FSEM), si celle-ci est inférieure à 20%.

Exemples :

Au moment de la conclusion de cette CCT l'allocation d'interruption pour les emplois de fin de carrière à 4/5ième est égale à :

- *260,72 euros pour les travailleurs cohabitants*
- *314,63 euros pour les travailleurs isolés*

Exemple 1 :

Dans le cadre du passage d'un régime de travail à plein temps à un régime de travail à 4/5ième au sens de l'article 3 de la présente CCT, le salaire brut de l'employé est réduit de 20%.

L'employé a le statut "isolé".

L'indemnité mensuelle brute payée par le FSEM est égale à 314,63 euros.

Exemple 2 :

Dans le cadre du passage d'un régime de travail en équipes ou de nuit à un régime de jour au sens de l'article 3 de la présente CCT, le salaire brut de l'employé est réduit de 10%.

L'employé a le statut "isolé".

*L'indemnité mensuelle brute payée par le FSEM est égale à 157,32 euros (= 314,63 euros * 10/20).*

Exemple 3 :

Dans le cadre du passage à une fonction alternative au sens de l'article 3 de la présente CCT, le salaire brut de l'employé est réduit de 25%.

L'employé a le statut "isolé".

L'indemnité mensuelle brute payée par le FSEM est égale à 314,63 euros.

Exemple 4 :

Un employé est réaffecté à un autre emploi avec une fraction d'occupation effective de moins de 4/5ième.

Aucune indemnité en application de la présente CCT est payée.

La perte de salaire brut de l'employé pris en considération pour le calcul du supplément est calculée sur base du salaire brut pour les prestations normales du mois précédant la modification de carrière par rapport au salaire brut pour les

prestations normales pendant le mois au cours duquel le changement de carrière débute.

L'octroi de l'indemnité ne peut pas avoir pour conséquence que le salaire net de l'employé, calculé conformément à l'article 4, soit plus élevé qu'avant la modification de carrière. Le cas échéant, l'indemnité sera plafonnée à ce montant.

Le montant de l'indemnité est périodiquement adapté au montant de l'allocation mensuelle d'interruption accordée par l'Office national de l'emploi aux travailleurs qui réduisent leur travail à 4/5ième dans le cadre du crédit-temps emplois de fin de carrière. Le FSEM est chargé d'en assurer le suivi pratique.

Les parties signataires s'engagent à réévaluer les accords de la présente CCT en cas de modifications imprévues du montant de l'indemnité d'interruption accordée par l'Office national de l'emploi.

Le statut pour la détermination de la prestation d'interruption applicable (isolé, cohabitant) sera déterminé une fois pour toutes par le FSEM au moment du changement de carrière sur base de la situation familiale dans le mois au cours duquel le changement de carrière débute.

Le droit à l'indemnité expire immédiatement dès la cessation du contrat de travail ou dès que la modification de carrière prend fin.

Article 7 – Dispositions relatives au cumul

L'indemnité « Travail faisable & modifications de carrière » n'est pas cumulable avec une allocation d'interruption octroyée aux employés qui suspendent complètement leur contrat de travail ou qui réduisent leurs prestations de travail dans le cadre d'un crédit-temps, d'une diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière ou dans le cadre de congés thématiques. (congé parental, congé pour soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade ou pour soins palliatifs ou congé d'aidant proche).

Cette indemnité n'est pas non plus cumulable avec une activité indépendante, sauf si cette activité a déjà été exercée au cours des 12 mois précédant le début de la modification de carrière et ce pendant 60 mois au maximum.

Les indemnités pour les différentes formes de modification de carrière ne sont pas cumulables.

Article 8 – Durée et remplacement

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail concernant travail faisable - modifications de carrière du 12 février 2018, avec n° d'enregistrement 145196/CO/209.

Elle est conclue pour une durée indéterminée à partir du 1er janvier 2022.

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

4.2. Crédit-temps ou emploi fin de carrière

CCT du 12 janvier 2026 (197238) (avis de dépôt au Moniteur belge 12/02/2026) relative au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière à partir de 55 ans (01/01/2026-31/12/2027) – Entrée en vigueur le 1er janvier 2026, fin le 31 décembre 2027

Article 1er. Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et à leurs travailleurs occupés sous un contrat de travail d'employé ressortissant à la Commission paritaire pour employés des fabrications métalliques.

Par "travailleurs", il faut entendre : les travailleurs masculins et féminins.

Art. 2. Bases juridiques

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

- l'article 6, § 5 de l'arrêté royal du 12 décembre 2001 pris en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie concernant le système du crédit-temps, la diminution de carrière et la réduction des prestations de travail à mi-temps, tel que modifié par l'arrêté royal du 5 septembre 2025 ;

- la convention collective de travail n° 179 du 21 octobre 2025 du Conseil national du Travail fixant, pour la période allant du 1er janvier 2026 au 31 décembre 2027, le cadre interprofessionnel de l'adaptation à 55 ans de la limite d'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière, pour les travailleurs qui ont une carrière longue, qui exercent un métier lourd ou qui sont occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration.

Art. 3. Allocations à partir de 55 ans

Pour la période du 1er janvier 2026 au 31 décembre 2027, la limite d'âge est portée à 55 ans pour ce qui concerne l'accès aux allocations pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail à mi-temps ou d'1/5ème, en application de l'article 8, § 1er de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012, à condition qu'au moment de l'avertissement écrit de la diminution des prestations de travail qu'il adresse à l'employeur, le travailleur :

- Soit puisse justifier 35 ans de carrière professionnelle en tant que salarié au sens de l'article 6, § 4/1 de l'arrêté royal du 12 décembre 2001 susmentionné ;

- Soit ait été occupé depuis :

a) ou bien au moins cinq ans, calculés de date à date, dans un métier lourd au sens de l'article 6, § 5, alinéa 3, de l'arrêté royal du 12 décembre 2001 susmentionné. Cette période de cinq ans doit se situer dans les 10 dernières années calendrier, calculées de date à date ;

b) ou bien au moins sept ans, calculés de date à date, dans un métier lourd au sens de l'article 6, § 5, alinéa 3 de l'arrêté royal du 12 décembre 2001. Cette période de sept ans doit se situer dans les 15 dernières années calendrier, calculées de date à date ;

c) ou bien au moins 20 ans dans un régime de travail tel que visé à l'article 1er de la convention collective de travail n° 46, conclue le 23 mars 1990 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 mai 1990.

Art. 4. Dispositions finales

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée. Elle produit ses effets le 1er janvier 2026 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2027.

Elle s'applique aux périodes de réduction des prestations de travail dont la date de début ou de prolongation se situe pendant la durée de validité de la présente convention collective de travail.

Commission paritaire 209 pour employés des fabrications métalliques

***ANNEXE** à la Convention collective de travail du 12 janvier 2026*

DROIT AUX ALLOCATIONS POUR UN EMPLOI DE FIN DE CARRIÈRE A PARTIR DE 55 ANS (01/01/202631/12/2027)

PRIMES DE LA REGION FLAMANDE

Les parties signataires déclarent que les employés ressortissant à la Commission paritaire 209 pour employés des fabrications métalliques et qui remplissent les conditions de domicile et d'emploi prescrites par la Région flamande, peuvent faire appel aux primes d'encouragement en vigueur dans la Région flamande, à savoir :

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

5. Pension complémentaire

CCT du 11 mars 2024 (187003) (A.R. 05/05/2025 – M.B. 19/05/2025) portant modification du régime de pension sectoriel social et de la note technique sectorielle – Entrée en vigueur le 1er septembre 2023 pour une durée indéterminée

CHAPITRE 1 – CHAMP D'APPLICATION

CHAPITRE 2 - OBJET

CHAPITRE 3 - DÉSIGNATION DE L'ORGANISATEUR

CHAPITRE 4 - L'ENGAGEMENT DE PENSION

CHAPITRE 5 - GESTION ET DÉSIGNATION DE L'ORGANISME DE PENSION

CHAPITRE 6 - ACQUISITION DE DROITS DE PENSION

CHAPITRE 7 - ENGAGEMENT DE SOLIDARITÉ

CHAPITRE 8 - GESTION ET DÉSIGNATION DE L'ORGANISME DE SOLIDARITÉ

CHAPITRE 9 - CONTRIBUTIONS ET MODALITÉS DE PERCEPTION

CHAPITRE 10 - MISE HORS CHAMP D'APPLICATION ET POSSIBILITÉ D'OPTING-OUT

CHAPITRE 11 - MODIFICATION DU RÈGLEMENT DE PENSION, DU RÈGLEMENT DE SOLIDARITÉ ET DE LA NOTE TECHNIQUE

CHAPITRE 12 REMPLACEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

CHAPITRE 13 - DURÉE ET PROCÉDURE DE DÉNONCIATION ET D'ABROGATION

ANNEXE A - RÈGLES SPÉCIALES [CP 111 – CP 209]

ANNEXE 1 – NOTE TECHNIQUE

CHAPITRE 1 – CHAMP D'APPLICATION

Article 1

§1. La présente convention s'applique aux employeurs ressortissants à la Commission paritaire 209 pour les employés des fabrications métalliques et à leurs travailleurs occupés sous un contrat de travail d'employé.

§2 On entend par employeur aussi bien l'entité juridique (sur la base du numéro d'entreprise) que l'unité d'établissement (sur la base du numéro d'unité d'établissement) si l'entité juridique dispose de plusieurs unités d'établissement.

CHAPITRE 2 - OBJET

Article 2

La présente convention collective de travail modifie la convention collective de travail du 4 juillet 2022 (portant le numéro d'enregistrement 174721/CO/209) modifiant le régime de pension sectoriel social, le règlement de pension, le règlement de solidarité et la note technique sectorielle.

La présente convention collective de travail a pour objet:

a) la coordination des caractéristiques de base et des règles relatives à la gestion et à l'exécution du régime de pension sectoriel social et la clarification de certains aspects du régime de pension sectoriel social tels que définis dans les CCT sectorielles, énumérés à l'article 18 de la présente convention collective de travail ;
b) la modification à compter du 1er septembre 2023 de la note technique figurant à l'annexe 1 de la convention collective de travail du 4 juillet 2022 portant le numéro d'enregistrement 174721/CO/209.

Article 3

La présente convention collective de travail est conclue en application de l'article 10 de la Loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale.

La Loi du 28 avril 2003 sera abrégée ci-après « LPC ».

La présente convention collective de travail est conclue en exécution de la décision des organisations représentatives à la Commission Paritaire 209 pour les employés des fabrications métalliques et a pour unique objet l'instauration d'un régime de pension sectoriel :

- à partir du 1er avril 2002 pour les employés des employeurs qui ne sont pas dispensés de participer au régime de pension sectoriel ou n'ont pas eu recours à un « opting-out » (voir le chapitre 10 de la présente convention collective de travail) ;
- à partir du 1er juillet 2007 pour les cadres des employeurs qui ne sont pas dispensés de participer au régime de pension sectoriel ou n'ont pas eu recours à un « opting-out » (voir le chapitre 10 de la présente convention collective de travail).

À compter du 1er janvier 2017, le régime de pension sectoriel a été transformé en régime de pension sectoriel social par l'introduction d'un engagement de solidarité. À partir du 1er janvier 2017, l'engagement de solidarité s'applique également aux employés et aux cadres des employeurs qui ont eu recours à l'époque à un « opting-out » (voir le chapitre 10 de la présente convention collective de travail).

L'article 18 de la présente convention collective de travail retrace l'historique des différentes CCT sectorielles conclues au fil des années au sein de la Commission Paritaire 209 pour les employés des fabrications métalliques en vue de l'introduction, de la modification et de la clarification du régime de pension sectoriel social.

CHAPITRE 3 - DÉSIGNATION DE L'ORGANISATEUR

Article 4

Conformément à l'article 3, §1, 5° de la LPC, le Fonds Social pour les Employés du Métal-BIS - Fonds de Sécurité d'Existence, abrégé FSEM-BIS, portant le numéro d'entreprise BCE 0682.891.282, créé le 1er janvier 2017 par la convention collective de travail du 9 octobre 2017 de la Commission Paritaire 209 (portant le numéro d'enregistrement 142818/CO/209), est désigné comme Organisateur du régime de pension sectoriel social.

Le FSEM-Bis sera dénommé ci-après « l'Organisateur ».

CHAPITRE 4 - L'ENGAGEMENT DE PENSION

Article 5

§1. Le régime de pension sectoriel social se compose d'une part d'un engagement de pension défini dans le règlement de pension (voir la section 1 avec les conditions particulières et les conditions générales du règlement de l'assurance-groupe, figurant à l'annexe 2 et à l'annexe 3 de la convention collective de travail du 4 juillet 2022 portant le numéro d'enregistrement 174721/CO/209) et d'autre part d'un engagement de solidarité lié à l'engagement de pension et défini dans le règlement de solidarité (voir la section 2 avec les conditions particulières et les conditions générales du règlement de l'assurance-groupe, figurant à l'annexe 2 et à l'annexe 3 de la convention collective de travail du 4 juillet 2022 portant le numéro d'enregistrement 174721/CO/209).

§2. L'engagement de pension est de type contributions définies sans garantie de rendement de l'Organisateur, sans préjudice toutefois du rendement minimum légal imposé par la LPC.

L'engagement de pension sectoriel doit être considéré dès le départ comme un seul engagement de pension global. La garantie de rendement minimum légale est calculée sur la totalité des réserves acquises, constituées à partir du 1er janvier 2004.

Pour la capitalisation des primes de pension complémentaire et l'application de la garantie de rendement minimum légale, la méthode appliquée est la méthode horizontale.

L'engagement de pension prévoit :

- la constitution d'un capital de pension complémentaire qui sera versé, conformément aux règles et modalités du règlement de pension, au travailleur affilié au moment de sa mise à la retraite (pour autant que le travailleur concerné, lors de sa sortie du secteur, n'ait pas transféré ses réserves acquises vers un autre organisme de pension). Ce capital de pension complémentaire peut être converti, à la demande du travailleur affilié, en rente viagère ;
- un capital décès en cas de décès du travailleur affilié avant sa mise à la retraite, égal aux réserves acquises que le travailleur affilié a constituées dans le régime de pension sectoriel social jusqu'au moment de son décès et qui sera payé aux bénéficiaires du travailleur affilié décédé conformément aux règles et modalités du règlement de pension.

§3. Cet engagement de pension est un engagement de l'Organisateur à l'égard des travailleurs affiliés.

§4. Les règles et modalités relatives à l'engagement de pension sont définies plus en détail dans la section 1 avec les conditions particulières et générales du règlement de l'assurance-groupe (le règlement de pension), figurant à l'annexe 2 et à l'annexe 3 de la convention collective de travail du 4 juillet 2022 portant le numéro d'enregistrement 174721/co/209. Le règlement des pensions doit toujours être lu en conformité avec cette convention collective sectorielle, qui est prioritaire.

CHAPITRE 5 – GESTION ET DÉSIGNATION DE L'ORGANISME DE PENSION

Article 6

§1. La gestion et l'exécution de l'engagement de pension avaient été initialement confiées par l'Organisateur à l'entreprise d'assurances Integrale SA. À compter du 15 décembre 2021, l'entreprise d'assurances Monument Assurance Belgium SA, ayant son siège social à 1210 Saint-Josse-ten-Noode, Boulevard du Roi Albert II, 19, autorisée sous le numéro de code 1644 et portant le numéro d'entreprise 0478.291.162, a repris tous les droits et obligations relatifs à l'engagement de pension des mains d'Integrale SA. En d'autres termes, Monument Assurance Belgium SA remplace Integrale SA à partir du 15 décembre 2021 comme organisme de pension et assure à compter du 15 décembre 2021 la gestion et l'exécution de l'engagement de pension.

§2. Les règles de gestion et de fonctionnement convenues entre l'Organisateur et Monument Assurance Belgium SA comme organisme de pension ainsi que les frais de gestion facturés par Monument Assurance Belgium SA sont définis dans une convention de gestion et d'assurance et sont également décrits dans la note technique reprise à l'annexe 1 de la présente convention collective.

CHAPITRE 6 - ACQUISITION DE DROITS DE PENSION

Article 7

Conformément à l'article 17 de la LPC et au règlement de pension, section 1 avec les conditions particulières et générales du règlement de l'assurance-groupe (comme défini dans les annexes 2 et 3 de la convention collective de travail du 4 juillet 2022 portant le numéro d'enregistrement 174721/CO/209), tous les travailleurs occupés chez un employeur visé à l'article 1, qui ne sont pas affiliés à un régime de pension d'entreprise équivalent dans le cadre d'un opting-out ou d'une mise hors champ d'application (voir le chapitre 10 de la présente convention collective de travail), peuvent faire valoir leur droit à une pension complémentaire sectorielle dans les conditions du règlement de pension et de solidarité.

CHAPITRE 7 - ENGAGEMENT DE SOLIDARITÉ

Article 8

§1. L'engagement de solidarité prévoit, en exécution de l'article 43 de la LPC et de l'AR du 14 novembre 2003 fixant les prestations de solidarité liées aux régimes de pension complémentaire sociaux, les prestations de solidarité suivantes :

- le financement de la constitution de la pension complémentaire pendant les périodes de chômage temporaire au sens du chapitre II/1 « Régime de suspension totale de l'exécution du contrat et régime de travail à temps réduit » du titre III de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ;
- le financement de la constitution de la pension complémentaire pendant les périodes d'incapacité de travail dues à une maladie ou un accident de droit commun (sauf accident du travail ou maladie professionnelle) ;
- le financement de la constitution de la pension complémentaire pendant les périodes préalables à la faillite, la dissolution et la mise en liquidation, la fermeture ou la réorganisation judiciaire (au sens du livre XX du Code de Droit Economique) de l'entreprise ainsi que le financement de la constitution de la pension complémentaire si la faillite ou la liquidation de l'entreprise a eu lieu depuis le 1er janvier 2019 et que, pendant la période antérieure à 2019, l'entreprise en faillite/liquidation concernée n'a pas affilié les travailleurs au régime de pension sectoriel et n'a pas versé de cotisations de pension complémentaire, étant entendu que, dans tous les cas, cette prestation de solidarité ne sera accordée que pour une période maximale de 12 mois ;
- le financement d'un versement supplémentaire sous forme de rente aux bénéficiaires en cas de décès du travailleur affilié durant sa carrière professionnelle dans le secteur avant la date de la mise à la retraite.

§2. Les montants de ces prestations de solidarité sont définis par la Commission Paritaire 209 dans une convention collective de travail distincte.

§3. Cet engagement de solidarité est un engagement de l'Organisateur à l'égard des travailleurs affiliés.

§4. Les règles et modalités relatives à l'engagement de solidarité sont définies plus en détail dans la section 2 avec les conditions particulières et générales du règlement de l'assurance-groupe (le règlement de solidarité), figurant aux annexes 2 et 3 de la convention collective de travail du 4 juillet 2022 portant le numéro d'enregistrement 174721/co/209. Le règlement des pensions doit toujours être lu en conformité avec cette convention collective sectorielle, qui est prioritaire.

CHAPITRE 8 - GESTION ET DÉSIGNATION DE L'ORGANISME DE SOLIDARITÉ

Article 9

§1. La gestion et l'exécution de l'engagement de solidarité avaient été initialement confiées par l'Organisateur à l'entreprise d'assurances Integrale SA. À compter du 15 décembre 2021, l'entreprise d'assurances Monument Assurance Belgium SA, ayant son siège social à 1210 Saint-Josse-ten-Noode, Boulevard du Roi Albert II, 19, autorisée sous le numéro de code 1644 et portant le numéro d'entreprise 0478.291.162, a repris tous les droits et obligations relatifs à l'engagement de solidarité des mains d'Integrale SA. En d'autres termes, Monument Assurance Belgium SA remplace Integrale SA à partir du 15 décembre 2021 comme organisme de solidarité et assure à compter du 15 décembre 2021 la gestion et l'exécution de l'engagement de solidarité.

§2. Les règles de gestion et de fonctionnement convenues entre l'Organisateur et Monument Assurance Belgium SA comme organisme de solidarité ainsi que les frais de gestion facturés par Monument Assurance Belgium SA sont définis dans une convention de gestion et d'assurance et sont également décrits dans la note technique reprise à l'annexe 1 de la présente convention collective.

CHAPITRE 9 - CONTRIBUTIONS ET MODALITÉS DE PERCEPTION

Article 10 - Principes généraux

§1. Au bénéfice des travailleurs pouvant faire valoir des droits concernant le régime de pension sectoriel social, le Fonds Social pour les Employés du Métal Fonds de Sécurité d'Existence, abrégé « FSEM », portant le numéro d'entreprise BCE 0541.831.805, créé le 1er janvier 2014 par la convention collective de travail du 4 novembre 2013 de la Commission Paritaire 209 (portant le numéro d'enregistrement 118373/CO/209) **[voir la CCT du 17 novembre 2025 (n°196617)]**, percevra, à compter du 1er janvier 2019, à la fois les primes de pension complémentaire et les cotisations de solidarité en vue du financement du régime de pension sectoriel social.

§2. Le FSEM perçoit les primes de pension complémentaire et les cotisations de solidarité au nom et pour le compte de l'Organisateur auprès de tous les employeurs soumis au régime de pension sectoriel social dans son ensemble.

Le FSEM perçoit également les cotisations de solidarité au nom et pour le compte de l'Organisateur auprès des employeurs soumis uniquement à l'engagement de solidarité (car ils bénéficient d'un « opting-out » en ce qui concerne l'engagement de pension).

Les primes pour le financement de l'engagement de pension et les cotisations finançant l'engagement de solidarité sont perçues sous la forme de contributions trimestrielles exprimées en pourcentage.

Cela signifie que les primes de pension complémentaire et les cotisations de solidarité sont perçues tous les trois mois par le FSEM auprès des employeurs concernés sur la base des déclarations DmfA.

Le FSEM perçoit par ailleurs auprès de l'employeur qui occupe l'affilié, au moment de la sortie de service, de la mise à la retraite ou du décès de ce dernier, au nom et pour le compte de l'Organisateur, les primes nécessaires à l'apurement des déficits des réserves de pension garanties ainsi que des déficits par rapport à la garantie de rendement légale, comme défini aux articles 24 et 30 de la LPC. Cela comprend également que le FSEM perçoit, au nom et pour le compte de l'Organisateur, les arriérés de primes de pension (plus un coût administratif supplémentaire) auprès des employeurs qui, par le passé, n'ont pas affilié leurs employés au régime sectoriel de pension social et n'ont pas payé les primes de pension nécessaires, comme stipulé dans les conventions collectives sectorielles relatives au régime sectoriel de pension social et détaillé dans la note technique, incluse dans l'annexe 1 de cette convention collective (et dans les versions antérieures de la note technique).

§3. Les taxes et cotisations sociales éventuelles sont à charge de l'employeur et s'ajoutent aux primes de pension complémentaire.

Le FSEM perçoit auprès des employeurs, au nom et pour le compte de l'Organisateur, les cotisations sociales, y compris l'éventuelle cotisation Wijninckx visée à l'article 38, §3 duodecies et §3 terdecies de la loi du 29 juin 1981, due sur les primes de pension complémentaire, et les reverse à l'Office National de Sécurité Sociale (ONSS).

§4. Le pourcentage des primes de pension complémentaire et des cotisations de solidarité ainsi que les modalités pour la perception sont définis dans les CCT sectorielles définissant les statuts du FSEM et dans la note technique figurant à l'annexe 1 de la présente convention collective de travail.

§5. Les accords concrets relatifs à la perception et au reversement de ces primes de pension complémentaire et cotisations de solidarité sont élaborés plus en détail dans une convention de gestion entre le FSEM et l'Organisateur. Le FSEM étant assisté pour la perception par le Fonds de Sécurité d'Existence des Fabrications Métalliques, portant le numéro d'entreprise BCE 0855.690.646 (créé par décision

du 13 janvier 1965 de la Commission Paritaire 111, rendue obligatoire par arrêté royal du 10 février 1965), abrégé « FSEFM », le FSEFM est également partie à la convention de gestion.

§6. Les aspects pratiques de la perception et du reversement des primes de pension complémentaire et des cotisations de solidarité à l'organisme de pension et de solidarité sont définis dans une convention de gestion entre l'Organisateur, le FSEM et Monument Assurance Belgium SA.

Article 11 - Financement de l'engagement de pension

§1. L'engagement de pension sera financé au moyen d'une prime de pension patronale égale à un pourcentage du salaire de référence des travailleurs affiliés. Le salaire de référence est égal au salaire annuel brut déclaré à l'ONSS, simple et double pécule de vacances non compris.

§2. À compter du 1er janvier 2020, la prime de pension patronale s'élève à 2,29 % du salaire de référence.

Il s'agit plus concrètement de 2,29 % sur la base de la masse salariale brute, cette dernière étant égale à la somme de 1/1,08 sur le code de rémunération DmfA 1 avec les codes de rémunération DmfA 2, 3, 4.

§3. Les primes de pension complémentaire sont perçues par le FSEM sur base trimestrielle.

Dans les 4 mois qui suivent la fin du trimestre concerné, le FSEM reverse les primes de pension complémentaire, après déduction des frais administratifs liés à leur perception, au nom et pour le compte de l'Organisateur, à l'organisme de pension (Monument Assurance Belgium SA).

À compter du 1er janvier 2020, le FSEM retient à chaque trimestre écoulé un pourcentage forfaitaire sur les primes de pension complémentaire perçues. Ce pourcentage de frais forfaitaire est fixé chaque année par le conseil d'administration de l'Organisateur. Pour 2023 et 2024, ce pourcentage de frais forfaitaire s'établit à 1 % des primes de pension complémentaire perçues.

Article 12 - Financement de l'engagement de solidarité

§1. L'engagement de solidarité sera financé au moyen d'une cotisation de solidarité égale à un pourcentage du salaire de référence des travailleurs affiliés. Le salaire de référence est égal au salaire annuel brut déclaré à l'ONSS, simple et double pécule de vacances non compris.

§2. À compter du 1er janvier 2020, la cotisation de solidarité s'élève à 0,10 % du salaire de référence.

Il s'agit plus concrètement de 0,10 % sur la base de la masse salariale brute, cette dernière étant égale à la somme de 1/1,08 sur le code de rémunération DmfA 1 avec les codes de rémunération DmfA 2, 3, 4.

§3. Les cotisations de solidarité sont perçues par le FSEM sur base trimestrielle.

Dans les 4 mois qui suivent la fin du trimestre concerné, le FSEM reverse 95 % et, à partir du 1er janvier 2021, 96 % des cotisations de solidarité perçues, au nom et pour le compte de l'Organisateur, à l'organisme de solidarité. Les 5 % et, à partir du 1er janvier 2021, 4 % restants des cotisations de solidarité perçues sont reversées dans le même temps à l'Organisateur afin de couvrir les frais administratifs liés à la perception des cotisations de solidarité et ses frais de fonctionnement généraux. Ces dispositions sont également applicables si l'Organisateur (ou le FSEM au nom et pour le compte de l'Organisateur) reçoit encore des montants par le biais du Fonds de Fermeture des Entreprises (FFE), du curateur, du/des liquidateur(s) ou de l'entreprise en réorganisation judiciaire pour des affiliés pour qui la constitution de la pension complémentaire pendant les périodes qui ont précédé la faillite, la dissolution et la mise en liquidation, la fermeture ou la réorganisation judiciaire (au sens du Livre XX du Code de Droit Economique) de l'entreprise a déjà eu lieu par le biais de l'engagement de pension de solidarité.

CHAPITRE 10 - MISE HORS CHAMP D'APPLICATION ET POSSIBILITÉ D'OPTING-OUT

Article 13 - Mise hors champ d'application

§1. Les employeurs qui ont créé pour leurs employés un régime de pension complémentaire au niveau de l'entreprise avant le 11 juin 2001 resté d'application de manière ininterrompue et au moins équivalent au régime de pension complémentaire sectoriel ne doivent pas participer au régime de pension sectoriel social et sont par conséquent exclus du champ d'application du régime de pension sectoriel social pour autant qu'ils remplissent l'obligation annuelle d'attestation conformément au §3 du présent article.

Les employeurs qui ont créé pour leurs cadres un régime de pension complémentaire au niveau de l'entreprise avant le 31 décembre 2006 resté d'application de manière ininterrompue et au moins équivalent au régime de pension sectoriel ne doivent pas participer au régime de pension sectoriel social et sont par conséquent exclus du champ d'application du régime de pension sectoriel social pour autant qu'ils remplissent l'obligation annuelle d'attestation conformément au §3 du présent article.

La dispense de participation au régime de pension sectoriel social pour cause de mise hors champ d'application vaut aussi bien pour l'engagement de pension que pour l'engagement de solidarité.

§2. Les conditions et modalités de la « mise hors champ d'application » sont définies plus en détail dans la note technique figurant à l'annexe 1 de la présente convention collective de travail.

§3 Les employeurs visés au §1 de cet article sont soumis à une obligation d'attestation annuelle, dont les modalités sont définies dans la note technique figurant à l'annexe 1 de la présente convention collective de travail.

Article 14 - Opting-out

§1. Les employeurs qui, avant le 1er avril 2011, sur la base des conventions collectives de travail sectorielles applicables au sein de la Commission Paritaire 209, ont eu recours à la possibilité d'un opting-out (c'est-à-dire la possibilité, pour une partie ou pour l'ensemble des travailleurs, d'organiser eux-mêmes l'exécution du régime de pension sectoriel dans un régime de pension au niveau de l'entreprise, comme défini à l'article 9 de la LPC), peuvent poursuivre l'opting-out, à condition qu'ils continuent à remplir les conditions et modalités, y compris l'obligation annuelle d'attestation, comme défini dans la note technique figurant à l'annexe 1 de la présente convention collective de travail.

§3[§2]. Les employeurs ayant eu recours à la possibilité d'un opting-out avant le 1er avril 2011 sont toutefois obligés de s'affilier à l'engagement de solidarité introduit par l'Organisateur dans le secteur et ce, pour tous les travailleurs affiliés au régime de pension au niveau de l'entreprise.

Article 15 - Réorganisations - nouvelles entreprises

Dans le cadre du transfert d'une entreprise, d'un établissement ou d'une partie d'entreprise ou d'établissement, à la suite d'un transfert conventionnel ou d'une fusion, division ou autre opération au sens de la convention collective de travail n° 32 bis du 7 juin 1985 concernant le maintien des droits des travailleurs en cas de changement d'employeur du fait d'un transfert conventionnel d'entreprise et réglant les droits des travailleurs repris en cas de reprise de l'actif après faillite ou concordat judiciaire par abandon d'actif (telle que modifiée ultérieurement), l'employeur peut également être dispensé de participer au régime de pension sectoriel social pour les travailleurs repris ou concernés par la réorganisation, pour autant que les conditions en matière d'opting-out (chapitre B) ou de mise hors champ d'application (chapitre C) prévues dans la note technique figurant à l'annexe 1 de la présente convention collective de travail soient respectées.

Si un employeur, en conséquence d'un changement de commission paritaire, relève de la compétence de la Commission Paritaire 209 pour les employés des fabrications métalliques, il peut également être dispensé pour les travailleurs concernés de participer au régime de pension sectoriel social, pour autant que les conditions en matière de mise hors champ d'application (chapitre C) soient respectées au moment où l'employeur entre dans le champ de compétences de la

Commission paritaire 209 pour les employés des fabrications métalliques, comme prévu dans la note technique figurant à l'annexe 1 de la présente convention collective de travail.

Si l'entreprise n'est créée qu'au moment de l'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail ou après celle-ci et qu'elle relève de la compétence de la Commission paritaire 209 pour les employés des fabrications métalliques, l'employeur peut également être dispensé de la participation au régime de pension sectoriel social pour les travailleurs concernés s'il dispose déjà d'un plan d'entreprise équivalent au moment de sa création et pour autant que les conditions d'exclusion du champ d'application (chapitre C) au moment de sa création, telles que prévues dans la note technique figurant à l'annexe 1 de la présente convention collective de travail, soient remplies.

Article 16

Tous les travailleurs d'un employeur visé à l'article 1 de la présente convention collective de travail qui ne sont pas affiliés à un autre régime de pension d'entreprise équivalent dans le cadre d'un opting-out ou d'une mise hors champ d'application sont obligatoirement affiliés au régime de pension sectoriel social.

CHAPITRE 11 - MODIFICATION DU RÈGLEMENT DE PENSION, DU RÈGLEMENT DE SOLIDARITÉ ET DE LA NOTE TECHNIQUE

Article 17

§1. Le règlement de l'assurance-groupe exécutant le régime de pension sectoriel social, figurant aux annexe 2 et 3 de la convention collective de travail du 4 juillet 2022 portant le numéro d'enregistrement 174721/CO/209 reste d'application.

§2. La note technique figurant à l'annexe 1 de la convention collective de travail du 4 juillet 2022 portant le numéro d'enregistrement 174721/CO/209 est remplacée, à compter du 1er septembre 2023, par la note technique figurant à l'annexe 1 de la présente convention collective de travail.

§3. La note technique figurant à l'annexe 1 de la présente convention collective de travail, fait partie intégrante de la présente convention collective de travail.

CHAPITRE 12 REMPLACEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Article 18

§1. La présente convention collective de travail remplace, à partir du 1er septembre 2023, la convention collective de travail du 4 juillet 2022 modifiant le régime de pension sectoriel social, le règlement de pension, le règlement de solidarité et la note technique sectorielle (portant le numéro d'enregistrement 174721/CO/209) à l'exception des annexes 2 et 3 qui restent inchangées.

§2. La présente convention collective de travail coordonne les caractéristiques de base et les règles relatives à la gestion et à l'exécution du régime de pension sectoriel social et clarifie certains aspects du régime de pension sectoriel social tels que définis dans les conventions collectives de travail sectorielles conclues au sein de la Commission Paritaire 209 en ce qui concerne le régime de pension sectoriel social, comme entre autres :

- la convention collective de travail du 11 juin 2001 (portant le numéro d'enregistrement 57918/CO/209) relative à l'accord national 2001-2002, conclue au sein de la Commission Paritaire 209 pour les employés des fabrications métalliques ;
- la convention collective de travail du 17 décembre 2001 (portant le numéro d'enregistrement 60649/CO/209) relative à l'exécution de l'article 4, §§ 2, 3 et 4 de la convention collective de travail du 11 juin 2001 relative à l'accord national 2001-2002 ;
- la convention collective de travail du 21 mars 2002 (portant le numéro d'enregistrement 62481/CO/209) relative à l'exécution du chapitre II, article 4, §§1 et 5 de la convention collective de travail du 11 juin 2001 relative à l'accord national 2001-2002 ;
- la convention collective de travail du 8 mars 2004 (portant le numéro d'enregistrement 70726/CO/209) modifiant la convention collective de travail du 21 mars 2002 relative à l'exécution du chapitre II, article 4, §§ 1 et 5 de la convention collective de travail du 11 juin 2001 relative à l'accord national 2001-2002 ;
- la convention collective de travail du 18 janvier 2007 (portant le numéro d'enregistrement 82045/CO/209) conclue en exécution de l'accord national 2007-2008, modifiant et remplaçant la convention collective de travail du 21 mars 2002 exécutant le chapitre II, article 4, §§ 1 et 5 de la convention collective de travail du 11 juin 2001 relative à l'accord national 2001-2002 (pension complémentaire sectorielle) ;
- la convention collective de travail du 24 septembre 2007 (portant le numéro d'enregistrement 85840/CO/209) relative à l'accord national 2007-2008, conclue au sein de la Commission Paritaire 209 pour les employés des fabrications métalliques ;
- la convention collective de travail du 6 juillet 2009 (portant le numéro d'enregistrement 95215/CO/209) relative à l'accord national 2009-2010, conclue au sein de la Commission Paritaire 209 pour les employés des fabrications métalliques ;
- la convention collective de travail du 20 décembre 2010 (portant le numéro d'enregistrement 102881/CO/209) modifiant l'article 3, §2b de l'accord national 2009-2010 ;

- la convention collective de travail du 20 décembre 2010 (portant le numéro d'enregistrement 102882/CO/209) exécutant l'article 3, §4, 4e alinéa de l'accord national 2009-2010 ;
- la convention collective de travail du 4 juillet 2011 (portant le numéro d'enregistrement 105349/CO/209) relative à l'accord national 2011-2012, conclue au sein de la Commission Paritaire 209 pour les employés des fabrications métalliques ;
- la convention collective de travail du 5 mars 2012 (portant le numéro d'enregistrement 109294/CO/209) modifiant le règlement de l'assurance-groupe qui exécute le régime de pension sectoriel et la note technique sectorielle ;
- la convention collective de travail du 10 juillet 2013 (portant le numéro d'enregistrement 116303/CO/209) modifiant le règlement de l'assurance-groupe qui exécute le régime de pension sectoriel et la note technique sectorielle ;
- la convention collective de travail du 4 novembre 2013 (portant le numéro d'enregistrement 118405/CO/209) augmentant le montant des cotisations de pension ;
- la convention collective de travail du 4 juillet 2016 (portant le numéro d'enregistrement 134523/CO/209) modifiant le règlement de l'assurance-groupe qui exécute le régime de pension sectoriel et la note technique sectorielle et supprimant le fonds de nivellement ;
- la convention collective de travail du 13 novembre 2017 (portant le numéro d'enregistrement 144393/CO/209) modifiant le règlement de l'assurance-groupe qui exécute le régime de pension sectoriel et la note technique sectorielle;
- la convention collective de travail du 11 décembre 2017 (portant le numéro d'enregistrement 144375/CO/209) relative aux prestations de solidarité;
- la convention collective de travail du 9 décembre 2019 (portant le numéro d'enregistrement 157451/CO/209) modifiant le règlement de l'assurance-groupe qui exécute le régime de pension sectoriel social et la note technique sectorielle et clarifiant certains aspects du régime de pension sectoriel.
- la convention collective de travail du 14 décembre 2020 modifiant le régime de pension sectoriel social, le règlement de pension, le règlement de solidarité et la note technique sectorielle (portant le numéro d'enregistrement 162728/CO/209).
- la convention collective de travail du 4 juillet 2022 modifiant le régime de pension sectoriel social, le règlement de pension, le règlement de solidarité et la note technique sectorielle (portant le numéro d'enregistrement 174721/CO/209).

§3. Tous les droits constitués dans le cadre des conventions collectives de travail susmentionnées sont maintenus et continuent d'être gérés par l'organisme de pension.

CHAPITRE 13 - DURÉE ET PROCÉDURE DE DÉNONCIATION ET D'ABROGATION

Article 19

§1. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er septembre 2023 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par courrier recommandé adressé au président de la Commission Paritaire 209 et moyennant un délai de préavis de 6 mois.

§2. Préalablement à la dénonciation de la présente convention collective de travail, la Commission Paritaire 209 doit prendre la décision d'abroger le régime de pension sectoriel social.

Conformément à l'article 10 §1, 3° de la LPC, cette décision d'abroger le régime de pension sectoriel social sera uniquement valable si elle est prise par 80 % des voix des membres effectifs ou suppléants nommés dans la Commission Paritaire 209 représentant les employeurs et 80 % des voix des membres effectifs ou suppléants nommés dans la Commission Paritaire 209 représentant les travailleurs.

ANNEXE A

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 11 MARS 2024 PORTANT MODIFICATION DU RÉGIME DE PENSION SECTORIEL SOCIAL ET DE LA NOTE TECHNIQUE SECTORIELLE

REGLES SPECIALES

Partie 1

Article 1. Le règlement de la partie 1 de la présente annexe A s'applique aux travailleurs pour lesquels des déclarations DMFA ont été introduites en qualité d'ouvrier sur la base de la qualification précédemment donnée par l'employeur et pour lesquels, à la suite d'une décision judiciaire sur la base de laquelle l'ONSS a établi un avis rectificatif, il a été décidé qu'ils appartenaient à la Commission Paritaire 209 en ce qui concerne la période de requalification, ci-après dénommée « la période désignée ».

Article 2. Lorsque ces travailleurs relevaient, pour leur période désignée, de la convention collective de travail relative au régime de pension sectoriel social de la Commission paritaire 111, le régime de pension sectoriel social instauré par la présente convention collective de travail n'est pas d'application, par dérogation aux chapitres 3 à 10 de la présente convention collective de travail, pour cette période désignée. Leurs droits à une pension complémentaire et à des prestations de solidarité pour la période désignée sont gérés par les dispositions des conventions collectives de travail relatives au régime de pension sectoriel social de la Commission Paritaire 111 (telles qu'applicables pendant la période désignée).

Article 3. Par dérogation à l'article 4 de la présente convention collective de travail et conformément à l'article 3, §1, 5° et à l'article 8/1 de la LPC, le Fonds de Sécurité d'Existence des Fabrications Métalliques-BIS, créé par la convention collective de travail du 15 avril 2013 au sein de la Commission Paritaire 111 (portant le numéro d'enregistrement 116824/CO/111) intervient comme organisateur du régime de pension sectoriel social pour les travailleurs visés dans la partie 1 de la présente annexe A et ce, pour la période désignée et conformément aux conditions des conventions collectives de travail relatives au régime de pension sectoriel social en vigueur dans la Commission Paritaire 111.

Partie 2

Article 4. Pour les employés affiliés au régime de pension sectoriel social instauré par la présente convention collective de travail, pour lesquels il a été décidé qu'ils appartenaient à la Commission Paritaire 111 à la suite d'une décision judiciaire à l'occasion de laquelle l'ONSS a établi un avis rectificatif, il est convenu, par dérogation aux articles 1.1 et 7.2 de la section 1 des conditions particulières du règlement de l'assurance-groupe (figurant à l'annexe 2 de la convention collective

de travail du 4 juillet 2022 portant le numéro d'enregistrement 174721/CO/209) que leur requalification n'est pas considérée comme une sortie dans la mesure où (i) leur employeur a participé au régime de pension social sectoriel applicable au sein de la Commission Paritaire 209 pour la période désignée, (ii) les versements de cotisations et les droits de pension complémentaire en cours de constitution (et pas encore définitivement ouverts) et qui n'ont pas été transférés hors de ce régime de pension sectoriel social, ne sont pas contestés et (iii) de ce fait, en faveur du travailleur requalifié, des droits ne sont reconnus pour la période désignée que dans un seul régime de pension sectoriel.

Le règlement de l'assurance-groupe, figurant aux annexes 2 et 3 de la convention collective de travail du 4 juillet 2022, portant le numéro d'enregistrement 174721/CO/209, doit, pour les situations visées dans la présente Annexe A, être lu et appliqué conformément aux dispositions de la présente Annexe A.

Annexe 1 à la convention collective de travail nationale du 11 mars 2024 portant modification du régime de pension sectoriel social et de la note technique sectorielle

Note technique

TABLE DES MATIÈRES

Introduction

A. Modalités applicables au régime de pension sectoriel social

A.1. Utilisation des primes de pension complémentaire et des cotisations de solidarité telles que définies dans l'engagement de pension et de solidarité

A.2. Tarifs de l'organisme de pension désigné par l'organisateur

A.3. Périodes d'affiliation au régime de pension sectoriel avant le 1er janvier 2019

A.4. Périodes d'affiliation au régime de pension sectoriel à partir du 1er janvier 2019

B. Modalités applicables à la pension complémentaire en cas d'opting-out

B.1. Définitions et conditions

B.2. Equivalence des droits

B.3. Attestation annuelle et devoir d'information

B.4. Procédure en cas de non-paiement des primes de pension complémentaire

B.5. Transfert collectif de réserves vers Monument Assurance Belgium SA

[C.]Modalités applicables à la pension complémentaire en cas de « mise hors champ d'application »

C.1. Définitions et conditions

C.2. Equivalence des droits

C.3. Attestation annuelle et devoir d'information

C.4. Procédure en cas de non-paiement des primes de pension complémentaire

Introduction

La présente note technique modifie, à compter du 1er septembre 2023, la note technique figurant à l'annexe 1 de la convention collective de travail du 4 juillet 2022 portant le numéro d'enregistrement 174721/CO/209.

Cette note technique décrit les conditions et les modalités applicables :

A. au régime de pension sectoriel social géré par l'organisme de pension et de solidarité désigné par l'organisateur (**employeurs participant au régime de pension sectoriel social**) ;

B. aux employeurs qui, sur la base des conventions collectives de travail sectorielles applicables au sein de la Commission paritaire 209 pour employés des fabrications métalliques, ont eu recours, pour une partie ou pour l'ensemble de leurs travailleurs, à la possibilité d'un opting-out, c'est-à-dire la possibilité pour une partie ou pour l'ensemble des travailleurs d'organiser eux-mêmes l'exécution du régime de pension sectoriel dans le cadre d'un régime de pension au niveau de l'entreprise, comme défini à l'article 9 de la LPC[1] (**employeurs ayant choisi l'opting-out**) ;

C. aux employeurs qui, sur la base des conventions collectives de travail applicables au sein de la Commission paritaire 209 pour employés des fabrications métalliques, sont, pour une partie ou pour l'ensemble de leurs travailleurs, exclus du champ d'application du régime de pension sectoriel social et ne doivent par conséquent pas y participer car ils avaient déjà mis en place, avant l'introduction du régime de pension sectoriel, un régime de pension complémentaire au niveau de l'entreprise pour l'ensemble ou pour une partie de leurs travailleurs qui est resté d'application de manière ininterrompue et qui est au moins équivalent au régime de pension sectoriel (**employeurs hors champ d'application**).

L'employeur peut se trouver dans une des situations A, B ou C pour la totalité ou pour une partie de ses travailleurs sous un contrat de travail d'employé.

On entend par employeurs les employeurs relevant de la compétence de la Commission paritaire 209 pour employés des fabrications métalliques. La notion d'employeur peut porter aussi bien sur l'entité juridique (sur la base du numéro d'entreprise) que sur l'unité d'établissement (sur la base du numéro d'unité d'établissement) si l'entité juridique dispose de plusieurs unités d'établissement. On entend par travailleurs tous les travailleurs sous un contrat de travail d'employé (en ce compris les cadres).

Les notions utilisées dans la présente note technique doivent être comprises et interprétées de la même manière que dans la convention collective de travail du 11 mars 2024 portant modification du régime de pension sectoriel social ainsi que de la note technique sectorielle.

A. Modalités applicables au régime de pension sectoriel social

[1] Loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale

A.1. Utilisation des primes de pension complémentaire et des cotisations de solidarité telles que définies dans l'engagement de pension et de solidarité

§1. A compter du 1er janvier 2020, la prime de pension complémentaire s'élève à 2,29 % du salaire de référence modifié à cette même date.

Aperçu historique des primes de pension complémentaire dans l'engagement de pension sectoriel :

- 0,5 % à partir du 1er avril 2002 ;
- 1,0 % à partir du 1er juillet 2007 (en ce compris les cadres) ;
- 1,1 % à partir du 1er janvier 2008 (en ce compris les cadres) ;
- 1,77 % à partir du 1er janvier 2011 (en ce compris les cadres) ;
- 1,87 % à partir du 1er avril 2012 (en ce compris les cadres) ;
- 1,80 % à partir du 1er janvier 2013 et 0,17 % pour le fonds de nivellement visant à garantir les réserves manquantes au moment de la sortie, de la mise à la retraite ou du décès (en ce compris les cadres). Le surplus du fonds de nivellement est réparti annuellement en parts égales entre les affiliés actifs ;
- 1,97 % à partir du 1er janvier 2016 (en ce compris les cadres) ;
- 2,29 % à partir du 1er janvier 2020 (en ce compris les cadres).

Ces pourcentages sont calculés sur le salaire annuel de référence, tel que défini dans le règlement de pension sectoriel et/ou la C.C.T. sectorielle relative au régime de pension sectoriel, applicable pendant la période concernée. A compter du 1er janvier 2020, le salaire annuel de référence est égal au salaire annuel brut déclaré à l'ONSS du travailleur affilié, simple et double pécule de vacances non compris. Avant le 1er janvier 2020, le salaire annuel de référence était égal au salaire annuel brut déclaré à l'ONSS du travailleur affilié, y compris le double pécule de vacances.

Suppression du fonds de nivellement

Le fonds de nivellement a été supprimé à la date de signature de la convention collective de travail sectorielle du 4 juillet 2016 (portant le numéro d'enregistrement 134523/CO/209).

Le surplus a été réparti en parts égales entre les affiliés actifs, après prélèvement des réserves manquantes constatées au moment de la sortie, de la mise à la retraite ou du décès des affiliés concernés en 2015.

On entend par affiliés actifs les affiliés qui étaient affiliés au 31 décembre 2015 au régime de pension sectoriel et pour qui une prime de pension complémentaire avait été payée dans le cadre du régime de pension complémentaire sectoriel en 2015 (ou qui auraient dû être affiliés et ont fait l'objet d'une affiliation rétroactive, avant le 31 décembre 2020, au 31 décembre 2015 avec paiement d'une

prime de pension complémentaire pour 2015 en conséquence de cette régularisation).

Le surplus encore présent dans le fonds de nivellement suite aux primes qui ont été versées par les employeurs ayant procédé à une régularisation après le 4 juillet 2016 et avant le 31 décembre 2020 sera réparti par parts égales au plus tard le 31 décembre 2020 entre les affiliés qui étaient au service des employeurs visés plus haut et qui sont encore actifs dans le régime de pension sectoriel au moment de la répartition du surplus.

§2. A compter du 1er janvier 2020, la cotisation de solidarité s'élève à 0,10 % du salaire de référence modifié à cette même date.

§3. Le salaire annuel de référence et les frais d'administration, de fonctionnement et de gestion retenus sur les primes de pension complémentaire et sur les cotisations de solidarité sont définis dans la convention collective de travail du 11 mars 2024 portant modification du régime de pension sectoriel social et de la note technique sectorielle (ci-après : « **la présente C.C.T. sectorielle** »).

§4. L'engagement de pension du régime de pension sectoriel social est un engagement de pension de type contributions définies sans garantie de rendement de l'Organisateur, sans préjudice toutefois de la garantie de rendement minimum légale telle qu'imposée par la LPC.

L'engagement de pension sectoriel doit être considéré dès le départ comme un seul engagement de pension global. La garantie de rendement minimum légale est calculée sur la totalité des réserves acquises.

§5. Pour la capitalisation des primes de pension complémentaire et l'application de la garantie de rendement minimum légale, la méthode appliquée est la méthode horizontale.

§6. Les règles et les modalités relatives à l'engagement de pension et à l'engagement de solidarité sont définies en détail dans le règlement de pension et de solidarité tels que repris dans les sections 1 et 2 des conditions particulières et des conditions générales du règlement d'assurance groupe, telles que reprises aux annexes 2 et 3 de la C.C.T. sectorielle du 4 juillet 2022 portant le numéro d'enregistrement 174721/CO/209.

A.2. Tarifs de l'organisme de pension désigné par l'organisateur

§1. L'engagement de pension du régime de pension complémentaire sectoriel était géré initialement par Integrale SA par le biais d'une assurance groupe classique de la branche 21.

A compter du 15 décembre 2021, l'entreprise d'assurances Monument Assurance Belgium SA a repris tous les droits et obligations relatifs à l'engagement de pension du régime de pension complémentaire sectoriel des mains d'Integrale SA. Monument Assurance Belgium SA remplace en d'autres termes Integrale SA à partir du 15 décembre 2021 comme organisme de pension et assure à compter du 15 décembre 2021 la gestion de l'engagement de pension du régime de pension complémentaire sectoriel. Monument Assurance Belgium SA poursuit la gestion de l'engagement de pension du régime de pension complémentaire sectoriel par le biais d'une branche 21 classique assurance groupe.

A compter du 27 novembre 2021, les dispositions de l'arrêté royal du 26 novembre 2021 retirant à Integrale SA l'agrément pour exercer les activités d'assurance visées à l'arrêté royal du 14 novembre 2003 concernant l'octroi d'avantages extralégaux aux travailleurs visés par l'arrêté royal n° 50 du 24 octobre 1967 relatif à la pension de retraite et de survie des travailleurs salariés et aux personnes visées à l'article 32, alinéa 1er, 1° et 2° du Code des Impôts sur les Revenus 1992, occupés en dehors d'un contrat de travail, sont applicables à la présente note technique. Toutes les dispositions de la présente note technique doivent être lues et comprises à la lumière de cet arrêté royal du 26 novembre 2021.

§2. Les primes de pension complémentaire sont utilisées comme primes récurrentes. Les règles tarifaires qui étaient applicables chez Integrale SA au moment du versement des primes de pension complémentaire restent applicables pour les affiliés existants aux primes futures à concurrence de la dernière prime versée avant le changement de tarif.

§3. A partir du 1er janvier 2023, le rendement garanti par Monument Assurance Belgium SA s'élève à 0,75 %.

Ce taux d'intérêt peut évoluer à l'avenir, conformément aux dispositions du règlement de pension (section 1 du règlement de l'assurance groupe, tel que repris à l'annexe 2 de la C.C.T. sectorielle du 4 juillet 2022 portant le numéro d'enregistrement 174721/CO/209).

§4. Les frais de Monument Assurance Belgium SA pour la gestion de l'engagement de pension et de solidarité sont repris dans le règlement financier (section 3 des conditions particulières du règlement de l'assurance groupe, tel que repris à l'annexe 2 de la C.C.T. sectorielle du 4 juillet 2022 portant le numéro d'enregistrement 174721/CO/209) et dans le §6 de cet article A.2. de la présente note technique.

§5. Les taux d'intérêt du passé sur les primes et les réserves sur les contrats individuels, tels que décrits ci-après, restent garantis.

Aperçu historique du rendement de l'organisme de pension désigné par l'organisateur et du rendement total à partir du 1er avril 2002

Sur l'épargne en	Contractuel	Répartition bénéficiaire	Rendement total
2002	3,75%	0,96%	4,71%
2003	3,75%	1,32%	5,07%
2004	3,75%	1,10%	4,85%
2005	3,75%	1,30%	5,05%
2006	3,75%	1,50%	5,25%
2007	3,75%	1,55%	5,30%
2008	3,75%	0,00%	3,75%
2009	3,75%	0,25%	4,00%
2010	3,75%	0,00%	3,75%
2011	3,75%	0,00%	3,75%
2012	3,75%	0,00%	3,75%
2013	2,25%	1,00%	3,25%
2014	2,25%	1,00%	3,25%
2015*	2,25%	1,00%	3,25%
2015**	1,60%	1,65%	3,25%
2016	1,60%	0,90%	2,50%
2017	0,75%	1,25%	2,00%
2018	0,75%	1,25%	2,00%
2019	0,75%	0,00%	0,75%
2020	0,75%	0,00%	0,75%
2021	0,50%	0,00%	0,50%
2021***	0,10%	0,00%	0,10%
2023****	0,75%	%*****	0,75%

(*) jusqu'au 31/03/2015
(**) à partir du 01/04/2015
(***) à partir du 01/10/2021
(****) à partir du 01/01/2023
(*****) pas encore connu

§6. Les réserves constituées sur les contrats individuels au 31 décembre 2012 continueront à bénéficier d'un rendement garanti par Monument Assurance Belgium SA de 3,75 %.

Les réserves constituées sur les contrats individuels entre le 1er janvier 2013 et le 31 mars 2015 continueront à bénéficier d'un rendement garanti par Monument Assurance Belgium SA de 2,25 %.

Les réserves constituées sur les contrats individuels entre le 1er avril 2015 et le 31 décembre 2016 continueront à bénéficier d'un rendement garanti par Monument Assurance Belgium SA de 1,60 %.

Les réserves constituées sur les contrats individuels entre le 1er janvier 2017 et le 31 décembre 2020 continueront à bénéficier d'un rendement garanti par Monument Assurance Belgium SA de 0,75%.

Les réserves constituées sur les contrats individuels entre le 1er janvier 2021 et le 30 septembre 2021 continueront à bénéficier d'un rendement garanti par Monument Assurance Belgium SA de 0,50%.

Les réserves constituées sur les contrats individuels entre le 1er octobre 2021 et le 31 décembre 2022 continueront à bénéficier d'un rendement garanti par Monument Assurance Belgium SA de 0,10%.

§7. Les primes de pension complémentaire sur les contrats individuels à partir du 1er janvier 2013 bénéficient d'un rendement garanti par Monument Assurance Belgium SA de :

(i) 3,75 % (après prélèvement des frais de gestion de 3 %) sur le niveau de primes versées atteint en 2012 ;
(ii) 2,25 % (après prélèvement des frais de gestion de 1 %) sur la partie des primes qui est supérieure au niveau de 2012 ;
(iii) 1,60 % (après prélèvement des frais de gestion de 1 %) sur la partie des primes qui est supérieure au niveau atteint en mars 2015 ;
(iv) 0,75 % (après prélèvement des frais de gestion de 1 %) sur la partie des primes qui est supérieure au niveau atteint en décembre 2016 ;
(v) 0,50 % (après prélèvement des frais de gestion de 1 %) sur la partie des primes qui est supérieure au niveau atteint en décembre 2020 ;
(vi) 0,10 % (après prélèvement des frais de gestion de 1 %) sur la partie des primes qui est supérieure au niveau atteint en septembre 2021 ;
(vii) 0,75 % (après prélèvement des frais de gestion de 1 %) sur la partie des primes qui est supérieure au niveau atteint en décembre 2022.

A.3. Périodes d'affiliation au régime de pension sectoriel avant le 1er janvier 2019

A compter du 1er janvier 2019, le Fonds Social pour les Employés du Métal - Fonds de sécurité d'existence, abrégé « **FSEM** », perçoit aussi bien les primes de pension complémentaire que les cotisations de solidarité en vue du financement du régime de pension sectoriel social au nom et pour le compte de l'Organisateur.

En application du règlement de pension sectoriel, Integrale SA est restée mandatée jusqu'au 31 mars 2021 inclus pour la perception des primes de pension complémentaire relatives à la période allant de la date d'instauration du régime de pension sectoriel jusqu'au 31 décembre 2018. La procédure (de régularisation), telle qu'elle s'appliquait jusqu'au 31 mars 2021, était décrite dans la note technique jointe à la convention collective de travail du 4 juillet 2022 modifiant le régime de pension sectoriel social, le règlement de pension, le règlement de

solidarité et la note technique sectorielle (numéro d'enregistrement 174721/CO/209).

Depuis le 1er avril 2021, le FSEM est mandaté à entreprendre les démarches nécessaires (sommations, mises en demeure et procédure éventuelle devant le tribunal) pour récupérer (partiellement) les primes de pension complémentaires encore impayées pour la période antérieure au 1er janvier 2019 auprès des employeurs concernés au nom et pour le compte de l'Organisateur.

Plusieurs situations peuvent se présenter.

A.3.1. Employeurs qui participent au 31 décembre 2018 à l'engagement de pension sectoriel mais qui n'ont pas payé toutes les cotisations de pension supplémentaires dues

§1. L'employeur reste seul responsable vis-à-vis de ses travailleurs affiliés du versement intégral des arriérés de primes de pension, pour la période en question.

§2. Le FSEM entreprend au nom et pour le compte de l'Organisateur les démarches nécessaires (sommations, mises en demeure et procédure éventuelle devant le tribunal) pour récupérer auprès des employeurs concernés les primes complémentaires encore impayées pour la période antérieure au 1er janvier 2019.

A.3.2. Employeurs qui ne participent pas au 31 décembre 2018 à l'engagement de pension sectoriel

Préambule

Sur la base d'une reprise des données de la DmfA depuis 2003, obtenue par l'Organisateur fin 2021, l'Organisateur ou son mandataire (le FSEM) contrôle les employeurs qui, au 31 décembre 2018, (i) ne participaient pas à l'engagement de pension sectoriel et (ii) n'ont pas fourni dans les délais impartis les attestations d'équivalence des droits (comme prévu dans de la note technique qui avait été jointe à la convention collective de travail du 9 décembre 2019 portant le numéro d'enregistrement 157451/CO/209, du 14 décembre 2020 portant le numéro d'enregistrement 162728/CO/209 et du 4 juillet 2022 portant le numéro d'enregistrement 174721/CO/209).

Il s'agit en l'occurrence de deux types d'employeurs :

(a) les employeurs qui n'ont pas instauré un engagement au niveau de l'entreprise pour leurs travailleurs (**voir** **l'article A.3.2.1**) et

(b) les employeurs qui ont bien instauré un engagement de pension au niveau de l'entreprise pour leurs travailleurs, mais dont l'équivalence avec l'engagement de pension sectoriel n'a pas été prouvée (**voir l'****article A.3.2.2.**).

A.3.2.1. Employeurs sans engagement de pension pour les travailleurs concernés au niveau de l'entreprise

§1. L'employeur reste seul responsable vis-à-vis des (ex-)travailleurs concernés du versement intégral de cette prime unique à la date d'échéance de cette prime.

§2. **Procédure, telle qu'en vigueur jusqu'au 31 mars 2021 inclus** :

La procédure (de régularisation), telle qu'elle s'appliquait jusqu'au 31 mars 2021, était décrite dans la note technique jointe à la convention collective de travail du 4 juillet 2022 modifiant le régime de pension sectoriel social, le règlement de pension, le règlement de solidarité et la note technique sectorielle (numéro d'enregistrement 174721/CO/209).

En tout état de cause, les travailleurs concernés de l'employeur négligeant sont affiliés au régime de pension sectoriel pour la période prenant cours le 1er janvier 2019, sauf décision contraire du conseil d'administration de l'Organisateur en cas de motivation particulière ou de force majeure.

§3. **Procédure en vigueur depuis le 31 mars 2021** :

Le FSEM continue à entreprendre les démarches nécessaires au nom et pour le compte de l'Organisateur (sommations, mises en demeure et procédure éventuelle devant le tribunal) pour récupérer auprès des employeurs concernés (une partie) des arriérés de primes de pension pour la période antérieure au 1er janvier 2019. Ces démarches peuvent être résumées comme suit :

- Si les employeurs concernés ne peuvent pas prouver dans le délai imparti, au moyen d'une déclaration signée par l'employeur et d'une attestation actuarielle, qu'ils avaient un ou plusieurs engagements de pension équivalents au niveau de l'entreprise pour leurs employés et/ou cadres au cours de la période précédant le 1er janvier 2019 et qu'ils remplissaient donc les conditions d'opting-out ou d'exclusion du champ d'application, les employés et/ou cadres concernés seront obligatoirement affiliés au régime de pension sectoriel également pour la période antérieure à 2019 et les employeurs concernés recevront une lettre de régularisation du FSEM avec un bordereau de prime détaillant les arriérés de primes de pension et des frais et une invitation au paiement immédiat du montant dû ;
- Les arriérés de primes de pension et les coûts sont calculés par le FSEM sur la base d'un calcul simplifié convenu par les partenaires sociaux et composé des éléments suivants :
  (i) les primes de pension complémentaire non payées pour les périodes de non-affiliation avant 2019 des employés et/ou cadres concernés, calculées sur la base du taux de primes et par rapport au salaire de référence de la période concernée, comme stipulé dans les

conventions collectives sectorielles applicables concernant le régime de pension sectoriel ;

(ii) pour les employés/cadres qui, au moment de la régularisation, ne sont plus en service de l'employeur auprès duquel les déficits sont nés et pour les pensionnés, le cas échéant, une contribution supplémentaire pour couvrir la garantie de rendement minimum légal de la LPC (déficit LPC) sera réclamée ;

(iii) pour les employés et/ou les cadres qui sont encore actifs au moment de la régularisation, la contribution destinée à couvrir l'éventuel déficit LPC ne peut être déterminée définitivement qu'au moment de la sortie/du départ à la retraite et ne peut, le cas échéant, être perçue qu'ultérieurement ;

(iv) la cotisation spéciale de sécurité sociale de 8,86 % sur les primes de pension complémentaire et tout montant supplémentaire destiné à couvrir le déficit LPC ;

(v) un coût administratif supplémentaire de 2 % sur les primes de pension supplémentaires demandées et tout montant supplémentaire destiné à couvrir le déficit LPC.

- Le FSEM et l'Organisateur sont seuls responsables pour le calcul des montants susvisés au points (i), (ii), (iv) et (v) ;
- A défaut de paiement dans le délai imparti, le FSEM procédera à une mise en demeure formelle et, si nécessaire, engagera une procédure devant le tribunal du travail ;
- Les arriérés de cotisations reçues par le FSEM seront transmis (après retenue du montant destiné à couvrir les frais administratifs) à l'organisme de pension. L'organisme de pension versera les montants reçus comme prime unique sur le compte individuel de pension complémentaire des employés/cadres concernés. Une fois déposées auprès de l'organisme de pension, les primes uniques seront capitalisées au rendement contractuel applicable à partir du moment du dépôt de l'organisme de pension ;
- Les employés/cadres concernés seront informés de la régularisation par le FSEM (au nom de l'Organisateur).

En tout état de cause, les travailleurs concernés de l'employeur négligeant sont affiliés au régime de pension sectoriel pour la période prenant cours le 1er janvier 2019, sauf décision contraire du conseil d'administration de l'Organisateur en cas de motivation particulière ou de force majeure.

A.3.2.2. Employeurs avec un engagement de pension existant au niveau de l'entreprise pour les travailleurs concernés au 31 décembre 2018, et dont l'équivalence n'a pas été prouvée à cette date

§1. L'employeur reste seul responsable vis-à-vis des travailleurs concernés du versement intégral des arriérés de primes de pension pour l'entièreté de la période concernée.

§2. **Procédure, telle qu'en vigueur jusqu'au 31 mars 2021 inclus :**

La procédure (de régularisation), telle qu'elle s'appliquait jusqu'au 31 mars 2021, est décrite dans la note technique jointe à la convention collective de travail du 4 juillet 2022 modifiant le régime de pension sectoriel social, le règlement de pension, le règlement de solidarité et la note technique sectorielle (numéro d'enregistrement 174721/CO/209).

En tout état de cause, les travailleurs concernés de l'employeur négligeant sont affiliés au régime de pension sectoriel pour la période prenant cours le 1er janvier 2019, sauf décision contraire du conseil d'administration de l'Organisateur en cas de motivation particulière ou de force majeure.

§3. **Procédure en vigueur depuis le 31 mars 2021 :**

Le FSEM entreprend au nom et pour le compte de l'Organisateur les démarches nécessaires (sommations, mises en demeure et procédure éventuelle devant le tribunal) pour récupérer auprès des employeurs concernés (une partie) des arriérés de primes de pension pour la période antérieure au 1er janvier 2019. Ces démarches peuvent être résumées comme suit :

- Si, dans le délai imparti, les employeurs concernés ne sont pas en mesure de prouver, au moyen d'une déclaration signée par l'employeur et d'une attestation actuarielle, qu'au cours de la période précédant le 1er janvier 2019, ils avaient déjà un ou plusieurs engagements de pension équivalents au niveau de l'entreprise pour leurs employés et/ou cadres et qu'ils remplissaient donc les conditions de l'opting-out ou du hors champ d'application, la régularisation devra en principe se faire en complétant le ou les engagements de pension existants au niveau de l'entreprise jusqu'à l'équivalence avec le régime de pension sectoriel.
- Le FSEM calcule les réserves « sectorielles » qui auraient été constituées dans le régime de pension sectoriel pour les employés et/ou cadres dans la période concernée avant 2019 sur la base du calcul simplifié convenu par les partenaires sociaux, c'est-à-dire en fonction des éléments suivants :
  (i) les primes de pension complémentaire pour les périodes de non-affiliation avant le 1er janvier 2019 des employés et/ou cadres concernés, calculées sur la base du taux de primes et par rapport au salaire de référence de la période concernée, comme stipulé dans les conventions collectives sectorielles applicables concernant le régime de pension sectoriel ;

(ii) le rendement qui aurait été attribué à ces cotisations de pension complémentaire jusqu'au 1er janvier 2019, en appliquant le taux d'intérêt de la garantie de rendement minimum légal de la LPC ;

- Le FSEM et l'Organisateur sont seuls responsables du calcul des "réserves sectorielles" susmentionnées ;
- Le FSEM fait parvenir les « réserves sectorielles », ainsi calculées, aux employeurs concernés via une lettre de régularisation avec la demande :
  (i) de reconstituer les réserves mathématiques individuelles des employés/cadres concernés accumulées dans l'engagement de pension au niveau de l'entreprise au cours de la période concernée avant le 1er janvier 2019 au niveau des « réserves sectorielles » individuelles calculées par le FSEM en versant une prime forfaitaire dans l'engagement de pension au niveau de l'entreprise ;
  (ii) de fournir, dans le délai imparti, la déclaration de l'employeur et l'attestation actuarielle prouvant que le(s) engagement(s) de pension existant(s) au niveau de l'entreprise a/ont été complété(s) pour atteindre l'équivalence avec le régime de pension sectoriel et que l'employeur peut donc, également pour la période précédant le 1er janvier 2019, rester dans le système de l'opting-out ou hors champ d'application ;
  (iii) d'en informer les employés et/ou cadres concernés ; et
  (iv) de payer au FSEM le coût administratif supplémentaire de 2 % sur les primes uniques, versées pour compléter les réserves mathématiques jusqu'au niveau des "réserves sectorielles" calculées.
- Les calculs d'équivalence entre les réserves mathématiques individuelles précitées qui ont été constituées dans l'engagement de pension au niveau de l'entreprise et les réserves « sectorielles » individuelles, ainsi que l'analyse du (des) engagement(s) de pension au niveau de l'entreprise (conditions d'affiliation, formules utilisées, adaptation éventuelle des formules pour les entreprises souhaitant rester dans le système d'opting-out ou de mise hors champ d'application…) sont effectués par l'actuaire de l'organisme de pension gérant l'engagement de pension au niveau de l'entreprise de l'employeur concerné ou par un actuaire indépendant. Les coûts de cette étude sont à charge de l'employeur concerné ;
- Si l'employeur s'engage à verser cette prime unique dans l'engagement de pension de l'entreprise auprès de son organisme de pension, mais que l'organisme de pension n'accepte pas le versement de cette prime unique, l'employeur doit en informer le FSEM dans le mois. Il est alors offert à l'employeur concerné de souscrire une assurance groupe chez Monument Assurance Belgium pour le versement d'une prime unique pour combler le déficit par rapport aux "réserves sectorielles" individuelles des employés/cadres concernés pour la période antérieure au 1er janvier 2019.

Dans ce cas, Monument Assurance Belgium, après notification par FSEM de la décision de l'employeur, adresse à l'employeur concerné le bordereau contenant la prime unique pour compenser le déficit. Après versement de la prime unique dans l'assurance complémentaire de groupe souscrite auprès de Monument Assurance Belgium, la prime unique versée sera capitalisée au rendement contractuel de Monument Assurance Belgium applicable à partir du versement. Cette assurance collective complémentaire au niveau de l'entreprise est gérée pour l'employeur concerné conformément aux dispositions du régime de pension sectoriel. L'employeur doit en informer les employés et/ou cadres concernés. L'employeur est également tenu de payer au FSEM les frais administratifs supplémentaires de 2 % sur les primes uniques versées dans l'assurance de groupe complémentaire mise en place auprès de Monument Assurance Belgique pour compléter les réserves mathématiques à concurrence des "réserves sectorielles" calculées.

- En l'absence de présentation de la déclaration nécessaire de l'employeur/des attestations actuarielles et/ou en l'absence de paiement dans le délai requis de la prime unique nécessaire pour combler les déficits par rapport aux "réserves sectorielles" calculées, conformément à l'un des mécanismes de régularisation susmentionnés, le FSEM procédera à une mise en demeure formelle et, le cas échéant, entamera une procédure devant le tribunal du travail.

En tout état de cause, les travailleurs concernés de l'employeur négligeant seront affiliés au régime de pension sectoriel pour la période prenant cours le 1er janvier 2019, sauf décision contraire du conseil d'administration de l'Organisateur en cas de motivation particulière ou de force majeure.

A.4. Périodes d'affiliation au régime de pension sectoriel à partir du 1er janvier 2019

§1. Pour les périodes d'affiliation à partir du 1er janvier 2019, le FSEM assure, au nom et pour le compte de l'Organisateur, le suivi de la perception d'arriérés de primes de pension complémentaire et de cotisations de solidarité (suivi de la perception et du paiement, sommations, mises en demeure et procédure éventuelle devant le tribunal).

§2. L'Organisateur ou son mandataire (FSEM) contrôle les employeurs qui, à partir du 1er janvier 2019 ou plus tard, (i) ne participent pas à l'engagement de pension sectoriel et (ii) n'ont pas fourni dans les délais impartis les attestations d'équivalence des droits, comme prévu aux articles B.3 et C.2 de la présente note technique.

Il s'agit en l'occurrence de deux types d'employeurs :

(a) les employeurs qui n'ont pas instauré un engagement de pension au niveau de l'entreprise pour leurs travailleurs (**groupe A**), et

(b) les employeurs qui ont bien instauré un engagement de pension au niveau de l'entreprise pour leurs travailleurs, mais dont l'équivalence avec l'engagement de pension sectoriel n'a pas été prouvée (**groupe B**).

Les travailleurs des employeurs du groupe A qui, pour la période à partir du 1er janvier 2019, ne participent pas au régime de pension sectoriel alors qu'ils ne sont pas affiliés à un régime de pension d'entreprise, sont affiliés en tout état de cause au régime de pension sectoriel à partir du 1er janvier 2019, sauf décision contraire du conseil d'administration de l'Organisateur dans le cas d'une motivation particulière ou en cas de force majeure.

Les travailleurs des employeurs du groupe B qui, pour la période à partir du 1er janvier 2019, sont affiliés à un régime de pension d'entreprise dont l'équivalence au régime de pension sectoriel n'a pas été prouvée conformément à l'article B ou C de la présente note technique sont affiliés au régime de pension sectoriel au moment et selon les modalités définis à l'article B ou C de la présente note technique, sauf décision contraire du conseil d'administration de l'Organisateur dans le cas d'une motivation particulière ou en cas de force majeure.

B. Modalités applicables à la pension complémentaire en cas d'opting-out

Préambule :

§1. Les parties confirment que ce qui suit contient l'interprétation authentique du chapitre B de la note technique relative à l'opting-out.

§2. Dans la mesure où un employeur peut recourir à l'opting-out soit pour tous ses travailleurs, soit pour une partie d'entre eux, les Parties précisent que les conditions et modalités d'opting-out doivent toujours être évaluées et complétées au niveau du régime de pension d'entreprise concerné. Cela signifie qu'il est possible, et ce depuis le début du régime de pension sectoriel et de la possibilité d'opting-out qui y est prévue, qu'au sein d'une même entreprise certains travailleurs soient obligatoirement affiliés au régime de pension sectoriel alors que d'autres sont affiliés à un régime de pension d'entreprise dans le cadre d'un opting-out.

Tous les travailleurs qui ne sont pas affiliés à un autre régime de pension d'entreprise équivalent dans le cadre d'un opting-out ou d'une mise hors champ d'application sont obligatoirement affiliés au régime de pension sectoriel social.

B.1. Définitions et conditions

§1. En règle générale, les nouveaux cas d'opting-out ne sont plus possibles depuis le 1er avril 2011, sauf dans certains cas lors de réorganisations, conformément aux dispositions de la convention collective de travail sectorielle relative au régime de pension sectoriel.

§2. Les employeurs concernés en opting-out sont obligés de s'affilier à l'engagement de solidarité introduit par l'Organisateur dans le secteur et ce, pour tous les travailleurs affiliés au régime de pension au niveau de l'entreprise.

§3. Le règlement de pension d'entreprise instauré dans le cadre de l'opting-out doit au moins contenir les éléments suivants, afin d'être reconnu conforme au régime de pension sectoriel :

1. Le règlement de pension doit respecter les conditions qui sont reprises dans la convention collective de travail sectorielle du 21 mars 2002 et dans toutes les conventions collectives de travail sectorielles conclues ultérieurement au sein de la Commission paritaire 209 pour employés des fabrications métalliques et ayant trait au régime de pension sectoriel.
2. Tout travailleur occupé au 1er avril 2002, ainsi que tout travailleur qui sera occupé après le 1er avril 2002, embauché par l'entreprise sous les liens d'un contrat de travail d'employé (à partir du 1er juillet 2007, y compris les cadres), et à qui s'appliquent la convention collective de travail du 21 mars 2002 portant exécution du chapitre II, articles 4, §§ 1 et 5 de la convention collective de travail du 11 juin 2001 relative à l'accord national 2001-2002 ainsi que les autres conventions collectives de travail sectorielles conclues au sein de la Commission Paritaire 209 pour employés de l'industrie des fabrications métalliques et relatives au régime de pension sectoriel social, est obligatoirement affilié au plan de pension. Cela signifie que tous les travailleurs qui ne sont pas affiliés à un plan de pension d'entreprise dans le cadre d'un opting-out ou d'une mise hors champ d'application sont obligatoirement affiliés au régime de pension sectoriel.
3. L'affiliation est obligatoire pour les travailleurs occupés dans le cadre d'un contrat à durée déterminée, à l'exception (i) des travailleurs sous contrat intérimaire, de vacances, d'étudiant ou FPI (formation professionnelle individuelle), (ii) des travailleurs exerçant des activités tout en bénéficiant déjà d'une pension de retraite légale et (iii) des travailleurs d'employeurs établis en dehors de la Belgique et qui sont détachés en Belgique au sens des dispositions du Règlement (CE) n° 883/2004 ou du Règlement (CEE) n° 1408/71.
4. Aucune condition d'âge ne peut être prévue lors de l'affiliation.
5. L'engagement de pension est de type « contributions définies » et les cotisations de pension ne peuvent être versées que comme primes annuelles récurrentes dans la technique d'assurance « capital différé avec remboursement de la réserve en cas de décès avant l'âge terme ».

6. Tant que l'affilié est en service, il ne peut ni racheter son contrat, ni en céder le bénéfice ni le mettre en gage.
7. Le règlement de pension doit prévoir à partir du 1er janvier 2011 que les droits sont définitivement acquis. Cette disposition doit être lue à la lumière des dispositions de la loi du 27 juin 2018 relative à l'acquisition immédiate des droits de pension.
8. Si l'organisme de pension n'est pas géré paritairement, un comité de surveillance paritaire doit être créé. Le règlement de l'engagement de pension mentionne cette obligation et précise la façon dont ce comité est constitué. Ce comité de surveillance doit, annuellement, valider et contrôler l'équivalence du propre plan de pension, conformément à la présente note technique.
9. Dans l'engagement de pension de type « contributions définies », la cotisation annuelle de pension définitive à charge de l'employeur pour une année donnée doit être calculée sur le salaire annuel de référence tel que défini dans le règlement de pension sectoriel et/ou la C.C.T. sectorielle relative au régime de pension sectoriel, applicable pendant la période concernée. A compter du 1er janvier 2020, le salaire annuel de référence est égal au salaire annuel brut déclaré à l'ONSS du travailleur affilié, simple et double pécule de vacances non compris. Avant le 1er janvier 2020, le salaire annuel de référence était égal au salaire annuel brut déclaré à l'ONSS du travailleur affilié, y compris le double pécule de vacances.
10. Les valeurs de rachat théorique et pratique sont égales dans tous les cas à 100 % des réserves constituées et comprennent 100 % de la participation bénéficiaire déjà octroyée. On entend par valeurs de rachat pratique la valeur de rachat théorique diminuée des éventuels coûts/pénalisations portés en compte par l'entreprise d'assurance pour l'achat.

B.2. Equivalence des droits

§1. En cas d'opting-out, les droits des affiliés au régime de pension d'entreprise concerné doivent être au moins équivalents à ceux prévus dans l'engagement de pension du régime de pension sectoriel social.

L'engagement de pension du régime de pension sectoriel social est un engagement de pension de type contributions définies sans garantie de rendement de l'Organisateur, sans préjudice toutefois de la garantie de rendement minimum légale imposée par la LPC.

Pour la capitalisation des primes de pension complémentaire et l'application de la garantie de rendement minimum légale, la méthode appliquée est la méthode horizontale.

Les versements dans le régime de pension d'entreprise de type « contributions définies » ne peuvent pas être inférieurs aux versements définis dans le régime de pension sectoriel.

§2. La prime patronale dans le régime de pension d'entreprise pour la prestation de retraite s'élève donc au moins à :

- 0,5 % à partir du 1er avril 2002 ;
- 1,0 % à partir du 1er juillet 2007 (en ce compris les cadres) ;
- 1,1 % à partir du 1er janvier 2008 (en ce compris les cadres) ;
- 1,77 % à partir du 1er janvier 2011 (en ce compris les cadres) ;
- 1,87 % à partir du 1er avril 2012 (en ce compris les cadres) ;
- 1,97 % à partir du 1er janvier 2013 (en ce compris les cadres) ;
- 2,29 % à partir du 1er janvier 2020 (en ce compris les cadres).

Ces pourcentages sont calculés sur le salaire annuel de référence, tel que défini dans le règlement de pension sectoriel et/ou la C.C.T. sectorielle relative au régime de pension sectoriel, applicable pendant la période concernée. A compter du 1er janvier 2020, le salaire annuel de référence est égal au salaire annuel brut déclaré à l'ONSS du travailleur affilié, simple et double pécule de vacances non compris. Avant le 1er janvier 2020, le salaire annuel de référence était égal au salaire annuel brut déclaré à l'ONSS du travailleur affilié, y compris le double pécule de vacances.

En outre, les primes et les réserves dans le régime de pension d'entreprise pour les affiliés actifs doivent générer le même rendement total (rendement contractuel + participation bénéficiaire) que les primes de pension complémentaire et les réserves sur les comptes individuels dans le régime de pension sectoriel social, conformément aux modalités définies au point A.2. de la présente note technique. Pour les affiliés passifs (dormants), le rendement est égal au taux d'intérêt garanti par l'organisme de pension, éventuellement majoré d'une participation bénéficiaire.

B.3. Attestation annuelle et devoir d'information

§1. Une fois par an, au plus tard le 30 juin, l'employeur communique à l'Organisateur ou à son mandataire les données suivantes :

- une attestation de l'employeur selon laquelle tous les employés et les cadres sont affiliés au régime de pension d'entreprise faisant l'objet de l'attestation et cela à partir du 1er avril 2002 pour les employés et du 1er juillet 2007 pour les cadres (ou à partir de la date d'entrée en service du premier travailleur sous un contrat de travail d'employé ou à partir de la date à laquelle l'employeur relève du champ d'application de la Commission paritaire 209 pour employés des fabrications métalliques si cette date est postérieure à la

date de création du régime de pension sectoriel). Etant entendu que tous les employés et cadres qui ne sont pas couverts par le plan de pension d'entreprise dans le cadre d'un opting-out ou d'une mise hors champ d'application, sont obligatoirement affiliés au régime de pension sectoriel.

- si tous les employés et cadres ne sont pas concernés par l'opting-out et s'ils ne sont donc pas tous affiliés au régime de pension d'entreprise (cas mixtes au sein de l'entreprise, par exemple lorsque les employés et/ou les cadres d'une unité d'établissement sont affiliés dans le cadre de l'opting-out à un régime de pension d'entreprise et que les employés et/ou les cadres d'une autre unité d'établissement ne participent pas à un régime de pension d'entreprise mais sont affiliés au régime de pension sectoriel), ou dans chaque cas dans lequel l'Organisateur ou son mandataire a besoin de cette information pour contrôler le respect des conventions collectives de travail relatives au régime de pension sectoriel, la liste exhaustive des collaborateurs concernés ;
- une attestation d'équivalence des droits rédigée par l'actuaire désigné de l'organisme de pension de l'employeur concerné.

§2. L'Organisateur (ou son mandataire) adressera chaque année un courrier aux employeurs concernés leur demandant de fournir les attestations et listes demandées à l'Organisateur ou à son mandataire pour le 30 juin de l'année concernée au plus tard. La date précitée peut être adaptée sur décision de l'Organisateur ou de son mandataire.

Si un employeur n'a pas fourni ces attestations/listes pour la date indiquée, l'Organisateur ou son mandataire envoie un rappel. Si l'employeur concerné néglige encore de délivrer les attestations/listes dans les délais impartis, les travailleurs concernés de cet employeur seront affiliés au régime de pension sectoriel à compter du 1er janvier de l'année civile concernée, sauf décision contraire du conseil d'administration de l'Organisateur dans le cas d'une motivation particulière ou en cas de force majeure.

§3. Sur la base des attestations/listes et après examen éventuel, l'Organisateur décide de la période de non-participation couverte par les attestations.

Les modèles d'attestation sont téléchargeables sur le de site Internet de l'Organisateur www.fonds209.be ou de son mandataire.

L'employeur et son organisme de pension sont tenus, sur simple requête de l'Organisateur ou de son mandataire, de fournir des informations en complément des attestations/listes et/ou toutes les informations permettant de contrôler le respect des obligations de ce régime de pension sectoriel social et l'application correcte des conditions et modalités d'opting-out.

L'Organisateur peut confier le contrôle de ces documents à son mandataire.

§ 4. L'(actuaire de l')organisme de pension peut prévoir la rédaction d'une attestation unique qui concerne l'ensemble des plans de pension dont il assure la gestion, pour peu qu'il produise en annexe à cette attestation unique la liste des employeurs concernés, dans les cas mixtes, la liste exhaustive des employés et/ou cadres concernés, ainsi que tous les éléments et renseignements demandés dans ces attestations.

B.4. Procédure en cas de non-paiement des primes de pension complémentaire

La procédure en cas de non-paiement des primes de pension complémentaire est régie par le règlement de pension et le régime de pension d'entreprise. Si l'employeur ne répond plus dans ce cas aux conditions d'opting-out, il sera affilié le cas échéant au régime de pension sectoriel social selon les modalités de l'article B3, §2, sauf décision contraire du conseil d'administration de l'Organisateur dans le cas d'une motivation particulière ou en cas de force majeure.

B.5. Transfert collectif de réserves vers Monument Assurance Belgium SA

Si l'employeur souhaite transférer les réserves constituées dans son régime de pension d'entreprise vers Monument Assurance Belgium SA, ces réserves ne seront pas transférées vers ce régime de pension sectoriel social géré par Monument Assurance Belgium SA.

Monument Assurance Belgium SA propose un règlement d'assurance groupe distinct pour la gestion de ce régime de pension d'entreprise par lequel l'employeur concerné demeure responsable de l'équivalence des droits de pension transférés au moment du transfert et, ensuite, conformément aux conditions et modalités de l'article B de la présente note technique.

[C.]Modalités applicables à la pension complémentaire en cas de « mise hors champ d'application »

Préambule :

§1. Les parties confirment que ce qui suit contient l'interprétation authentique du chapitre C de la note technique relative à la mise hors champ d'application.

§2. Dans la mesure où un employeur peut être dispensé de participer au régime de pension sectoriel dans le cadre d'une mise hors champ d'application soit pour tous ses travailleurs, soit pour une partie d'entre eux, les parties précisent que les conditions et modalités de la mise hors champ d'application doivent toujours être évaluées et complétées au niveau du régime de pension d'entreprise concerné. Cela signifie qu'il est possible, et ce depuis le début du régime de pension sectoriel et de la dispense pour « mise hors champ d'application » qui y est prévue, qu'au sein d'une même entreprise certains travailleurs soient obligatoirement affiliés au régime de pension sectoriel alors que d'autres sont affiliés à un régime de pension d'entreprise dans le cadre d'une mise hors champ d'application.

§3. Tous les travailleurs qui ne sont pas affiliés à un autre régime de pension d'entreprise équivalent dans le cadre d'un opting-out ou d'une mise hors champ d'application, sont obligatoirement affiliés au régime de pension sectoriel social.

C.1. Définitions et conditions

§1. En règle générale, les mises hors champ d'application ne sont plus possibles, sauf dans le cas de réorganisations, comme prévu dans la C.C.T. sectorielle relative au régime de pension sectoriel.

Si un employeur, en conséquence d'un changement de commission paritaire, relève de la compétence de la Commission Paritaire 209 pour les employés des fabrications métalliques, l'employeur dispose de la possibilité unique d'adapter son régime de pension d'entreprise alors existant afin de pouvoir être dispensé, pour les travailleurs concernés, de participer au régime de pension sectoriel social. Dans ce cas, l'employeur doit, au plus tard dans les 6 mois suivant la date à laquelle il est entré dans le domaine de compétence de la Commission Paritaire 209 pour les employés des fabrications métalliques, fournir à l'Organisateur ou à son mandataire les attestations/listes comme mentionné au §1 du point C.3. de la présente note technique.

§2. Les employeurs qui ont créé pour leurs employés un régime de pension complémentaire au niveau de l'entreprise avant le 11 juin 2001 resté d'application de manière ininterrompue et au moins équivalent au régime de pension complémentaire sectoriel ne doivent pas participer au régime de pension sectoriel social et sont par conséquent exclus du champ d'application du régime de pension sectoriel social pour autant qu'ils remplissent l'obligation annuelle d'attestation conformément au point C.3. du présent article.

§3. Les employeurs qui ont créé pour leurs cadres un régime de pension complémentaire au niveau de l'entreprise avant le 31 décembre 2006 resté d'application de manière ininterrompue et au moins équivalent au régime de pension sectoriel, ne doivent pas participer au régime de pension sectoriel social et sont par conséquent exclus du champ d'application du régime de pension sectoriel social pour autant qu'ils remplissent l'obligation annuelle d'attestation conformément au point C.3. du présent article.

§4. La dispense de participation au régime de pension sectoriel social pour cause de mise hors champ d'application vaut aussi bien pour l'engagement de pension que pour l'engagement de solidarité.

C.2. Equivalence des droits

§1. Les droits de pension complémentaire des travailleurs concernés sont définis conformément au(x) règlement(s) de pension en vigueur du régime de pension d'entreprise.

§2. Le régime de pension d'entreprise s'applique en principe à tous les employés et cadres (y compris sous contrat à durée déterminée) de l'employeur.

Si le régime de pension d'entreprise ne s'applique pas à tous les employés et/ou cadres de l'employeur (cas mixtes dans l'entreprise, par exemple lorsque les employés et/ou cadres d'une unité d'établissement sont affiliés à un régime de pension d'entreprise et que les employés et/ou cadres d'une autre unité d'établissement ne participent pas à un régime de pension d'entreprise mais sont affiliés au régime de pension sectoriel), les travailleurs affiliés au régime de pension d'entreprise et tombant donc en dehors du champ d'application du régime de pension sectoriel doivent être clairement identifiés.

Tous les travailleurs qui ne sont pas affiliés à un régime de pension d'entreprise dans le cadre d'un opting-out ou d'une mise hors champ d'application sont obligatoirement affiliés au régime de pension sectoriel.

§3. Si le régime de pension d'entreprise est de type « contributions définies », il prévoit une prime patronale pour la prestation de retraite qui, à tout moment, est au moins égale aux pourcentages suivants :

Dans le cadre des engagements de pension de type « plan cafétéria », on entend exclusivement par prime patronale pour la prestation de retraite la partie de la prime réellement utilisée pour garantir les prestations cas de vie.

Il s'agit des pourcentages suivants :

- 0,5 % à partir du 1er avril 2002 ;
- 1,0 % à partir du 1er juillet 2007 (en ce compris les cadres) ;
- 1,1 % à partir du 1er janvier 2008 (en ce compris les cadres) ;
- 1,77 % à partir du 1er janvier 2011 (en ce compris les cadres) ;
- 1,87 % à partir du [1er avril 2012] (en ce compris les cadres) ;
- 1,97 % à partir du 1er janvier 2013 (en ce compris les cadres) ;
- 2,29 % à partir du 1er janvier 2020 (en ce compris les cadres).

Ces pourcentages sont calculés sur le salaire annuel de référence, tel que défini dans le règlement de pension sectoriel et/ou la C.C.T. sectorielle relative au régime de pension sectoriel, applicable pendant la période concernée. A compter du 1er janvier 2020, le salaire annuel de référence est égal au salaire annuel brut déclaré à l'ONSS du travailleur affilié, simple et double pécule de vacances non compris. Avant le 1er janvier 2020, le salaire annuel de référence était égal au salaire annuel brut déclaré à l'ONSS du travailleur affilié, y compris le double pécule de vacances.

Avant le 1er janvier 2020, à défaut d'utiliser la définition salariale précitée, le salaire annuel de référence à prendre en considération était le salaire mensuel brut de l'affilié, multiplié par 13,92. A partir du 1er janvier 2020, à défaut d'utiliser

la définition salariale précitée, le salaire annuel de référence à prendre en considération est le salaire mensuel brut de l'affilié, multiplié par 12.

L'utilisation d'un coefficient salarial différent de 12 (ou de 13,92 avant 2020) est permise, à condition que le pourcentage de la prime patronale pour la prestation de retraite soit adapté en proportion et conduise à un taux de prime équivalent.

§4. Si le régime de pension d'entreprise est de type « prestations définies », les réserves acquises financées par l'employeur par le biais des primes de pension patronales doivent être à tout moment au moins égales aux réserves acquises qui auraient été obtenues par la capitalisation d'une prime patronale, calculées conformément aux pourcentages mentionnés dans les règlements de pension sectoriels et notes techniques successifs et au régime de contributions fixes décrit ci-dessus, au rendement de la garantie minimum légale prévu à l'article 24 de la LPC.

C.3. Attestation annuelle et devoir d'information

§1. Une fois par an, au plus tard le 30 juin, l'employeur communique à l'Organisateur ou à son mandataire les données suivantes :

- une attestation de l'employeur selon laquelle tous les employés et les cadres sont affiliés au régime de pension d'entreprise faisant l'objet de l'attestation et ce à partir du 1er avril 2002 pour les employés et du 1er juillet 2007 pour les cadres. Etant entendu que tous les employés et cadres qui ne sont pas couverts par le plan de pension d'entreprise dans le cadre d'une mise hors champ d'application ou d'un opting-out sont obligatoirement affiliés au régime de pension sectoriel.
- si tous les employés et cadres ne sont pas concernés par le régime hors champ d'application (cas mixtes au sein de l'entreprise, par exemple lorsque les employés et/ou les cadres d'une unité d'établissement sont affiliés à un régime de pension d'entreprise et que les employés et/ou les cadres d'une autre unité d'établissement ne participent pas à un régime de pension d'entreprise mais sont affiliés au régime de pension sectoriel), ou dans chaque cas dans lequel l'Organisateur ou son mandataire a besoin de cette information pour contrôler le respect des conventions collectives de travail relatives au régime de pension sectoriel, la liste exhaustive des travailleurs concernés ;
- [une attestation d'équivalence des droits rédigée par l'actuaire désigné de l'organisme de pension de l'employeur concerné.]

§2. L'Organisateur (ou son mandataire) adressera chaque année un courrier aux employeurs concernés leur demandant de fournir les attestations et listes demandées pour le 30 juin de l'année concernée au plus tard. Cette date peut être adaptée sur décision l'Organisateur ou de son mandataire.

Si un employeur n'a pas fourni ces attestations/listes à l'Organisateur ou à son mandataire pour la date indiquée, l'Organisateur ou son mandataire envoie un rappel. Si l'employeur concerné néglige encore de délivrer les attestations/listes dans les délais impartis, les travailleurs concernés de cet employeur seront affiliés au régime de pension sectoriel à compter du 1er janvier de l'année civile concernée, sauf décision contraire du conseil d'administration de l'Organisateur dans le cas d'une motivation particulière ou en cas de force majeure.

§3. Sur la base des attestations/listes et après examen éventuel, l'Organisateur décide de la période de mise hors champ d'application couverte par les attestations.

Les modèles d'attestation sont téléchargeables sur le site Internet de l'Organisateur ou de son mandataire www.fonds209.be.

L'employeur et son organisme de pension sont tenus, sur simple requête de l'Organisateur ou de son mandataire, de fournir des informations en complément des attestations/listes et/ou toutes les informations permettant de contrôler le respect des obligations de ce régime de pension sectoriel social et l'application correcte des conditions et modalités de la mise hors champ d'application.

L'Organisateur peut confier le contrôle de ces documents à son mandataire.

§4. L'(actuaire de l')organisme de pension peut prévoir la rédaction d'une attestation unique qui concerne l'ensemble des plans de pension dont il assure la gestion, pour peu qu'il produise en annexe à cette attestation unique la liste des employeurs concernés, dans les cas mixtes, la liste exhaustive des employés et/ou cadres concernés, ainsi que tous les éléments et renseignements demandés dans ces attestations.

C.4. Procédure en cas de non-paiement des primes de pension complémentaire

La procédure en cas de non-paiement des primes de pension complémentaire est régie par le règlement de pension et le régime de pension d'entreprise. Si l'employeur ne répond plus dans ce cas aux conditions d'une mise hors champ d'application, il sera affilié le cas échéant au régime de pension sectoriel selon les modalités de l'article C3, §2, sauf décision contraire du conseil d'administration de l'Organisateur dans le cas d'une motivation particulière ou en cas de force majeure.

Annexes 2 et 3 de la CCT du 4 juillet 2022 (174721) (A.R. 09/07/2023 - M.B. 29/09/2023) portant modification du régime de pension sectoriel social, du règlement de pension et du règlement de solidarité ainsi que de la note technique sectorielle - Entrée en vigueur le 1er janvier 2022 pour une durée indéterminée

Annexe 2 à la convention collective de travail du 4 juillet 2022

Section 1 - Conditions particulières du règlement qui exécute l'engagement de pension

1 Définitions, but et objet du règlement qui exécute le régime de pension sectoriel

2 Affiliation

3 Prestations

4 Primes

5 Age terme

6 Technique d'assurance

7 Divers

8 Conditions générales

Section 2 - Conditions particulières du règlement qui exécute l'engagement de solidarité

1 Définitions, but et objet du règlement qui exécute l'engagement de solidarité

2 Affiliation

3 Prestations de solidarité

4 Financement

5 Age terme

6 Fonds de solidarité

7 Divers

8 Conditions générales

Section 3 - Règlement financier

1 Objet

2 Date d'entrée en vigueur

3 Primes

4 Dispositions diverses

5 Conditions générales

Annexe 3 à la convention collective de travail du 4 juillet 2022

1 Définitions

2 Entrée en vigueur de l'assurance groupe et du contrat individuel de l'affilié

3 Incontestabilité de l'assurance groupe et du contrat individuel

4 Etendue de l'assurance groupe et formalités médicales

5 Tarifs et garantie de rendement minimum

6 Bénéficiaires de l'assurance groupe

7 Prorogation de l'âge terme

8 Liquidation des prestations

9 Formalités à accomplir lors de la liquidation des contrats

10 Droits acquis de l'affilié sur les réserves

11 La sortie de l'affilié

12 Transfert de réserves d'un autre organisme de pension

13 Obligations des parties concernées

14 Dispositions fiscales

15 Protection de la vie privée

16 Résiliation de la convention

17 Modification de l'engagement de pension

18 Transfert de l'engagement de pension

19 Versement des primes et conséquences du non-paiement des primes

20 Fonds de financement

21 Arrêté royal du 26 novembre 2021

22 Répartition du résultat

23 Dispositions diverses

Commission Paritaire 209 pour employés des fabrications métalliques

Annexe 2 à la convention collective de travail du 4 juillet 2022
Pension complémentaire

Règlement de l'assurance groupe qui exécute le régime de pension sectoriel social

A compter du 27 novembre 2021, les dispositions de l'arrêté royal du 26 novembre 2021 retirant à Integrale SA l'agrément pour exercer les activités d'assurance visées à l'arrêté royal du 14 novembre 2003 concernant l'octroi d'avantages extralégaux aux travailleurs visés par l'arrêté royal n° 50 du 24 octobre 1967 relatif à la pension de retraite et de survie des travailleurs salariés et aux personnes visées à l'article 32, alinéa 1er, 1° et 2° du Code des Impôts sur les Revenus 1992, occupés en dehors d'un contrat de travail sont applicables au présent Règlement de l'assurance groupe qui exécute le régime de pension sectoriel social. Toutes les dispositions du présent Règlement de l'assurance groupe doivent être lues et comprises à la lumière de cet arrêté royal du 26 novembre 2021.

Section 1 - Conditions particulières du règlement qui exécute l'engagement de pension

1 Définitions, but et objet du règlement qui exécute le régime de pension sectoriel

1.1 Définitions

Convention collective de travail sectorielle

Dans le texte qui suit, il faut entendre par le terme "convention collective de travail sectorielle" (**cct sectorielle**) les conventions collectives de travail relatives au régime de pension sectoriel social :

- la convention collective de travail du 4 juillet 2022, demande de numéro d'enregistrement en cours, concernant la modification du régime de pension sectoriel social, du règlement de pension et du règlement de solidarité ainsi que de la note technique sectorielle ;
- toute autre convention collective de travail ou toute convention collective de travail future conclue au sein de la Commission paritaire 209 pour employés des fabrications métalliques et rendue obligatoire, relative au régime de pension sectoriel social.

Organisateur

Le "Fonds Social pour les Employés du Métal - BIS - Fonds de Sécurité d'existence", en abrégé FSEM-BIS, avec numéro d'entreprise BCE 0682.891.282.

Organisme de pension

Monument Assurance Belgium SA, société anonyme, ayant son siège social à 1210 Saint-Josse-ten-Noode, Boulevard du Roi Albert II, 19, autorisée sous le numéro de code 1644, portant le numéro d'entreprise BCE 0478.291.162.

FSEM

"Fonds Social pour les Employés du Métal - Fonds de Sécurité d'Existence", en abrégé FSEM, avec numéro d'entreprise BCE 0541.831.805, instauré en date du 1er janvier 2014 en application de la loi du 7 janvier 1958 concernant les fonds de sécurité d'existence.

ONSS

L'Office National de Sécurité Sociale, l'organisme pour le financement de la sécurité sociale.

DmfA

La déclaration multifonctionnelle sur la base de laquelle les entreprises transmettent les données relatives au salaire et à la durée du travail de leurs salariés aux institutions de sécurité sociale.

Sortie

Soit l'expiration du contrat de travail autrement que par le décès ou la mise à la retraite, pour autant que le travailleur n'ait pas conclu, dans un délai de 2 trimestres consécutifs suivant la fin du contrat de travail, un nouveau contrat de travail auprès d'une entreprise qui tombe sous le champ d'application du présent régime de pension ;

Soit la fin de l'affiliation en raison du fait que le travailleur ne remplit plus les conditions d'affiliation du régime de pension, sans que cela ne coïncide avec l'expiration du contrat de travail, autrement que par le décès ou la mise à la retraite ;

Soit la fin de l'affiliation en raison du fait que le travailleur ou, en cas de transfert de contrat de travail, la nouvelle entreprise du travailleur, ne relève plus du champ d'application de la convention collective de travail par laquelle le régime de pension est instauré.

La constatation qu'un affilié doit être considéré comme sorti est faite sur la base d'une des données suivantes :

- L'affilié avertit l'organisme de pension par écrit ou par voie électronique du fait qu'il ne remplit plus les conditions d'affiliation ;
- Aucune déclaration DmfA pour l'affilié n'a été effectuée par une entreprise ressortissant à la Commission paritaire 209 durant deux trimestres consécutifs.

Les autres dispositions de l'article 1 des conditions générales relatives à la sortie demeurent d'application.

Entreprise ou employeur

Toute entreprise, au sens d'entité légale (sur la base du numéro d'entreprise) ou d'unité d'établissement (sur la base du numéro d'unité d'établissement) si l'entité juridique dispose de plusieurs unités d'établissement, occupant du personnel employé et/ou cadre, auxquelles s'applique la convention collective de travail sectorielle.

Les notions utilisées dans le présent règlement de pension doivent être comprises de la même manière que dans la cct sectorielle.

1.2 But et objet de l'engagement de pension

Le but de l'engagement de pension est de garantir, en dehors des obligations légales en matière de pensions et en supplément de celles-ci :

- à l'affilié lui-même, un capital de pension complémentaire qui peut être converti en rente de retraite viagère, s'il est en vie au moment de la mise à la retraite ;
- aux bénéficiaires prévus dans le présent règlement, un capital décès complémentaire qui peut être converti en une rente de survie viagère, en cas de décès de l'affilié avant la mise à la retraite.

L'engagement de pension est de type contributions définies sans garantie du rendement de l'organisateur, sans préjudice du rendement minimal prévu par la loi du 28 avril 2003 sur les pensions complémentaires (LPC).

Au présent règlement de pension sont indissociablement liés :

- le règlement de solidarité dont les conditions particulières sont décrites en section 2 ;
- le règlement financier décrit en section 3 ;
- la note technique qui décrit les modalités applicables au régime de pension sectoriel social ainsi que les conditions d'opting-out et de mise hors champ d'application et qui est jointe à l'annexe 1re de la cct sectorielle.

La résiliation du règlement de pension, quelle qu'en soit de la raison, entraîne la résiliation du règlement de solidarité et du règlement financier.

1.3 Prise d'effet

A partir du 1er janvier 2022, le règlement du 1er janvier 2020 est adapté et l'engagement de pension est régi par le présent règlement.

Les droits acquis des affiliés qui ont quitté le secteur avant l'entrée en vigueur du présent règlement et/ou leurs ayants droit restent soumis aux dispositions du règlement précédent.

2 Affiliation

Tout travailleur engagé sous les liens d'un contrat de travail d'employé (en ce compris les cadres), au service de l'entreprise au 1er janvier 2022 ou qui sera embauché par l'entreprise après le 1er janvier 2022, quelle que soit la durée de ce contrat, et à qui s'applique la cct sectorielle, est obligatoirement affilié à l'engagement de pension.

Sont exclus, les travailleurs engagés sous contrat d'intérimaire ou sous contrat de travail de vacances, d'étudiant ou FPI (formation professionnelle individuelle), les travailleurs qui bénéficient déjà d'une pension légale de retraite dans le régime des travailleurs salariés et qui continuent d'exercer leurs activités ainsi que les travailleurs occupés par des employeurs établis en dehors de la Belgique et détachés en Belgique au sens des dispositions du Règlement (CE) n° 883/2004 ou du Règlement (CEE) n° 1408/71.

Plus concrètement, sont affiliés (référence au code travailleur utilisé en DmfA) :

- tous les employés ayant un code travailleur 495 ;
- à l'exception des retraités employés et des travailleurs occupés par des employeurs établis en dehors de la Belgique et détachés en Belgique au sens des dispositions du Règlement (CE) n° 883/2004 ou du Règlement (CEE) n° 1408/71.

3 Prestations

Les prestations "vie" et "décès" sont financées pour chaque affilié par une prime totalement à charge de l'entreprise. Elle alimente un contrat individuel souscrit auprès de l'organisme de pension au profit de l'affilié.

4 Primes

4.1 Primes

Par le biais d'une convention de gestion, l'organisateur mandate le FSEM pour encaisser trimestriellement au nom et pour compte de l'organisateur, les primes telles que déterminées par la cct sectorielle et telles que reprises dans le règlement financier (section 3 de la présente annexe) auprès des entreprises sur la base des déclarations DmfA, selon le calendrier repris ci-dessous.

Le FSEM reverse les primes nettes des frais liés à l'encaissement des primes, à l'organisme de pension au plus tard dans le mois suivant l'encaissement.

Calendrier de l'encaissement des primes :
année N = année à laquelle se rapportent les données DmfA

Les primes calculées sur les DmfA du 1er trimestre sont payables au plus tard pour le 30/06/N ;

Les primes calculées sur les DmfA du 2ème trimestre sont payables au plus tard pour le 30/09/N ;

Les primes calculées sur les DmfA du 3ème trimestre sont payables au plus tard pour le 31/12/N ;

Les primes calculées sur les DmfA du 4ème trimestre sont payables au plus tard pour le 31/03/N+1.

Ces primes sont égales à un pourcentage du salaire de référence, tel que défini dans la cct sectorielle et dans le règlement financier (section 3). Ce pourcentage est déterminé dans les cct sectorielles et est également repris dans la note technique qui figure en annexe 1re de la cct sectorielle.

Les frais d'administration et de fonctionnement que le FSEM retient pour l'encaissement ainsi que les frais de gestion facturés par l'organisme de pension sont décrits dans la cct sectorielle, dans la note technique et dans le règlement financier (section 3) annexés à la cct sectorielle.

Les primes nettes, après déduction des frais liés à l'encaissement et la gestion des primes sont enregistrées sur les contrats sous forme de primes récurrentes et de manière trimestrielle dans la technique d'assurance définie à l'article 6 du présent règlement.

4.2 Dispositions communes

Les taxes et cotisations sociales éventuelles sont à charge de l'entreprise et viennent en sus des cotisations définies ci-avant.

Le FSEM encaisse également, au nom et pour compte de l'organisateur, la cotisation sociale de 8,86% et l'éventuelle cotisation Wijninckx (cf. article 38, § 3duodecies et § 3terdecies de la loi du 29 juin 1981) qui serait due par l'organisateur pour un travailleur affilié.

5 Age terme

L'âge terme est fixé au premier jour du mois qui suit le 65ème anniversaire de l'affilié.

L'âge terme est de :

- 66 ans pour les affiliés entrant en service à partir du 1er février 2025 et jusqu'au 1er février 2030 auprès d'un employeur auquel s'applique la cct sectorielle ;
- 67 ans pour les affiliés entrant en service à partir du 1er février 2030 auprès d'un employeur auquel s'applique la cct sectorielle.

5.1 Prorogation du terme

Lorsque l'affilié retarde la prise de la pension légale et reste en service auprès de l'entreprise au-delà de l'âge terme, l'engagement de pension se poursuit et l'âge terme qui est utilisé pour le contrat individuel sous-jacent de l'affilié concerné est à chaque fois prolongé de cinq ans, étant entendu que le contrat individuel sous-jacent est prolongé dans ce cas au taux applicable à ce moment-là. Dans ce cas, l'affilié pourra obtenir le paiement du capital en cas de vie au moment de la mise à la retraite effective.

5.2 Liquidation anticipée

Les articles 8.2. et 8.3. des conditions générales ne sont pas applicables.

6 Technique d'assurance

La technique d'assurance utilisée pour financer les prestations en cas de vie à l'âge terme est de type "Capital Différé avec Remboursement de la Réserve en cas de décès avant l'âge terme" (CDARR).

Les allocations de pension sont affectées en primes annuelles récurrentes. Les règles tarifaires qui sont en vigueur au moment du versement de la prime restent d'application aux primes futures, à concurrence du niveau de la dernière prime versée avant la modification du tarif.

7 Divers

7.1 Devoir d'information

Le texte du règlement de pension est disponible sur le site web de l'organisme de pension https://belgium.monumentregroup.com/fr/pension-complementaire-commission-paritaire-209.

Monument Assurance Belgium SA adresse chaque année la fiche de pension dont question au point 13.3. des conditions générales au domicile des affiliés.

7.2. Droits acquis de l'affilié sur les réserves

Pour les cas de sortie, de changement d'entreprise, de mise à la pension ou de décès traités à partir du 1er janvier 2019, il est prévu ce qui suit : lorsque le montant des réserves constituées est inférieur à celui des réserves acquises majorées le cas échéant jusqu'aux montants garantis en application de l'article 24 de la LPC, l'organisateur doit apurer la partie des réserves manquantes.

Dans ce cas, l'organisateur ou son représentant percevra la partie manquante des réserves auprès de l'employeur qui emploie l'affilié à ce moment.

Après la sortie, le taux technique de l'organisme de pension, éventuellement majoré de la participation bénéficiaire, sera d'application sur les réserves qui ne sont pas transférées, mais sans préjudice des montants garantis tels que stipulés à l'article 24 de la LPC.

7.3. Risques exclus

Par dérogation à l'article 4.3. des conditions générales, les prestations en cas de décès avant l'âge terme sont couvertes en cas de suicide de l'affilié survenu moins d'un an après l'entrée en vigueur du contrat individuel de l'affilié.

7.4. Liquidation des prestations

L'organisme de pension procède au calcul et à la liquidation des prestations sur la base des éléments connus et des primes enregistrées sur le contrat de l'affilié au moment de la notification officielle du départ à la retraite légale. Les prestations sont payées au plus tard dans les trente jours qui suivent la communication par l'affilié à l'organisme de pension des données nécessaires au paiement.

Une liquidation complémentaire d'un éventuel solde de capital pension complémentaire qui tient compte des dernières primes et/ou corrections de primes enregistrées pour l'affilié concerné depuis la première liquidation sera effectuée dès que l'organisme de pension sera en possession de tous les éléments nécessaires à la détermination des prestations assurées complémentaires.

La liquidation ne peut en tout état de cause intervenir avant la mise à la retraite.

8. Conditions générales

Les conditions générales du règlement qui exécute le régime de pension sectoriel de la CP 209 - version Secteurs_2022.1 – sont applicables.

Les conditions particulières du règlement de pension prévalent sur les conditions générales dans la mesure où elles y dérogent.

Section 2 - Conditions particulières du règlement qui exécute l'engagement de solidarité

1 Définitions, but et objet du règlement qui exécute l'engagement de solidarité

1.1 Définitions

Organisme de solidarité

Monument Assurance Belgium SA, société anonyme, ayant son siège social à 1210 Saint-Josse-ten-Noode, Boulevard du Roi Albert II, 19, autorisée sous le numéro de code 1644, portant le numéro d'entreprise BCE 0478.291.162.

Engagement de solidarité

L'engagement de l'organisateur de prévoir des prestations de solidarité au profit des affiliés, comme décrit ci-après à l'article 2 du présent règlement de solidarité, et cela en exécution de la cct sectorielle.

Le présent règlement est indissociablement lié au règlement de pension (section 1ère), au règlement financier (section 3) et à la note technique (annexe 1re de la présente cct sectorielle [voir ci-dessus Annexe 1 - note technique de la CCT du 11 mars 2024 (n°187003)]. La résiliation du règlement de pension entraîne la résiliation du présent règlement de solidarité.

Arrêté de solidarité

Arrêté royal du 14 novembre 2003 fixant les prestations de solidarité liées aux régimes de pension complémentaire sociaux.

Arrêté de financement

Arrêté Royal du 14 novembre 2003 fixant les règles concernant le financement et la gestion de l'engagement de solidarité.

Les autres notions utilisées dans le présent règlement de solidarité doivent être comprises de la même manière que dans le règlement de pension et la convention collective de travail sectorielle.

1.2 But et objet de l'engagement de solidarité

Le but de l'engagement de solidarité est de garantir, en dehors des obligations légales et en supplément de celles-ci, une prestation de solidarité en faveur de l'affilié qui remplit les conditions d'octroi de cette prestation telles que décrites à l'article 2 du présent règlement de solidarité et selon les modalités décrites à l'article 3 du présent règlement de solidarité.

1.3 Prise d'effet

Le présent règlement de solidarité prend effet en même temps que le règlement de pension.

2 Affiliation

Les travailleurs visés à l'article 2 du règlement de pension sont automatiquement affiliés au présent règlement de solidarité.

L'affiliation à l'engagement de solidarité est également obligatoire pour les travailleurs sous contrat de travail d'employé (en ce compris les cadres) au service d'une entreprise dispensée de participation à l'engagement de pension sectoriel sur la base d'un « opting out » reconnu.

Ne sont toutefois pas visées par l'engagement de solidarité, les entreprises qui bénéficient d'un statut reconnu "hors champ d'application" par le secteur.

3 Prestations de solidarité

En application de l'article 43, § 1 de la LPC, tel que mis en œuvre par l'arrêté de solidarité, le présent règlement de solidarité a pour but d'octroyer les prestations de solidarité suivantes en cas d'événements survenus à partir de l'entrée en vigueur du présent engagement.

Les montants de ces prestations de solidarité sont déterminés par la Commission paritaire 209 dans une convention collective de travail distincte.

3.1 Chômage temporaire

Le financement de la constitution de la pension complémentaire pendant les périodes de chômage temporaire, au sens du chapitre II/1 « Régime de suspension de l'exécution du contrat et régime de travail à temps réduit » du titre III de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail, en ce compris les périodes de chômage temporaire pour force majeure coronavirus durant la période fixée par la Commission paritaire 209 pour les employés des fabrications métalliques dans une convention collective de travail distincte, s'opère comme suit :

- au cours de la période durant laquelle un affilié est temporairement au chômage, la constitution de la pension complémentaire continue à être financée par le fonds de solidarité ;
- ce financement est établi sur une base forfaitaire où, par jour de chômage temporaire, un montant est ajouté au compte individuel du travailleur ;
- par « jour », on entend : chaque jour pour lequel l'Office National de l'Emploi (ONEM) octroie une allocation de chômage au travailleur dans un régime de suspension totale de l'exécution du contrat de travail et/ou un régime de travail partiel résultant du chômage temporaire dans le sens du présent article, porté à la connaissance de l'organisateur.

3.2 Incapacité de travail

Le financement de la constitution de la pension complémentaire pendant les périodes d'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident de droit commun (à l'exception de l'accident de travail et de la maladie professionnelle) s'opère comme suit :

- durant la période au cours de laquelle l'affilié est en incapacité de travail, la constitution de sa pension complémentaire continue à être financée par le fonds de solidarité ;
- ce financement est établi sur une base forfaitaire où, par mois de maladie, un montant est ajouté au compte individuel du travailleur ;

- par « mois », on entend : chaque mois entamé pour lequel le travailleur reçoit une indemnité de maladie avec un maximum de 14 mois pour la même incapacité de travail portée à la connaissance de l'organisateur.

3.3. Faillite, dissolution et mise en liquidation, fermeture ou réorganisation judiciaire

Le financement de la constitution de la pension complémentaire durant les périodes précédant la faillite, la dissolution et la mise en liquidation, la fermeture ou la réorganisation judiciaire (au sens du Livre XX du Code de Droit Economique) de l'entreprise s'opère comme suit :

- durant la période précédant la faillite, la dissolution et la mise en liquidation, la fermeture ou la réorganisation judiciaire (au sens du Livre XX du Code de Droit Economique) d'une entreprise et au cours de laquelle, pour les affiliés toujours au service de cette entreprise, les primes pour la constitution de la pension complémentaire ne sont plus versées, la constitution de la pension complémentaire de ces affiliés sera poursuivie sur la base du salaire brut déclaré à l'Office National de Sécurité Sociale jusqu'à la date de la faillite, la dissolution et la mise en liquidation, la fermeture ou la réorganisation judiciaire (au sens du Livre XX du Code de Droit Economique) ;
- ce financement porte uniquement sur les primes non payées, qui sont considérées par l'organisateur ou son mandataire comme n'étant plus à percevoir auprès de l'entreprise concernée dès que l'organisateur ou son mandataire a pris connaissance de la faillite, la dissolution et la mise en liquidation, la fermeture ou la réorganisation judiciaire (au sens du Livre XX du Code de Droit Economique) de l'entreprise concernée.

Pour l'exécution des prestations de solidarité décrites aux points 3.1, 3.2 et 3.3, seules les données transmises par le FSEM, au nom et pour compte de l'organisateur, à l'organisme de solidarité (selon le mode décrit dans le règlement financier - section 3) seront prises en compte. Le FSEM transmet ces données de manière globale à l'organisme de solidarité au plus tard le 31 juillet de chaque année ou en réponse à des demandes ponctuelles émanant de l'organisme de solidarité (cas de pension ou de décès).

3.4 Décès

Le financement d'une indemnité sous la forme d'une rente en cas de décès d'un affilié au cours de sa carrière dans le secteur s'opère comme suit :

- si un affilié décède au cours de sa carrière dans le secteur avant la date de mise à la retraite, un montant supplémentaire sera octroyé sous forme de rente aux ayants droit, sauf exceptions légales ;

- cette rente est égale au montant résultant de la conversion en rente du capital complémentaire en cas de décès tel que déterminé par la commission paritaire comme stipulé dans la cct sectorielle relative aux montants des allocations de solidarité et suivant les modalités de l'article 28 de la LPC. Toutefois, si la rente annuelle qui en résulte est inférieure à € 500 (montant à indexer), le montant supplémentaire octroyé sera liquidé en capital en lieu et place de la rente, conformément aux modalités décrites à l'article 28, § 2 de la LPC.

Sauf dans les cas autorisés par la loi, si le décès de l'affilié est provoqué volontairement par un ayant-droit, ou avec sa participation, le capital en cas de décès avant la date de la mise à la retraite est versé à un autre ayant-droit selon l'ordre prévu à l'article 6 des conditions générales.

4 Financement

Les prestations de solidarité sont financées par une cotisation de solidarité à charge des entreprises, qui est encaissée au nom et pour compte de l'organisateur par le FSEM, sur la base d'une convention de gestion entre le FSEM et l'organisateur.

Les cotisations de solidarité sont décrites dans la convention collective de travail sectorielle et dans le règlement financier (section 3).

Les cotisations de solidarité sont perçues par le FSEM sur base trimestrielle auprès des entreprises concernées sous la forme de contributions trimestrielles procentuelles basées sur les déclarations DmfA.

Les cotisations alimentent le fonds de solidarité de l'organisateur.

Si l'organisateur ou son mandataire, après avoir pris connaissance de la faillite, la dissolution et la mise en liquidation, la fermeture ou la réorganisation judiciaire (au sens du Livre XX du Code de Droit Economique) de l'entreprise concernée, devait encore recevoir des arriérés de primes et/ou des contributions de solidarité pour des affiliés de l'entreprise en faillite, dissoute, fermée ou placée en réorganisation judiciaire par le biais du Fonds de Fermeture des Entreprises (FFE), du curateur, du/des liquidateur(s) ou de l'entreprise en réorganisation judiciaire, ces montants alimentent également le fonds de solidarité de l'organisateur et sont transférés par le FSEM au nom et pour le compte de l'organisateur à l'organisme de solidarité.

Le fonctionnement du fonds de solidarité est décrit à l'article 6 du présent règlement de solidarité.

L'organisme de solidarité qui perçoit ces cotisations, souscrit un engagement de moyens.

En cas de déficit, l'organisme de solidarité soumet, dans les trois mois, un plan de remédiation à la FSMA.

Dans ce cas, l'organisateur devra décider soit de modifier les prestations de solidarité, soit d'augmenter les cotisations de solidarité, soit d'opter pour une combinaison des deux, voire de procéder à la liquidation du fonds de solidarité. Dans cette dernière éventualité, les modalités de liquidation prévues à l'article 20.4. des conditions générales, sont d'application.

5 Age terme

L'âge terme de la couverture au sens du présent règlement de solidarité est fixé au même moment que dans le règlement de pension.

En cas de prorogation du terme, les modalités décrites à l'article 5.1. des conditions particulières du règlement de pension sont également d'application pour le présent règlement de solidarité.

6 Fonds de solidarité

Le fonds de solidarité d'où les prestations de solidarité sont puisées est un système de réserve collective géré par l'organisme de solidarité conformément aux objectifs et dispositions définis dans le présent règlement, ainsi que dans le règlement financier (section 3).

Le fonds de solidarité appartient à l'ensemble des affiliés.

Si, pour l'une ou l'autre raison, une entreprise ou un affilié cesse de faire partie du champ d'application du présent règlement de solidarité, il ne peut d'aucune manière prétendre aux avoirs du fonds de solidarité.

Le fonds de solidarité et les prestations de solidarité sont gérés conformément aux dispositions de la législation en vigueur en la matière (arrêté de solidarité et arrêté de financement). Pour ce faire, l'organisme de solidarité gérera les comptes du fonds de solidarité séparément des autres activités.

Les revenus des comptes du fonds de solidarité peuvent se composer :

- des cotisations de solidarité versées en exécution du présent règlement de solidarité ;
- d'éventuelles autres sommes versées directement par l'organisateur ou, sur demande de ce dernier, par les entreprises ;
- des montants éventuels que l'organisateur ou son mandataire devrait encore recevoir pour des affiliés d'entreprises en faillite, dissoutes, fermées ou placées en réorganisation judiciaire par le biais du Fonds de Fermeture des Entreprises (FFE), du curateur, du/des liquidateur(s) ou de l'entreprise en

réorganisation judiciaire (au sens du Livre XX du Code de Droit Economique) ;
- des rendements financiers du fonds de solidarité.

Les dépenses des comptes du fonds de solidarité peuvent se composer :

- des paiements des prestations de solidarité déterminées dans le présent règlement ;
- des frais et coûts de gestion de l'engagement de solidarité ;
- des provisions pour prestations en cours de paiement, pour fluctuation des risques et de vieillissement.

A la fin de chaque année comptable, l'organisme de solidarité dresse un compte de résultat ainsi qu'un bilan de l'actif et du passif du fonds de solidarité et envoie ces pièces à la FSMA dans le mois suivant leur approbation.

En cas d'abrogation de l'engagement de solidarité, les avoirs restants du fonds de solidarité, après déduction des provisions pour les prestations de solidarité en cours de règlement et pour frais à prévoir, liés à la liquidation du fonds de solidarité, ne pourront en aucun cas être reversés à l'organisateur ou aux entreprises.

Sauf en cas de changement d'organisme de solidarité, ils seront attribués à titre de cotisation exceptionnelle sur les contrats individuels, au profit de tous les affiliés qui, au moment de l'abrogation de l'engagement de solidarité, répondent toujours aux conditions d'affiliation.

Cette cotisation exceptionnelle sera calculée pour chaque affilié proportionnellement à la réserve acquise dans le cadre du présent régime de pension sectoriel, éventuellement complétée à concurrence des montants minima garantis en application de l'article 24 de la LPC auquel l'affilié a droit selon le règlement de pension sectoriel.

Au cas où il n'y aurait pas de surplus, mais que les avoirs restants sont suffisants pour le paiement des prestations de solidarité en cours de règlement de solidarité, celles-ci seront exécutées même s'il ne reste pas suffisamment d'avoirs pour couvrir les frais à prévoir.

Si les avoirs restants sont insuffisants pour exécuter les prestations de solidarité en cours de règlement de solidarité, celles-ci seront réduites au prorata.

Dans les deux derniers cas, l'organisateur prendra en charge soit le solde des frais, soit la totalité des frais liés à la liquidation du fonds de solidarité.

En cas de changement d'organisme de solidarité, les avoirs restants du fonds de solidarité, après déduction des provisions pour les prestations de solidarité en cours et pour frais à prévoir, seront transférés au nouvel organisme de solidarité.

7 Divers

7.1 Informations à transmettre par le FSEM

Le FSEM communique, au nom et pour compte de l'organisateur, à l'organisme de solidarité tous les éléments (y compris les corrections) nécessaires à la gestion de l'engagement de solidarité, au plus tard le 31 juillet de l'année qui suit l'année à laquelle les prestations de solidarité se rapportent.

Dans les données fournies par le FSEM figurent également les entreprises dont le règlement de pension a été reconnu comme "opting out". Ces entreprises auront transmis au préalable au FSEM toutes les données nécessaires pour l'exécution de l'engagement de solidarité en ce compris l'organisme de pension qu'elles ont choisi pour exécuter leur régime de pension d'entreprise de manière à ce que les prestations de solidarité puissent être transférées vers l'organisme de pension de l'entreprise concernée en opting-out.

L'organisme de solidarité couvre l'affilié sur la base des données reprises dans le réseau BCSS, complétées par des informations fournies par l'entreprise lorsque cela s'avère nécessaire, et transmises par le FSEM. L'organisme de solidarité ne peut être tenu responsable des conséquences qui résultent de la transmission de renseignements imprécis, incomplets, inexacts ou tardifs.

7.2 Devoir d'information

Le texte du règlement de solidarité est disponible sur le site web de l'organisme de solidarité https://belgium.monumentregroup.com/fr/pension-complementaire-commission-paritaire-209.

Les éventuelles prestations de solidarité figurent sur la fiche de pension dont question à l'article 13.3. des conditions générales et qui est transmise une fois par an à l'affilié.

7.3 Droits acquis de l'affilié sur les réserves

L'engagement de solidarité n'est à aucun moment constitutif de droits acquis, de réserves acquises ou de prestations acquises.

8 Conditions générales

Les conditions générales du règlement qui exécute le régime de pension sectoriel de la CP 209 - version Secteurs_2022.1 - sont applicables.

Les conditions particulières du règlement de solidarité prévalent sur les conditions générales dans la mesure où elles y dérogent.

Section 3 - Règlement financier

1 Objet

Le présent règlement financier fixe les règles et modalités de financement du régime de pension sectoriel social (volets pension et solidarité) de la CP 209 à compter du 1er janvier 2022, en exécution de la cct sectorielle.

Le présent règlement financier est indissociablement lié au règlement de pension, au règlement de solidarité et à la note technique annexés à la présente convention collective de travail sectorielle [voir ci-dessus CCT du 11 mars 2024 (n°187003)].

La résiliation du règlement de pension entraîne automatiquement la résiliation des autres règlements.

Les notions utilisées dans le présent règlement financier, doivent être comprises de la même façon que dans la section 1 (règlement de pension), la section 2 (règlement de solidarité) et dans la cct sectorielle [voir ci-dessus CCT du 11 mars 2024 (n°187003)].

2 Date d'entrée en vigueur

Le présent règlement financier prend effet en même temps que le règlement de pension annexé à la présente convention collective de travail sectorielle.

3 Primes

3.1 Encaissement et versement des primes et des cotisations de solidarité auprès de l'organisme de pension et de solidarité

Dans cet article, on entend par « primes » : les primes de pension complémentaire visant le financement du volet retraite et par « cotisations », les cotisations de solidarité visant le financement du volet solidarité.

Le FSEM encaisse périodiquement, au nom et pour compte de l'organisateur, les primes et cotisations convenues, conformément aux dispositions des différentes conventions collectives de travail relatives au régime de pension sectoriel social. Ces primes et cotisations sont détaillées dans la convention collective de travail sectorielle et à l'article 3.4 du présent règlement financier.

La totalité des primes, après déduction des frais d'encaissement tels que définis dans la cct sectorielle, est reversée par le FSEM à l'organisme de pension après la fin de chaque trimestre.

La totalité des cotisations, après déduction des frais d'encaissement et des frais généraux de gestion tels que définis dans la cct sectorielle, est reversée par le FSEM à l'organisme de solidarité après la fin de chaque trimestre.

Les primes et/ou contributions que l'organisateur ou le FSEM (au nom et pour le compte de l'organisateur) devait encore recevoir pour des affiliés d'entreprises en faillite, dissoutes, fermées ou placées en réorganisation judiciaire (au sens du Livre XX du Code de Droit Economique) par le biais du Fonds de Fermeture des

Entreprises (FFE), du curateur, du/des liquidateur(s) ou de l'entreprise en réorganisation judiciaire sont, après déduction des coûts liés à leur perception et des frais de gestion généraux, comme défini dans la convention collective de travail sectorielle, reversées par le FSEM à l'organisme de solidarité après la fin du trimestre durant lequel elles ont été reçues.

Ces montants sont versés dans les fonds de financement de l'organisateur liés à cette assurance groupe gérés distinctement par l'organisme de pension et par l'organisme de solidarité.

Les modalités pratiques liées à l'encaissement des primes et des cotisations et au transfert de ces dernières vers l'organisme de pension et de solidarité sont décrites dans la convention de gestion signée entre les parties.

3.2 Attribution des primes sur les contrats - Partie retraite

Les primes nettes (= les primes perçues diminuées des frais d'encaissement) sont prélevées du fonds de financement par l'organisme de pension pour être ensuite attribuées sur les contrats individuels des affiliés selon le schéma suivant :

année N = année à laquelle se rapportent les données DmfA

au 31/07/N pour les primes calculées sur les données DmfA du 1er trimestre de l'année N ;

au 31/10/N pour les primes calculées sur les données DmfA du 2è trimestre de l'année N ;

au 31/01/N+1 pour les primes calculées sur les données DmfA du 3è trimestre de l'année N ;

au 30/04/N+1 pour les primes calculées sur les données DmfA du 4è trimestre de l'année N.

En tout état de cause, la capitalisation des primes sur les contrats individuels débute à la date du versement de ces primes dans le fonds de financement-volet pension.

Les frais de gestion de l'organisme de pension, définis à l'article 3.6 du présent règlement financier, sont déduits du rendement attribué par l'organisme de pension.

Les primes enregistrées sur les contrats individuels peuvent faire l'objet de régularisations éventuelles, positives ou négatives, à la suite de corrections des données DmfA.

Les régularisations négatives pour les affiliés sortis et ayant déjà été informés de leurs droits acquis, pour les affiliés décédés ou pensionnés auxquels les prestations

de pension ou de décès ont déjà été versées ne seront plus prises en compte. Les régularisations à la hausse seront bien effectuées.

3.3 Attribution des cotisations - Volet solidarité

Après réception, l'organisme de solidarité verse les cotisations de solidarité nettes (= cotisations perçues diminuées des frais d'encaissement et des frais généraux de gestion) dans le fonds de financement-volet solidarité correspondant, après prélèvement de ses propres frais de gestion conformément à l'article 3.6 du présent règlement financier, conformément au schéma suivant :

année N = année à laquelle les données DmfA se rapportent

le 31/07/N pour les cotisations calculées sur la base des données DmfA du 1er trimestre de l'année N ;

le 31/10/N pour les cotisations calculées sur la base des données DmfA du 2e trimestre de l'année N ;

le 31/01/N+1 pour les cotisations calculées sur la base des données DmfA du 3e trimestre de l'année N ;

le 30/04/N+1 pour les cotisations calculées sur la base des données DmfA du 4e trimestre de l'année N.

Après réception, l'organisme de solidarité reverse par ailleurs les montants nets (= les contributions reçues diminuées des frais de perception et des frais de gestion généraux), que le FSEM, au nom et pour le compte de l'organisateur, a encore versés après réception par le biais du Fonds de Fermeture des Entreprises (FFE), du curateur, du/des liquidateur(s) ou de l'entreprise en réorganisation judiciaire dans le fonds de financement solidarité après déduction de ses propres frais de gestion, conformément à l'article 3.7 du présent règlement financier.

3.4 Attribution des prestations sur les contrats - Volet solidarité

Annuellement, au 31 juillet de l'année en cours, les cotisations calculées sur les données reçues du FSEM et relatives à l'année civile qui précède sont prélevées du fonds de financement-volet solidarité. Elles servent à assurer les prestations décrites dans le règlement de solidarité (section 2) et ce pour l'année civile qui précède.

3.4.1 Entreprises affiliées au volet retraite du régime de pension sectoriel

Pour les affiliés au régime de pension sectoriel, les prestations de solidarité pension (voir les articles 3.1 à 3.3 du règlement de solidarité - section 2) sont attribuées sur leurs contrats individuels sous forme de primes récurrentes dans la technique d'assurance décrite dans le règlement de pension.

En cas de décès de l'affilié, la rente ou le capital complémentaire est versé par l'organisme de solidarité à l'(aux) ayant(s) droit conformément aux dispositions de l'article 3.4 du règlement de solidarité - section 2.

3.4.2 Entreprises en opting out qui doivent participer au volet solidarité

Les prestations décrites dans le règlement de solidarité et qui concernent des travailleurs qui ne sont pas affiliés au régime de pension sectoriel géré par l'organisme de pension (travailleurs en service auprès d'une entreprise dont le plan de pension a été reconnu comme opting out), sont reversées par l'organisme de solidarité aux organismes de pension respectifs auxquels les entreprises concernées ont confié la gestion de leur engagement de pension, dans le trimestre qui suit la réception des fonds et de toutes les informations nécessaires au transfert.

L'organisme de solidarité transmet en parallèle à ces organismes de pension la liste des prestations et des affiliés ou bénéficiaires concernés.

Si l'organisme de solidarité ne peut identifier l'organisme de pension ou si l'organisme de pension ne communique pas le numéro de compte sur lequel la prestation peut être versée, ce montant restera dans le fonds de financement - volet solidarité jusqu'à obtention par l'organisme de solidarité des informations nécessaires au transfert de la prime.

3.5 Aperçu des primes/cotisations

A compter du 1er janvier 2020, les cotisations brutes sont définies comme suit :

Prime pour l'engagement de pension : 2,29 % * S

Cotisation pour l'engagement de solidarité : 0,10 % * S

S représente le salaire de référence, comme décrit dans l'article 3.6 ci-dessous.

Les taxes et cotisations sociales éventuelles sont à charge l'entreprise et viennent en sus des cotisations définies de ci-avant.

3.6 Salaire de référence

A partir du 1er janvier 2020, le salaire annuel de référence est le salaire annuel brut de l'affilié, déclaré à l'Office National de Sécurité Sociale, simple et double pécule de vacances non compris (avant le 1er janvier 2020, le salaire annuel de référence était égal au salaire annuel brut déclaré à l'Office National de Sécurité Sociale de l'affilié, double pécule de vacances compris).

Plus concrètement, il s'agit de 2,29 % sur la base de la masse salariale brute, cette dernière étant égale à la somme de 1/1,08 sur le code de rémunération 1 de la DmfA, avec les codes de rémunération 2, 3, 4 de la DmfA.

3.7 Frais de gestion

Les frais de gestion correspondent à un pourcentage calculé sur les primes et cotisations de solidarité perçues/reçues par le FSEM et reçues par l'organisme de pension et de solidarité de la part du FSEM, au nom et pour compte de l'organisateur.

Le pourcentage de frais forfaitaire retenu par le FSEM sur les primes et cotisations encaissées est convenu selon les principes dans la cct sectorielle.

A compter du 1er janvier 2020, ces frais de gestion sur les primes et cotisations de solidarité s'élèvent à :

- Les frais d'encaissement retenus par le FSEM sur les primes perçues pour l'engagement de pension : 1 % ;
- Les frais d'encaissement et les frais de gestion généraux retenus par le FSEM sur les cotisations perçues pour l'engagement de solidarité : 5 % en 2020 et 4 % à partir du 1er janvier 2021 ;
- Les frais de gestion de l'organisme de pension : les frais sont inclus dans la prime enregistrée sur les contrats individuels des affiliés et sont déduits du rendement octroyé par l'organisme de pension. Ils sont de 3 % pour la partie de prime avec garantie de taux technique de 3,75 % l'an et de 1 % pour le surplus ;
  - Les frais de gestion de l'organisme de solidarité : les frais sont déduits des cotisations nettes reçues du FSEM avant qu'elles ne soient reversées par l'organisme de solidarité au fonds de financement volet solidarité : 1 %.

4 Dispositions diverses

4.1 Information

Le texte du règlement financier est disponible sur le site web de l'organisme de pension et de solidarité https://belgium.monumentregroup.com/fr/pension-complementaire-commission-paritaire-209.

5 Conditions générales

Les conditions générales du règlement qui exécute le régime de pension sectoriel de la CP 209 - version Secteurs_2022.1 - sont applicables.

Les conditions particulières du règlement financier prévalent sur les conditions générales dans la mesure où elles y dérogent.

Annexe 3 à la convention collective de travail du 4 juillet 2022

Conditions générales du règlement qui exécute le régime de pension sectoriel de la CP 209

VERSION Secteurs 2022.1

1 Définitions

Age terme

L'âge de la retraite tel que précisé dans les conditions particulières du règlement.

Pour tout engagement de pension instauré à partir du 1er janvier 2016, cet âge terme ne peut être inférieur à l'âge légal de la pension en vigueur au moment de cette instauration. Pour les engagements de pension existant au 1er janvier 2016, l'âge terme pour les personnes qui entrent en service à partir du 1er janvier 2019 ne peut pas être inférieur à l'âge légal de la pension en vigueur lors de leur entrée en service.

Age légal de la pension

L'âge de la pension tel que défini par l'article 3, § 1er, 27° de la LPC, à savoir l'âge de la pension en vertu de l'article 2, § 1er de l'arrêté royal du 23 décembre 1996 portant exécution des articles 15, 16 et 17 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux de pension. Cet âge est actuellement de 65 ans pour les pensions qui prennent cours effectivement et pour la première fois au plus tard le 1er janvier 2025, 66 ans pour les pensions qui prennent cours effectivement et pour la première fois au plus tôt le 1er février 2025 et au plus tard le 1er janvier 2030, 67 ans pour les pensions qui prennent cours effectivement et pour la première fois le 1er février 2030.

Affilié

La personne qui appartient à la catégorie définie dans le règlement sectoriel, qui adhère au régime de pension sectoriel et sur la tête de laquelle repose le risque de survenance de l'événement assuré.

Au 1er janvier 2019, l'affiliation à un régime de pension est immédiate pour tous les travailleurs qui ressortissent au régime, nonobstant toute condition particulière contraire.

Ne bénéficie pas de l'engagement de pension le travailleur qui, bien que pensionné, exerce une activité professionnelle et relève de la catégorie définie dans le règlement sectoriel.

Affilié dormant ou dormant

L'affilié qui est sorti en application de l'article 11 des présentes conditions générales.

Assurance de groupe

L'assurance collective qui exécute le régime de pension sectoriel instauré par la convention collective de travail sectorielle.

Arrêté de solidarité

Arrêté royal du 14 novembre 2003 fixant les prestations de solidarité liées aux régimes de pension complémentaire sociaux.

Arrêté de financement

Arrêté royal du 14 novembre 2003 fixant les règles concernant le financement et la gestion de l'engagement de solidarité.

Autorités de contrôle

Tout établissement public qui est chargé du contrôle du secteur financier belge (y compris celui des assurances).

Bénéficiaire

La personne en faveur de laquelle est stipulée la prestation d'assurance.

Convention de gestion

Le contrat conclu entre l'organisateur et Monument Assurance Belgium SA en vertu duquel la gestion administrative et financière ainsi que la couverture des risques du régime de pension sectoriel sont confiées à Monument Assurance Belgium SA.

Engagement de pension de type contributions définies

L'organisateur s'engage à payer périodiquement une contribution définie à l'organisme de pension en vue du financement de la pension complémentaire. Cette contribution est à charge de l'organisateur.

Engagement de solidarité

L'engagement de l'organisateur de constituer une prestation de solidarité au profit des affiliés et/ou de leurs ayants droit, en exécution de la cct sectorielle.

Garantie de rendement minimum

La garantie de rendement minimum à charge de l'organisateur en vertu de l'article 24 de la LPC.

Entreprise

L'unité technique d'exploitation telle que définie à l'article 14 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie, qui est affiliée au plan de pension sectoriel.

Organisme de pension

Monument Assurance Belgium SA, entreprise d'Assurances chargée de l'exécution du régime de pension sectoriel, dont le siège social est situé à 1210 Saint-Josse-ten-Noode, Boulevard du Roi Albert II, 19, agréée sous le code administratif 1644 pour

gérer des opérations d'assurance vie dans les branches 21 et 23 (arrêté royal du 23 octobre 2002).

Organisme de solidarité

La compagnie d'assurances qui répond aux critères énoncés à l'article 10, § 1er, 4° de la LPC et qui est désignée par l'organisateur pour l'exécution de l'engagement de solidarité.

Si l'organisme de solidarité n'est pas géré de façon paritaire, un comité de surveillance sera créé conformément à l'article 47, 2e alinéa de la LPC qui fixe sa composition et ses missions.

Organisateur

La personne morale, composée paritairement, désignée via une convention collective de travail par les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs d'une commission ou sous-commission paritaire, constituée en vertu du chapitre III de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, qui confie l'exécution du régime de pension sectoriel à Monument Assurance Belgium SA.

Prestations acquises

Les prestations auxquelles l'affilié peut prétendre, conformément au règlement de pension, si, au moment de sa sortie, il laisse les réserves acquises chez Monument Assurance Belgium SA.

Prime

La rémunération que Monument Assurance Belgium SA demande en contrepartie de ses engagements.

Il faut distinguer les plans à primes uniques des plans à primes récurrentes.
Pour les plans à primes uniques, les règles tarifaires sont celles en vigueur au moment du versement desdites primes. Si les règles tarifaires font l'objet d'une modification, les règles modifiées seront applicables à chaque prime payée à partir de la modification.

Pour les plans à primes récurrentes, les règles tarifaires applicables au moment du versement desdites primes restent également d'application sur les primes futures à concurrence de la dernière prime versée avant la modification de ces règles.

Réduction d'un contrat

La diminution de la valeur actuelle des prestations assurées consécutive à la cessation de paiement des primes.

Règlement

Le règlement de pension où sont stipulés les droits et obligations de l'organisateur, de l'entreprise, des affiliés et des bénéficiaires, ainsi que les conditions d'affiliation et les règles relatives à l'exécution du régime de pension sectoriel.

Les conditions particulières prévalent sur les conditions générales dans la mesure où elles y dérogent.

Les conditions particulières ne peuvent toutefois pas déroger aux dispositions des conditions générales qui reprennent des principes imposés par la loi. Si une disposition des conditions particulières devait être contraire à la loi, c'est la disposition correspondante des conditions générales qui prime.

Réserves acquises

Les réserves auxquelles l'affilié a droit à un moment déterminé, conformément au règlement de pension.

Réserves mathématiques

Les réserves mathématiques correspondent à la valeur actuelle des prestations futures moins la valeur actuelle des primes futures.

Sortie

1) Soit l'expiration du contrat de travail autrement que par le décès ou la mise à la retraite. N'est toutefois pas considérée comme une sortie, l'expiration du contrat de travail, autrement que par le décès ou la mise à la retraite, suivie par la conclusion d'un contrat de travail avec un autre employeur qui tombe sous le champ d'application du même régime sectoriel de pension ;

2) Soit la fin de l'affiliation en raison du fait que le travailleur ne remplit plus les conditions d'affiliation du régime de pension, sans que cela ne coïncide avec l'expiration du contrat de travail, autrement que par le décès ou la mise à la retraite ;

3) Soit la fin de l'affiliation en raison du fait que l'employeur ou, en cas de transfert de contrat de travail, le nouvel employeur, ne relève plus du champ d'application de la convention collective de travail par laquelle le régime de pension est instauré.

BCSS

La Banque Carrefour de la Sécurité Sociale, organisme public de sécurité sociale, institué par la loi du 15 janvier 1990 relative à l'institution et à l'organisation d'une Banque Carrefour de la Sécurité Sociale.

Loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires (en abrégé "LPC")

La loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale.

Méthode horizontale

Méthode fixée par l'article 24, § 4 de la LPC, dans le cadre de laquelle, en cas de modification de la garantie de rendement minimum en vertu de l'article 24, § 3 de la LPC, l'ancien taux s'applique jusqu'au premier des événements visés à l'article 24, § 1er et § 2, alinéa 1er de la LPC sur les contributions dues sur la base du règlement de pension avant la modification et le nouveau taux s'applique jusqu'au premier des événements précités sur les contributions dues sur la base du règlement à partir de la modification.

Méthode verticale

Méthode fixée à l'article 24, § 4 de la LPC dans le cadre de laquelle, en cas de modification de la garantie de rendement minimum en vertu de l'article 24, § 3 de la LPC, l'ancien taux s'applique jusqu'au moment de sa modification sur les contributions dues sur la base du règlement de pension avant la modification et le nouveau taux s'applique sur les contributions dues sur la base du règlement à partir de la modification et sur le montant résultant de la capitalisation à l'ancien taux des contributions dues sur la base du règlement jusqu'à la modification.

Mise à la retraite

La prise de cours effective de la pension de retraite dans le régime des travailleurs salariés.

2 Entrée en vigueur de l'assurance groupe et du contrat individuel de l'affilié

2.1 Entrée en vigueur de l'assurance groupe

L'assurance groupe prend cours à la date prévue dans la convention entre l'organisateur et Monument Assurance Belgium SA, pour autant que la convention et le règlement aient été signés par les deux parties.

L'organisateur peut résilier la convention par lettre recommandée ou par simple lettre avec accusé de réception, dans un délai de 30 jours suivant la signature de la convention. Dans cette hypothèse, Monument Assurance Belgium SA rembourse les primes versées, après déduction des primes qui ont été nécessaires à la couverture du risque de décès des affiliés pendant la période déjà écoulée.

2.2 Entrée en vigueur du contrat individuel de l'affilié

Le contrat individuel de l'affilié prend cours après l'entrée en vigueur de l'assurance groupe, à partir du moment où les conditions d'affiliation établies dans

le règlement sont remplies et où Monument Assurance Belgium SA a reçu toutes les informations nécessaires à la couverture des risques de l'assurance.

Par affilié, un seul contrat individuel par période d'affiliation est souscrit en exécution du régime de pension sectoriel, durant toute sa carrière, à moins :

- qu'il ne soit simultanément au service de plusieurs entreprises qui font exécuter le régime de pension géré par Monument Assurance Belgium SA ;
- qu'il n'ait transféré une réserve comme le prévoit l'article 12.

3 Incontestabilité de l'assurance groupe et du contrat individuel

Monument Assurance Belgium SA couvre l'affilié sur la base des données qui ont été transmises par l'organisateur, l'entreprise ou l'affilié lui-même, lesquels sont responsables de la précision des renseignements.

A dater de l'entrée en vigueur du contrat individuel, celui-ci est incontestable, sauf si l'organisateur, l'entreprise ou l'affilié ont volontairement caché des informations ou ont volontairement transmis des informations incorrectes. Dans cette hypothèse, Monument Assurance Belgium SA se réserve le droit d'annuler le contrat et de conserver les primes qui ont été payées jusqu'au moment où elle a eu connaissance que les données ont été volontairement cachées ou transmises de manière erronée.

Lorsque la date de naissance et/ou le sexe ont été communiqués de manière incorrecte, les prestations peuvent être adaptées pour tenir compte de l'âge et/ou du sexe qui auraient dû être pris en considération.

4 Etendue de l'assurance groupe et formalités médicales

4.1 Etendue territoriale

L'assurance groupe est applicable dans le monde entier.

4.2 Formalités médicales

Aucune formalité médicale n'est requise.

4.3 Risques exclus

Les prestations en cas de décès avant l'âge terme ne sont pas couvertes en cas de suicide de l'affilié survenu moins d'un an après l'entrée en vigueur du contrat individuel de l'affilié.

En pareille hypothèse, il sera versé au(x) bénéficiaire(s), non pas le capital assuré mais la réserve mathématique, éventuellement limitée au capital assuré avant l'âge terme.

Sauf dans les cas autorisés par la loi, si le décès de l'affilié est provoqué volontairement par un bénéficiaire, ou avec sa participation, le capital en cas de

décès avant l'âge terme est versé à un autre bénéficiaire selon l'ordre prévu à l'article 6.

5 Tarifs et garantie de rendement minimum

5.1 Tarifs de Monument Assurance Belgium SA

Monument Assurance Belgium SA applique à tous ses affiliés, y compris les dormants, les tarifs qui sont soumis à sa fonction actuarielle et qui sont communiqués aux autorités de contrôle.

En cas de modification des tarifs, toute nouvelle affiliation, toute modification des valeurs assurées, toute adaptation des capitaux ou rentes et toute nouvelle rente constituée seront calculées au moyen du nouveau tarif.

La garantie donnée par Monument Assurance Belgium SA est limitée à celle qui résulte de l'application de ses tarifs.

5.2 Garantie de rendement minimum à charge de l'organisateur

Pour les régimes de pension qui sont instaurés à partir du 1er janvier 2016, les conditions particulières du règlement précisent si c'est la méthode horizontale ou la méthode verticale qui est appliquée dans le cadre de la garantie de rendement minimum dont question l'article 24 de la LPC. A défaut la méthode horizontale s'applique si Monument Assurance Belgium SA ou plusieurs organismes de pension garantissent un résultat déterminé en fonction des contributions versées. Dans tous les autres cas, la méthode verticale s'applique.

Pour les régimes de pension instaurés avant le 1er janvier 2016, la méthode horizontale s'applique si Monument Assurance Belgium SA ou plusieurs organismes de pension garantissent un résultat déterminé en fonction des contributions versées. Dans tous les autres cas, la méthode verticale s'applique.

La méthode applicable ne peut être modifiée que dans les cas prévus à l'article 24, § 4 de la LPC.

La garantie de rendement minimum doit être calculée au moment de la sortie de l'affilié, de sa mise à la retraite ou lorsque les prestations en cas de vie sont dues conformément aux dispositions transitoires et dérogatoires de la LPC ou en cas d'abrogation du régime de pension.

6 Bénéficiaires de l'assurance groupe

6.1 Le bénéficiaire de la prestation assurée en cas de vie

La prestation en cas de vie est versée à l'affilié s'il est en vie au moment où la loi et le règlement autorisent la liquidation de cette prestation.

Lors de la mise à la retraite, Monument Assurance Belgium SA informe l'affilié sur la prestation qui est due, sur les options de paiement possibles, en ce compris, le cas échéant, sur le droit de transformer en rente, et sur les données nécessaires au paiement.

6.2 Le bénéficiaire de la prestation assurée en cas de décès avant l'âge terme

Sans préjudice des dispositions particulières du règlement, lorsque l'affilié décède avant l'âge terme, la prestation décès est versée, par ordre de priorité, au(x) bénéficiaire(s) suivant(s) :

1. Le conjoint de l'affilié, non séparé de corps ou de fait ni en instance de séparation ou de divorce, ou le cohabitant légal de l'affilié au sens des articles 1475 à 1479 du Code Civil ;
2. A défaut, les enfants de l'affilié, légitimes, adoptés ou naturels reconnus ou, par représentation, leurs descendants ;
3. A défaut, la (les) personne(s) désignée(s) par écrit par l'affilié ;
4. A défaut, les parents de l'affilié; en cas de décès antérieur d'un des parents, le capital revient au survivant ;
5. A défaut, les frères et sœurs de l'affilié ou, par représentation, leurs enfants. Le partage s'opère entre les frères et sœurs par égales portions, s'ils ont tous les mêmes père et mère; s'ils ont des père et mère différents, la division se fait par moitié entre les deux lignes paternelle et maternelle du défunt; les germains prennent part dans les deux lignes, et les utérins et consanguins chacun dans leur ligne seulement; s'il n'y a de frères et sœurs que d'un côté, ils se partagent la totalité ;
6. A défaut, le fonds de financement.

Pour l'application du présent article, les conjoints sont séparés de fait lorsqu'il ressort des registres de la population qu'ils n'ont pas la même résidence.

Sans porter préjudice aux dispositions légales, l'ordre décrit ci-avant pourra être modifié par l'affilié, au moyen d'un avenant écrit, daté et signé par l'affilié et Monument Assurance Belgium SA.

Le respect des limites légales précitées n'est pas contrôlé par Monument Assurance Belgium SA. Toutes les conséquences du non-respect de ces limites seront supportées par l'affilié et son patrimoine.

S'il y a plusieurs bénéficiaires, la prestation décès sera répartie entre eux par parts égales, à moins que le document de désignation bénéficiaire n'en précise les parts respectives.

Par "prestation décès", on entend : le capital décès ou, en cas de rente de survie, le capital constitutif de cette rente.

En cas de décès de l'affilié et d'un bénéficiaire, sans qu'il soit possible de déterminer l'ordre des décès, la prestation décès sera attribuée au(x) bénéficiaire(s) subsidiaire(s).

En cas d'acceptation bénéficiaire, les droits qui découlent de l'assurance groupe envers l'affilié ne peuvent être exercés qu'avec l'accord du bénéficiaire acceptant. Une telle acceptation ne peut être supprimée qu'avec l'accord du bénéficiaire qui a accepté. L'acceptation ou la suppression sont constatées dans un avenant daté et signé par l'affilié, le bénéficiaire concerné et Monument Assurance Belgium SA.

L'organisateur accepte toute demande de modification de l'ordre des bénéficiaires, introduite par l'affilié, ainsi que toute demande d'acceptation ou de suppression.

Lorsqu'une prestation en cas de décès est due, Monument Assurance Belgium SA informe les bénéficiaires sur la prestation qui est due, sur les options de paiement possibles, en ce compris, le cas échéant, le droit de transformer en rente, et sur les données nécessaires au paiement.

7 Prorogation de l'âge terme

L'affilié bénéficie du régime de pension aussi longtemps qu'il est en service auprès de l'entreprise et répond aux conditions d'affiliation, même lorsqu'il atteint l'âge terme. Dans ce cas, l'âge terme est prorogé conformément aux conditions particulières et ce au tarif en vigueur à ce moment.

L'âge terme est également prorogé de la même manière pour les affiliés qui, suite à leur sortie, ont laissé leurs réserves acquises dans le régime de pension de l'entreprise auprès de Monument Assurance Belgium SA et qui atteignent l'âge terme avant de percevoir la prestation en cas de vie dans les conditions fixées par la LPC et le règlement.

L'âge terme est également prorogé pour les affiliés qui, suite à leur sortie, ont transféré leurs réserves acquises dans une structure d'accueil auprès de Monument Assurance Belgium SA et qui atteignent l'âge terme avant de percevoir la prestation en cas de vie dans les conditions fixées par la LPC et le règlement. La prorogation se fera au tarif en vigueur à ce moment, en capitalisation pure.

8 Liquidation des prestations

8.1 Liquidation des prestations lors de la mise à la retraite de l'affilié

Les prestations en cas de vie sont liquidées à l'affilié lors de sa mise à la retraite. Ces prestations sont calculées à la date de mise à la retraite de l'affilié et payées au plus tard dans les trente jours qui suivent la communication par l'affilié à Monument Assurance Belgium SA des données nécessaires au paiement. La liquidation ne peut en tout état de cause intervenir avant la mise à la retraite.

8.2 Liquidation des prestations en cas de vie lorsque la mise à la retraite est postposée

Par dérogation à l'article 8.1, lorsque la mise à la retraite est postérieure à la date à laquelle l'affilié répond aux conditions pour obtenir sa pension de retraite (de manière anticipée ou non), les prestations en cas de vie peuvent, à la demande de l'affilié, être liquidées à partir de cette date pour autant que les conditions particulières le permettent. L'affilié ne peut demander qu'un seul rachat.

A cette fin, l'affilié doit adresser une demande écrite à Monument Assurance Belgium SA.

Les prestations en cas de vie sont calculées à la date à laquelle la liquidation intervient. Cette opération donnera lieu à la détermination des prestations restantes en cas de vie et en cas de décès en application de la formule de l'engagement de pension. Le solde éventuel des prestations est liquidé lors de la mise à la retraite de l'affilié, conformément à l'article 8.1.

8.3 Liquidation des prestations en cas de vie dans les autres cas autorisés par la LPC

En ce qui concerne les régimes de pension en vigueur avant le 1er janvier 2016, les prestations en cas de vie peuvent être liquidées à partir de l'âge fixé par les articles 63/2 et 63/3 de la LPC lorsque les conditions prévues par ces articles sont remplies. Il y a lieu à ce sujet de se référer aux conditions particulières en vigueur avant le 1er janvier 2016.

L'affilié ne peut demander qu'un seul rachat.

Lorsqu'une telle liquidation est possible, l'affilié doit adresser une demande écrite à Monument Assurance Belgium SA.

Les prestations en cas de vie sont calculées à la date à laquelle la liquidation intervient. Le solde éventuel des prestations est liquidé lors de la mise à la retraite de l'affilié, conformément à l'article 8.1.

8.4 Liquidation en cas de décès

La prestation en cas de décès est versée au(x) bénéficiaire(s), conformément à l'article 6.2 des conditions générales.

La prestation décès n'est pas due lorsque l'affilié est décédé après la mise à la retraite, sauf si le contrat a été liquidé sous forme de rente et qu'une réversion de la rente a été demandée en application de l'article 8.5.

La prestation décès est calculée à la date du décès.

8.5 Transformation du capital en rente en exécution de l'article 28 de la LPC

Sans préjudice des conditions particulières, l'affilié ou le(s) bénéficiaire(s) est (sont) supposé(s) opter pour la liquidation des prestations assurées sous forme de capital.

Le(s) bénéficiaire(s) peut(peuvent) demander que le capital qui lui(leur) est dévolu soit transformé en rente viagère à condition toutefois que le montant annuel de la rente soit, dès le départ, égal ou supérieur à 500 EUR. Ce montant de 500 EUR est indexé suivant les dispositions de la loi du 2 août 1971 organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation des traitements, salaires, pensions, allocations et subventions à charge du trésor public, de certaines prestations sociales, des limites de la rémunération à prendre en considération pour le calcul de certaines cotisations de sécurité sociale des travailleurs, ainsi que des obligations imposées en matière sociale aux travailleurs indépendants.

Le choix d'une liquidation en rente viagère doit être communiqué par l'affilié à Monument Assurance Belgium SA, par écrit daté et signé par ce dernier, au plus tard un mois avant la date de prise de cours de la liquidation.

Sans préjudice des conditions particulières du règlement de pension, il s'agit d'une rente viagère payée uniquement au bénéficiaire, ou d'une rente viagère qui, en cas de décès du bénéficiaire, est réversible à raison de 80 % maximum en faveur du conjoint survivant ou du cohabitant légal. La rente est indexée au taux de 2 % l'an maximum. Lors de la conversion en rente, Monument Assurance Belgium SA appliquera les tarifs en vigueur à ce moment, en tenant compte de l'âge du bénéficiaire, de l'éventuel pourcentage de réversibilité et de l'indexation.

Le bénéficiaire peut choisir d'autres paramètres de réversion et d'indexation.

Les rentes sont payables par fractions mensuelles, à la fin de chaque mois, jusques et y compris la dernière échéance précédant le décès du bénéficiaire.

Si la rente garantie par le tarif de Monument Assurance Belgium SA est inférieure à la rente minimum prévue à l'article 28 de la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et à l'article 19 de l'arrêté royal du 14 novembre 2003 exécutant la loi précitée, cette rente minimum est payée moyennant le versement d'une prime complémentaire par l'organisateur.

9 Formalités à accomplir lors de la liquidation des contrats

A la liquidation des contrats ainsi qu'en cas de rachat, les documents suivants seront remis à Monument Assurance Belgium SA :

En cas de vie de l'affilié :

- un formulaire de liquidation dont le modèle est établi par Monument Assurance Belgium SA, dûment complété et signé par l'affilié ou son représentant légal ;

- la preuve de la mise à la retraite dans le régime des travailleurs salariés ou, le cas échéant, la preuve que l'affilié répond aux conditions pour bénéficier de la pension de retraite (anticipée ou non) de travailleur salarié.

En cas de décès de l'affilié :

- un formulaire de liquidation dont le modèle est établi par Monument Assurance Belgium SA, dûment complété et signé par le(s) bénéficiaire(s) ou leur(s) représentant(s) légal (légaux) ;
- un extrait d'acte de décès de l'affilié ;
- à la demande de Monument Assurance Belgium SA, un acte de notoriété faisant apparaître la qualité du bénéficiaire, à moins que son nom soit indiqué sur le contrat individuel.

Dans tous les cas, le formulaire de liquidation vaut décharge pour la partie de capital revenant à chaque bénéficiaire.

Monument Assurance Belgium SA pourra exiger tout autre document lui permettant de vérifier l'identité du bénéficiaire.

10 Droits acquis de l'affilié sur les réserves

10.1 Réserves acquises

Les réserves acquises doivent à tout moment être au moins égales aux réserves acquises minimales. Ces dernières sont égales au montant figurant sur les comptes individuels de l'affilié.

Pour tous les travailleurs déjà en service au 1er janvier 2019, toute condition à l'acquisition des droits de pension est considérée comme automatiquement remplie.

Tous les travailleurs qui entrent en service à partir du 1er janvier 2019 acquièrent immédiatement des droits de pension.

10.2 Rachat

Aussi longtemps qu'il est au service de l'entreprise appartenant au secteur auquel s'applique le présent règlement, l'affilié ne peut obtenir la liquidation des réserves acquises, sauf dans les cas spécifiés dans les conditions particulières du règlement.

Au moment de la sortie de l'affilié, le droit au rachat est cédé à l'affilié.

En toute hypothèse, sans préjudice des dispositions transitoires prévues par la LPC, la liquidation ne peut être effectuée avant la mise à la retraite de l'affilié ou, si les conditions particulières du règlement le permettent, sur demande de l'affilié lorsque celui-ci satisfait aux conditions pour obtenir sa pension de retraite (anticipée ou non) de travailleur salarié.

Sauf lorsqu'un délai plus court est prévu dans les conditions particulières du règlement de pension, l'affilié doit, en cas de rachat avant la mise à la retraite, adresser une demande écrite, datée et signée à Monument Assurance Belgium SA au moins 90 jours avant l'âge choisi par lui (et à partir duquel le rachat est légalement autorisé).

10.3 Avances, mises en gage et affectation de la valeur de rachat à la reconstitution d'un prêt hypothécaire

Les avances sur contrat, la mise en gage et l'affectation de la valeur de rachat à la reconstitution d'un prêt hypothécaire de celui-ci ne sont pas autorisées.

11 La sortie de l'affilié

Lors de la sortie, l'affilié a le choix entre les possibilités suivantes :

a. soit laisser ses réserves acquises sans modification de l'engagement de pension auprès de Monument Assurance Belgium SA et recevoir un capital ou une rente au terme du contrat ou en cas de décès ;
b. soit laisser ses réserves acquises auprès de Monument Assurance Belgium SA sans autre modification de l'engagement de pension qu'une couverture décès correspondant au montant des réserves acquises. Dans ce cas, le contrat est converti dans une formule d'assurance de type « CDARR, Capital Différé avec Remboursement de la Réserve », qui prévoit en cas de décès avant la liquidation des prestations en cas de vie, le remboursement des réserves constituées calculées à la date du décès. Pour tenir compte de cette couverture décès, les réserves acquises sont dès lors calculées par la suite sur la base du taux technique mais sans tables de mortalité et les prestations acquises sont recalculées en fonction des réserves acquises. Les articles 5, 6.2., 8.4. et 9 ci-dessus s'appliquent à cette couverture décès ;
c. soit transférer la réserve acquise au sein d'une structure d'accueil spécialement constituée à cet effet auprès de Monument Assurance Belgium SA en vertu du présent règlement dont les dispositions lui sont applicables et demander l'affectation à une autre combinaison d'assurance :
    - une assurance de type mixte de capitaux 10/10, dans laquelle le capital vie à l'âge terme est égal au capital décès ;
    - une assurance de type mixte de capitaux 10/15, dans laquelle le capital vie à l'âge terme est égal à 1,5 fois le capital décès ;
    - une assurance de type mixte de capitaux 10/20, dans laquelle le capital vie à l'âge terme est égal à 2 fois le capital décès ;
    - une assurance de type "CDAR, Capital Différé Avec Remboursement des primes" qui prévoit, en cas de décès avant l'âge terme, le remboursement du montant de la réserve transférée, le solde étant utilisé pour la constitution d'un capital en cas de vie à l'âge terme ;

- une assurance de type "CDARR, Capital Différé Avec Remboursement de la Réserve" qui prévoit, en cas de décès avant l'âge terme, le remboursement de la réserve constituée, le solde étant utilisé pour la constitution d'un capital en cas de vie à l'âge terme.

d. soit transférer la réserve acquise auprès de l'organisme de pension de la nouvelle entreprise avec laquelle il a conclu un contrat de travail, s'il est affilié à l'engagement de pension de cette entreprise ;
e. soit transférer la réserve acquise auprès d'un autre organisme de pension qui répartit la totalité des bénéfices entre les affiliés proportionnellement à leurs réserves et limite les frais selon les règles déterminées par l'arrêté royal du 14 novembre 2003 concernant l'octroi d'avantages extra-légaux aux travailleurs salariés et aux dirigeants d'entreprises.

Les possibilités précitées sont proposées, quel que soit le montant des réserves acquises.

Si l'affilié ne fait aucun choix explicite dans le délai de trente jours, l'affilié est présumé avoir opté pour le maintien de ses réserves auprès de Monument Assurance Belgium SA sans modification de l'engagement de pension (cf. point a. supra).

Après l'expiration du délai de trente jours, l'affilié peut :

- dans les 11 mois qui suivent, opter pour la possibilité visée au point b. de l'article ci-dessus. Dans ce cas, il doit envoyer une demande par écrit daté et signé à Monument Assurance Belgium SA ;
- à tout moment, demander le transfert des réserves acquises, telles que légalement définies et calculées, vers la structure d'accueil ou vers un organisme de pension tel que mentionné aux points c., d. et e. de l'article ci-dessus.

Lorsqu'au moment de la sortie, l'affilié cesse de bénéficier de la couverture décès prévue dans les conditions particulières, l'affilié bénéficie d'une couverture décès minimum égale aux réserves mathématiques calculées à la date de sortie, et ce jusqu'au premier des événements suivants :

- la date du choix de l'affilié quant à l'affectation de ses réserves acquises, comme prévu à l'article ci-dessus ;
- 90 jours après la date de sortie.

Les articles 5, 6.2., 8.4. et 9 s'appliquent à cette couverture en cas de décès.

12 Transfert de réserves d'un autre organisme de pension

Sans préjudice des dispositions applicables à l'article qui précède, l'affilié peut, en tout temps, transférer, au sein d'une structure d'accueil auprès de Monument

Assurance Belgium SA, la réserve acquise constituée auprès d'un organisme de pension dans le cadre d'une activité professionnelle antérieure. Les tarifs qui sont d'application pour cette structure d'accueil sont les tarifs de Monument Assurance Belgium SA au moment du transfert.

Cette réserve sera, au choix de l'intéressé, affectée à l'une des combinaisons d'assurance suivantes :

- une assurance de type mixte de capitaux 10/10, dans laquelle le capital vie à l'âge terme est égal au capital décès ;
- une assurance de type mixte de capitaux 10/15, dans laquelle le capital vie à l'âge terme est égal à 1,5 fois le capital décès ;
- une assurance de type mixte de capitaux 10/20, dans laquelle le capital vie à l'âge terme est égal à 2 fois le capital décès ;
- une assurance « Capital Différé Avec Remboursement des primes » (CDAR) ou « Capital Différé Avec Remboursement de la Réserve en cas de décès avant l'âge terme » (CDARR) qui prévoit le remboursement de la réserve constituée en cas de décès avant l'âge terme, le solde étant utilisé pour la constitution d'un capital en cas de vie à l'âge terme.

13 Obligations des parties concernées

13.1 Obligations de l'entreprise

Lors de chaque affiliation, l'entreprise transmettra à Monument Assurance Belgium SA les renseignements suivant :

- nom, prénom, date de naissance, état civil, adresse de l'affilié ;
- la date d'entrée en service ;
- le numéro de registre national ;
- la rémunération annuelle de référence ;
- le choix de la couverture décès, si cette possibilité existe ;
- éventuellement, la désignation du bénéficiaire en cas de décès, en conformité avec le règlement de pension.

Monument Assurance Belgium SA couvrira le nouvel affilié sur la base de ces renseignements.

Chaque année, l'entreprise communiquera à Monument Assurance Belgium SA tous les renseignements nécessaires à l'adaptation des contrats.

Toute modification de la situation d'un affilié pouvant avoir une incidence sur la détermination des prestations et primes d'assurance sera communiquée sans délai par l'entreprise à Monument Assurance Belgium SA, en vue d'une adaptation des contrats. En l'absence d'une telle communication, l'affilié restera couvert sur la base de la situation en vigueur lors de la précédente adaptation de son contrat.

L'entreprise est responsable des conséquences qui résultent de la transmission à Monument Assurance Belgium SA de renseignements imprécis, incomplets, inexacts ou tardifs.

Lorsque l'entreprise change d'adresse, elle doit en informer Monument Assurance Belgium SA par écrit dans les meilleurs délais. Aussi longtemps que la nouvelle adresse n'est pas communiquée, Monument Assurance Belgium SA ne tiendra compte que de l'ancienne adresse.

Les primes d'assurance sont versées par l'entreprise aux échéances et selon les modalités prévues dans les conditions particulières du règlement.

13.2 Obligations de l'affilié

A l'occasion de son affiliation, l'affilié se soumet aux dispositions des conditions particulières et générales du régime de pension sectoriel.

13.3 Obligations de Monument Assurance Belgium SA

Chaque année, Monument Assurance Belgium SA établit pour chaque affilié qui n'est pas sorti une fiche de pension reprenant les informations définies par l'article 26, § 1er et § 4 de la LPC.

Chaque année et conformément à la LPC, Monument Assurance Belgium SA met à la disposition des entreprises, via l'organisateur, un rapport sur la gestion de l'engagement de pension que les entreprises transmettent aux affiliés sur simple demande.

Monument Assurance Belgium SA exécute par ailleurs toutes les obligations d'informations prévues par la LPC.

13.4 Obligations de l'organisateur

Sauf dispositions contraires prévues dans les conditions particulières, l'organisateur s'engage à communiquer le texte des règlements à l'affilié sur simple demande.

L'organisateur peut faire exécuter certaines de ses obligations par Monument Assurance Belgium SA. Dans ce cas, une convention sera établie entre l'organisateur et Monument Assurance Belgium SA.

L'organisateur s'engage à informer sans délai Monument Assurance Belgium SA de toute nouvelle convention collective de travail pouvant avoir une incidence directe ou indirecte sur le régime de pension sectoriel.

13.5 Echange d'informations

Toute communication et transmission d'informations à Monument Assurance Belgium SA n'a de valeur que si elle est effectuée par écrit ou par courrier électronique.

14 Dispositions fiscales

14.1 Législation applicable

Lorsque l'entreprise est établie en Belgique et que l'affilié et le bénéficiaire ont leur domicile et/ou leur lieu de travail en Belgique, la législation fiscale belge est applicable tant sur les primes que sur les prestations. Si tel n'est pas le cas, des charges fiscales ou sociales pourraient être dues en vertu d'une législation étrangère, et ce en exécution des conventions internationales applicables en la matière.

14.2 Avantage fiscal

Sur la base de la législation fiscale belge en vigueur à la date de prise de cours de l'assurance de groupe, les primes patronales constituent des frais professionnels déductibles et les primes personnelles donnent lieu à une réduction d'impôt, dans les limites et aux conditions fixées par la loi.

Le montant exprimé en rente annuelle :

- des prestations à l'occasion de la retraite, assurées par le présent règlement, répartitions bénéficiaires comprises ;
- des prestations de retraite légale ;
- des autres prestations extra-légales de même nature auxquelles l'affilié a droit, à l'exception de celles faisant l'objet d'un contrat d'assurance vie individuelle souscrit à titre personnel,

ne peut dépasser 80 % de la dernière rémunération brute annuelle normale en tenant compte d'une durée normale d'activité professionnelle.

14.3 Charges fiscales

Tous impôts et taxes applicables actuellement ou à l'avenir sur les contrats ainsi que sur les sommes qui sont dues en exécution de ces contrats peuvent être mis à charge de l'organisateur, de l'entreprise, de l'affilié ou du bénéficiaire par Monument Assurance Belgium SA.

15 Protection de la vie privée

Monument Assurance Belgium SA en tant que responsable de traitement, s'engage à protéger et à traiter les données à caractère personnel qui lui sont confiées avec soin, en toute transparence, dans le respect de la législation en la matière et conformément à la déclaration en matière de protection des données à caractère personnel (disponible sous le lien https://belgium.monumentregroup.com/assets/278a0057-cce8-4888-a78e-cb76f3c64807/privacy-notice-policyholders-french.pdf

Le délégué à la protection des données ou Data Protection Officer (DPO) se tient à disposition des personnes intéressées pour toute question relative à la protection des données à caractère personnel, afin de leur permettre d'exercer leurs droits ou si elles le souhaitent, de recevoir une copie de la déclaration en matière de protection des données à caractère personnel.

Data Protection Officer
Monument Assurance Belgium SA
Adresse postale : Place Saint-Jacques 11/101
4000 Liège

dataprotection@monumentassurance.com

Toute plainte en matière de protection de la vie privée peut être introduite auprès de l'Autorité de Protection des Données dont les coordonnées sont les suivantes :

Autorité de Protection des Données
Rue de la Presse 35
1000 Bruxelles

Tél. : +32 (0)2 274 48 00

16 Résiliation de la convention

La convention par laquelle la gestion du régime de pension sectoriel est confiée à Monument Assurance Belgium SA peut être résiliée en cas de non-paiement des primes, en cas de commun accord entre l'organisateur et Monument Assurance Belgium SA ou sur décision de l'une des parties. La résiliation doit être effectuée par lettre recommandée ou par remise d'une simple lettre contre accusé de réception de la part de la partie à laquelle est notifiée la décision de résiliation.

Il sera mis fin au paiement des primes et les prestations seront réduites en conséquence. Les droits des affiliés seront calculés comme en cas de fin du contrat de travail de l'affilié.

Monument Assurance Belgium SA avertira par écrit les affiliés de la résiliation de la convention et de ses conséquences.

17 Modification de l'engagement de pension

Moyennant le respect des procédures d'information prévues par la LPC, l'organisateur peut modifier le règlement, diminuer, interrompre ou suspendre les primes.

Toute modification à ce règlement fera l'objet d'une convention collective de travail.

Des modifications à la cct sectorielle sont possibles avec un effet rétroactif de maximum 1 an et ne peuvent avoir pour conséquence un retour de tout ou partie

des primes versées chez l'entreprise ou l'organisateur ni de diminuer la réserve acquise prévue pour chaque affilié au moment de la modification.

En cas de modification de l'engagement de pension due à un changement de règles d'actualisation, les réserves acquises relatives aux années de service antérieures à cette modification seront au minimum égales à celles calculées au moyen des règles d'actualisation avant cette modification.

La modification de l'engagement de pension sera constatée dans un règlement annexé à la convention collective de travail et qui entrera en vigueur à la date de signature de cette convention collective de travail.

18 Transfert de l'engagement de pension

Les réserves mathématiques peuvent être transférées vers un autre organisme de pension qui exécutera le régime de pension sectoriel.

Le fonds de financement sera transféré en même temps que les réserves, à moins que l'organisateur ne décide d'affecter les avoirs du fonds sur les contrats des affiliés. Ces avoirs seront, dans cette dernière hypothèse, répartis en proportion des réserves individuelles des affiliés.

Aucun prélèvement n'est effectué sur les réserves acquises à transférer, en ce compris les répartitions bénéficiaires acquises. Seul un délai d'attente est prévu entre la demande de transfert des réserves et le transfert effectif. Ce délai est fixé comme suit :

- 0 mois pour un montant jusque € 1,5 million ;
- 3 mois pour la partie se situant entre € 1,5 million et € 2,5 millions ;
- 6 mois pour la partie se situant entre € 2,5 millions et € 6 millions ;
- 9 mois pour la partie se situant entre € 6 millions et € 12 millions.

Si le montant des réserves à transférer dépasse € 12 millions, un accord interviendra entre l'organisateur et Monument Assurance Belgium SA au sujet des modalités de transfert. Une indemnité de départ et de liquidation pourra être mise à charge de l'organisateur. Cette indemnité tiendra compte de la répartition des valeurs représentatives des réserves mathématiques et, par catégorie de valeurs de la différence entre le rendement du marché au moment du transfert et le rendement de ces actifs compte tenu de leur durée d'investissement ainsi que des coûts liés au transfert.

Ces montants sont liés à l'indice santé. Ils sont adaptés annuellement au 1er janvier à l'indice en vigueur au mois de décembre précédent par rapport à l'indice en vigueur en décembre 2000.

Le transfert effectif sera préalablement soumis à l'accord des autorités de contrôle, qui pourront s'y opposer si l'équilibre financier de Monument Assurance Belgium SA est menacé.

19 Versement des primes et conséquences du non-paiement des primes

Les primes peuvent être reçues par l'organisme de pension de deux manières différentes :

- soit via l'organisateur ;
- soit directement auprès des entreprises affiliées au plan de pension sectoriel.

Le mode de perception des primes est décrit dans les conditions particulières du règlement qui exécute l'engagement de pension.

Si l'organisateur (ou l'entreprise dans le cas d'une perception directe) omet de verser les primes dont il est redevable sur la base du règlement, l'organisme de pension informe chaque affilié du non-paiement au plus tard 3 mois après l'échéance.

Après ce délai de 3 mois et si les primes restent impayées, l'organisme de pension procédera à la réduction des contrats individuels.

20 Fonds de financement

Dans le cadre du régime de pension sectoriel, il est créé un fonds de financement.

20.1 Alimentation du fonds de financement

Le fonds peut être financé par :

- les primes perçues par l'organisateur, par son mandataire ou par Monument Assurance Belgium SA ;
- les capitaux décès non dévolus ;
- les éventuels versements de l'organisateur ou des entreprises dans le but de financer des charges futures attendues, sur la base d'un plan de financement ;
- le taux d'intérêt technique et la répartition bénéficiaire que Monument Assurance Belgium SA attribue.

20.2 Destination du fonds de financement

Le fonds de financement peut être utilisé :

- pour financer les prestations en exécution du règlement ;
- pour financer un complément de prestations ;
- pour payer les arriérés de primes patronales ;
- pour augmenter les rentes en cours de paiement.

20.3 Propriété et gestion du fonds de financement

Le fonds sert exclusivement au financement du régime de pension sectoriel et son avoir ne peut jamais, même partiellement, être remboursé à l'organisateur ou à l'entreprise.

Le fonds est détenu et géré par Monument Assurance Belgium SA et bénéficie d'un rendement global (prorata temporis) identique à celui accordé aux réserves mathématiques.

20.4 Liquidation du fonds de financement

S'il est mis fin à l'assurance groupe, le fonds de financement est réparti dans le respect des dispositions de l'arrêté royal du 14 novembre 2003 portant exécution de la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires.

21 Arrêté royal du 26 novembre 2021

Les dispositions prévues dans l'arrêté royal du 26 novembre 2021 retirant à Integrale SA l'agrément pour exercer les activités d'assurance visées à l'arrêté royal du 14 novembre 2003 concernant l'octroi d'avantages extralégaux aux travailleurs visés par l'arrêté royal n° 50 du 24 octobre 1967 relatif à la pension de retraite et de survie des travailleurs salariés et aux personnes visées à l'article 32, alinéa 1er, 1° et 2° du Code des Impôts sur les Revenus 1992, occupés en dehors d'un contrat de travail sont applicables dans le cadre des présentes conditions générales, à compter du 27 novembre 2021.

22 Répartition du résultat

A moins que les conditions particulières n'en disposent autrement, les contrats participent aux résultats en conformité avec les dispositions de l'arrêté royal du 26 novembre 2021 précité.

22.1 Prestation en cas de vie

Chaque année, au 1er juillet, Monument Assurance Belgium SA procède, entre les affiliés et les rentiers, à la répartition de la provision pour participation aux bénéfices et ristournes.

Il est attribué à chacun des affiliés et des rentiers une part de cette provision proportionnelle au montant de la réserve mathématique constituée sur son contrat par rapport au montant total des réserves mathématiques.

22.2 Prestation en cas de décès

Chaque année, Monument Assurance Belgium SA arrête, en fonction du résultat, le pourcentage selon lequel les prestations prévues en cas de décès seront augmentées.

22.3 Conditions d'octroi

Dans tous les cas, l'octroi d'une participation aux bénéfices est conditionnel : il dépend en effet de la réalisation éventuelle de bénéfices par Monument Assurance Belgium SA et ensuite de l'approbation de cet octroi par l'assemblée générale et par la Banque Nationale de Belgique.

23 Dispositions diverses

23.1 Litiges et droit applicable

Le règlement de l'assurance de groupe et les contrats qui y sont liés sont régis par le droit belge.

Les contestations entre parties relatives à l'exécution du présent règlement relèvent de la compétence des tribunaux belges.

La nullité éventuelle d'une disposition du règlement d'assurance de groupe et/ou des contrats qui y sont liés n'entraîne pas la nullité de leurs autres dispositions.

23.2 Plaintes

Pour toute question, l'organisateur, l'entreprise, l'affilié et/ou le(s) bénéficiaire(s) peuvent, en première instance, s'adresser à la personne de contact habituelle dans le cadre de la gestion administrative de son dossier.

Sans préjudice des actions en justice, toutes les plaintes concernant ce produit peuvent être transmises par écrit au service "Solutions" de Monument Assurance Belgium SA.

Monument Assurance Belgium SA - Service Solutions - Gestion des plaintes
Fax : +32 4 232 44 51
E-mail : solutions@monumentassurance.com
Par lettre : Monument Assurance Belgium SA,
Adresse postale : Boulevard Albert II 19, 1210 Bruxelles
Si la solution proposée par Monument Assurance Belgium SA ne donne pas satisfaction, l'organisateur, l'entreprise, l'affilié et/ou le(s) bénéficiaire(s) peut(peuvent) soumettre sa/leur plainte à l'Ombudsman des Assurances (info@ombudsman.as), Square de Meeûs 35 à B-1000 Bruxelles, www.ombudsman.as.

Les procédures visées à l'article 276 de la loi du 4 avril 2014 relative aux assurances permettant d'introduire une réclamation à l'encontre des entreprises d'assurance et les procédures extra-judiciaires de réclamation et de recours visées dans le Livre XVI du Code de droit économique peuvent également être introduites par le preneur d'assurance et les autres intéressés.

IV. Droits collectifs

1. Délégation syndicale

CCT du 6 février 1996 (41196) (A.R. 05/09/2001 - M.B. 07/12/2001) concernant le statut de la délégation syndicale du personnel "employés", modifié par les CCT du 15 mai 1997 et du 24 septembre 2007 - Entrée en vigueur en 2001 pour une durée indéterminée

Dispositions générales
Rôle des délégations syndicales
Statut des délégués syndicaux
Dispositions particulières

Dispositions générales

Article 1er.

Les associations professionnelles signataires recommanderont à leurs membres d'appliquer et de respecter toutes les stipulations tant de l'accord national précité que du présent accord particulier.

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

Article 2.

Les chefs d'entreprise appartenant aux associations professionnelles d'employeurs signataires reconnaissent que leur personnel syndiqué "employés" est représenté auprès d'eux par une délégation syndicale dont les membres sont désignés ou élus parmi et par le personnel syndiqué de leur entreprise.

Aux termes de la présente convention, on entend par "employés syndiqués" ceux qui sont affiliés à une des organisations représentées à la Commission paritaire pour employés des fabrications métalliques et sont visés par la convention collective de travail conclue entre les organisations signataires (barèmes et classification des employés).

Les chefs d'entreprise s'engagent à recevoir lesdites délégations et à ne pas entraver le bon fonctionnement de celles-ci dans leur entreprise.

Article 3.

Les chefs d'entreprise appartenant aux associations professionnelles d'employeurs signataires s'engagent à n'exercer aucune pression sur le personnel pour l'empêcher

de se syndiquer et à ne pas consentir aux employés non syndiqués d'autres avantages qu'aux employés syndiqués.

Les organisations professionnelles d'employés signataires ainsi que les délégués syndicaux du personnel s'engagent à respecter la liberté d'association notamment en excluant de leur propagande syndicale les méthodes qui ne seraient pas conformes à l'esprit de l'accord national précité et de la présente convention.

Article 4.

Les délégués syndicaux du personnel "employés" doivent, en toutes circonstances :

a) faire montre d'un esprit de justice, d'équité et de conciliation ;
b) éviter personnellement, et veiller à ce que leurs collègues évitent, tout manquement au respect de la législation sociale, des règlements intérieurs de l'entreprise et des conventions collectives de travail ainsi qu'à la discipline du travail et au secret professionnel ;
c) ne pas entraver l'action de la direction de l'entreprise et de ses représentants aux divers échelons.

Rôle des délégations syndicales

Article 5.

a) La compétence de la délégation syndicale concerne tout particulièrement :
- le respect des principes généraux repris aux articles 2 à 5 de la convention collective du 24 mai 1971 ;
- les relations de travail ;
- l'application dans les entreprises de la législation sociale, des conventions collectives de travail, du règlement de travail et des contrats individuels de travail ;
- l'application au personnel de l'entreprise des taux de salaire et des règles de classification en vigueur ;
- l'application [ou plutôt les négociations] en vue de la conclusion de conventions ou d'accords collectifs au sein de l'entreprise, sans préjudice aux conventions ou accords conclu[s] à d'autres niveaux ;
- les différends découlant de modifications technologiques et de l'organisation du travail dans l'entreprise.

Pour l'examen de ces différends et moyennant concertation avec le chef d'entreprise, la délégation syndicale pourra se faire assister par les représentants syndicaux spécialisés.

b) La délégation syndicale peut en outre veiller à la constitution, au fonctionnement et à l'application des décisions éventuelles des organismes paritaires, créés ou à créer à l'échelon de l'entreprise par une disposition

légale ou réglementaire, notamment le conseil d'entreprise et le comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail.

c) En cas d'inexistence du conseil d'entreprise, la délégation syndicale pourra assumer les tâches, droits et missions qui sont confiés à ce conseil en vertu de la convention collective de travail n° 9 conclue au sein du Conseil national du travail le 9 mars 1972, coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise conclus au sein du Conseil national du travail, rendus obligatoires par arrêté royal du 12 septembre 1972, publié au *Moniteur belge* du 25 novembre 1972, modifiée par les conventions collectives de travail n° 15 du 25 juillet 1974, n° 34 du 27 février 1981 et n° 37 du 27 novembre 1981.

Article 6.

Dans les établissements occupant plus de 50 employés visés par la convention collective applicable aux employés de l'industrie des fabrications métalliques (barèmes et classification des employés), il sera institué une délégation syndicale d'employés si l'établissement comprend au moins 25 % de ces employés affiliés aux organisations syndicales signataires et si la demande écrite et datée en est formulée par les représentants des intéressés.

Toutefois, dans les entreprises occupant habituellement de 20 à 50 employés, visés par la présente convention collective de travail, une délégation syndicale sera instaurée si au moins la moitié des employés, visés par la présente convention collective de travail, le demande. Cette demande est faite par lettre recommandée adressée à l'entreprise. En cas de désaccord quant à savoir si la majorité des employés ont effectivement demandé l'institution d'une délégation syndicale, il sera demandé au Président du bureau de conciliation régional de constater si une majorité est réellement atteinte parmi les employés de l'entreprise. Si nécessaire, il pourra organiser parmis les employés un vote secret dans le mois suivant la demande.

Article 7.

La délégation est composée de délégués effectifs et de délégués suppléants. Il y a autant de suppléants que d'effectifs.

Les délégués désigneront parmi eux un président de délégation.

Article 8.

Le nombre de délégués effectifs est fixé en fonction du nombre d'employés barémisés et barémisables occupés dans l'entreprise :

jusqu'à 124 employés	2 ou 3 délégués

de 125 à 249 employés	4 délégués
de 250 à 499 employés	5 délégués
500 employés et plus	6 délégués.

En raison de l'importance ou de la complexité de certaines entreprises, il pourra être convenu, cas par cas, de fixer un nombre plus important de délégués.

Article 9.

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

1) être âgés d'au moins 18 ans et ne pas avoir atteint l'âge de la pension ;
2) avoir travaillé dans l'industrie en Belgique trois ans au moins et avoir un an au moins de travail effectif dans l'entreprise ;
3) ne pas être en période de préavis ;
4) être affiliés à une des organisations syndicales représentées.

Article 10.

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

Quel que soit le mode de désignation, la durée des mandats est de quatre ans. Les mandats sont renouvelables.

Les organisations syndicales signataires se mettront d'accord pour désigner les délégués syndicaux effectifs et suppléants au prorata du nombre de leurs adhérents dans chacune des entreprises intéressées. Elles communiqueront la liste des délégués effectifs et suppléants au chef d'entreprise, au plus tard dans les trente jours qui suivent la demande prévue à l'article 6.

Délégués effectifs : si le nombre des délégués effectifs présentés dans ce délai par une ou des organisations d'employés signataires de la présente convention est égal au nombre de délégués à désigner, le chef d'entreprise entérinera ces désignations.

Si le nombre de délégués effectifs présentés est supérieur au nombre de délégués prévu à l'article 8, ces employés seront considérés comme candidats à une élection.

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

S'il y a lieu à élections, les délégués suppléants seront désignés, dans la mesure du possible, en nombre égal au nombre de délégués effectifs, afin d'éviter des élections partielles.

Si une liste de délégués suppléants venait à être épuisée pendant la durée de mandat des délégués effectifs et qu'un de ces derniers doit être remplacé, ce remplacement aura lieu par désignation faite par l'organisation intéressée.

Article 11.

Dans tous les cas où, en exécution de l'article 10, il devra être procédé à des élections proprement dites, il y sera procédé dans chaque entreprise, à l'intérieur même des usines, toutes dispositions étant prises pour assurer la liberté et le secret du vote.

Les délégués effectifs et suppléants sont élus à un seul tour de scrutin par vote secret sur des listes de candidats présentées par les organisations syndicales signataires. Chaque liste pourra comporter un nombre de candidats supérieur au nombre de délégués à élire.

Les électeurs peuvent émettre leur vote en tête de la liste de leur choix ou désigner sur l'ensemble des listes autant de candidats qu'il y a de sièges à pourvoir.

L'élection se fait à la représentation proportionnelle simple. En conséquence, le nombre de voix recueillies par chacune des organisations en présence est totalisé, les votes en tête de liste représentant autant de voix qu'il y a de sièges à pourvoir. Les totaux respectifs déterminent la force électorale de chacune d'elles et la proportion des sièges à leur attribuer. Participent seules à l'attribution des sièges les listes atteignant le quotient électoral obtenu en divisant le nombre total des voix par le nombre de sièges à pourvoir. A concurrence du nombre de sièges revenant à chaque organisation, les candidats ayant obtenu le plus grand nombre de voix sont élus.

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

Article 12.

Pour pouvoir participer à l'élection, un employé doit :

1) être âgé d'au moins 18 ans ;
2) avoir au moins six mois consécutifs de présence dans l'établissement au moment de l'élection ;
3) ne pas être privé de ses droits civils et politiques ni être sous le coup d'une condamnation portant atteinte à l'honneur ;
4) être visé par la présente convention.

Comme la délégation syndicale du personnel "employés" ne représente que le personnel syndiqué, seuls participent aux élections les employés syndiqués.

Statut des délégués syndicaux

Article 13.

Les délégués syndicaux jouissent des promotions et avancements normaux de la catégorie de travailleurs à laquelle ils appartiennent.

Article 14.

a) Les membres de la délégation syndicale ne peuvent être licenciés pour des motifs inhérents à l'exercice de leur mandat.

L'employeur qui envisage de licencier un délégué syndical pour quelque motif que ce soit, sauf pour motif grave, en informe préalablement la délégation syndicale et l'organisation syndicale qui a présenté la candidature de ce délégué. Cette information se fera par lettre recommandée sortant ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition.

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

L'absence de réaction de l'organisation syndicale est à considérer comme une acceptation de la validité du licenciement envisagé. Si l'organisation syndicale refuse d'admettre la validité du licenciement envisagé, la partie la plus diligente a la faculté de soumettre le cas à l'appréciation du bureau de conciliation de la section paritaire régionale ; l'exécution de la mesure de licenciement ne pourra intervenir pendant la durée de cette procédure.

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

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

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

1. s'il licencie un délégué syndical sans respecter la procédure prévue sous *a)* ci-dessus ;
2. si, au terme de cette procédure, la validité des motifs du licenciement au regard de la disposition sous *a)* paragraphe 1er ci-dessus n'est pas reconnue par le bureau de conciliation ou par le tribunal du travail ;
3. si l'employeur a licencié le délégué pour motif grave et que le tribunal du travail a déclaré le licenciement non fondé ;

4. si le contrat de travail a pris fin en raison d'une faute grave de l'employeur constituant pour le délégué un juste motif de résiliation immédiate du contrat.

L'indemnité forfaitaire est égale à la rémunération brute d'un an sans préjudice de l'application des articles 39, § 1er et 40 § 1er de la loi du 7 juillet 1978 concernant les contrats de travail.

Cette indemnité n'est pas due lorsque le délégué syndical bénéficie de l'indemnité prévue par l'article 21, § 7 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie et par l'article 1er*bis*, § 7 de la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs.

Article 15.

Les réunions collectives de tout ou partie du personnel syndiqué ne peuvent se tenir dans l'enceinte des entreprises, ni pendant les heures de travail (il est entendu que des dérogations à cette règle pourront être convenues entre l'employeur et la délégation de l'entreprise).

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

Article 16.

a) La délégation syndicale est reçue par le chef d'entreprise ou son délégué suivant les nécessités.

Si la réclamation ne concerne qu'une partie des employés, la direction recevra le président de délégation et, s'il y a lieu, ceux des délégués syndicaux appartenant à la (aux) catégorie(s) en cause.

b) Pour les cas courants, une délégation restreinte sera désignée par les délégués entre eux.

c) La délégation syndicale du personnel "employés" et la délégation syndicale du personnel "ouvriers" seront reçues séparément par le chef d'entreprise ou son représentant. Toutefois, les deux délégations pourront être reçues simultanément quand il s'agira de délibérer sur des problèmes communs.

Article 17.

Lorsque l'intervention d'une délégation syndicale n'a pas permis d'aboutir à un accord avec la direction pour résoudre un différend, les délégués peuvent, en seconde instance, faire appel aux représentants permanents de leurs organisations syndicales pour continuer l'examen de l'affaire. Dans cette éventualité, la direction se fera assister de représentants permanents de l'organisation patronale.

Pour cet examen en seconde instance, on peut faire appel à la procédure de conciliation prévue dans l'article 23 et suivant le règlement d'ordre intérieur de la Commission paritaire pour les employés des fabrications métalliques (convention collective de travail du 4 avril 1960).

Dispositions particulières

Article 18.

a) La présente convention est conclue pour une durée indéterminée ; elle peut être dénoncée par l'une ou l'autre des parties moyennant un préavis de six mois.

Entre-temps, l'organisation qui en prendra l'initiative s'engage à indiquer les motifs de sa dénonciation et à déposer immédiatement des propositions d'amendement que les signataires s'engagent à discuter au sein de la section paritaire dans le délai d'un mois de leur réception.

b) Si dans le courant des deux premières années d'application de la présente convention une ou plusieurs de ses clauses se révélaient à l'usage peu ou non satisfaisantes, les parties en cause (sans qu'il soit besoin de dénonciation ni de préavis) se prêteraient loyalement et en fair play aux ajustements et modifications indispensables.

Article 19.

Pendant la durée du présent accord, incluse la durée du préavis de dénonciation, les parties s'engagent à ne pas recourir à la grève ou au lock-out sans qu'il y ait eu une conciliation préalable par intervention des organisations représentatives des employeurs et des employés et en cas de besoin, par un recours d'urgence à la section paritaire ou à son bureau permanent.

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

Les grèves ou lock-out déclarés sans que soient respectées ces recommandations ou en dépit d'un accord quelconque intervenu ne seront pas soutenus.

Article 20.

Les cas spéciaux ou non prévus par le présent accord seront examinés par la Commission paritaire pour employés des fabrications métalliques, le cas échéant par l'intermédiaire d'une commission restreinte.

2. Fonds

2.1. FSEM

CCT du 17 novembre 2025 (196617) (A.R. 15/03/2026 - M.B. 03/04/2026) relative à la modification et coordination des statuts du "Fonds social pour les employés du métal - Fonds de sécurité d'existence" - Entrée en vigueur le 1er janvier 2026 pour une durée indéterminée

La présente convention collective de travail est d'application aux employeurs et leurs travailleurs occupés sous un contrat de travail d'employé ressortissant à la Commission Paritaire pour employés des fabrications métalliques.

Elle remplace la convention collective de travail du 14 octobre 2024 (numéro d'enregistrement 190334/CO/209), concernant la modification et coordination des statuts du "Fonds social pour les employés du métal – Fonds de sécurité d'existence".

Elle modifie et coordonne le texte des statuts du "Fonds social pour les employés du métal – Fonds de sécurité d'existence", en abrégé "FSEM". Le texte des statuts coordonnés est repris dans l'annexe à cette convention.

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée et produit ses effets le 1 janvier 2026.

Elle peut être dénoncée avec un préavis de six mois par lettre recommandée adressée au président de la Commission Paritaire 209 pour employés des fabrications métalliques.

Annexe à la convention collective de travail du 17 novembre 2025, conclue au sein de la Commission paritaire pour employés des fabrications métalliques, modifiant et coordonnant les statuts du "Fonds social pour les employés du métal - Fonds de sécurité d'existence"

Texte des statuts modifiés et coordonnés

CHAPITRE I. - Dénomination, siège, objet, durée

CHAPITRE II. - Champ d'application

CHAPITRE III. - Administration

CHAPITRE IV. - Financement

CHAPITRE V. - Bénéficiaires

CHAPITRE VI. - Budget, comptes

CHAPITRE VII. - Dissolution, liquidation

CHAPITRE Ier.
Dénomination, siège, objet, durée

Article 1er. Dénomination

En application de l'article 1er, alinéa 1er, 1° et 2° de la loi du 7 janvier 1958 concernant les fonds de sécurité d'existence, il est institué, à partir du 1er janvier 2014, un fonds de sécurité d'existence pour les employés des entreprises qui par leur activité en Belgique ressortissent à la Commission Paritaire 209 pour employés des fabrications métalliques, dénommé "Fonds social pour les employés du métal – Fonds de sécurité d'existence", en abrégé "FSEM".

Art. 2. Siège

Le siège du FSEM se trouve dans l'arrondissement judiciaire de Bruxelles à l'adresse suivante : Galerie Ravenstein 27, b 7 à 1000 Bruxelles. Elle a comme numéro d'entreprise 0541.831.805.

Art. 3. But

§1er. Le FSEM a pour objet :

- de financer l'organisation d'actions de formation concrètes pour les employés ou des employés potentiels de la Commission Paritaire 209 des fabrications métalliques dans le cadre et par l'intermédiaire de l'asbl mtech+ Vlaanderen & Brussel, avec numéro d'entreprise 0793.121.587 d'une part, et l'asbl « Institut paritaire de formation postscolaire de l'industrie des fabrications métalliques et technologique – employés Sud », en abrégé « IFPM-Employés Sud » (dénomination à partir du 1er janvier 2026), avec numéro d'entreprise 0434.030.854, d'autre part, conformément à la convention collective de travail du 17 novembre 2025 concernant les plans de formation et engagement de formation sectoriel (n° d'enregistrement en cours de demande) **[n° 196616]** ;
- de financer l'organisation d'initiatives pour la formation et l'emploi en faveur de groupes à risque parmi les demandeurs d'emploi dans le cadre et par l'intermédiaire de l'asbl mtech+ Vlaanderen & Brussel, avec numéro d'entreprise 0793.121.587 d'une part, et l'asbl « Institut paritaire de formation postscolaire de l'industrie des fabrications métalliques et technologique – employés Sud », en abrégé « IFPM-Employés Sud », avec numéro d'entreprise 0434.030.854, d'autre part, conformément à la convention collective de travail du 17 novembre 2025 concernant les

groupes à risques et transitions – prolongation (n° d'enregistrement en cours de demande) **[n° 196615]** ;

- d'attribuer une compensation pour les garanties pour les organisations de travailleurs et une intervention dans les frais de formation des organisations d'employeurs et de travailleurs ;
- le financement, l'octroi et le versement des avantages sociaux dans le cadre de la mesure "travail faisable - changements de carrière" inclus dans la convention collective de travail du 4 juillet 2022 (numéro d'enregistrement 174718/CO/209) ;
- de financer l'organisation d'actions de formation concrètes pour les employés ou des employés potentiels des entreprises de l'industrie des fabrications métalliques situées dans la province d'Anvers dans le cadre et par l'intermédiaire de l'association sans but lucratif "mtech+ Antwerpen", avec numéro d'entreprise 0433.981.067 ;
- de financer l'organisation d'actions de formation concrètes pour les employés ou des employés potentiels des entreprises de l'industrie des fabrications métalliques situées dans la province de Limbourg dans le cadre et par l'intermédiaire de l'association sans but lucratif "mtech+ Limburg" avec numéro d'entreprise 0434.112.117 ;
- de collecter les cotisations pour financer l'engagement de solidarité dans le cadre du régime sectoriel de pension complémentaire ;
- de collecter les primes pour financer l'engagement de pension dans le cadre du régime sectoriel de pension complémentaire ;
- de collecter les cotisations sociales dues sur les primes pour financer l'engagement de pension dans le cadre du régime sectoriel de pension complémentaire y compris l'éventuelle cotisation « Wijninckx » visée par l'article 38, §3 duodecies et §3 terdecies de la loi du 29 juin 1981 due par l'organisateur du régime sectoriel de pension complémentaire pour un travailleur affilié ;
- de collecter les primes nécessaires pour l'apurement de la partie manquante des réserves de pension garanties en application des articles 24 et 30 de la loi du 28 avril 2003 relatives aux pensions complémentaires ;
- de percevoir les arriérés de cotisations de pension (augmentés d'un coût administratif supplémentaire) auprès des employeurs qui, dans le passé, ont omis d'affilier leurs employés au régime de pension sectoriel social et de payer les cotisations de pension nécessaires, comme stipulé dans les conventions collectives sectorielles (et annexes) relatives au régime de pension sectoriel social.

§2. Le FSEM est chargé de l'exécution pratique et de la concrétisation des missions et dispositions spécifiques définies par les conventions collectives de travail conclues au sein de la commission paritaire susmentionnée, rendues obligatoires par arrêté royal.

Art. 4. Durée

Le FSEM est créé pour une durée indéterminée.

CHAPITRE II. *Champ d'application*

Art. 5. Ces statuts sont d'application aux employeurs et leurs travailleurs occupés sous un contrat de travail d'employé, y compris les employés apprentis, qui par leur activité en Belgique ressortissent à la Commission paritaire pour employés des fabrications métalliques.

Art. 6. Les présents statuts, ainsi que leur mode d'exécution, tels que déterminés par la Commission paritaire pour les employés des fabrications métalliques, s'appliquent également aux employeurs établis en dehors de la Belgique qui ressortissent à la commission paritaire susmentionnée, en raison de leur activité en Belgique, ainsi qu'à leurs employés.

Chaque employeur établi dans un Etat qui fait partie de l'Espace Economique Européen est tenu de déclarer la durée de son activité envisagée en Belgique au FSEM, au moyen d'un formulaire A1 valable, conformément à l'article 12, 1 du règlement (CEE) n° 883/2004 du Parlement Européen et du Conseil et de l'article 14 du règlement (CEE) n° 987/2009 du Parlement Européen et du Conseil, ou, lorsqu'il s'agit d'un ressortissant de pays tiers, au moyen d'une attestation comparable de l'état d'origine.

À partir d'une activité déclarée de 12 mois dans une période de 24 mois, à compter du premier jour d'activité déclarée en Belgique, cette entreprise doit en outre transmettre au FSEM la liste des employés qu'elle occupe en Belgique et leurs salaires.

À partir du premier jour d'activité suivant la période de 12 mois susmentionnée, les entreprises visées à l'alinéa 2, sont redevables des cotisations mentionnées à l'article 15.

Ces cotisations se calculent sur la base des employés qu'elle occupe en Belgique.

S'il peut toutefois être démontré au FSEM que, dans le pays d'origine, l'employé détaché jouit de la même protection ou d'une protection essentiellement comparable en vertu des obligations auxquelles l'employeur étranger est déjà soumis dans son état d'origine, ce dernier est dispensé du versement des cotisations.

Le conseil d'administration se prononce sur les demandes de dispense. En cas de contestation, le Tribunal du Travail de Bruxelles est compétent.

Si une entreprise n'a pas introduit de déclaration ou de déclaration valide telle que prévue à l'alinéa 2, cette entreprise est redevable, à partir du premier jour

d'activité en Belgique, d'une cotisation forfaitaire déterminée et publiée par le FSEM.

Cependant, cette entreprise peut régulariser sa situation en satisfaisant encore à l'obligation de déclaration prescrite à l'alinéa 2, dans un délai de 90 jours suivant la date de la réclamation des cotisations.

Le FSEM informera les employeurs étrangers de leurs droits et devoirs à l'égard du FSEM au plus tard après que ces derniers ont introduit la déclaration visée à l'alinéa 2.

CHAPITRE III. *Administration*

Art. 7. Le FSEM est administré par un conseil d'administration composé paritairement de représentants des organisations représentatives des travailleurs et des employeurs.

Le conseil d'administration est composé de 10 membres effectifs, soit 5 représentants des travailleurs et 5 représentants des employeurs.

Pour chaque membre effectif, l'organisation concernée peut désigner un suppléant.

Le mandat des membres du conseil d'administration n'est pas rémunéré.

La Commission Paritaire désigne et révoque les membres du conseil d'administration. Elle peut modifier le nombre d'administrateurs fixé à l'alinéa 2.

Art. 8. Tous les 2 ans, le conseil d'administration nomme en son sein un président et un vice-président. Il désigne également la ou les personnes chargées du secrétariat.

La présidence est confiée à tour de rôle à un membre des représentants des travailleurs et à un membre des représentants des employeurs.

La présidence et la vice-présidence ne peuvent en aucun cas en même-temps être confiées seulement qu'aux organisations des représentants des travailleurs ou aux organisations des représentants des employeurs.

Pour la première année, la catégorie à laquelle appartient le président est déterminée par tirage au sort.

En cas d'absence du président, la séance du conseil d'administration est présidée par le vice-président. En cas d'absence simultanée du président et du vice-président, la séance est présidée par le doyen d'âge.

Art. 9. Les membres du conseil d'administration sont nommés pour un terme de six ans. Leur mandat est renouvelable.

En cas de décès ou de démission d'un administrateur, la commission paritaire pourvoit à son remplacement. Le nouveau membre désigné achève le mandat de son prédécesseur.

Art. 10. Le conseil d'administration se réunit sur convocation du président.

Celui-ci est tenu de réunir le conseil au moins une fois par an.

Lorsque trois administrateurs le demandent, le président convoque le conseil en séance endéans le délai demandé par eux, si non au plus tard endéans les dix jours qui suivent la réception de la demande.

Les convocations comportent l'ordre du jour.

Le conseil ne peut décider valablement que sur les questions figurant à l'ordre du jour et en présence d'au moins la moitié des membres appartenant à la délégation des travailleurs et d'au moins la moitié des membres de la délégation patronale.

Les comptes rendus des séances du conseil sont consignés dans le registre des procès-verbaux. Ils sont signés par le président ou son remplaçant et par le secrétaire.

Les membres du conseil reçoivent une copie des délibérations au plus tard pour la séance suivante.

Les copies ou extraits des procès-verbaux qui doivent être déposés au tribunal ou ailleurs sont signés par le président du conseil d'administration et par deux administrateurs dont un représentant les travailleurs, l'autre représentant les employeurs.

Lorsqu'il y a lieu de procéder au vote, un nombre égal de membres de chaque délégation doit prendre part au vote. Si le nombre est inégal, le ou les membres les moins âgés s'abstiennent.

Les décisions sont prises à la majorité des deux tiers des votants.

Toutefois, les administrateurs ne peuvent pas prendre part aux délibérations dans lesquelles ils ont un intérêt personnel. Leur abstention est consignée aux procès-verbaux.

Art. 11. Le conseil d'administration a pour mission de gérer le FSEM et de prendre toutes les mesures nécessaires à son bon fonctionnement.

Il dispose des pouvoirs les plus étendus pour la gestion et l'administration du FSEM et pour la réalisation de son objet.

Le conseil d'administration détermine dans son budget annuel une estimation des frais administratifs à imputer sur les recettes du FSEM.

Le conseil d'administration agit en justice au nom du FSEM à la poursuite et à la demande du président et du vice-président.

Il peut déléguer des compétences spéciales à un ou plusieurs de ses membres et même à des tiers.

Le conseil d'administration peut charger des tiers de la gestion journalière du FSEM ou peut se faire assister par ceux-ci.

Le conseil d'administration peut également se faire assister par des spécialistes qui donnent préalablement leur avis.

Le nombre de spécialistes, le fonctionnement et les pouvoirs sont déterminés par décision du conseil d'administration.

Art. 12. Pour tous les actes autres que ceux pour lesquels le conseil a donné un pouvoir spécial, le conseil désignera trois administrateurs (deux représentants des travailleurs et un représentant des employeurs) qui peuvent représenter valablement le FSEM à l'égard des tiers. Les signatures conjointes de deux des trois administrateurs désignés (un représentant des travailleurs et un représentant des employeurs) suffisent sans que ces administrateurs doivent produire une quelconque délibération ou une procuration particulière.

Art. 13. Les administrateurs ne sont responsables que de l'exécution de leur mandat. Ils ne prennent aucun engagement personnel, à cause de leur gestion, en ce qui concerne les obligations du FSEM.

CHAPITRE IV. *Financement*

Art. 14. Le FSEM est financé par les cotisations et les primes dues par les employeurs visés à l'article 5 et l'article 6, ainsi que par les intérêts des fonds investis.

Art. 15. §1er. A partir du 1er janvier 2020, les cotisations sont perçues sous la forme de cotisations trimestrielles en pourcentage, calculées sur les salaires bruts déclarés à l'Office National de Sécurité Sociale, le simple et double pécule de vacances exclus.

Plus concrètement, la base de calcul pour les cotisations trimestrielles en pourcentage visées par cette convention collective de travail est égal à la somme des codes de rémunération utilisé pour la DmfA : Code 1/Code 2/Code 3/Code 4. Pour supprimer le simple pécule de vacances de la base de calcul, le facteur 100/108 est appliqué au code 1.

Elles sont calculées pour tous les travailleurs avec un contrat de travail d'employé, y compris les employés apprentis, visés à l'article 5 et 6, nonobstant leur régime de travail, en service le dernier jour du trimestre sur lequel la cotisation a trait.

§2. Les contributions au financement de l'engagement de solidarité et les primes au financement de l'engagement de pension du régime sectoriel social de pension complémentaire sont collectées sous la forme de cotisations trimestrielles en pourcentage.

Ces cotisations et primes procentuelles sont calculées sur le salaire de référence tel que défini pour l'engagement de pension sectoriel.

Les arriérés de cotisations de pension et les coûts de financement de l'engagement de pension du régime de pension complémentaire sectoriel à percevoir auprès des employeurs qui, dans le passé, n'ont pas affilié leurs employés au régime de pension sectoriel social et n'ont pas payé les cotisations de pension nécessaires, sont perçus sous la forme d'une demande de régularisation unique.

Le montant des arriérés de cotisations de pension et des frais mentionnés dans la demande de régularisation est calculé conformément aux dispositions des conventions collectives sectorielles de travail (et de leurs annexes) relatives au régime de pension social sectoriel.

§ 3. Formation et emploi des employés

À partir du 1er janvier 2014 une cotisation trimestrielle à durée indéterminée est due. Elle est destinée au financement de l'organisation d'actions de formations et d'emploi pour les employés de la Commission paritaire pour employés des fabrications métalliques.

A partir du 1er janvier 2014 cette cotisation trimestrielle est de 7,25 EUR par employé visé au § 1er.

A partir du 1er avril 2014 cette cotisation trimestrielle est de 7,75 EUR par employé visé au § 1er.

A partir du 1er juillet 2017 cette cotisation trimestrielle est de 8,15 EUR par employé visé au § 1er.

A partir du 1er janvier 2020 cette cotisation est de 0,05 p.c.

§ 4. Formation et emploi des groupes à risque

A partir du 1er janvier 2014 jusqu'au 31 décembre 2020 une cotisation trimestrielle à durée déterminée est due. Elle est destinée au financement d'initiatives pour la formation et l'emploi en faveur de groupes à risque.

A partir du 1er janvier 2014 cette cotisation trimestrielle est de 8,88 EUR par employé visé au § 1er.

A partir du 1er avril 2014 cette cotisation trimestrielle est de 9,50 EUR par employé visé au § 1er.

A partir du 1er juillet 2017 cette cotisation trimestrielle est de 10 EUR par employé visé au § 1er.

A partir du 1er janvier 2020 cette cotisation est de 0,10 p.c.

§ 5. Garanties pour les organisations de travailleurs et formation organisée par les organisations d'employeurs et de travailleurs

A partir du 1er janvier 2014, une cotisation trimestrielle à durée indéterminée est due. Elle est destinée au financement des garanties pour les organisations de travailleurs et des frais de la formation organisée par les organisations d'employeurs et de travailleurs.

Pour les entreprises occupant 133 employés ou plus au dernier jour du trimestre sur lequel la cotisation a trait, le montant de la cotisation trimestrielle est, à partir du 1er janvier 2014, de 13,41 EUR par employé visé au § 1er.

A partir du 1er avril 2014 cette cotisation trimestrielle est de 13,95 EUR par employé visé au § 1er.

A partir du 1er janvier 2016 cette cotisation trimestrielle est de 14,20 EUR par employé visé au § 1er.

A partir du 1er juillet 2017 cette cotisation trimestrielle est de 14,90 EUR par employé visé au § 1er.

A partir du 1er janvier 2020, le calcul de cette cotisation ne fait pas de distinction entre les entreprises occupant au moins 133 ou moins de 133 employés au dernier jour du trimestre sur lequel la cotisation a trait et ils est fait référence à la cotisation mentionnée au bas de ce paragraphe.

Pour les entreprises occupant moins de 133 employés au dernier jour du trimestre sur lequel la cotisation a trait, le montant de la cotisation trimestrielle est, à partir du 1er janvier 2014, de 8,06 EUR par employé visé au § 1er.

A partir du 1er avril 2014 cette cotisation trimestrielle est de 8,40 EUR par employé visé au § 1er.

A partir du 1er janvier 2016 cette cotisation trimestrielle est de 8,60 EUR par employé visé au § 1er.

A partir du 1er juillet 2017 cette cotisation trimestrielle est de 9,05 EUR par employé visé au § 1er.

A partir du 1er janvier 2020, le calcul de cette cotisation ne fait pas de distinction entre les entreprises occupant au moins 133 ou moins de 133 employés au dernier jour du trimestre sur lequel la cotisation a trait et il est fait référence à la cotisation mentionnée au bas de ce paragraphe.

A partir du 1er janvier 2020 cette cotisation est de 0,10 p.c.

A partir du 1er janvier 2024 cette cotisation est de 0,13 p.c.

A partir du 1er janvier 2025 cette cotisation est de 0,15 p.c.

§ 6. Cotisation pour le financement des interventions dans le cadre des changements de carrière

A partir du 1er janvier 2016 une cotisation trimestrielle à durée indéterminée est due. Elle est destinée au financement du rôle du FSEM dans le cadre des changements de carrière.

Cette cotisation est aussi destinée pour l'intervention du FESM auprès de l'employeur comme le prévoit la convention de travail collective du 27 mars 2020 avec numéro d'enregistrement 158166/CO/209. **[Cette CCT relative au chômage temporaire "Coronavirus" n'est plus en vigueur depuis le 30 juin 2020]**

A partir du 1er janvier 2016 cette cotisation trimestrielle est de 15,75 EUR par employé visé au § 1er.

A partir du 1er janvier 2020 cette cotisation est de 0,15 p.c.

§ 7. Initiatives de formation et d'emploi organisées par l'ASBL mtech+ Antwerpen

À partir du 1er juillet 2018 et pour une durée indéterminée, il est perçu auprès des entreprises de la province d'Anvers ressortissant à la Commission paritaire pour les employés des fabrications métalliques, une cotisation forfaitaire trimestrielle au profit d'initiatives de formation et d'emploi provinciales organisées par mtech+ Antwerpen, définie à l'article 3, § 1er, 5ème tiret.

Le montant de la cotisation forfaitaire trimestrielle d'application à partir du troisième trimestre de l'année en cours est fixé annuellement en août par la Section paritaire régionale pour les employés des fabrications métalliques de la province d'Anvers, qui en informera le FSEM avant le 31 août de l'année en cours. Ceci se fera pour la première fois en août 2018.

En cas ou la Section paritaire régionale n'a pas pu prendre une décision en août sur le montant, le FSEM percevra le montant de la cotisation forfaitaire trimestrielle du deuxième trimestre de l'année en cours jusqu'au moment où le nouveau montant convenu est connu.

En cas ou la Section paritaire régionale n'a pas pu prendre de décision sur le montant au mois d'août 2018, le FSEM percevra une cotisation forfaitaire trimestrielle de 15,27 EUR par employé à partir du troisième trimestre 2018.

En dérogation aux alinéas ci-dessus, le FSEM percevra une double cotisation forfaitaire trimestrielle pour le troisième et quatrième trimestre 2018.

Cette cotisation forfaitaire trimestrielle s'élève à 15,78 EUR par employé à partir du deuxième trimestre 2019.

§ 8. Initiatives de formation et d'emploi organisées par l'ASBL mtech+ Limburg.

Cette contribution s'élève à 58,58 EUR par employé à partir du 1er janvier 2020 sur une base annuelle. Le montant trimestriel dû correspond au quart du montant annuel, arrondi à la deuxième décimale (14,65 EUR).

Le montant de la contribution annuelle est indexé annuellement au troisième trimestre. À cette fin, la moyenne sur 4 mois de l'indice de santé du mois de juin de l'année en cours est comparée à la moyenne sur 4 mois de l'indice de santé du mois de juin de l'année précédente. Le résultat est arrondi à la deuxième décimale.

§ 9. Pension complémentaire sectorielle – cotisation de solidarité

À partir du 1er juillet 2016 une cotisation trimestrielle à durée indéterminée est due. Elle est destinée au financement de l'engagement de solidarité.

Cette cotisation n'est pas due pour les employés affiliées à un engagement de pension hors champ d'application, pour autant que cet engagement de pension est reconnu en tant que tel par l'organisateur de l'engagement de pension sectoriel, conformément aux conventions collectives de travail sectorielles.

À partir du 1er juillet 2016 cette cotisation trimestrielle est de 10,70 EUR par employé visé au § 1er.

À partir du 1er janvier 2019 cette cotisation de durée indéterminée est de 0,10 p.c.

§ 10. Pension complémentaire sectorielle - prime de pension

À partir du 1er janvier 2019 une prime trimestrielle à durée indéterminée est due, destinée au financement de l'engagement de pension sectoriel.

Cette prime n'est pas due pour les employés affiliés à un engagement de pension hors champ d'application ou dans le cadre d'un opting out, pour autant que cet engagement de pension est reconnu en tant que tel par l'organisateur de l'engagement de pension sectoriel, conformément aux conventions collectives de travail sectorielles.

À partir du 1er janvier 2019 cette prime de durée indéterminée est de 1,97 p.c.

À partir du 1er janvier 2020, le salaire de référence tel que défini pour l'engagement de pension sectoriel est modifié et la prime de durée indéterminée est de 2,29 p.c.

Cette prime est majorée de la cotisation sociale due de 8,86 p.c.

Art. 16. Le FSEM assure la perception de la cotisation, ainsi que de la majoration de cotisation et des intérêts de retard prévus à l'article 18.

Les cotisations sont dues chaque trimestre par les employeurs assujettis ; les montants échus pour un trimestre doivent être payés par virement au compte financier désigné par le FSEM.

Les montants doivent être inscrits au crédit de ce compte au plus tard le dernier jour du deuxième mois qui suit ce trimestre.

Les arriérés de primes de pension (majorés d'un coût administratif supplémentaire) que les employeurs qui, par le passé, ont omis d'affilier leurs employés au régime de pension social sectoriel et de payer les primes de pension nécessaires à cet effet, comme le prévoient les conventions collectives sectorielles (et annexes) relatives au régime social sectoriel de pension, qui restent à payer, sont dus par les employeurs redevables à la date d'échéance mentionnée dans la demande de régularisation et doivent être payés par virement sur le compte financier désigné par le FSEM au plus tard à la date d'échéance mentionnée dans la demande de régularisation.

Art. 17. Le FSEM a le pouvoir d'exiger que l'employeur, dans le même délai que celui prévu à l'article 16, adresse trimestriellement au FSEM une déclaration justifiant les montants dus et rédigée sur les formulaires mis à sa disposition par le FSEM.

Art. 18. Sauf cas de force majeure dûment justifié, le défaut de paiement des cotisations dans le délai prévu à l'article 16, alinéa 3, donne lieu à charge de l'employeur d'une majoration de 10 p.c. de leur montant. Les cotisations non payées le dernier jour du deuxième mois qui suit le trimestre pour lequel elles sont dues, ou les arriérés de cotisations de pension (plus des frais administratifs supplémentaires), qui n'ont pas été payés à la date d'échéance indiquée dans la demande de régularisation, donnent en outre lieu à charge de l'employeur à un intérêt de retard au même taux que celui de l'intérêt légal à partir de l'expiration dudit mois jusqu'au jour de leur paiement.

Le conseil d'administration est autorisé dans des circonstances exceptionnelles à diminuer le montant de la majoration de cotisation et des intérêts de retard.

Le fait de n’être pas en possession du formulaire éventuel prévu à l'article 17 ne constitue pas pour l'employeur un cas de force majeure ou une circonstance exceptionnelle justifiant le non-paiement ou le paiement avec retard de la cotisation prévue à l'article 15.

Art. 19. Sans préjudice de l'application de l'article 14 de la loi du 7 janvier 1958 concernant les fonds de sécurité d'existence modifié par l'article 10, 3 ° de l'arrêté royal du 1er mars 1971, le montant des cotisations ne peut être modifié que par

convention collective de travail conclue au sein de la commission paritaire et rendue obligatoire par arrêté royal.

Art. 20. La perception des cotisations se fait selon les conditions précitées par le biais du "Fonds de sécurité d'existence des fabrications métalliques", institué par décision du 13 janvier 1965 de la Commission paritaire nationale des constructions métallique, mécanique et électrique **[CP 111]**, rendue obligatoire par arrêté royal du 10 février 1965.

À cette fin une convention de gestion et de mandat entre le FSEM et le "Fonds de sécurité d'existence des fabrications métalliques" est conclue.

CHAPITRE V. *Bénéficiaires*

Art. 21. § 1er. Financement de la formation et emploi des employés

Le FSEM verse, à trimestre échu et après déduction des frais administratifs pour la perception, la cotisation dont question à l'article 15, § 3 au fond de formation et de carrière compétent, conformément à la convention collective de travail du 17 novembre 2025 concernant les plans de formation et engagement de formation sectoriel (n° d'enregistrement en cours de demande) **[n° 196616]** ;

§ 2. Financement de la formation et emploi des groupes à risque

Le FSEM verse, à trimestre échu et après déduction des frais administratifs pour la perception, la cotisation dont question à l'article 15, § 4 au fond de formation et de carrière compétent, conformément à la convention collective de travail du 17 novembre 2025 concernant les groupes à risque et transitions – prolongation (n° d'enregistrement en cours de demande) **[n° 196615]** ;

§ 3. Financement des garanties pour les organisations de travailleurs et de la formation organisée par les organisations d'employeurs et de travailleurs

Le FSEM verse, à trimestre échu, 15 p.c. de la cotisation dont question à l'article 15, § 5 aux organisations d'employeurs, représentées à la Commission paritaire pour employés des fabrications métalliques, après déduction des frais administratifs pour la perception de cette cotisation. Entre organisations d'employeurs et de travailleurs, il sera convenu chaque année et paritairement quelle partie sera réservée pour la formation des organisations de travailleurs.

Les 85 p.c. restants de la cotisation perçue visée à l'article 15, § 5, seront versés, à trimestre échu, aux organisations de travailleurs représentées à la Commission paritaire pour employés des fabrications métalliques, après déduction des frais administratifs pour la perception de cette cotisation.

§ 4. Financement des interventions dans le cadre des changements de carrière

La cotisation dont question à l'article 15, § 6 est destinée au financement des interventions dans le cadre des changements de carrière, telles que prévues dans la convention collective de travail du 12 février 2018 sur le travail faisable & modifications de carrière (numéro d'enregistrement 145196/CO/209) **[la CCT du 12 février 2018 (145196) a été remplacée par la CCT du 4 juillet 2022 (174718)]**.

Cette cotisation est aussi destinée pour l'intervention du fonds auprès de l'employeur comme le prévoit la convention de travail collective du 27 mars 2020 avec numéro d'enregistrement 158166/CO/209. **[Cette CCT relative au chômage temporaire "Coronavirus" n'est plus en vigueur depuis le 30 juin 2020]**

§ 5. Initiatives de formation et d'emploi organisées par l'ASBL mtech+ Antwerpen

Le FSEM verse, à trimestre échu et après déduction des frais administratifs pour la perception, la cotisation dont question à l'article 15, § 7, à l'association sans but lucratif "mtech+ Antwerpen" avec numéro d'entreprise 0433.981.067.

§ 6. Initiatives de formation et d'emploi organisées par l'ASBL mtech+ Limburg

Le FSEM verse, à trimestre échu et après déduction des frais administratifs pour la perception, la cotisation dont question à l'article 15, § 8, à l'association sans but lucratif "mtech+ Limburg", avec numéro d'entreprise 0434.112.117.

§ 7. Financement de l'engagement de solidarité dans le cadre de la pension complémentaire sectorielle

Le FSEM verse, à trimestre échu, 96 p.c. des cotisations visées par l'article 15, § 9 à l'organisme de solidarité.

Les 4 p.c. restants de la cotisation perçue visée à l'article 15, § 9 seront versés en même temps et après déduction des frais administratifs pour la perception de cette cotisation, au "Fonds Social pour les employés du Métal - BIS – Fonds de sécurité d'existence", instauré par la convention collective de travail du 9 octobre 2017 (numéro d'enregistrement 142818/CO/209).

§ 8. Financement de l'engagement de pension sectoriel

Le FSEM verse dans les 4 mois suivant la fin du trimestre concerné, la prime dont question à l'article 15, § 10, après prélèvement des frais de gestion, à l'organisme de pension en charge de la gestion du régime de pension sectoriel.

Le FSEM verse également les arriérés de cotisations de pension (après avoir retenu le montant destiné à couvrir les frais administratifs) à l'organisme de pension chargé de gérer le régime de pension sectoriel si l'employeur concerné n'a pas d'engagement de pension au niveau de l'entreprise.

CHAPITRE VI. *Budget, comptes*

Art. 22. L'exercice prend cours le 1er janvier et se clôture le 31 décembre. L'année 2014 constitue le premier exercice du FSEM.

Art. 23. § 1er. Chaque année, et au plus tard dans le courant du mois de décembre, le budget pour l'année suivante est soumis à l'approbation de la Commission paritaire 209 pour les employés des fabrications métalliques.

§ 2. Chaque année, et au plus tard dans le courant du mois de décembre, le conseil d'administration estime les coûts d'administration pour la perception des diverses contributions et fournit une clé de répartition.

§ 3. Les frais de gestion du "Fonds social pour les employés du métal-BIS" (FSEM-BIS) avec numéro d'entreprise 0682.891.282 sont à charge du "Fonds social pour les employés du métal" (FSEM).

Les modalités précises de ce financement seront définies dans une convention de gestion entre le FSEM-BIS et le FSEM.

Art. 24. Les comptes de l'année écoulée sont clôturés le 31 décembre.

Le conseil d'administration, ainsi que le réviseur désigné par la commission paritaire en vertu de l'article 12 de la loi du 7 janvier 1958, remettent chacun, par écrit, un rapport concernant l'exécution de leur mission au cours de l'année écoulée.

CHAPITRE VII. *Dissolution, liquidation*

Art. 25. Le FSEM ne peut être dissout que par décision unanime de la Commission paritaire 209 pour employés des fabrications métalliques.

La Commission paritaire 209 pour employés des fabrications métalliques devra nommer en même temps les liquidateurs, déterminer leurs pouvoirs et leur rémunération et définir la destination de l'actif net du FSEM.

CCT du 17 novembre 2025 (196615) (A.R. 22/02/2026 - M.B. 06/03/2026) relative aux groupes à risque et transitions - prolongation - Entrée en vigueur le 1er janvier 2026, fin le 31 décembre 2026

Article 1 — Champ d'application

La présente convention collective de travail est d'application aux employeurs et leurs travailleurs avec un contrat d'employé ressortissant à la Commission paritaire pour employés des fabrications métalliques.

Article 2 — Cotisation groupes à risque et transitions

§ 1 — Cotisation

La cotisation pour les groupes à risque, perçue par Fonds social pour les employés du métal – Fonds de Sécurité d'Existence, en abrégé « FSEM », est fixée à 0,10% pour la durée du présent accord.

Le produit de la cotisation pour groupes à risque perçue par le FSEM sera intégralement versé aux fonds de formation paritaires pour les employés qui existent au niveau provincial ou sous-régional. La répartition se fait sur la base du montant perçu pour chaque province ou sous-région.

100% des cotisations relatives à la province du Brabant wallon et 40% de celles relatives à la région de Bruxelles seront versées à l'asbl I.F.P.M.-Employés Sud (BCE 0434.030.854, dénomination à partir du 1er janvier 2026).

I.F.P.M.-Employés Sud se charge de la redistribution de ces cotisations aux fonds de formation paritaires concernés.

Les fonds de formation affecteront ces moyens à la formation et à l'emploi des employés appartenant aux groupes à risque. Ils se justifieront à I.F.P.M.-Employés Sud ou à mtech+ Vlaanderen & Brussel selon la procédure de rapportage prévue à cet effet.

La moitié de ces moyens (0,05%) sera affectée à des initiatives en vue de soutenir et d'accompagner des travailleurs lors des trajet de transition (e.a. requalification, reconversion réemploi due aux transitions technologiques).

L'asbl l.F.P.M.-Employés Sud est chargé de développer des actions complémentaires et de soutien dans ce cadre en collaboration avec l'asbl mtech+ Vlaanderen & Brussel et avec les fonds de formation paritaires au niveau provincial ou sous-régional.

§2 — Prolongation

Les conventions collectives de travail provinciales ou sous-régionales qui concernent l'élargissement du concept de "groupes à risque" sont prorogées pour la durée de cet accord et seront, le cas échéant, adaptées aux décisions à prendre par la Commission paritaire, tel que prévu par le §1.

Ces conventions collectives de travail sont :

- La convention collective de travail du 8 novembre 1999 (n° d'enregistrement 54706/CO/209) valable pour les provinces flamandes ;
- La convention collective de travail du 12 janvier 1998 (n° d'enregistrement 47192/CO/209) valable pour la région de Charleroi ;
- La convention collective de travail du 4 mars 1996 (n° d'enregistrement 42354/CO/209) valable pour la région du Hainaut Occidental

- La convention collective de travail du 31 mai 1991 et du 24 juin 1991 (n° d'enregistrement 28508/CO/209) valable pour Bruxelles et la province du Brabant Wallon.

§3 — Harmonisation

Les parties signataires s'accorderont sur la clarification des définitions « groupes à risque » aux fins de l'établissement des rapports sectoriels, de l'allocation des ressources (% par catégorie) et de l'harmonisation ouvriers-employés.

Article 3 - Durée

La présente convention collective de travail remplace, à partir du 1er janvier 2026, la CCT du 1er septembre 2025 concernant les groupes à risques et transitions prolongation (n° d'enregistrement 195324/CO/209).

La présente convention collective de travail entre en vigueur au 1er janvier 2026 et cesse d'être en vigueur au 31 décembre 2026.

2.2. FSEM-BIS

CCT du 9 octobre 2017 (142818) (A.R. 15/05/2018 – M.B. 08/06/2018) relative au Statuts du « Fonds social pour les employés du métal – BIS – Fonds de Sécurité d'Existence » - Entrée en vigueur le 1er janvier 2017 pour une durée indéterminée

Article 1er.

La présente convention collective de travail est d'application aux employeurs et leurs travailleurs occupés sous un contrat de travail d'employé ressortissant à la Commission paritaire 209 pour les employés des fabrications métalliques.

Article 2.

En application de l'article 1, paragraphe 1, 1° et 2° de la loi du 7 janvier 1958 concernant les fonds de sécurité d'existence, il est institué, à partir du 1er janvier 2017, un fonds de sécurité d'existence pour les employés des entreprises qui par leur activité en Belgique ressortissent à la Commission paritaire 209 pour les employés des fabrications métalliques, dénommé « Fonds social pour les employés du métal – BIS – Fonds de Sécurité d'Existence », dont les statuts, repris en annexe, font partie intégrante de la présente convention collective de travail.

Article 3.

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée et produit ses effets le 1er janvier 2017.

Elle peut être dénoncée avec un préavis de six mois par lettre recommandée adressée au président de la Commission paritaire 209 pour les employés des fabrications métalliques.

Préalablement à la dénonciation de la convention collective de travail, la Commission paritaire 209 pour les employés des fabrications métalliques doit prendre la décision d'abroger le régime de pension. La décision d'abroger le régime de pension sectoriel est uniquement valable lorsqu'elle a été prise par 80 % des voix des membres effectifs ou suppléants nommés dans la Commission paritaire 209, qui représentent les employeurs et 80 % des voix des membres effectifs ou suppléants nommés dans la Commission paritaire 209, qui représentent les travailleurs.

Annexe à la convention collective de travail du 9 octobre 2017 instaurant un Fonds social pour les employés du métal — Fonds de Sécurité d'Existence.

CHAPITRE I. Dénomination, siège, objet, durée

CHAPITRE II. - Champ d'application

CHAPITRE III. - Administration

CHAPITRE IV. — Financement

CHAPITRE VI. - Budget, comptes

CHAPITRE VII. - Dissolution, liquidation

CHAPITRE I. Dénomination, siège, objet, durée

Article 1.

En application de l'article 1, paragraphe 1, 1° et 2° de la loi du 7 janvier 1958 concernant les fonds de sécurité d'existence, il est institué, à partir du 1er janvier 2017, un fonds de sécurité d'existence pour les employés des entreprises qui par leur activité en Belgique ressortissent à la Commission paritaire 209 pour les employés des fabrications métalliques, dénommé « Fonds social pour les employés du métal – BIS – Fonds de Sécurité d'Existence », en abrégé « FSEM-BIS ».

Article 2.

Le siège du FSEM-BIS se trouve dans l'arrondissement judiciaire de Bruxelles à l'adresse suivante Galerie Ravenstein 27 b 7 à 1000 Bruxelles.

Article 3.

§ 1. Le FSEM-BIS a pour but de fonctionner, à partir du 1er janvier 2017, conformément à la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale comme organisateur du régime de pension sectoriel sociale et du régime de solidarité sectoriel.

Article 4.

Le FSEM-BIS est créé pour une durée indéterminée.

CHAPITRE II. - Champ d'application

Article 5.

Ces statuts sont d'application aux employeurs et leurs travailleurs occupés sous un contrat de travail d'employé, y compris les employés apprentis, qui par leur activité en Belgique ressortissent à la Commission paritaire 209 pour les employés des fabrications métalliques.

CHAPITRE III. - Administration

Article 6.

Le FSEM-BIS est administré par un conseil d'administration composé paritairement de représentants des organisations les plus représentatives des travailleurs et des employeurs.

Le conseil d'administration est composé de 10 membres, soit 5 représentants des travailleurs et 5 représentants des employeurs.

Le mandat des membres du conseil d'administration est gratuit.

La Commission paritaire désigne et révoque les membres du conseil d'administration. Elle peut modifier le nombre d'administrateurs fixé à l'alinéa 2.

Article 7.

Tous les 2 ans, le conseil d'administration nomme en son sein un président et un vice-président. Il désigne également la ou les personnes chargées du secrétariat.

La présidence est confiée à tour de rôle à un membre des représentants des travailleurs et à un membre des représentants des employeurs.

La présidence et la vice-présidence ne peuvent en aucun cas en même temps être confiées seulement qu'aux organisations des représentants des travailleurs ou aux organisations des représentants des employeurs.

Pour la première année, la catégorie à laquelle appartiennent le président est déterminée par tirage au sort.

En cas d’absence du président, la séance du conseil d’administration est présidée par un vice-président. En cas d'absence simultanée du Président et des vice-Présidents, la séance est présidée par le doyen d'âge.

Article 8.

Les membres du conseil d’administration sont nommés pour un terme de six ans. Leur mandat est renouvelable.

En cas de décès ou de démission d’un administrateur, la Commission paritaire pourvoit à son remplacement. Le nouveau membre désigné achève le mandat de son prédécesseur.

Article 9.

Le conseil d’administration se réunit sur convocation du président.

Celui-ci est tenu de réunir le conseil au moins une fois par an.

Lorsque trois administrateurs le demandent, le président convoque le conseil en séance endéans le délai demandé par eux, si non au plus tard dans les dix jours qui suivent la réception de la demande.

Les convocations comportent l'ordre du jour.

Le conseil ne peut décider valablement que sur les questions figurant à l’ordre du jour et en présence d’au moins la moitié de membres appartenant à la délégation des travailleurs et d’au moins la moitié des membres de la délégation patronale.

Les comptes rendus des séances du conseil sont consignés dans le registre de procès-verbaux. Ils sont signés par le président ou son remplaçant et par le secrétaire.

Les membres du conseil reçoivent une copie des délibérations au plus tard pour la séance suivante.

Les copies ou extraits des procès-verbaux, qui doivent être déposés au tribunal ou ailleurs sont signés par le président du conseil d’administration et par deux administrateurs dont un représentant des travailleurs, l'autre représentant les employeurs.

Lorsqu'il y a lieu de procéder au vote, un nombre égal de membres de chaque délégation doit prendre part au vote. Si le nombre est inégal, le ou le(s) membre(s) le(s) moins âgé(s) s’abstien(nen)t.

Les décisions sont prises à la majorité des deux tiers des votants.

Toutefois, les administrateurs ne peuvent pas prendre part aux délibérations dans lesquelles ils ont un intérêt personnel. Leur abstention est consignée aux procès-verbaux.

Article 10.

Le conseil d'administration a pour mission de gérer le FSEM-BIS et de prendre toutes mesures nécessaires à son bon fonctionnement.

Il dispose des pouvoirs les plus étendus pour la gestion et l'administration du FSEM-BIS et pour la réalisation de son objet.

Le conseil d'administration détermine dans son budget annuel une estimation des frais d'administration à imputer sur les recettes du FSEM-BIS.

Le conseil d'administration agit en justice au nom du FSEM-BIS à la poursuite et à la diligence du président et du vice-président.

Il peut déléguer des compétences spéciales à un ou plusieurs de ses membres et même à des tiers.

Le conseil d'administration peut charger des tiers de la gestion journalière du FSEM ou peut se faire assister par ceux-ci.

Le conseil d'administration peut également se faire assister par des spécialistes qui donnent préalablement leur avis.

Le nombre de spécialistes, le fonctionnement et les pouvoirs sont déterminés par décision du conseil d'administration.

Article 11.

Pour tous les actes autres que ceux pour lesquels le conseil a donné un pouvoir spécial, le conseil désignera trois administrateurs (deux représentants des travailleurs et un représentant des employeurs) qui peuvent représenter valablement le FSEM-BIS à l'égard des tiers. Les signatures conjointes de deux des trois administrateurs désignés (un représentant des travailleurs et un représentant des employeurs) suffissent sans que ces administrateurs doivent produire une quelconque délibération ou une procuration particulière.

Article 12.

Les administrateurs ne sont responsables que de l'exécution de leur mandat. Ils ne prennent aucun engagement personnel, à cause de leur gestion, en ce qui concerne les obligations du FSEM-BIS.

CHAPITRE IV. — Financement

Article 13.

Le FSEM-BIS recevra du « Fonds social pour les employés du métal – BIS – Fonds de Sécurité d'Existence », institué par convention collective de travail du 4 novembre 2013 (avec n° d'enregistrement 118373/CO/209) dont les statuts coordonnés son repris par la convention collective de travail du 3 juillet 2017 (avec n°

d'enregistrement 140877/CO/209) **[voir la CCT du 17 novembre 2025 (n° 196617)]** les moyens nécessaires au financement de ses frais d'administration.

Les modalités précises de ce financement seront définies dans une convention de gestion entre le FSEM-BIS et le Fonds social pour les employés du métal.

CHAPITRE VI. - Budget, comptes

Article 14.

L'exercice prend cours le 1er janvier et se clôture le 31 décembre. L'année 2017 constitue le premier exercice du FSEM-BIS.

Article 15.

Chaque année, et au plus tard dans le courant du mois de décembre, le budget pour l'année suivante est soumis à l'approbation de la Commission paritaire 209 pour les employés des fabrications métalliques.

Article 16.

Les comptes de l'année écoulée sont clôturés le 31 décembre.

Le conseil d'administration, ainsi que le réviseur désigné par la Commission paritaire en vertu de l'article 12 de la loi du 7 janvier 1958, remettent chacun, par écrit, un rapport concernant l'exécution de leur mission au cours de l'année écoulée.

CHAPITRE VII. - Dissolution, liquidation

Article 17.

Le FSEM-BIS ne peut être dissout que par décision de la Commission paritaire 209 pour les employés des fabrications métalliques. Cette décision est uniquement valable lorsqu'elle a été prise par 80 % des voix des membres effectifs ou suppléants nommés dans la Commission paritaire 209, qui représentent les employeurs et 80 % des voix des membres effectifs ou suppléants de la Commission paritaire 209, qui représentent les employés.

La dissolution visée à l'alinéa précédent ne pourra intervenir que dans l'une des deux situations suivantes :

1) l'abrogation préalable du régime de pension sectoriel social, tel que visé à l'article 3, et ce, conformément aux dispositions de l'article 10, §1, 3° de la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale ;
2) La perte de la qualité d'organisateur du régime de pension sectoriel social, telle que définie par la loi susmentionnée du 28 avril 2003.

La Commission paritaire 209 pour les employés des fabrications métalliques devra nommer en même temps les liquidateurs, déterminer leurs pouvoirs et leur rémunération, et définir la destination de l'actif net du FSEM-BIS.

3. Formation

CCT du 29 septembre 2023 (183178) (A.R. 04/02/2024 - M.B. 19/02/2024) relative au droit individuel de formation dans le contexte de la formation tout au long de la vie - Entrée en vigueur le 1er septembre 2023 pour une durée indéterminée

Article 1. Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et à leurs travailleurs occupés dans les liens d'un contrat de travail d'employé et ressortissant à la Commission paritaire pour les employés des fabrications métalliques.

Article 2. Objet

Cette convention a été conclue en application de la CCT Accord National 2023-2024 du 25 septembre 2023 (enregistrement en cours) **[n° 183225]**, ainsi qu'en application de l'article 53,1° de la *Loi portant des dispositions diverses relatives au travail du 3 octobre 2022*, *ci-après dénommé "Le deal pour l'emploi"*.

Article 3. Droit individuel à la formation - nombre de jours de formation et la trajectoire de croissance

En application des articles 50 §1, 50 §3 et 54 §2 du "Deal pour l'emploi", les partenaires sociaux concluent les accords suivants.

§1. Chaque employé occupé à temps plein bénéficie d'un droit individuel à la formation de :

- En 2023 : 24 heures
- En 2024 : 32 heures
- En 2025 : 36 heures
- En 2026 : 40 heures

§2. L'employé qui n'est pas occupé à temps plein et/ou qui n'est pas occupé pendant toute l'année calendrier dispose d'un nombre d'heures proportionnel au régime de travail de l'employé et/ou au nombre de mois pendant lesquels l'employé a été occupé au sein de l'entreprise. Tout mois entamé est considéré comme un mois presté complètement.

Article 4. Formations qui sont prises en compte

§1. Les formations qui sont prises en compte au droit individuel à la formation sont celles prévues à l'article 50 §1 du "Deal de l'emploi" :

- formation formelle : les cours et stages conçus par des formateurs ou des orateurs. Ces formations sont caractérisées par un haut degré d'organisation du formateur ou de l'institution de formation. Elles se déroulent dans un lieu nettement séparé du lieu de travail. Ces formations s'adressent à un groupe d'apprenants. Ces formations peuvent être conçues et gérées par l'entreprise elle-même ou par un organisme extérieur à l'entreprise ;
- formation informelle : les activités de formation, autres que celles visées sous a), et qui sont en relation directe avec le travail. Ces formations sont caractérisées par un haut degré d'auto-organisation par l'apprenant individuel ou par un groupe d'apprenants en ce qui concerne l'horaire, le lieu et le contenu, un contenu déterminé en fonction des besoins individuels de l'apprenant sur le lieu de travail et avec un lien direct avec le travail et avec le lieu de travail, en ce compris la participation à des conférences ou à des foires dans un but d'apprentissage ;
- les formations sur les matières concernant le bien-être visées par la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

§2. La formation, tant formelle qu'informelle, doit être liée à l'exercice de l'activité professionnelle, sans préjudice aux dispositions de l'article 5, §1 de la présente CCT.

Article 5. Modalités d'application

§1. Droit annuel

Les besoins individuels de formation devraient faire l'objet d'un entretien annuel entre l'employé et l'employeur et permettent de rencontrer les évolutions futures du métier (à identifier par l'employeur et l'employé).

Tant l'acquisition des compétences nécessaires à l'exercice du rôle actuel que d'autres compétences prospectives pour le rôle actuel ou pour un nouveau rôle, font partie de l'entretien de formation.

En vue d'acquérir ces compétences, chaque employé a le droit de suivre, par année, au moins le nombre d'heures de formation prévue par l'article 3, §1.

Les heures de formation non épuisées sont transférées à l'année suivante à la fin de l'année. Lors de l'entretien de formation mentionnée ci-dessus, le solde du crédit de formation sera communiqué à l'employé.

A la fin de la période de cinq ans, le solde du crédit formation disponible est remis à zéro.

Les cours suivis sont repris et tenus à jour dans le CV Formation, sous réserve de l'application du principe "une seule fois".

§2. Initiative

Tant l'employeur que l'employé doivent prendre l'initiative de (faire) suivre une formation spécifique. Le refus de (faire) suivre une formation doit toujours être motivé tant par l'employeur que par l'employé.

§3. Suivi général

L'employeur discute le suivi général du droit individuel à la formation au conseil d'entreprise à l'occasion du compte rendu annuel du plan de formation. Ce rapportage doit être adéquat, qualitatif et adapté à la situation concrète dans l'entreprise.

Dans les entreprises sans conseil d'entreprise mais ayant un Comité de prévention et de protection du travail, l'employeur discute du suivi avec la délégation syndicale des employés.

Dans les entreprises sans conseil d'entreprise et sans délégation syndicale, mais avec un comité pour la prévention et la protection au travail, l'employeur discute de ce suivi au sein du comité pour la prévention et la protection au travail.

§4. Garantie de formation

Si un employé n'a pas reçu de formation dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail durant 3 ans, cet employé peut prendre lui-même l'initiative de suivre et de planifier une formation.

L'employé qui a refusé de participer à une formation planifiée sans justification pendant cette période, perd ce droit.

Les formations qui sont prises en compte sont celles qui sont reprises dans le programme des fonds sectoriels de formation.

A cette fin, les fonds de formation prévoient une procédure de demande qui peut être initiée par l'employé qui en informera l'entreprise concernée.

Les coûts de cette formation, les frais de déplacement et le temps de travail sont entièrement à charge de l'entreprise.

Article 6. Durée

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er septembre 2023. Elle est conclue pour une durée indéterminée et peut être dénoncée par

chacune des parties moyennant l'envoi d'une lettre recommandée au Président de la Commission paritaire 209 en respectant un délai de préavis de 6 mois.

Article 7. Remplacement

Cette convention met fin à et remplace à partir du 1er septembre 2023 la convention collective de travail du 10 janvier 2022 relative au droit individuel de formation tout au long de la vie enregistrée sous le numéro 173454/CO/209.

Le solde du droit individuel de formation en application de la CCT du 5 juillet 2019 relative au droit individuel de formation tout au long de la vie enregistrée sous le numéro 153165/CO/209, que les employés n'ont pas pris avant le 1er septembre 2023, sera ajouté au droit de formation individuel.

CCT du 17 novembre 2025 (196616) (A.R. 15/03/2026 – M.B. 03/04/2026) relative aux plans de formation et engagement de formation sectoriel – Entrée en vigueur le 1er janvier 2026 pour une durée indéterminée

Art. 1. Champ d'application

La présente convention collective de travail est d'application aux employeurs et à leurs travailleurs occupés sous un contrat de travail d'employé ressortissant à la Commission Paritaire pour les employés des fabrications métalliques.

Art. 2. Définition plan de formation

Le plan de formation donne un aperçu des activités de formation prévues annuellement dans l'entreprise par groupes-cibles et offre une réponse aux besoins de formation des travailleurs et de l'entreprise.

Art. 3. Elaboration du plan de formation

§ 1. L'élaboration annuelle d'un plan de formation est obligatoire dans les entreprises de plus de 20 travailleurs (ouvriers et employés confondus).

§ 2. Dans les entreprises de moins de 20 travailleurs, les partenaires sociaux recommandent vivement qu'un plan de formation soit également établi chaque année.

§ 3. Lors de l'élaboration du plan de formation, les besoins de formation seront examinés dans tous les départements et pour tous les groupes de personnel, avec prise en compte de la dimension genre.

Une attention particulière sera accordée aux personnes appartenant à des groupes à risque, notamment les travailleurs âgés d'au moins 50 ans, les travailleurs avec

une aptitude de travail réduite, les travailleurs n'ayant pas la nationalité d'un État membre de l'UE, et aux métiers en pénurie.

§ 4. Le plan devra être définitivement élaboré pour le 31 mars de chaque année.

Art. 4. Consultation sur le plan de formation

§ 1. Le plan de formation sera établi, après consultation du conseil d'entreprise ou, à défaut, de la délégation syndicale. A cette fin, chaque année, l'employeur soumet un projet de plan de formation au conseil d'entreprise, ou à défaut à la délégation syndicale, au moins quinze jours avant la réunion organisée en vue de l'examen de ce projet. Le conseil d'entreprise, ou à défaut la délégation syndicale, donne un avis pour le 15 mars au plus tard.

§ 2. Dans les entreprises sans conseil d'entreprise ni délégation syndicale, le plan de formation doit être soumis à l'avis du comité pour la prévention et la protection au travail, au moins quinze jours avant la réunion organisée en vue de l'examen de ce projet. Le comité pour la prévention et la protection au travail donne un avis pour le 15 mars au plus tard.

§ 3. En l'absence d'un conseil d'entreprise, d'une délégation syndicale et d'un comité pour la prévention et la protection au travail au sein de l'entreprise, l'employeur soumet le plan de formation aux travailleurs pour le 15 mars au plus tard.

§ 4. Chaque année, la mise en œuvre du plan de formation et le suivi général du droit individuel à la formation sont évalués par le conseil d'entreprise et, à défaut, par la délégation syndicale, le comité de prévention et de protection au travail ou par les travailleurs eux-mêmes

Cette évaluation et cet examen auront lieu à l'occasion de l'information annuelle, telle que visée par la convention collective de travail n° 9 du 9 mars 1972, coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise conclus au sein du Conseil national du travail.

Art. 5. Attestation du plan de formation

§ 1. Lorsque les entreprises avec un conseil d'entreprise et/ou une délégation syndicale et/ou un comité pour la prévention et la protection au travail demandent une intervention financière pour des formations auprès d'un fonds sectoriel de formation, elles doivent attester pour chaque année calendrier, lors de chaque première demande, que le plan de formation a été soumis à l'avis de l'un de ces organes.

§ 2. L'attestation est signée par le président et le secrétaire du conseil d'entreprise.

Si le plan a été soumis à la délégation syndicale, l'attestation sera signée par un représentant de chaque organisation représentée dans la délégation syndicale.

Si le plan a été soumis au comité pour la prévention et la protection au travail, l'attestation sera signée par le président du comité et un représentant de chaque organisation des employés représentée dans ce comité.

Art. 6. Remise du plan de formation au fonds de formation sectoriel et au gouvernement fédéral

§ 1. Pour avoir droit à 'une intervention financière pour des formations auprès d'un fonds sectoriel de formation, les entreprises doivent non seulement attester le plan de formation tel que décrit à l'article 5 de la présente CCT, mais également envoyer chaque année une copie de leur plan de formation au fonds sectoriel de formation par voie électronique.

§ 2. Sur base de l'article 38 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses en matière de travail (M.B. 10 novembre 2022), l'employeur est tenu de fournir par voie électronique une copie du plan de formation au gouvernement, dans un délai d'un mois à compter de l'entrée en vigueur du plan.

Le fonds de formation sectoriel sera chargé de transmettre le plan de formation au gouvernement. L'employeur s'acquittera donc de son obligation légale en transmettant le plan de formation à son fonds de formation sectoriel.

Art. 7. Droit de formation sectoriel

En application des articles 50 §1, 50 §3 et 54 §2 du "Deal pour l'emploi" [loi du 3 octobre 2022], les partenaires sociaux ont conclu des accords concrets et les ont inscrits dans la CCT 'Droit individuel de formation dans le contexte de la formation tout au long de la vie' du 29 septembre 2023.

Les formations doivent avoir lieu pendant les heures de travail. Toutefois, si la formation est suivie en dehors de l'horaire de travail habituel, les heures correspondant à la durée de la formation donnent droit au paiement de la rémunération normale sans cependant donner lieu au paiement d'un sursalaire éventuel.

Art. 8. Cotisation de formation

Le produit de la cotisation de formation perçue par le FSEM d'un montant de 0,05% de la masse salariale brute des employés sera versé au fond de formation et de carrière compétent suivant la répartition suivante :

67% du montant total sera versé d'une part à l'asbl *mtech+ Vlaanderen § Brussel* (BCE 0793.121.587) à hauteur de 60%, et d'autre part à l'asbl *I.F.P.M. - Employés Sud* (BCE 0434.030.854, dénomination à partir du 1er janvier 2026) à hauteur de 40%.

Le restant de 33 % sera réparti entre les fonds de formation et de carrière paritaires pour les employés qui existent au niveau provincial ou sous-régional. La base de cette répartition est la quotepart de la province ou sous-région dans la totalité de la cotisation de formation perçue.

Les quotes-parts, suivant une règle de 3, de ces cotisations, relatives au fonds provincial *mtech+ Brabant,* seront versées à mtech+ *Vlaanderen* & *Brussel,* à savoir 100% de la quote-part relative à la province du Brabant flamand et 60% de la quote-part relative à la région de Bruxelles.

La répartition 67 % - 33 % s'applique également aux arriérés de cotisations versés après le 1er janvier 2026 ou aux corrections apportées aux cotisations perçues, qui concernent les trimestres antérieurs au 1er janvier 2026 (pour lesquels d'autres clés de répartition s'appliquaient).

Les quotes-parts, suivant une règle de 3, de ces cotisations, relatives au fonds provincial *mtech+ Brabant,* seront versées à *I.F.P.M.-Employés Sud* à savoir 100% de la quote-part relative à la province du Brabant wallon et 40% de la quote-part relative à la région de Bruxelles. I.F.P.M.-Employés Sud se charge de la redistribution de ces cotisations aux fonds de formation paritaires concernés.

Mtech+ Vlaanderen & *Brussel, d'une part, et I.F.P.M.- Employés Sud, d'autre part,* décident de l'affectation de la cotisation « formation 33% » et en assurent le suivi.

Art. 9. Remplacement

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 13 novembre 2023 avec n° d'enregistrement 184142/CO/209 concernant les plans de formation et l'engagement de formation sectoriel.

Art. 10. Durée

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2026 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée au Président de la Commission paritaire.

V. Table des matières et des CCT

Introduction 2

I. Compétence de la Commission paritaire pour employés des fabrications métalliques 3

Extrait de l'Arrêté royal du 5 juillet 1978 instituant certaines commissions paritaires, fixant leur dénomination et leur compétence et en fixant leur nombre de membres 3

II. Temps de travail 6

1. Durée du travail 6

1.1. Spécificité région du Centre 6

Extraits de la CCT du 4 avril 1985 (12496) (A.R. 03/02/1986 – M.B. 05/03/1986) concernant la promotion de l'emploi dans la région du Centre – Entrés en vigueur le 4 avril 1985 pour une durée indéterminée 6

1.2. Durée du travail pour toutes les régions 9

Extraits de la CCT du 11 mai 1987 et du 19 octobre 1987 (17979) (A.R. 10/03/1988 – M.B. 12/04/1988) relative à l'accord national 1987-1988, conclu en exécution de l'accord interprofessionnel du 7 novembre 1986, modifiée par la CCT du 26 janvier 1988 – Entrés en vigueur le 1er janvier 1987 pour une durée indéterminée 9

2. Congés 12

2.1. Jour de congé d'ancienneté 12

CCT du 13 novembre 2023 (184147) (A.R. 04/07/2024 – M.B. 29/07/2024) relative au congé de carrière – Entrée en vigueur le 1er janvier 2024 pour une durée indéterminée 12

2.2. Petits chômages ou congés de circonstance 13

CCT du 12 septembre 2022 (175627) (A.R. 16/04/2023 – M.B. 24/05/2023) relative au petit chômage – Entrée en vigueur le 1er janvier 2022 pour une durée indéterminée 14

III. Rémunération, indemnités et remboursement de frais 21

1. Classification de fonction 21

CCT du 31 mars 2014 (122058) (A.R. 14/09/2017 – M.B. 27/09/2017) relative à la classification sectorielle des fonctions en vue de l'application du barème sectoriel minimum – Entrée en vigueur le 1er avril 2014 pour une durée indéterminée 21

2. Rémunération 29

2.1. Barèmes (brut) 29

2.1.1. Salaires mensuels minimaux 29

CCT du 7 juillet 2025 (194466) (A.R. 08/02/2026 – M.B. 20/02/2026) relative aux salaires minimum sectoriels – Entrée en vigueur le 1er juillet 2025 pour une durée indéterminée 29

2.1.2. Appointement mensuel minimum 30

CCT du 7 juillet 2025 (194465) (avis de dépôt au Moniteur belge 11/08/2025) relative à l'appointement mensuel minimum garanti – Entrée en vigueur le 1er juillet 2025 pour une durée indéterminée 30

2.2. Prime de fin d'année 31

2.2.1. Prime de fin d'année pour les provinces de Hainaut et Namur ____ 31
CCT du 4 novembre 2019 (156079) (A.R. 01/07/2020 – M.B. 06/08/2020) relative à la prime de fin d'année pour les provinces de Hainaut et de Namur – Entrée en vigueur le 1er juillet 2019 pour une durée indéterminée ____ 31
2.2.2. Prime de fin d'année pour les provinces de Liège et du Luxembourg ____ 34
CCT du 4 novembre 2019 (156081) (A.R. 22/06/2020 – M.B. 03/08/2020) relative à la prime de fin d'année pour les provinces de Liège et du Luxembourg – Entrée en vigueur le 1er juillet 2019 pour une durée indéterminée ____ 34
2.2.3. Prime de fin d'année pour les provinces du Brabant flamand, du Brabant wallon et dans la Région de Bruxelles-Capitale ____ 36
CCT du 4 novembre 2019 (156078) (A.R. 18/04/2021 – M.B. 20/05/2021) relative à l'octroi d'une prime de fin d'année dans les provinces du Brabant flamand, du Brabant wallon et dans la Région de Bruxelles-Capitale – Entrée en vigueur le 1er juillet 2019 pour une durée indéterminée ____ 36
2.2.4. Conversion de la prime de fin d'année ____ 39
CCT du 19 décembre 2023 (185714) (A.R. 20/09/2024 – M.B. 21/10/2024) relative à la conversion de la prime de fin d'année en d'autres avantages – Entrée en vigueur le 1er septembre 2023 pour une durée indéterminée ____ 39

3. Remboursement des frais de transport ____ *42*
CCT du 13 novembre 2023 (184150) (A.R. 04/07/2024 – M.B. 18/07/2024) relative à l'intervention de l'employeur dans les frais de transport – Entrée en vigueur le 1er juillet 2024 pour une durée indéterminée ____ 43

4. Fin de carrière ____ *52*
4.1. Travail faisable ____ 52
CCT du 4 juillet 2022 (174718) (A.R. 19/03/2023 – M.B. 05/05/2023) relative au travail faisable et aux modifications de carrière – Entrée en vigueur le 1er janvier 2022 pour une durée indéterminée ____ 52
4.2. Crédit-temps ou emploi fin de carrière ____ 57
CCT du 12 janvier 2026 (197238) (avis de dépôt au Moniteur belge 12/02/2026) relative au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière à partir de 55 ans (01/01/2026-31/12/2027) – Entrée en vigueur le 1er janvier 2026, fin le 31 décembre 2027 ____ 57

5. Pension complémentaire ____ *58*
CCT du 11 mars 2024 (187003) (A.R. 05/05/2025 – M.B. 19/05/2025) portant modification du régime de pension sectoriel social et de la note technique sectorielle – Entrée en vigueur le 1er septembre 2023 pour une durée indéterminée ____ 59
Annexes 2 et 3 de la CCT du 4 juillet 2022 (174721) (A.R. 09/07/2023 – M.B. 29/09/2023) portant modification du régime de pension sectoriel social, du règlement de pension et du règlement de solidarité ainsi que de la note technique sectorielle – Entrée en vigueur le 1er janvier 2022 pour une durée indéterminée ____ 98

IV. Droits collectifs ____ 141

1. Délégation syndicale ____ *141*
CCT du 6 février 1996 (41196) (A.R. 05/09/2001 – M.B. 07/12/2001) concernant le statut de la délégation syndicale du personnel "employés", modifié par les CCT du

15 mai 1997 et du 24 septembre 2007 – Entrée en vigueur en 2001 pour une durée indéterminée ____ 141

2. Fonds ____ *149*

2.1. FSEM ____ 149

CCT du 17 novembre 2025 (196617) (A.R. 15/03/2026 – M.B. 03/04/2026) relative à la modification et coordination des statuts du "Fonds social pour les employés du métal – Fonds de sécurité d'existence" - Entrée en vigueur le 1er janvier 2026 pour une durée indéterminée ____ 149

CCT du 17 novembre 2025 (196615) (A.R. 22/02/2026 – M.B. 06/03/2026) relative aux groupes à risque et transitions – prolongation – Entrée en vigueur le 1er janvier 2026, fin le 31 décembre 2026 ____ 163

2.2. FSEM-BIS ____ 165

CCT du 9 octobre 2017 (142818) (A.R. 15/05/2018 – M.B. 08/06/2018) relative au Statuts du « Fonds social pour les employés du métal – BIS – Fonds de Sécurité d'Existence » - Entrée en vigueur le 1er janvier 2017 pour une durée indéterminée ____ 165

3. Formation ____ *171*

CCT du 29 septembre 2023 (183178) (A.R. 04/02/2024 – M.B. 19/02/2024) relative au droit individuel de formation dans le contexte de la formation tout au long de la vie – Entrée en vigueur le 1er septembre 2023 pour une durée indéterminée ____ 171

CCT du 17 novembre 2025 (196616) (A.R. 15/03/2026 – M.B. 03/04/2026) relative aux plans de formation et engagement de formation sectoriel – Entrée en vigueur le 1er janvier 2026 pour une durée indéterminée ____ 174

V. Table des matières et des CCT ____ 178

Le recueil de CCT de la commission paritaire 209 - COMMISSION PARITAIRE POUR LES EMPLOYES DES FABRICATIONS METALLIQUES est une publication de la Centrale Nationale des Employés (affiliée à la CSC) Avenue Robert Schuman, 52 - 1401 Nivelles (Baulers)

Collationnement et visuel de couverture : Marie Henrion

Editeur responsable : Michel Barbuto

Avenue Robert Schuman, 52 - 1401 Nivelles

Edition : avril 2026

Ce recueil de CCT est mis à jour régulièrement. Cependant pour les CCT les plus récentes, il est préférable de les consulter sur les sites web de référence :

Conseil National du Travail : CCT par n° | CNT - Conseil National du Travail

Moniteur belge : Moniteur belge

SPF Emploi, Travail et Concertation sociale : SPF Emploi - Travail et Concertation sociale