

# Commission paritaire pour employés des fabrications métalliques (CP209)

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

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

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

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

## Table des matières

<b>1</b>	<b>Champ de compétence</b> .....	<b>2</b>
<b>2</b>	<b>Rémunération</b> .....	<b>4</b>
<b>2.1</b>	<b>Barème salarial (brut)</b> .....	<b>4</b>
2.1.1	Appointement mensuel minimum garanti .....	4
2.1.2	Classification des fonctions et ancienneté .....	4
<b>2.2</b>	<b>Primes/Indemnités</b> .....	<b>6</b>
Prime de fin d'année .....		6
<b>3</b>	<b>Remboursement des dépenses de Voyage, de Logement et de Nourriture</b> .....	<b>17</b>
Frais de transport.....		17
<b>4</b>	<b>Durée du travail</b> .....	<b>23</b>

# 1 Champ de compétence

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

## **Institution et modifications**

- (0) A.R. 05.07.1978 M.B. 28.07.1978
- (1) A.R. 23.03.1987 M.B. 15.04.1987
- (2) A.R. 08.01.1992 M.B. 21.01.1992
- (3) A.R. 19.09.1995 M.B. 17.10.1995
- (4) A.R. 10.02.2008 M.B. 18.02.2008
- (5) A.R. 26.02.2015 M.B. 17.03.2015

## **Article 1er, § 2, point 1**

Compétente pour les travailleurs dont l'occupation est de caractère principalement intellectuel et leurs employeurs,

et ce pour : les entreprises qui procèdent en ordre principal à la fabrication, à la transformation, à l'usinage, à l'assemblage ou à l'une de ces opérations, d'éléments en métaux ferreux et non-ferreux ainsi qu'en métaux précieux, en matières de synthèse thermoplastiques, thermodurcissables ou composites et en toute autre matière de remplacement, lorsque la mise en œuvre de ces matériaux fait appel à des techniques ou des connaissances propres aux constructions métallique, mécanique et électrique, ainsi que les bureaux d'études qui les concernent, à l'exclusion des personnes et organismes ressortissant à la Commission paritaire pour les organismes de contrôle agréés; les entreprises, à l'exception de celles dont les ouvriers ressortissent à la Commission paritaire de la construction, dont l'activité principale est :

- la location de services et/ou de matériel pour l'exécution de tous travaux de levage;
- l'exécution de tous travaux de levage.

Sont à titre d'exemple, considérés comme répondant à cette définition, les secteurs d'activité suivants :

- aciéries et fonderies de moulage du métal;
- tréfilerie, 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 % des heures de travail effectuées par l'ensemble des ouvriers de l'entreprise;
- construction, montage et contrôle des ponts, charpentes et ascenseurs;
- chaudronnerie et chaudières;
- construction de navires et de bateaux et réparation navale et fluviale;
- matériel de chemin de fer et tramways;
- automobile, cycle, aéronautique et industries connexes, dont la construction industrielle de carrosseries, caravanes, remorques et semi-remorques, ainsi que les voitures d'enfant; la construction industrielle suppose la mise en œuvre de techniques industrielles telles que la production à la chaîne ou en série à l'exception de la petite série ou hors-série, et par opposition à la technique artisanale;
- machines motrices, pneumatiques, hydrauliques, compresseurs, pompes, ventilateurs, machines-outils, machines textiles, machines et outillages pour la mise en forme des matières de synthèse, thermoplastiques et thermodurcissables ou composites, machines diverses et tous leurs accessoires, outillage;
- constructions mécaniques diverses comme celles se rapportant aux engrenages, à la robinetterie, à la mécanique générale, au décolletage;

- appareils de levage, de manutention, de pesage;
- machines, appareils et installations pour diverses industries, fine construction mécanique;
- matériel pour agriculture, horticulture et élevage;
- réparation, entretien et contrôle de machines, appareils, installations et véhicules produits par des entreprises relevant des fabrications métallique, mécanique et électrique, à l'exclusion de ceux ressortissant à la Commission paritaire des entreprises de garage ou à la Commission paritaire de l'aviation commerciale;
- travaux de rectification;
- révision de moteurs à essence et de moteurs diesel;
- coutellerie;
- fabrication de lustres;
- fabrication de tous appareils d'éclairage et de signalisation y compris leur placement lorsque l'entreprise fabrique elle-même en tout ou en partie le matériel qu'elle installe;
- matériel électrique industriel et petit matériel d'installation, appareils électroménagers, fabrication sans placement de tubes et lampes à incandescence, à fluorescence, au néon, à vapeur de mercure, à rayons ou autres;
- installations électriques, y compris les néonistes, lorsque l'entreprise fabrique elle-même, à titre industriel, en tout ou en partie, le matériel qu'elle installe;
- piles, accumulateurs;
- télécommunications, électronique industrielle ou d'usage général;
- appareils de radio, de télévision et leurs pièces détachées;
- appareils de mesure, de laboratoire et analogues;
- appareils d'optique;
- équipements médicaux spéciaux, à l'exclusion de ceux ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie chimique;
- fermetures à glissières;
- jouets métalliques;
- fabrication d'instruments de musique;
- galvanisation, nickelage, chromage, polissage, émaillage, peinture de machines, de pièces ou d'éléments; coloration des métaux, peinture et laquage au four, recouvrement par trempage, guipage, plastage et leurs dérivés;
- transformation et/ou façonnage de matières plastiques et de matériaux connexes pour la fabrication de produits pour les constructions métallique, mécanique et électrique suivant des techniques qui sont propres à la transformation des métaux;
- fabrication de plastique armé;
- fabrication d'éléments pour des installations de ventilation et de conditionnement d'air;
- installations de traitement de l'eau y compris d'épuration (partie électromécanique);
- installations de traitement des immondices (partie électromécanique);
- horlogerie et orfèvrerie industrielles;
- armes et munitions;
- bureaux d'études concernant les secteurs d'activité qui précèdent.

## 2 Rémunération

### 2.1 Barème salarial (brut)

#### 2.1.1 Appointement mensuel minimum garanti

15/07/2023 :

CCT du 12 septembre 2022 (175.625) (AR 18/04/2023–MB 05/07/2023)

Cette CCT entre en vigueur le 1er juillet 2022 pour une durée indéterminée

National	2.135,50
----------	----------

Le RMMG du Conseil National du travail doit également pris en compte.

#### 2.1.2 Classification des fonctions et ancienneté

Les contrats de travail de durée déterminée et les contrats de travail intérimaire successifs qui sont convertis en contrats de travail à durée indéterminée à partir du 01/09/2007, reprennent toute l'ancienneté acquise dans l'entreprise concernée.

Si la rémunération annuelle de l'employé est inférieure au plafond prévu par l'article 67, § 2 de la loi du 03/07/1978 concernant les contrats de travail et que la période totale d'essai des contrats de travail de durée déterminée et des contrats de travail intérimaire successifs est de minimum 6 mois, le contrat de durée indéterminée ne peut plus prévoir une période d'essai.

Si la rémunération annuelle de l'employé est inférieure au plafond prévu par l'article 67, § 2 de la loi du 03/07/1978 concernant les contrats de travail et que la période totale d'essai des contrats de travail de durée déterminée et des contrats de travail intérimaire successifs est inférieure à 6 mois, le contrat de durée indéterminée peut prévoir une période d'essai dont la durée est égale à maximum 6 mois, moins la durée totale des contrats de travail de durée déterminée et des contrats de travail intérimaire susmentionnés. Si après le déduction, il reste une période d'essai de moins d'un mois, le contrat de travail de durée indéterminée ne contiendra plus de période d'essai.

Si la rémunération annuelle de l'employé est supérieure au plafond prévu par l'article 67, § 2 de la loi du 03/07/1978 concernant les contrats de travail et que la période totale d'essai des contrats de travail de durée déterminée et des contrats de travail intérimaire successifs est inférieure à 12 mois, le contrat de durée indéterminée peut prévoir une période d'essai dont la durée est égale à maximum 12 mois, moins la durée totale des contrats de travail de durée déterminée et des contrats de travail intérimaire susmentionnés. Si après le déduction, il reste une période d'essai de moins d'un mois, le contrat de travail de durée indéterminée ne contiendra plus de période d'essai. Sont seuls pris en considération, les contrats de travail de durée déterminée et les contrats de travail intérimaire qui ont débuté après le 01/01/2007.

Les contrats de travail de durée déterminée ou les contrats de travail intérimaire sont considérés comme successifs si les interruptions entre les périodes d'emploi n'excèdent pas 3 mois.

*CCT du 24 septembre 2007 (85.840) –AR 18/09/2008 –MB 09/12/2008  
Cette CCT entre en vigueur le 1er janvier 2007 pour une durée indéterminée*

## 2.2 Primes/Indemnités

### Prime de fin d'année

**CCT du 4 novembre 2019 (156.078)** (en application à partir de 30 mai 2021)  
(A.R. 18/04/2021 – M.B. 20/05/2021)

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

#### Art. 2 *Champ d'application*

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

#### Art. 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.

#### Art. 4. - *Montant*

Le montant de la prime de fin d'année est égal à 8,33 p.c. de la rémunération annuelle brute. La rémunération annuelle brute est calculée sur base de la rémunération pour les prestations effectives et les périodes assimilées.

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

#### Art. 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.

#### Art. 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.

#### Art.8. *Durée*

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

**CCT du 15 janvier 2018 (145.052)**

(A.R. 14/10/2018 - M.B. 30/10/2018)

**Prime de fin d'année Flandre occidentale et orientale**

CHAPITRE I<sup>er</sup>. *Introduction*

Article 1<sup>er</sup>. Champ d'application

La présente convention collective de travail est d'application aux employeurs et aux employés barémisés et barémisables des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour employés des fabrications métalliques situées dans les provinces de Flandre orientale et occidentale, à l'exception des entreprises situées dans le Pays de Waes. Par "Pays de Waes" on entend: Beveren-Waas, Kruibeke, Lokeren, Sint-Gillis-Waas, Sint-Niklaas, Stekene, Temse.

La présente CCT n'est pas d'application aux entreprises de montage de ponts et charpentes métalliques, ainsi qu'aux entreprises suivantes: VOLVO CARS GENT NV/Gent et VOLVO EUROPA TRUCK NV/Oostakker.

CHAPITRE II. *Principe général*

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

Sous réserve des conditions définies dans la présente convention collective de travail pour le droit à la prime de fin d'année et le mode de calcul, les modalités d'octroi et de paiement, l'employé a droit à une prime de fin d'année équivalant à un treizième mois.

Pour avoir droit à la prime de fin d'année, l'employé doit être en service au 30 novembre de l'année à laquelle se rapporte la prime, sauf en cas de décès et de départ en RCC (régime de chômage avec complément d'entreprise) ou à la pension.

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

Art. 4.

§ 1<sup>er</sup>. Ayants droit

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

Pour avoir droit à l'octroi d'une prime de fin d'année, l'employé doit avoir effectivement presté 60 jours de travail pendant la période de référence, sauf en cas de décès et de départ en RCC (régime de chômage avec complément d'entreprise) ou à la pension.

b. Occupation à temps plein autre que la semaine de cinq jours

Pour avoir droit à l'octroi d'une prime de fin d'année, l'employé doit, sauf en cas de décès et de départ en RCC (régime de chômage avec complément d'entreprise) ou à la pension, pendant la période de référence, avoir effectivement presté un nombre de jours de travail égal au résultat de l'opération suivante :

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

5

Exemple : un employé travaille à temps plein dans une équipe de week-end le samedi et le dimanche. Il doit justifier d'un nombre de jours de travail sur la base de la formule suivante :

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

5

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

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

Exemple : un employé travaille 20 heures par semaine. Un temps plein travaille 38 heures par semaine. Un temps plein travaille 456 heures sur 60 jours. L'employé à temps partiel devra donc justifier d'un nombre d'heures sur la base de la formule suivante :

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

38

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

La prime de fin d'année telle que définie à l'article 3 est égale à la rémunération mensuelle brute du

mois de juillet de la période de référence à 100 p.c., ce qui signifie la rémunération mensuelle brute sans aucun supplément possible.

#### § 3. Période de référence

Elle court du 1<sup>er</sup> décembre de l'année précédente jusqu'à et y compris le 30 novembre de l'année à laquelle se rapporte la prime de fin d'année.

#### § 4. Versements au prorata

Sans préjudice des prestations effectives prévues à l'article 4, § 1<sup>er</sup>, l'employé a droit au prorata à la prime de fin d'année à hauteur de 1/12<sup>ème</sup> de la prime de fin d'année par mois presté pendant la période de référence :

- a) en cas d'entrée de service au cours de la période de référence;
- b) en cas de sortie de service au cours de la période de référence, peu importe comment il est mis fin au contrat de travail, sauf en cas de licenciement pour motifs graves dans le chef du travailleur.

#### § 5. Assimilations

Sans préjudice des prestations effectives prévues à l'article 4, § 1<sup>er</sup>, les périodes suivantes d'absence sont assimilées à des prestations effectives pour le calcul de la prime de fin d'année :

- les jours d'accident de travail;
- les jours de maladie et d'accident de droit commun : assimilation des deux premières périodes d'absence pendant la période de référence pour laquelle un salaire mensuel garanti est payé (l'obligation de paiement du salaire mensuel garanti n'est pas d'application en cas de congé de maternité) avec un maximum de 6 mois;
- les jours de petit chômage;
- les jours fériés payés légaux;
- les jours de vacances annuelles.

#### § 6. Jours non assimilés

La prime de fin d'année est réduite d'1/261<sup>ème</sup> de son montant brut par jour non assimilé.

#### § 7. Date de liquidation de la prime de fin d'année

La prime de fin d'année est payée au plus tard le 31 janvier de l'année qui suit l'année à laquelle se rapporte la prime, pour autant que l'employé soit en service au 30 novembre de la période de référence ou en cas de sortie de service de l'employé.

#### § 8. Usages et conventions existants

Les conventions et usages existant dans les entreprises en ce qui concerne le mode de calcul et les modalités d'octroi et de paiement de la prime de fin d'année, qui existaient avant la signature de la présente CCT, restent applicables tels quels même si ces usages et conventions sont moins avantageux que les dispositions de la présente convention collective de travail.

Les conventions et usages existant dans les entreprises, concernant la hauteur/le montant de la prime de fin d'année (heures, pourcentages, etc.) qui sont plus avantageux que les dispositions de la présente convention collective de travail, restent applicables.

#### § 9. Dérogations

Les entreprises en difficultés économiques et/ou financières peuvent déroger aux clauses de la présente convention collective de travail moyennant une convention d'entreprise qui devra être ensuite approuvée par la commission paritaire compétente.

### CHAPITRE IV. *Durée*

Art. 5. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2017.

**CCT du 15 janvier 2018 (145.054)**

(A.R. 07/10/2018 - M.B. 30/10/2018)

**Prime de fin d'année « Land van Waas »**

**CHAPITRE I<sup>er</sup>.** - Champ d'application

Elle ne s'applique pas aux entreprises qui dépendent de la section paritaire des entreprises artisanales de la transformation des métaux ni aux entreprises de montages de ponts et charpentes métalliques, ni au chantier naval de Rupelmonde, de Nieuwe Scheldewerven et au chantier naval de Kruibeke.

**CHAPITRE II.** - Prime de fin d'année

Une prime de fin d'année égale à un treizième mois est octroyée aux employés selon les modalités suivantes :

§ 1<sup>er</sup>. Base de calcul

Le treizième mois équivaut à la rémunération de base individuelle de l'employé, majorée de l'éventuelle prime de production individuelle ou collective.

§ 2. Date à laquelle la rémunération est prise en compte - Période de référence

A. Date à laquelle la rémunération est prise en compte :

1. Pour un employé enregistré dans le registre du personnel à la date du paiement de la prime : rémunération au 30 novembre de l'année de référence ;
2. En cas de cessation du contrat de travail dans le courant de l'année de référence : rémunération au premier du mois durant lequel la personne concernée quitte le service ;
3. Pour déduction en cas d'absence injustifiée : la rémunération au 30 novembre ou au 1<sup>er</sup> du mois durant lequel la personne concernée quitte le service.

B. Période de référence

Elle s'étend du 1<sup>er</sup> décembre de l'année précédente au 30 novembre inclus de l'année à laquelle la prime se rapporte.

§ 3. Paiement de la prime - Date de paiement de la prime

- a) Pour une année de prestation complète : la prime sera payée au plus tard le dernier jour ouvrable précédant le 25 décembre ;
- b) En cas de sortie de service en cours d'année : paiement avec la dernière liquidation de rémunération de l'employé ;
- c) En cas d'appel sous les armes : au moment où le contrat de travail de l'employé est suspendu.

§ 4. Bénéficiaires

Pour avoir droit au paiement de la totalité ou d'un prorata de la prime de fin d'année, l'employé doit avoir effectivement presté 60 jours de travail durant la période de référence, à l'exception des employés qui décèdent ou prennent leur pension durant la période de référence. Cette condition est également remplie lorsque la prestation requise est partiellement effectuée consécutivement au cours de la période de référence précédente.

L'employé occupé à temps partiel doit avoir effectivement presté, durant la période de référence, un nombre d'heures de travail égal à un prorata du nombre d'heures de travail à prester par un employé occupé à temps plein pendant 60 jours de travail et, ce, proportionnellement à son emploi à temps plein. Cette condition est également remplie lorsque la prestation requise est partiellement effectuée consécutivement au cours de la période de référence précédente.

Exemple : un employé travaille 20 heures par semaine. Un employé à temps plein travaille 38 heures par semaine et donc 456 heures sur 60 jours de travail. L'employé à temps partiel doit avoir presté un nombre d'heures de travail calculé sur la base de la formule suivante :  $(20 \times 456)/38 = 240$  heures.

§ 5. Paiement au prorata

- a) Sans préjudice des prestations effectives visées au § 4, les employés ont droit, lors de leur sortie de service, à une prime de fin d'année au prorata par mois presté à concurrence de 1/12<sup>ème</sup> du

treizième mois, quelle que soit la manière dont il est mis fin au contrat de travail, sauf en cas de licenciement pour faute grave dans le chef du travailleur.

b) Pour le calcul du nombre de mois presté

l'entrée en service entre le 1<sup>er</sup> et le 15 du mois est considérée comme un mois de prestation complet; la sortie de service entre le 16 du mois et la fin du mois est considérée comme un mois de prestation complet.

c) En cas de décès de l'employé, les personnes qui supportent les frais funéraires perçoivent la prime de fin d'année au prorata.

#### § 6. Assimilations

Sans préjudice du § 4 du point 5 de la présente convention collective de travail, les périodes d'absence suivantes sont assimilées à des prestations de travail effectives en ce qui concerne le calcul du treizième mois :

a) Accident de travail/maladie professionnelle : assimilation de maximum 365 jours calendrier par accident de travail/maladie professionnelle. Le § 4 de la présente convention collective de travail n'est pas applicable ici;

b) Maladie, congé de maternité et accident de droit commun : assimilation des 2 premières périodes d'absence pour lesquelles l'employeur, en exécution de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, doit payer les trente premiers jours (employés engagés à durée indéterminée, à durée déterminée d'au moins trois mois ou pour un travail nettement défini d'au moins trois mois) ou les sept premiers jours (employés engagés à l'essai, pour une durée déterminée inférieure à trois mois ou pour un travail nettement défini de moins de trois mois), avec une durée maximale de 6 mois;

c) Rappel sous les armes : assimilation complète de la période de rappel, à l'exception d'un rappel durant un période de mobilisation ou de guerre;

d) Petit chômage, congés annuels et jours fériés payés : assimilation complète pour la durée prévue par la loi ou la convention collective de travail;

e) Crédit d'heures, promotion sociale, formation syndicale, congé familial : assimilation complète pour la durée prévue par les lois ou les conventions collectives de travail;

f) Autres absences rémunérées légales ou conventionnelles : assimilation complète pour la durée prévue par les lois ou les conventions collectives de travail;

g) Pas d'assimilation pour :

- la grève ou le lock-out;

- l'appel sous les armes (mais prorata).

#### § 7. Déduction pour cause d'absence injustifiée

La valeur d'1 jour de travail normal par jour d'absence injustifiée.

#### § 8. Dispositions finales

Les conventions plus favorables existant au niveau de l'entreprise restent d'application, à l'exception des § 2, A, 2. et § 5, b).

A la demande de l'employé, ce dernier peut obtenir le décompte détaillé de la prime de fin d'année

### CHAPITRE III. *Abrogation - Durée - Dénonciation*

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1<sup>er</sup> juillet 2017 et est conclue pour une durée indéterminée.

### **CCT du 15 janvier 2018 (145.051)**

(A.R. 14/10/2018 - M.B. 31/10/2018)

### **Prime de fin d'année - Limbourg**

#### Article 1<sup>er</sup>. *Champ d'application*

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

A défaut, les dispositions de la présente convention collective de travail sont applicables aux

employés "barémisés et barémisables".

Art. 2. *Prime de fin d'année - réalisation d'un 13ème mois*

2.1. Programmation

Une programmation d'instauration d'un treizième mois est convenue selon les dispositions suivantes :

- en 1992 : 100 p.c. d'une rémunération mensuelle à titre de treizième mois après un an d'ancienneté.

2.2. Conditions d'octroi et de paiement

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

2.2.2. La rémunération prise en compte pour calculer la prime de fin d'année est la rémunération de base au 1<sup>er</sup> novembre de l'année à laquelle la prime se rapporte, primes et suppléments de toute nature non inclus, à l'exception des primes de productivité.

2.2.3. La prime de fin d'année est octroyée pour autant que, durant la période de référence prévue, soixante jours aient été effectivement prestés (jours de réduction du temps de travail - RTT - compris).

Pour l'application du présent paragraphe, les jours prévus au point 2.2.6. ne sont pas considérés comme des jours effectivement prestés.

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

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

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

2.2.5. La prime est payée au plus tard le 31 décembre de l'année à laquelle la prime se rapporte. La prime de fin d'année est réduite de 1/260ème du montant brut de la prime par jour non assimilé.

2.2.6. Sous réserve des soixante jours de prestations effectives durant la période de référence, les jours ou périodes suivants non prestés effectivement sont assimilés à des jours de travail effectivement prestés :

- les jours fériés légaux rémunérés;
- les jours de petit chômage légalement prévus;
- les jours de vacances légales;
- les jours de réduction de temps de travail (RTT);
- les jours de congé-éducation;
- les jours de congé syndical;
- les jours de congé familial avec un maximum de 10 jours par période de référence;
- les jours de rappel sous les armes;
- maladie, congé de maternité et accident de droit commun : assimilation de la période d'absence durant la période de référence avec une durée maximale totale de 2 mois;
- les jours d'absence pour cause de repos de grossesse et d'accouchement (maximum 15 semaines).

Ces jours ne sont assimilés que moyennant fourniture de la preuve des soixante jours de prestations effectives durant la période de référence.

2.2.7. Par dérogation à l'article 2.2.4., a) et sous réserve des soixante jours de prestations effectives durant la période de référence, les employés bénéficient d'une prime de fin d'année au prorata temporis en cas de sortie de service quelle que soit la manière dont il est mis fin au contrat de travail, sauf en cas de licenciement pour motif grave dans le chef du travailleur.

La condition des soixante jours de prestations effectives pour ouvrir le droit à un prorata ne s'applique pas en cas de décès, de RCC (régime de chômage avec complément d'entreprise) ou de pension légale.

En cas de décès, la prime de fin d'année est payée au prorata à la personne qui supporte les frais funéraires.

2.2.8. Les conditions d'octroi et de paiement (à l'exception de la programmation : article 2.1. et de l'article 2.2.6., 1<sup>er</sup> alinéa, dernier tiret relatif au repos de grossesse et d'accouchement) des conventions d'entreprise déjà existantes restent intégralement d'application, même si elles sont moins favorables que les conditions d'octroi et de paiement prévues dans la présente convention collective de travail.

Les entreprises qui, en termes de montant de la prime de fin d'année, ont une programmation plus avantageuse que les dispositions de la présente convention collective de travail, continuent d'appliquer cette programmation.

2.2.9. La prime de fin d'année, calculée de la manière décrite ci-dessus, est uniquement acquise si la période de référence ne comporte pas de jours d'absence injustifiée. Pour chaque jour d'absence injustifiée, une diminution de 10 p.c. est appliquée.

2.2.10. Les entreprises en difficultés économiques et/ou financières graves peuvent obtenir des dérogations à la présente convention collective de travail, moyennant respect de la procédure de conciliation prévue.

### Art. 3. *Durée*

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1<sup>er</sup> juillet 2017 et est conclue pour une durée indéterminée.

## **CCT du 15 janvier 2018 (145.053)**

(A.R. 04/11/2018 - M.B. 22/11/2018)

### **Prime de fin d'année - Anvers**

#### Article 1er. Champ d'application

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

A défaut, les dispositions de la présente convention collective de travail sont applicables aux employés "barémisés et barémisables".

### Art. 2. Prime de fin d'année - 13<sup>ème</sup> mois

#### 2.1. Programmation

Une programmation d'instauration d'un treizième mois est convenue selon les dispositions suivantes :

- en 1992 : 100 p.c. d'une rémunération mensuelle à titre de 13<sup>ème</sup> mois après un an d'ancienneté.

#### 2.2. Conditions d'octroi et de paiement

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

Exemple pour la prime 1989 :

La période de référence s'étend du 1<sup>er</sup> décembre 1988 au 30 novembre 1989.

2.2.2. La rémunération prise en compte pour calculer la prime de fin d'année est la rémunération de base au 1<sup>er</sup> décembre de l'année à laquelle la prime se rapporte, primes et suppléments de toute nature non inclus, à l'exception des primes de productivité.

2.2.3. La prime de fin d'année est octroyée pour autant que soixante jours aient été effectivement prestés pendant la période de référence prévue (jours de RTT - réduction du temps de travail - compris). Pour l'application du présent paragraphe, les jours prévus au point 2.2.6. ne sont pas considérés comme des jours effectivement prestés.

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

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

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

2.2.5. La prime est payée au plus tard le 31 décembre de l'année à laquelle la prime se rapporte. La prime de fin d'année est réduite de 1/260<sup>ème</sup> du montant brut de la prime par jour non assimilé.

2.2.6. Sous réserve des soixante jours de prestations effectives durant la période de référence, les jours ou périodes suivants non prestés effectivement sont assimilés à des jours de travail effectivement prestés :

- les jours fériés légaux rémunérés ;
- les jours de "petit chômage" légalement prévus ;
- les jours de vacances légales ;
- les jours de réduction de temps de travail (RTT);
- les jours de congé-éducation ;
- les jours de congé syndical ;
- les jours de congé familial avec un maximum de 10 jours par période de référence ;
- les jours de rappel sous les armes ;
- les jours de maladie et accident de droit commun : assimilation de la période d'absence durant la période de référence avec une durée maximale totale de deux mois;
- repos de grossesse et d'accouchement : maximum 15 semaines.

Ces jours ne sont assimilés que moyennant fourniture de la preuve des soixante jours de prestations effective durant la période de référence.

2.2.7. Par dérogation à l'article 2.2.4., a) et sous réserve des soixante jours de prestations effectives durant la période de référence, les employés bénéficient d'une prime de fin d'année au prorata temporis en cas de sortie de service quelle que soit la manière dont il est mis fin au contrat de travail, sauf en cas de licenciement pour motif grave dans le chef du travailleur.

La condition des soixante jours de prestations effectives pour ouvrir le droit à un prorata ne s'applique pas en cas de décès, de RCC (régime de chômage avec complément d'entreprise) ou de pension légale.

En cas de décès, la prime de fin d'année est payée au prorata à la personne qui supporte les frais funéraires.

2.2.8. Les conditions d'octroi et de paiement (à l'exception de la programmation : article 2.1. et l'assimilation du repos de grossesse et d'accouchement à des jours de travail effectivement prestés : article 2.2.6.) des conventions d'entreprise existantes, restent intégralement applicables, même si elles sont moins avantageuses que les conditions d'octroi et de paiement prévues dans la présente convention collective de travail.

Les entreprises qui, en termes de montant de la prime de fin d'année, ont une programmation plus avantageuse que les dispositions de la présente convention collective de travail, continuent d'appliquer cette programmation.

2.2.9. La prime de fin d'année, calculée de la manière décrite ci-dessus, est uniquement acquise si la période de référence ne comporte pas de jours d'absence injustifiée.

Pour chaque jour d'absence injustifiée, une diminution de 10 p.c. est appliquée.

2.2.10. Les entreprises en difficultés économiques et/ou financières graves peuvent obtenir des dérogations à la présente convention collective de travail, moyennant respect de la procédure de conciliation prévue.

### Art. 3. *Validité*

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1<sup>er</sup> juillet 2017 et est conclue pour une durée indéterminée.

### **CCT du 4 novembre 2019 (156.079)**

(A.R. 01/07/2020 – M.B. 06/08/2020)

### **Prime de fin d'année pour les provinces de Hainaut et de Namur**

#### Article 1<sup>er</sup>. *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 de fabrications métalliques des provinces de Hainaut et de Namur, à l'exception des entreprises de

montage de ponts et charpentes métalliques.

**Art. 2.**

A partir de l'exercice 2019, la prime de fin d'année minimale provinciale est égale à 1,77 p.c. 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 1<sup>er</sup> 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 p.c. 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 1<sup>er</sup> décembre précédant l'exercice au 30 novembre de l'exercice).

**Art. 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 qu'il a perçues entre le début de la période de référence en cours et la date de fin effective de son contrat de travail.

**Art. 4. Modalités de paiement**

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

**Art. 5. Exceptions**

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

**Art. 6. Problèmes d'application**

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

**Art. 7. Entrée en vigueur et durée**

La présente convention entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2019. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

**CCT du 4 novembre 2019 (156.081)**

(A.R. 22/06/2020 – M.B. 03/08/2020)

**Prime de fin d'année pour les provinces de Liège et de Luxembourg**

**Article 1<sup>er</sup>. 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 de fabrications métalliques des provinces de Liège et de Luxembourg, à l'exception des entreprises de montage de ponts et charpentes métalliques.

**Art. 2. Principe**

A partir de l'exercice 2019, la prime de fin d'année minimale provinciale est égale à 1,77 p.c. 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 1<sup>er</sup> 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 p.c. 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 1<sup>er</sup> décembre précédant

l'exercice au 30 novembre de l'exercice).

*Art. 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 qu'il a perçues entre le début de la période de référence en cours et la date de fin effective de son contrat de travail.

*Art. 4. Modalités de paiement*

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

*Art. 5. Exceptions*

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

*Art. 6. Problèmes d'application*

Les éventuels problèmes d'application de la présente convention sont soumis par la partie la plus diligente au comité de conciliation régional des provinces de Liège et de Luxembourg de la Commission paritaire pour employés des fabrications métalliques

*Art.7. Entrée en vigueur*

La présente convention entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2019. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

**CCT du 4 novembre 2019 (156.080)**

(A.R. 20/12/2020 - M.B.18/03/2021) (en application à partir de 28/03/2021)

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

*7. Assimilation*

*Art. 12.*

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

*9. Entrée en vigueur*

*Art. 14.* La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2019.

**CCT du 29 septembre 2023 (183.225)**

(A.R. 25/01/2024 – M.B. 19/02/2024, en application à partir du 29/02/2024)

**Accord National 2023-2024**

*Art. 16.* Conversion de la prime de fin d'année en d'autres avantages

Les parties supportent et réitèrent l'importance de la sécurité sociale, du FSE et de leur financement adéquat. Ceci sera réaffirmé au sein de la commission paritaire lors de la signature de la convention collective de travail sectorielle mentionnée ci-dessous.

Les conventions collectives de travail sectorielles provinciales et régionales concernant la prime de fin d'année seront adaptées comme indiqué ci-dessous :

- Champ d'application : dans les provinces et régions où la prime de fin d'année correspond au moins à un salaire mensuel complet.
- Dans les entreprises multi-sièges ayant des sièges d'exploitation dans différentes provinces et/ou régions, dont au moins un entre dans le champ d'application défini ci-dessus, le champ d'application régional peut être étendu moyennant une convention collective de travail d'entreprise.
- Possibilité de convertir la prime de fin d'année en jours de congé ou de l'utiliser pour le leasing vélo sous les conditions suivantes :
  1. au maximum la moitié de la prime de fin d'année ;
  2. sous réserve de la conclusion d'une convention collective de travail d'entreprise ;
  3. sur base volontaire (accord individuel du travailleur en plus de la convention collective de travail d'entreprise) ;
  4. sur base de neutralité des coûts (la conversion d'une partie de la prime de fin d'année ne peut pas entraîner d'économies pour l'employeur) ;
  5. information préalable aux travailleurs sur les conséquences de la conversion de la prime de fin d'année.

Ces adaptations sont effectuées avec effet à partir des primes de fin d'année pour 2023.

Les parties s'engagent à ne pas formuler de nouvelles modifications à la possibilité de convertir la prime sectorielle de fin d'année dans la période 2025-2026.

#### Art. 27. Durée

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée qui s'étend du 1er juillet 2023 au 31 décembre 2024 ou jusqu'à la date indiquée dans l'article concerné.

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

### Frais de transport

**CCT du 10 janvier 2022 (173.451), modifié par la CCT du 29 septembre 2023 (183.225)**

(A.R. 08/01/2023 – M.B. 30/03/2023)

(A.R. 25/01/2024 – M.B. 19/02/2024, en application à partir du 29/02/2024)

**Intervention de l'employeur dans les frais de transport**

*Remarque : la CCT modificative du 29 septembre 2023 (183.225) suit après le texte de la CCT du 10 janvier (173.451)*

Article 1er. Champ d'application

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 5 500 EUR.

Art. 3. Transport en commun

A partir du 1er juillet 2019 la convention collective de travail n° 19/9 du 23 avril 2019, conclue en sein du Conseil national du travail, concernant l'intervention financière de l'employeur dans le prix des transports en commun publics des travailleurs, modifiée par la convention collective de travail n° 19/10 du 28 mai 2019, s'applique.

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

Comme incitation supplémentaire à utiliser les transports publics pour se rendre au travail, les parties signataires recommandent aux entreprises d'appliquer la possibilité du régime du tiers payant lorsque c'est possible

Art. 4. Intervention pour d'autres moyens de transport

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

Art. 5. Données

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Art. 7. Indemnité pour l'utilisation du vélo

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

Toutefois, l'intervention par jour de travail sera de minimum 1,00 EUR pour les trajets jusqu'à 5 kilomètres, sans que le plafond maximal pour l'exonération fiscale de l'indemnité vélo ne puisse être dépassé (au moment de la signature de cette convention collective de travail : 0,24 EUR/km).

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

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

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

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

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

#### Art. 8. Indemnité pour un autre moyen de transport

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

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

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

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

#### Art. 9. Contrôle

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

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

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

Les sanctions éventuelles doivent figurer au règlement de travail.

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

#### Art. 10. Transport collectif organisé

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

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

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

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

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

#### Art. 11. Indemnisation des déplacements spéciaux

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

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

#### Art. 12. Dispositions plus favorables

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

#### Art. 15. Durée

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

Annexe à la convention collective de travail du 10 janvier 2022  
Table de remboursement des déplacements domicile-lieu de travail

Distance totale parcourue pour l'aller et le retour en km	Transport par vélo - Montant par jour de travail
1	0,24 EUR
2	0,48 EUR
3	0,72 EUR
4	0,96 EUR
5	1,00 EUR



6	1,08 EUR
7	1,26 EUR
8	1,44 EUR
9	1,62 EUR
10	1,80 EUR
11	1,98 EUR
12	2,16 EUR
13	2,34 EUR
14	2,52 EUR
15	2,70 EUR
16	2,88 EUR
17	3,06 EUR
18	3,24 EUR
19	3,42 EUR
20	3,60 EUR
21	3,78 EUR
22	3,96 EUR
23	4,14 EUR
24	4,32 EUR
25	4,50 EUR
26	4,68 EUR
27	4,86 EUR
28	5,04 EUR
29	5,22 EUR
30	5,40 EUR
31	5,58 EUR
32	5,76 EUR
33	5,94 EUR
34	6,12 EUR
35	6,30 EUR
36	6,48 EUR
37	6,66 EUR
38	6,84 EUR
39	7,02 EUR
A partir de 40	7,20 EUR

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
De 1 à 19	1,50 EUR	67	5,03 EUR
De 20 à 24	1,80 EUR	68	5,10 EUR
25	1,88 EUR	69	5,18 EUR
26	1,95 EUR	70	5,25 EUR
27	2,03 EUR	71	5,33 EUR
28	2,10 EUR	72	5,40 EUR
29	2,18 EUR	73	5,48 EUR
30	2,25 EUR	74	5,55 EUR
31	2,33 EUR	75	5,63 EUR
32	2,40 EUR	76	5,70 EUR
33	2,48 EUR	77	5,78 EUR
34	2,55 EUR	78	5,85 EUR
35	2,63 EUR	79	5,93 EUR
36	2,70 EUR	80	6,00 EUR



37	2,78 EUR	81	6,08 EUR
38	2,85 EUR	82	6,15 EUR
39	2,93 EUR	83	6,23 EUR
40	3,00 EUR	84	6,30 EUR
41	3,08 EUR	85	6,38 EUR
42	3,15 EUR	86	6,45 EUR
43	3,23 EUR	87	6,53 EUR
44	3,30 EUR	88	6,60 EUR
45	3,38 EUR	89	6,68 EUR
46	3,45 EUR	90	6,75 EUR
47	3,53 EUR	91	6,83 EUR
48	3,60 EUR	92	6,90 EUR
49	3,68 EUR	93	6,98 EUR
50	3,75 EUR	94	7,05 EUR
51	3,83 EUR	95	7,13 EUR
52	3,90 EUR	96	7,20 EUR
53	3,98 EUR	97	7,28 EUR
54	4,05 EUR	98	7,35 EUR
55	4,13 EUR	99	7,43 EUR
56	4,20 EUR	100	7,50 EUR
57	4,28 EUR	101	7,58 EUR
58	4,35 EUR	102	7,65 EUR
59	4,43 EUR	103	7,73 EUR
60	4,50 EUR	104	7,80 EUR
61	4,58 EUR	105	7,88 EUR
62	4,65 EUR	106	7,95 EUR
63	4,73 EUR	107	8,03 EUR
64	4,80 EUR	108	8,10 EUR
65	4,88 EUR	109	8,18 EUR
66	4,95 EUR	A partir de 109	8,18 EUR

#### **CCT du 29 septembre 2023 (183.225)**

(A.R. 25/01/2024 – M.B. 19/02/2024, en application à partir du 29/02/2024)

#### **Accord National 2023-2024**

##### Art. 4. Mobilité

A partir du 1er janvier 2024, les adaptations suivantes sont apportées à la convention collective de travail du 10 janvier 2022 relative à l'intervention de l'employeur dans les frais de transport (n° d'enreg. : 173451/CO/209).

§ 1er. Adaptation au coût de la vie de l'intervention de l'employeur dans le trajet domicile-travail par d'autres moyens de transport que le vélo et les transports en commun :

- Adaptation du montant de base par km de 12,5 p.c. ;
- Adaptation du montant minimum par jour et du montant maximum par jour de 12,5 p.c.

§ 2. Adaptation au coût de la vie de l'indemnité vélo :

- Adaptation du montant de base par km à 0,27 EUR ;
- Adaptation du montant maximum par jour à 10,80 EUR.

§ 3. Adaptation au coût de la vie de l'intervention de l'employeur dans le trajet domicile-travail en transports publics :

- Adaptation des montants (déterminés conformément à la convention collective de travail n° 19/9) de 12,5 p.c. ;

- En tant qu'avance sur des augmentations futures de l'intervention prévue dans la convention collective de travail n° 19/9.

§ 4. Recommandation sectorielle transport public :

- Il est recommandé aux entreprises de faire appel au système du tiers payant. Cela peut être une incitation supplémentaire à utiliser les transports publics pour se rendre au travail.
- Les parties rappelleront aux entreprises l'impact correct sur les coûts de l'utilisation du système de tiers payant, en tenant compte de la possibilité de déduire la TVA.

§ 5. Augmentation du plafond salarial pour la contribution de l'employeur à 6 500 EUR pour les autres moyens de transport que le transport public.

Art. 27. Durée

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée qui s'étend du 1er juillet 2023 au 31 décembre 2024 ou jusqu'à la date indiquée dans l'article concerné.

## 4 Durée du travail

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

Heures par an : 1.756 h.

*CCT du 11 mai 1987 (17.979) AR10/03/1988 - MB 12/04/1988*

*La CCT entre en vigueur le 1er janvier 1987 pour une durée indéterminée*

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

*CCT du 4 avril 1985 (12.496) AR 03/02/1986 - MB 05/03/1986*

*La CCT entre en vigueur le 1er janvier 1985 pour une durée indéterminée*

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

Jour de l'an (1/1),

Lundi de Pâques,

Fête du Travail (1/5),

Ascension,

Lundi de Pentecôte,

Fête nationale (21/7),

Assomption (15/8),

Toussaint (1/11),

Armistice (11/11),

Noël (25/12).

Plus d'information sur le site du SPF ETCS:

<https://emploi.belgique.be/fr/themes/international/detachement/conditions-de-travail-respecter-en-cas-de-detachement-en-3>

### 20 Jours de vacances légales :

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

Plus d'information sur le site du SPF ETCS:

<https://werk.belgie.be/nl/themas/internationaal/detachering/na-te-leven-arbeidsvoorwaarden-geval-van-detachering-naar-4>