

**METALLOS MWB**  
FGTB-ABVV

metallos.be  
f Métallos FGTB-ABVV

MÉTALLURGISTES WALLONIE-BRUXELLES | CCT 2019-2020 | RÉCUPÉRATION DES MÉTAUX CP 142.01

**METALLOS MWB**  
FGTB-ABVV

2019-2020  
**Récupération  
des métaux**

**CP 142.01**

**ACCORDS ET CONVENTIONS  
COLLECTIVES DE TRAVAIL**

# SOMMAIRE

## 000 CHAMP D'ACTION SOUS-COMMISSION PARITAIRE

- 010 Champ d'application
- 020 Maintien CCT

## 100 RÉMUNÉRATION

- 111. Classification professionnelle
- 112. Détermination du salaire
- 120. Salaires horaires
- 121. Prime annuelle
- 123. Supplément d'ancienneté
- 130. Prime de fin d'année
- 151. Frais de transport
- 160. Système sectoriel d'éco-chèques

## 200 DURÉE DU TRAVAIL: HEBDOMADAIRE, ANNUELLE, CARRIÈRE

- 210. Durée du travail hebdomadaire
- 211. Temps de disponibilité et prime RGPT des chauffeurs
- 221. Congé d'ancienneté
- 222. Jours fériés complémentaires
- 230 a. Régime de chômage avec complément d'entreprise 2019-2020
- 230 b. Régime de chômage avec complément d'entreprise 2021
- 242. Nouveaux régimes de travail
- 247. Travail de nuit

## 300 CONVENTIONS DE TRAVAIL

- 310. Petit chômage
- 320. Délais de préavis
- 342. Droit au crédit-temps, diminution de carrière et emploi fin de carrière
- 362. Contrats à durée déterminée et travail intérimaire

## 400 FORMATION ET PROMOTION DE L'EMPLOI

- 400. Formation et Emplois-tremplins
- 470. Non-discrimination

## 500 CONCERTATION SOCIALE

- 510. Statut délégations syndicales
- 520. Formation syndicale
- 530. Sécurité d'emploi
- 550. Prime syndicale 2019

## 600 SÉCURITÉ D'EXISTENCE

- 610. Statuts du Fonds social
- 620-a. Cotisation FSE
- 620-b. Cotisation exceptionnelle au fonds social
- 620-c. FSE - Cotisation exceptionnelle pour la formation permanente et les groupes à risque
- 630-a. Régime de pension sectoriel social (28.11.2018)
- 630-b. Régime de pension sectoriel social (04.12.2019)

## 700 PROGRAMMATION SOCIALE

- 700 Accord national 2019-2020

## 800 TABLEAUX

- 810-a. Salaires horaires minima 2019 (01.01.2019)
- 810-b. Salaires horaires minima 2019 (01.06.2019)
- 810-c. Salaires horaires minima 2019 (01.01.2020)
- 830-a. Frais de transport - transport public
- 830-b. Frais de transport - transport privé (01.02.2019)
- 830-c. Frais de transport - transport privé (01.02.2020)

**000 CHAMP D'ACTION SOUS-COMMISSION PARITAIRE**

**010. CHAMP D'APPLICATION**

**020. MAINTIEN CCT**

AR: 05.09.74

MB: 03.10.74

AR: 25.02.83

MB: 12.04.83

1. Contenu:

Champ d'application Sous-commission paritaire pour la récupération de métaux

2. Durée:

A partir du 3 octobre 1974 et pour une durée indéterminée

## 010. Champ d'application

*Arrêté royal du 5 septembre 1974*

### SOUS-COMMISSION PARITAIRE DENOMINATION ET COMPETENCE

Sous-commission paritaire pour la récupération de métaux, à savoir:

- les chantiers de préparation et de transformation de mitrilles ferreuses, les magasins de récupération, de préparation et de conditionnement de déchets, débris et résidus de métaux et vieux métaux non ferreux;
- les entreprises de nettoyage et réparation de tonneaux en métal;
- les entreprises s'occupant, à titre principal, de la récupération et du conditionnement de:

- 1) résidus métallifères provenant de la récupération de métaux ferreux et non ferreux;
- 2) demi-produits et produits finis rebutés de la sidérurgie.

**CCT: 19.07.77**

**AR: 30.03.78**

**MB: 18.07.78**

1. Contenu:

Maintien CCT conclues en SCP 142 et d'application pour les entreprises actives au niveau de la récupération de métaux

2. Durée:

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 1977 et pour une durée indéterminée

## **020. Maintien CCT**

*Convention collective de travail du 19 juillet 1977*

### **MAINTIEN CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL**

Article 1<sup>er</sup>.

Cette convention collective de travail s'applique aux employeurs, ouvriers et ouvrières des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire pour la récupération de métaux.

Art. 2.

Toutes les conventions collectives de travail conclues au sein de la Commission paritaire nationale pour les entreprises de valorisation de matières premières de récupération qui concernent la Sous-commission paritaire pour la récupération de métaux, et qui sont encore en vigueur à la date du 1<sup>er</sup> janvier 1977 sont d'application aux entreprises ressortissant à la Sous-commission pour la récupération de métaux.

Art. 3.

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1<sup>er</sup> janvier 1977.

Elle est conclue pour une durée indéterminée et peut être dénoncée de commun accord entre toutes les parties concernées moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Sous-commission paritaire pour la récupération de métaux.

## **100 REMUNERATION**

- 111. CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE**
- 112. DÉTERMINATION DU SALAIRE**
- 120. SALAIRES HORAIRES**
- 121. PRIME ANNUELLE**
- 123. SUPPLÉMENT D'ANCIENNETÉ**
- 130. PRIME DE FIN D'ANNÉE**
- 151. FRAIS DE TRANSPORT**
- 160. SYSTÈME SECTORIEL D'ÉCO-CHÈQUES**

**CCT: 22.05.91**                      **AR: 09.10.91**                      **MB: 23.01.92**  
**Numéro d'enregistrement: 27.808/CO/142.01**  
**Date d'enregistrement: 25.06.91**  
**Publication de l'enregistrement au MB: 14.11.91**

1. Contenu:

Classification professionnelle  
A. Manœuvre  
B. Spécialisé 3<sup>ème</sup> catégorie  
C. Spécialisé 2<sup>ème</sup> catégorie  
D. Spécialisé 1<sup>ère</sup> catégorie  
E. Qualifié

2. Remplacement de CCT:

CCT 16.06.76 - AR 17.01.77 - MB 25.02.77 (Chapitre 2)

3. Durée:

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 1991 et pour une durée indéterminée

## 111. Classification professionnelle

*Convention collective de travail du 22 mai 1991*

### CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE

#### CHAPITRE I. - Champ d'application

Article 1<sup>er</sup>.

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

Art. 2.

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

#### CHAPITRE II. - Classification professionnelle

Art. 3.

Sans préjudice de situations plus favorables existant dans les entreprises, les ouvriers occupés dans les entreprises visées à l'article 1<sup>er</sup> sont classés dans les catégories professionnelles suivantes, d'après les définitions ci-après:

##### A. MANOEUVRE

L'ouvrier qui ne doit posséder ni connaissances spéciales, ni aptitudes physiques particulières et qui effectue des travaux simples qui ne réclament pas d'apprentissage.

## **B. SPECIALISE 3<sup>EME</sup> CATEGORIE**

L'ouvrier qui effectue des travaux simples qui n'exigent qu'une courte période d'assimilation. Sont notamment rangés dans cette catégorie: trieur, cisailleur à la main, ouvrier maniant les petites presses à main.

## **C. SPECIALISE 2<sup>EME</sup> CATEGORIE**

L'ouvrier capable d'effectuer des travaux professionnels qui exigent des connaissances acquises par l'expérience ou qui travaille à une machine. Sont notamment rangés dans cette catégorie: magasinier, découpeur au chalumeau, ouvrier maniant des presses ou des cisailles lourdes, conducteur de pont roulant simple.

## **D. SPECIALISE 1<sup>ERE</sup> CATEGORIE**

L'ouvrier capable d'effectuer des travaux nécessitant des connaissances et dextérité qui ne peuvent être acquises qu'après plusieurs mois d'expérience.

Sont, notamment, rangés dans cette catégorie: découpeur au chalumeau en démontage ou en démolition, conducteur de grue à câble, conducteur de camion, conducteur de pont roulant spécialisé.

## **E. QUALIFIE**

L'ouvrier capable d'effectuer des travaux nécessitant des connaissances professionnelles acquises soit à l'école, soit par une expérience de plusieurs années. Est notamment rangé dans cette catégorie: mécanicien d'entretien.

Art. 4.

Les parties conviennent que la délégation syndicale soit préalablement consultée lors d'une adaptation nécessaire de la classification existante au sein de l'entreprise.

Art. 5.

A partir du 1<sup>er</sup> juin 1991 chaque fiche salariale individuelle et chaque décompte salarial, remis à l'ouvrier, doivent mentionner la catégorie professionnelle exacte à laquelle appartient l'intéressé. Chaque ouvrier appartient nécessairement à l'une des catégories professionnelles mentionnées à l'article 3.

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

## **CHAPITRE III. - Dispositions finales**

Art. 6.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1991 et est valable pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Sous-commission paritaire pour la récupération de métaux.



CCT: 22.06.11

AR: 19.04.13

MB: 28.08.13

Numéro d'enregistrement: 104.873/CO/142.01

Date d'enregistrement: 27.07.11

Publication de l'enregistrement au MB: 09.08.11

#### 1. Contenu:

##### Détermination du salaire

- Fixation des salaires minimums par la Sous-commission paritaire
- Toutes les majorations ou adaptations des salaires minimums tiennent compte de la tension salariale (100 - 140)
- Rémunération des étudiants jobistes = 90 % du salaire barémique
- Liaison des salaires à l'index: adaptation des salaires à l'index réel au 1<sup>er</sup> février
- Règles d'arrondissement en euros
  - o Toutes les majorations se font en tenant compte de la 4<sup>ème</sup> décimale
  - o On arrondit à l'eurocent le plus proche:
    - De €....,0001 à €....,0049 le résultat est arrondi au cent inférieur
    - à partir de €....,0050 le résultat est arrondi au cent supérieur

#### 2. Remplacement de CCT:

CCT 27.06.03 – AR 09.06.05 – MB 18.02.05

#### 3. Durée:

A partir du 1<sup>er</sup> juillet 2011 et pour une durée indéterminée

## 112. Détermination du salaire

*Convention collective de travail du 22 juin 2011*

### DETERMINATION DU SALAIRE

En exécution de l'article 4 de l'accord national 2011-2012 du 24 mai 2011.

#### CHAPITRE I. - Champ d'application

Article 1<sup>er</sup>.

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

Pour l'application du présent accord, on entend par «ouvriers»: les ouvriers et ouvrières.

#### CHAPITRE II. - Salaires

Art. 2.

Les salaires horaires minimums des ouvriers occupés dans les entreprises visées à l'article 1 sont fixés par la Sous-commission paritaire pour la récupération de métaux.

Art. 3.

Les salaires horaires minima des ouvriers classés dans les catégories définies à l'article 3 de la convention collective de travail du 22 mai 1991, fixant la classification professionnelle, sont rattachés à la tension barémique suivante:

### Tension

A. Manœuvre	100
B. Spécialisé 3 <sup>ème</sup> catégorie	112,50
C. Spécialisé 2 <sup>ème</sup> catégorie	125
D. Spécialisé 1 <sup>ère</sup> catégorie	132
E. Qualifié	140

#### Art. 4. – Etudiants jobistes

En dérogation à l'article 3 de la présente convention, les étudiants jobistes ont droit à un salaire horaire qui correspond à 90 % du salaire barémique de la catégorie professionnelle de l'ouvrier exerçant une fonction comparable à celle assurée par le jobiste.

Il est entendu par «étudiant jobiste»: les étudiants occupés dans le cadre d'un contrat d'occupation d'étudiants qui sont soustraits à l'application de la Loi O.N.S.S. et ceci conformément l'article 17 bis de l'arrêté royal pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs (arrêté d'exécution de la loi O.N.S.S., 28 novembre 1969).

### CHAPITRE III. - Liaison des salaires a l'indice des prix à la consommation

#### Art. 5.

Les salaires horaires minimums et les salaires horaires effectivement payés sont rattachés à l'indice des prix à la consommation, établi mensuellement par le Ministère des Affaires économiques et publié au Moniteur belge.

#### Art. 6.

Depuis 2005, les salaires horaires minimums et les salaires horaires effectivement payés seront chaque fois adaptés à l'index réel à la date du 1<sup>er</sup> janvier.

L'adaptation est calculée en comparant l'index social du mois de décembre de l'année calendrier précédente à l'index social du mois de décembre de l'année calendrier d'avant.

### CHAPITRE IV. - Règles d'arrondissement

#### Art. 7.

Conformément à et en exécution de:

- l'avis numéro 1210 du 17 décembre 1997 émis conjointement avec le Conseil central de l'Economie;
- la convention collective de travail numéro 69 du 17 juillet 1998 fixant les règles pour convertir et arrondir les montants des barèmes, primes, indemnités et avantages en euro;
- la convention collective de travail numéro 70 du 15 décembre 1998 déterminant les règles pour convertir en arrondir en euro les montants autres que ceux visés par la convention collective de travail numéro 69 du 17 juillet 1998 déterminant les règles pour convertir et arrondir les montants des barèmes, primes, indemnités et avantages en euro;
- la convention collective de travail numéro 78 du 30 mars 2001 relative à l'introduction de l'euro dans les conventions collectives de travail conclues conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les Commissions paritaires;
- la recommandation numéro 13 du 30 mars 2001 relative à l'introduction de l'euro toutes les majorations ou adaptations des salaires sont calculées tenant compte de la quatrième décimale.

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

*Exemple*

- de € .....,0001 à € ....., 0049, le résultat est arrondi à l'unité inférieure;
- de €....., 0050 à € .....,0099, le résultat est arrondi à l'unité supérieure.

## **CHAPITRE V. - Dispositions particulières**

Art. 8.

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

## **CHAPITRE VI. - Dispositions finales**

Art. 9.

La présente convention collective de travail remplace celle du 27 juin 2003 concernant la détermination du salaire, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour la récupération de métaux, et rendue obligatoire par arrêté royal du 9 janvier 2005 (Moniteur belge du 18 février 2005).

Art. 10.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2011 et est valable pour une durée indéterminée.

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

**CCT: 26.06.19**

**AR:**

**MB:**

**Dépôt: 03.07.19**

**Date d'enregistrement: 24.07.19**

**Numéro d'enregistrement: 152848**

**Publication de l'enregistrement dans le MB: 05.08.19**

1. Contenu:

- Salaires horaires minima à partir du 1<sup>er</sup> juin 2019

2. Remplacement/ prolongation de CCT:

CCT 20.09.17 - AR 22.06.18 - MB 16.07.18

3. Durée:

A partir du 1<sup>er</sup> juin 2019 et pour une durée indéterminée.

## 120. Salaires horaires

*Convention collective de travail du 26 juin 2019*

### SALAIRES HORAIRES

En exécution de l'article 4 de l'accord national 2019 – 2020 du 26 juin 2019.

#### CHAPITRE I - Champ d'application

##### Article 1

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

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

#### CHAPITRE II - Salaires

##### Art. 2. – Salaires horaires minima

Le 1<sup>er</sup> juin 2019, les salaires horaires minima, indexés le 1<sup>er</sup> janvier 2019 sur base de l'indice de référence 106,01 (décembre 2018), sont augmentés de 0,8 %.

Les salaires horaires minima d'application à partir du 1<sup>er</sup> juin 2019 sont:

Catégories	Tension	38 h/semaine 01/06/19
A. Non qualifié	100	€ 12,19
B. Spécialisé 3 <sup>ème</sup> catégorie	112,5	€ 13,71
C. Spécialisé 2 <sup>ème</sup> catégorie	125	€ 15,24
D. Spécialisé 1 <sup>ère</sup> catégorie	132	€ 16,09
E. Qualifié	140	€ 17,07

Art. 3. – Salaires effectivement payés

Le 1<sup>er</sup> juin 2019, les salaires horaires effectivement payés, indexés le 1<sup>er</sup> janvier 2019 sur base de l'indice de référence 106,01 (décembre 2018), sont augmentés de 0,8%.

Art. 4. – Etudiants jobistes

Conformément aux dispositions de la convention collective de travail du 22 juin 2011 relative à la détermination salariale, les étudiants jobistes ont droit à 90% des montants mentionnés à l'article 2 de la présente convention à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2011 et ce pour la catégorie professionnelle de l'ouvrier exerçant une fonction comparable à celle assurée par le jobiste.

Il est entendu par « étudiant jobiste »: les étudiants occupés dans le cadre d'un contrat d'occupation d'étudiants qui sont soustraits à l'application de la Loi O.N.S.S. et ceci conformément l'article 17 bis de l'Arrêté Royal pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 revisant l'Arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs (28 novembre 1969).

Les salaires des étudiants jobistes sont dès lors fixés, comme suit (régime 38h/semaine – situation au 1<sup>er</sup> juin 2019):

Catégories	Tension	38 h/semaine 01/06/19
A. Non qualifié	100	€ 10,97
B. Spécialisé 3 <sup>ème</sup> catégorie	112,5	€ 12,34
C. Spécialisé 2 <sup>ème</sup> catégorie	125	€ 13,72
D. Spécialisé 1 <sup>ère</sup> catégorie	132	€ 14,48
E. Qualifié	140	€ 15,36

### CHAPITRE III. – Liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation

Art. 5.

Les salaires horaires minima et les salaires horaires effectivement payés en vigueur au 1<sup>er</sup> juin 2019 varient conformément aux dispositions de la convention collective de travail du 22 juin 2011 relative à la détermination du salaire et aux dispositions légales en vigueur.

### CHAPITRE IV. - Validité

Art. 6.

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 20 septembre 2017, concernant les salaires horaires, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour la récupération de métaux, enregistrée le 24 novembre 2017 sous le numéro 142.832/CO/142.01 et rendue obligatoire le 22 juin 2018 (Moniteur Belge du 16 juillet 2018).

Art. 7.

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

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

CCT 04.09.19

AR:

MB:

Dépôt:

Date d'enregistrement:

Numéro d'enregistrement:

Publication de l'enregistrement dans le MB:

1. Contenu:

- Chaque ouvrier à temps plein ayant une période de référence complète, a droit à une prime annuelle de € 150 brut (pro rata pour les ouvriers à temps partiel)
- Au niveau de l'entreprise, la prime annuelle de € 150 bruts peut être concrétisée d'une façon alternative par le biais d'une enveloppe d'entreprise transférable.

2. Remplacement/ prolongation de CCT:

CCT – AR – MB

3. Durée:

A partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019 et pour une durée indéterminée.

## 121 Prime annuelle

*Convention collective de travail du 4 septembre 2019*

### PRIME ANNUELLE

En exécution de l'article 5 et 6 de l'accord national 2019-2020 du 26 juin 2019.

### CHAPITRE I - Champ d'application

Article 1<sup>er</sup>.

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

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

### CHAPITRE II – Prime annuelle

Art. 2.

§ 1. Chaque ouvrier à temps plein ayant une période de référence complète, a droit à une prime annuelle de € 150 brut.

§ 2. Pour les ouvriers à temps partiel, la prime annuelle est octroyée au prorata de leur régime de travail à temps partiel, conformément à l'article 9 de la CCT 35 du CNT.

§ 3. Le montant de la prime annuelle est calculé au prorata des jours effectifs et assimilés pendant la période de référence.

- On entend par période de référence les douze mois précédant le paiement de la prime.

- On entend par jours effectifs et assimilés, les jours de prestations effectifs et les suspensions du contrat de travail pour lesquelles un salaire est payé, tel que défini dans la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, augmentés des jours de congé de paternité et de congé de maternité ainsi que de chômage temporaire.

§ 4. La règle du prorata, définie au § 3, vaut également pour les ouvriers qui ont quitté l'entreprise ou ont été engagés au cours de la période de référence. Le montant au prorata de la prime annuelle est payé au moment du départ, en même temps que le décompte normal du salaire.

§ 5. La prime sera indexée annuellement conformément aux dispositions de la convention collective de travail du 22 juin 2011 relative à la détermination du salaire (enregistrée sous le numéro 104.873/CO/142.01 et rendue obligatoire par arrêté royal du 19 avril 2013 (MB 28/08/2013) et aux dispositions légales en vigueur et elle sera versée avec le salaire du mois de juillet.

§ 6. Les entreprises peuvent concrétiser la prime annuelle de € 150 bruts de façon alternative par le biais d'une enveloppe d'entreprise récurrente.

L'affectation ne peut être négociée qu'au niveau de l'entreprise et ce de la manière décrite à l'article 3.

#### Art. 3. Enveloppe d'entreprise

§ 1. Au niveau de l'entreprise, la prime annuelle de € 150 bruts peut être concrétisée d'une façon alternative par le biais d'une enveloppe d'entreprise transférable. L'affectation de la prime ne peut être négociée qu'au niveau de l'entreprise.

§ 2. L'affectation de l'enveloppe récurrente est déterminée au niveau de l'entreprise en concertation paritaire. La procédure de négociation au niveau de l'entreprise concernant l'affectation du budget récurrent s'effectue en deux étapes dans les entreprises

où une délégation syndicale est instituée:

- Préalablement au niveau de l'entreprise, tant l'employeur que toutes les organisations syndicales représentées au sein de la délégation syndicale dans l'entreprise doivent être d'accord sur l'affectation au niveau de l'entreprise de l'enveloppe.
- Dans les entreprises ayant plusieurs sièges, la décision est prise au niveau du groupe. Cette décision porte non seulement sur la volonté ou non de négocier mais aussi sur le niveau auquel ces négociations seront menées.
- S'il est décidé de procéder à une concertation en entreprise sur une affectation de l'enveloppe, cette concertation doit déboucher, au plus tard le 15 septembre 2019, sur une convention collective de travail.

§ 3. Dans les entreprises sans délégation syndicale, la même procédure est suivie. Dans ce cas, l'accord de toutes les organisations syndicales représentées au sein de la sous-commission paritaire est requis et la convention collective de travail doit être signée par l'employeur et par toutes les organisations syndicales représentées au sein de la sous-commission paritaire.

§ 4. S'il n'y a pas d'accord pour négocier ou si aucune convention collective de travail n'est conclue dans les délais susmentionnés, la prime annuelle récurrente de € 150 bruts est accordée à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019.

### CHAPITRE III – Durée

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

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



CCT: 18.06.09

AR: 04.03.10

MB: 25.06.10

Numéro d'enregistrement: 94.380/CO/142.01

Date d'enregistrement: 17.09.09

Publication de l'enregistrement au MB: 30.09.09

#### 1. Contenu:

##### Supplément d'ancienneté

Depuis le 01.10.2007, un supplément d'ancienneté de € 0,05/h est payé par tranche de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise:

- à partir de 10 ans d'ancienneté: droit à un supplément de € 0,05/h
- à partir de 20 ans d'ancienneté: droit à un supplément de € 0,10/h
- à partir de 30 ans d'ancienneté: droit à un supplément de € 0,15/h

#### 2. Remplacement de CCT:

CCT 26.06.07 – AR 01.07.08 – MB 27.08.08

#### 3. Durée:

A partir du 1<sup>er</sup> juillet 2009 et pour une durée indéterminée

## 123. Supplément d'ancienneté

*Convention collective de travail du 18 juin 2009*

### SUPPLEMENT D'ANCIENNETE

En exécution de l'article 18 § 3 de l'accord national 2009-2010 du 12 mai 2009.

#### CHAPITRE I. - Champ d'application

Article 1<sup>er</sup>.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, ouvriers et ouvrières des entreprises qui ressortissent à la Sous-commission paritaire pour la récupération de métaux.

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

#### CHAPITRE II. - Supplément d'ancienneté

Art. 2.

Depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2007 un supplément d'ancienneté sur le salaire horaire est accordé aux ouvriers qui comptabilisent l'ancienneté suivante dans l'entreprise:

- après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise, un supplément d'ancienneté de € 0,05/heure est accordé;
- après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise, un supplément d'ancienneté complémentaire de € 0,05/heure est accordé;
- après 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise, un supplément d'ancienneté complémentaire de € 0,05/heure est accordé.

Art. 3.

Ainsi, depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2007 un ouvrier qui a 20 ans d'ancienneté ou plus dans l'entreprise voit son salaire augmenter d'un supplément d'ancienneté de € 0,10/heure et un ouvrier qui a 30 ans d'ancienneté ou plus de € 0,15/heure.

### **CHAPITRE III. - Dispositions générales**

Art. 4.

Cette augmentation forfaitaire est octroyée le mois suivant le mois au cours duquel l'ancienneté mentionnée ci-avant est acquise. Pour le calcul de l'ancienneté, il est tenu compte de la date d'entrée en service qui doit être renseignée sur chaque fiche de salaire individuelle et/ou compte individuel.

Art. 5.

Ce supplément d'ancienneté ressortit sous la notion rémunération, comme prévu dans l'article 2 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs et doit dès lors être pris en compte pour les revenus de remplacement, pour la sécurité sociale et pour toutes les indemnités, calculées sur base de la rémunération.

Ce supplément d'ancienneté doit être assimilé à du salaire et ne constitue pas une prime.

Art. 6.

Cette augmentation forfaitaire est accordée quel que soit le régime horaire auquel est soumis l'ouvrier. En outre cette indemnité est récurrente les années suivantes.

Art. 7.

Ce supplément d'ancienneté doit figurer sous une rubrique séparée sur la fiche de paie.

Art. 8.

Les entreprises qui ont prévu dans leur salaire horaire via une convention collective de travail une indemnité d'ancienneté, doivent s'adapter au minimum à la disposition sectorielle. Outre la disposition sectorielle, d'autres dispositions en matière d'ancienneté existantes au niveau des entreprises restent applicables telles quelles.

### **CHAPITRE IV. - Durée**

Art. 9.

La présente convention collective de travail remplace celle du 26 juin 2007, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour la récupération de métaux, relative au supplément d'ancienneté, rendue obligatoire par arrêté royal du 1<sup>er</sup> juillet 2008 (Moniteur belge du 27 août 2008).

Art. 10.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2009 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties signataires moyennant un préavis de six mois, signifié par lettre recommandée, adressée au Président de la Sous-commission paritaire pour la récupération de métaux.

**CCT: 20.09.17**

**AR:**

**MB:**

**Numéro d'enregistrement: 142.830/CO/142.01**

**Date d'enregistrement: 24.11.17**

**Publication de l'enregistrement au MB:**

### 1. Contenu:

Prime de fin d'année

#### *Montant*

- 9,1 % du salaire annuel brut (exception faite du supplément pour heures supplémentaires)
- À payer le 31 décembre au plus tard, ou lors du départ

#### *Période de référence*

1<sup>er</sup> décembre - 30 novembre

#### *Ayants droit*

Avoir été au moins 3 mois au service de l'entreprise entre le 1/12 et le 30/11

#### *Perte du droit*

- Licenciement pour motif grave

#### *Prorata*

- Licenciement par l'employeur
- Démission du travailleur
- Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014: rupture du contrat de commun accord

#### *Prime complète*

- En cas de décès ou de départ en RCC ou à la pension

#### *Assimilations*

- Accident de travail ou maladie professionnelle
- Accident ou maladie (max. 60 jours par période de référence à condition que la maladie ait une durée ininterrompue de minimum 14 jours calendrier)
- Chômage temporaire: max. 60 jours par période de référence
- Congé familial
- Congé de maternité
- Congé de naissance
- Rappel sous les armes
- Jours fériés légaux rémunérés

### 2. Remplacement de CCT:

CCT 19.06.14 - AR 10.04.15 - MB 12.05.15

### 3. Durée:

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2017 et pour une durée indéterminée

## **130. Prime de fin d'année**

*Convention collective de travail du 20 septembre 2017*

### **PRIME DE FIN D'ANNEE**

En exécution de l'article 17 de l'accord national 2017-2018 du 15 juin 2017.

#### **CHAPITRE I. - Champ d'application**

Article 1.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers ressortissant à la Sous-commission paritaire pour la récupération de métaux.

Pour l'application de cette convention collective de travail, on entend par "ouvriers" les ouvriers de sexe masculin et féminin.

#### **CHAPITRE II. - Modalités d'octroi**

Art. 2.

Sans préjudice de situations plus favorables existant dans les entreprises, une prime de fin d'année est octroyée par les employeurs aux ouvriers et ouvrières visés à l'article 1<sup>er</sup>, inscrits au 30 novembre de l'année de référence dans le registre du personnel de l'entreprise.

Art. 3.

Cette prime de fin d'année est fixée à 9,1 p.c. du salaire annuel brut.

#### Art. 4

L'année de référence pour le calcul de la prime de fin d'année débute le 1<sup>er</sup> décembre de l'année pré-cédente et se termine le 30 novembre de l'année en cours.

#### Art. 5.

Le montant mentionné à l'article 3 est valable pour les ouvriers ayant une ancienneté de service d'un an dans l'entreprise au 30 novembre de l'année de référence.

#### Art. 6.

Les ouvriers occupés depuis trois mois au moins dans l'entreprise ont droit à une prime équivalent à 9,1 p.c. du salaire brut gagné dans l'entreprise pendant l'année de référence.

#### Art. 7.

Par salaire annuel brut au sens de l'article 3. on entend: le salaire brut octroyé pendant l'année de référence pour les heures de travail effectivement prestées, à l'exclusion de primes pour heures supplémentaires.

Sont assimilées aux heures prestées:

- 1) Les incapacités de travail résultant d'accidents de travail ou de maladies professionnelles.
- 2) Les incapacités de travail résultant d'autres accidents ou d'autres maladies pour autant qu'elles aient une durée ininterrompue de 14 jours calendrier. L'assimilation est limitée à 60 jours dans la période de référence.
- 3) Les absences en cas de suspension du contrat de travail pour chômage temporaire, en application de l'article 51 de la Loi du 3 juillet 1978 sur les contrats

de travail. L'assimilation est limitée à un maximum de 60 jours dans la période de référence.

- 4) Les absences résultant de petits chômages légaux, de formation syndicale, du rappel sous les armes, du repos d'accouchement, du congé de naissance, de missions syndicales et d'absences autorisées par l'employeur pour des motifs semblables à ceux des petits chômages légaux, à l'exclusion des vacances supplémentaires non payées demandées par l'ouvrier ou l'ouvrière.
- 5) Les jours fériés légaux payés.

Dans ces cas, la prime est calculée sur la base du salaire horaire normalement payé au moment de la suspension du contrat de travail.

#### Art. 8.

Les ouvriers pensionnés ou prépensionnés/ sous régime de chômage avec complément d'entreprise au cours de l'année de référence ainsi que les ayants droit d'un ouvrier ou ouvrière décédé(e) dans la même année, bénéficient de la prime de fin d'année fixée à l'article 3.

Par ayant droit, on entend la personne physique qui a supporté les frais de funérailles.

Le salaire annuel brut à prendre en considération est celui des douze derniers mois de la carrière de l'ouvrier.

#### Art. 9.

Les ouvriers licenciés au cours de l'année de référence pour tout autre motif que le motif grave, bénéficient d'une prime équivalente à 9,1 p.c. du salaire brut gagné dans l'entreprise pendant l'année de référence, et même s'ils donnent un contre-préavis pendant leur préavis. La période couverte par une indemnité de rupture donne également droit à ce prorata de la prime de fin d'année.

Les ouvriers dont le contrat de travail prend fin par consentement mutuel, ont également droit à ce pro-rata de la prime de fin d'année.

Art. 10.

Les ouvriers qui satisfont aux conditions d'ancienneté visées aux articles 5 et 6 et qui quittent volontairement l'entreprise au cours de l'année de référence, bénéficient d'une prime équivalent à 9,1 p.c. du salaire brut gagné dans l'entreprise pendant l'année de référence.

Les ouvriers qui quittent l'entreprise reçoivent la prime de fin d'année au moment de leur départ.

### **CHAPITRE III. - Paiement**

Art. 11.

La prime de fin d'année est payée au plus tard le 31 décembre de chaque année considérée.

### **CHAPITRE IV. - Validité**

Art. 12.

La présente collective de travail remplace la convention collective de travail du 19 juin 2014 relative à la prime de fin d'année, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour la récupération des métaux, enregistrée le 16 septembre 2014 sous le numéro 123.367/CO/142.01 et rendue obligatoire par Arrêté Royal le 10 avril 2015 (Moniteur Belge du 12 mai 2015).

Art. 13.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2017 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Sous-commission paritaire pour la récupération de métaux.

CCT: 04.09.19

AR:

MB

Dépôt:

Date d'enregistrement:

Numéro d'enregistrement:

Publication de l'enregistrement dans le MB:

#### 1. Contenu:

- Transport par chemin de fer
  - o Lorsque l'ouvrier se rend à son travail en train, l'employeur lui rembourse 80 % du coût total du titre de transport.
  - o L'employeur signera une convention de tiers payant avec la SNCB le 1<sup>er</sup> octobre 2019 au plus tard.
- Autres moyens de transport en commun public
  - o l'employeur rembourse 80% du coût total du titre de transport.
- Moyens de transport privé
  - o Droit à une indemnité journalière, basée sur l'intervention de l'employeur dans l'abonnement hebdomadaire SNCB)

#### 2. Remplacement/ prolongation de CCT:

CCT 20.09.17 – AR 04.11.18 – MB 19.11.18

#### 3. Durée:

A partir du 1<sup>er</sup> octobre 2019 et pour une durée indéterminée.

## 151. Frais de transport

*Convention collective de travail du 4 septembre 2019*

### FRAIS DE TRANSPORT

En exécution de l'article 8 de l'accord national 2019 – 2020 du 26 juin 2019.

#### CHAPITRE I. - Champ d'application

Article 1<sup>er</sup>.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises relevant de la compétence de la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux.

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

Art. 2.

Les dispositions de la présente convention ne s'appliquent que si les distances réelles aller-retour additionnées atteignent au moins 1 kilomètre.

#### CHAPITRE II. – Moyens de transport en commun public

##### Section 1. – Transport par chemin de fer

Art. 3.

Lorsque l'ouvrier se rend à son travail en train, l'employeur lui rembourse 80 % du coût total du titre de transport.

L'employeur signera une convention de tiers payant avec la SNCB le 1<sup>er</sup> octobre 2019 au plus tard.

## Section 2. – Autres moyens de transport en commun public

Art. 4.

Lorsque l'ouvrier se rend à son travail par un autre moyen de transport en commun public, organisé par les sociétés régionales de transport, l'employeur lui rembourse 80 % du coût total du titre de transport.

Art. 5.

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

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

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

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

## Section 3. – Moyens de transport mixtes en commun public

Art. 6.

Lorsque l'ouvrier utilise plusieurs moyens de transport public en commun, il a droit à une indemnisation égale à celle prévue à l'article 3 et 4 de la présente convention et ce pour la distance équivalente à la somme des distances parcourues via les différents moyens de transport.

## CHAPITRE III. - Moyens de transport privé

Art. 7.

Lorsque l'ouvrier se rend à son travail en transport privé ou à pied, il a droit à une indemnité journalière, basée sur l'intervention de l'employeur dans l'abonnement hebdomadaire SNCB, tel que repris dans le tableau annexé à l'article 11 de la convention collective de travail n°19/9 concernant l'intervention financière de l'employeur dans le prix des transports en commun publics des travailleurs, conclue au sein du Conseil National de Travail du 23 avril 2019.

Par transport avec ses propres moyens on entend tous les moyens de transport privés possibles.

Art. 8.

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

Art. 9.

Cette indemnité journalière doit être indexée chaque année au 1<sup>er</sup> février conformément à l'indexation annuelle des tarifs de train de la SNCB, selon l'avis du Conseil Central de l'Economie

Par conséquent, les indemnités journalières ont été fixées le 1<sup>er</sup> février 2019 et ce conformément au tableau repris en annexe.

Art. 10.

Pour l'ouvrier qui se déplace à vélo, pour une partie ou l'entièreté de la distance, l'intervention de l'employeur visée est considéré comme une indemnité-vélo et fixée à € 0,23 par kilomètre parcouru, dans le respect d'un minimum égal au montant journalier reçu pour un déplacement avec un moyen de transport privé comme décrit à l'article 7 et l'article 8 de la présente convention.



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

#### **CHAPITRE IV. – Modalités de paiement**

Art. 11.

L'intervention des employeurs dans les frais de transport supportés par les ouvriers est payée au minimum une fois par mois.

Art. 12.

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

Art. 13.

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

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

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

#### **CHAPITRE V. – Modalités spécifiques**

Art. 14. Déplacement des apprentis

Un apprenti qui se rend du domicile à son travail, a droit à ce que les modalités décrites au chapitre II et III de la présente convention soient appliquées, en fonction du moyen de transport utilisé par l'apprenti.

#### **CHAPITRE V. – Dispositions finales**

Art. 15.

Cette convention collective de travail remplace la convention collective de travail relative aux frais de transport du 20 septembre 2017, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour la récupération de métaux, enregistrée le 24 novembre 2017 sous le numéro 142.829/CO/142.01 et rendue obligatoire par arrêté royal du 4 novembre 2018 (Moniteur belge 19 novembre 2018).

Art. 16.

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1<sup>er</sup> octobre 2019 et est conclue pour une durée indéterminée.

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

**ANNEXE A LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL CONCERNANT LES FRAIS DE TRANSPORT DU 4 SEPTEMBER 2019**

**(En exécution du chapitre III)**

Les montants journaliers sont fixés comme suit au 1<sup>er</sup> février 2019:

Distance en km.	Intervention journalière de l'employeur (5 j./semaine)	Distance en km.	Intervention journalière de l'employeur (5 j./semaine)
1	1,14	43 - 45	5,93
2	1,30	46 - 48	6,29
3	1,42	49 - 51	6,59
4	1,53	52 - 54	6,79
5	1,65	55 - 57	7,05
6	1,75	58 - 60	7,36
7	1,83	61 - 65	7,60
8	1,95	66 - 70	7,99
9	2,05	71 - 75	8,27
10	2,17	76 - 80	8,80
11	2,31	81 - 85	9,08
12	2,41	86 - 90	9,46
13	2,51	91 - 95	9,89
14	2,60	96 - 100	10,13
15	2,72	101 - 105	10,51
16	2,85	106 - 110	10,92
17	2,94	111 - 115	11,34

Distance en km.	Intervention journalière de l'employeur (5 j./semaine)	Distance en km.	Intervention journalière de l'employeur (5 j./semaine)
18	3,07	116 - 120	11,73
19	3,20	121 - 125	12,00
20	3,32	126 - 131	12,41
21	3,42	131 - 135	12,79
22	3,52	136 - 140	13,04
23	3,66	141 - 145	13,62
24	3,75	146 - 150	13,99
25	3,84	151 - 155	14,13
26	4,01	156 - 160	14,65
27	4,08	161 - 165	14,93
28	4,16	166 - 170	15,22
29	4,32	171 - 175	15,73
30	4,40	176 - 180	15,99
31 - 33	4,58	181 - 185	16,53
34 - 36	4,96	186 - 190	16,79
37 - 39	5,26	191 - 195	17,06
40 - 42	5,60	196 - 200	17,60

**CCT: 20.09.17**

**AR:**

**MB:**

**Numéro d'enregistrement: 142.828/CO/142.01**

**Date d'enregistrement: 24.11.17**

**Publication de l'enregistrement au MB:**

#### 1. Contenu:

Système sectoriel d'éco-chèques:

- € 250 garantis sur base annuelle (pour une durée indéterminée), à payer en 2 tranches de € 125 les 15 juin et 15 décembre
- Droits égaux pour les travailleurs intérimaires
- Le congé de naissance vient s'ajouter à la liste des assimilations
- Prorata en cas d'arrivée ou de sortie pendant la période de référence (1/25 par semaine) et pour les travailleurs à temps partiel
- Affectation alternative possible à tout moment dans les entreprises

#### 2. Remplacement de CCT:

CCT 19.06.14 – N° d'enregistrement 123.364/CO/142.01

#### 3. Durée:

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2017 et pour une durée indéterminée

## 160. Système sectoriel d'éco-chèques

*Convention collective de travail du 20 septembre 2017*

### SYSTEME SECTORIEL D'ECO-CHEQUES

En exécution de l'article 18 de l'accord national 2017-2018 du 15 juin 2017.

#### CHAPITRE I. - Champ d'application

Article 1<sup>er</sup>.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire de la Récupération des métaux.

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

#### CHAPITRE II. - Cadre général

Art. 2.

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

- l'accord interprofessionnel 2009-2010 du 22 décembre 2008;
- la convention collective de travail numéro 98, modifiée par la convention collective de travail numéro 98 bis relative aux éco-chèques, et conclues au Conseil national du travail du respectivement 20 février 2009 et 21 décembre 2010;

- les avis relatifs aux éco-chèques avec les numéros 1675, 1728, 1758 et 1787 du Conseil national du travail du respectivement 20 février 2009, 16 mars 2010, 21 décembre 2010 et 20 décembre 2011;
- l'arrêté royal du 14 avril 2009 insérant un article 19quater dans l'arrêté royal du 28 novembre 1969 en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 novembre 1944 relatif à la sécurité sociale des travailleurs (Moniteur Belge 20 mai 2009).

### CHAPITRE III. - Attribution des éco-chèques

Art. 3.

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

Art. 4.

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

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

Art. 5.

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

Art. 6.

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

Art. 7.

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

Art. 8.

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

### CHAPITRE IV. - Prestations et assimilations

Art. 9.

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

Art. 10.

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

Sont également assimilés à des jours de travail, les jours de chômage temporaire, les jours de maladie ou d'accident (de travail) et les jours de congé de naissance.

Art. 11.

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

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

## **CHAPITRE V. - Attribution d'un prorata**

Art. 12.

Un montant au prorata sera payé dans les cas suivants:

- Les ouvriers qui sont entrés en service ou qui ont quitté l'entreprise au cours du semestre concerné, ont droit à un prorata des tranches semestrielles sur base de 1/25e par semaine, avec un maximum de 25/25e. Pour l'application de cet alinéa, on entend par semaine chaque semaine comprenant au moins 1 jour presté ou assimilé.
- Les travailleurs à temps partiel ont droit à un prorata en fonction de la fraction d'occupation. La fraction d'occupation représente le rapport entre la durée de travail hebdomadaire moyenne de l'ouvrier et la durée de travail hebdomadaire moyenne d'un ouvrier à temps plein.

Art. 13.

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

## **CHAPITRE VI. - Affectation alternative du montant au niveau de l'entreprise**

Art. 14.

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

Art. 15.

Une copie de cette convention collective de travail doit être transmise pour information au président de la Commission paritaire de la Récupération des métaux, en mentionnant explicitement «Copie au Président en application de l'article 15 de la CCT relative aux éco-chèques».

Art. 16.

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

Art. 17.

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

## CHAPITRE VII. - Récurrence

Art. 18.

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

## CHAPITRE VIII. - Validité

Art. 19.

La présente convention collective de travail remplace celle du 19 juin 2014 concernant le système sectoriel d'éco-chèques, enregistrée le 16 septembre 2014 sous le numéro 123.364/CO/142.01, rendue obligatoire par arrêté royal du 3 avril 2015 (MB 20 avril 2015).

Art. 20.

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

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

## 200 DUREE DU TRAVAIL: HEBDOMADAIRE, ANNUELLE, CARRIERE

- 210. DURÉE DU TRAVAIL HEBDOMADAIRE**
- 211. TEMPS DE DISPONIBILITÉ ET PRIME RGPT DES CHAUFFEURS**
- 221. CONGÉ D'ANCIENNETÉ**
- 222. JOURS FÉRIÉS COMPLÉMENTAIRES**
- 230 a. RÉGIME DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE 2019-2020**
- 230 b. RÉGIME DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE 2021**
- 242. NOUVEAUX RÉGIMES DE TRAVAIL**
- 247. TRAVAIL DE NUIT**

CCT: 21.04.80  
CCT: 27.05-29.06.87

AR: 17.03.81  
AR: 31.12.87

MB: 22.05.81  
MB: 29.01.88

1. Contenu:

Durée du travail  
39 h./semaine à partir du 1<sup>er</sup> juin 1980  
38 h./semaine à partir du 1<sup>er</sup> décembre 1988

2. Durée:

A partir du 1<sup>er</sup> juin 1980 et pour une durée indéterminée

## 210. Durée du travail hebdomadaire

*Convention collective de travail du 21 avril 1980*

### REDUCTION DE LA DUREE DU TRAVAIL

#### CHAPITRE I. - Champ d'application

Article 1<sup>er</sup>.

Cette convention collective de travail s'applique aux employeurs, ouvriers et ouvrières des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire pour la récupération de métaux.

#### CHAPITRE II. - Modalités d'application

Art. 2.

A partir du 1<sup>er</sup> juin 1980, la durée du travail est réduite d'une heure et ramenée à 39 heures par semaine.

A partir du 1<sup>er</sup> décembre 1988, la durée du travail est réduite d'une heure et ramenée à 38 heures par semaine.

Les modalités d'application de cette réduction hebdomadaire sont à convenir au niveau de l'entreprise.

Art. 3.

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

Art. 4.

Dans les entreprises où avant le 1<sup>er</sup> janvier 1980 la durée du travail – sous quelque forme que ce soit – a été réduite à 39 heures par semaine au moins, une compensation correspondant à 2,56 % des salaires au 1<sup>er</sup> juin 1980 est accordée aux ouvriers et ouvrières sous une forme à convenir sur le plan de l'entreprise.

### **CHAPITRE III. - Validité**

Art. 5.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 1980 et est conclue pour une durée indéterminée.

Chaque partie signataire peut dénoncer la présente convention collective de travail moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Sous-commission paritaire pour la récupération de métaux.



CCT: 04.09.19

AR:

MB:

Dépôt:

Date d'enregistrement:

Numéro d'enregistrement:

Publication de l'enregistrement dans le MB:

#### 1. Contenu:

- Temps de disponibilité des chauffeurs
  - o Définition
  - o Limité à 1 heure au maximum par jour et 5 heures maximum par semaine
  - o Payé à 100 %
- Prime RGPT
  - o € 1,0063 par heure

#### 2. Remplacement/ prolongation de CCT:

CCT – AR – MB

#### 3. Durée:

A partir du 1<sup>er</sup> octobre et jusqu'à le 31 décembre 2019.

## 211. Temps de disponibilité et prime RGPT des chauffeurs

*Convention collective du 4 septembre 2019*

### TEMPS DE DISPONIBILITE ET PRIME RGPT DES CHAUFFEURS

En exécution de l'article 16 de l'accord national 2019 – 2020 du 26 juin 2019.

#### CHAPITRE I - Champ d'application

Article 1<sup>er</sup>.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs qui ressortissent à la Sous-commission paritaire pour la récupération de métaux et aux les chauffeurs qu'ils emploient.

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

#### CHAPITRE II – Temps de disponibilité des chauffeurs

Art. 2.

§ 1. Pour la détermination de la durée du travail des chauffeurs, ne sont pas considérés comme du temps de travail, mais comme temps de disponibilité:

1. le temps improductif durant lequel un chauffeur doit attendre auprès d'un fournisseur, d'un client ou sur son propre dépôt pour:
  - placer, enlever, échanger ou vider un conteneur;
  - commencer à charger, commencer à décharger;
  - obtenir les documents de transport nécessaires
2. les heures d'attente dans le cas d'une interdiction de circulation; les pannes ou dégâts au camion pour autant que le chauffeur ne doive pas rester auprès de son véhicule.

§ 2. Le temps de disponibilité est payé à 100 % et est limité à 1 heure au maximum par jour et 5 heures au maximum pas semaine.

§ 3. Ce système s'applique jusqu'au 31 décembre 2020 et sera soumis à une évaluation sectorielle en décembre 2020.

### **CHAPITRE III – Prime RGPT**

Art. 3.

§ 1. Les chauffeurs visés à l'article 1<sup>er</sup> ont droit à une indemnité R.G.P.T. dont le montant est fixé le 1<sup>er</sup> octobre 2019 à 1,0063 euro par heure (tant pour le temps de travail que le temps de disponibilité), où une heure entamée compte pour une heure complète. Aucune indemnisation RGPT n'est payée pour les heures supplémentaires.

§ 2. L'indemnité R.G.P.T. est accordée à titre de remboursement des frais occasionnés par le personnel en dehors du siège de l'entreprise, tel que défini dans le règlement de travail, mais qui sont propres à l'entreprise. L'indemnité R.G.P.T. doit être considérée comme remboursement de « frais propres à l'employeur ».

Cette subvention trouve son origine dans les dispositions du R.G.P.T. qui s'appliquent aux travailleurs actifs dans les bâtiments d'entreprise (Chapitre VI, Livre III du Code du Bien-être au travail du 28 avril 2017 (MB 2 juin 2017).

§ 3. L'indemnité R.G.P.T. est indexée annuellement au 1<sup>er</sup> janvier, conformément aux dispositions de la convention collective de travail du 22 juin 2011 relative à la formation du salaire et aux dispositions légales en vigueur.

### **CHAPITRE IV – Durée**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2019 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2020.

CCT: 04.09.19

AR:

MB:

Dépôt:

Date d'enregistrement:

Numéro d'enregistrement:

Publication de l'enregistrement dans le MB:

#### 1. Contenu:

A partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019 l'ouvrier a droit à:

- un jour de congé après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- deux jours de congé après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- trois jours de congé après 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise

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

CCT 13.10.15 – AR 11.12.16 – MB 10.01.17

#### 3. Durée:

A partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019 et pour une durée indéterminée.

## 221. Congé d'ancienneté

*Convention collective de travail du 4 septembre 2019*

### CONGE D'ANCIENNETE

En exécution de l'article 14 de l'accord national 2019-2020 du 26 juin 2019.

### CHAPITRE I – Champ d'application

Article 1<sup>er</sup>.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises qui ressortissent à la Sous-commission pa-ritaire pour la récupération de métaux.

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

### CHAPITRE II. – Modalités d'octroi

Art. 2.

A partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019 l'ouvrier a droit à:

- un jour de congé après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise;
- deux jours de congé après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise;
- Trois jours de congé après 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Art. 3.

- Le premier jour de congé d'ancienneté se fait dans l'année calendrier au cours de laquelle l'ouvrier comptera 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise.
- Le deuxième jour de congé d'ancienneté se fait dans l'année calendrier au cours de laquelle l'ouvrier comptera 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise.
- Le troisième jour de congé d'ancienneté se fait dans l'année calendrier au cours de laquelle l'ouvrier comptera 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

En outre, l'ouvrier conserve ce ou ces jours d'ancienneté pendant les années suivant celle au cours de laquelle il atteint l'ancienneté requise dans l'entreprise.

Art. 4.

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

Art. 5.

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

Art. 6.

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

### CHAPITRE III. – Validité

Art. 7.

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 13 octobre 2015 relative au congé d'ancienneté, enregistrée sous le numéro 131.174/CO/142.01 et rendue obligatoire le 11 décembre 2016 (Moniteur Belge du 10 janvier 2017).

La convention collective de travail du 22 juin 2011 relative à la journée jubilaire, enregistrée sous le numéro 104.878/CO.142.01 et rendue obligatoire par arrêté royal du 17 avril 2013 (Moniteur Belge du 7 mai 2013) est abrogée à partir de 1<sup>er</sup> juillet 2019.

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

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Sous-commission paritaire pour la récupération de métaux.

**CCT: 21.04.80**

**AR: 17.03.81**

**MB: 21.05.81**

1. Contenu:

Octroi jour férié communautaire  
11 juillet - Communauté Flamande  
27 septembre - Communauté Française

2. Durée:

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 1980 et pour une durée indéterminée

## **222. Jours fériés complémentaires**

*Convention collective de travail du 21 avril 1980*

### **OCTROI DE JOURS FERIES REGIONAUX**

#### **CHAPITRE I. - Champ d'application**

Article 1<sup>er</sup>.

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

#### **CHAPITRE II. - Modalités d'application**

Art. 2.

En raison des recommandations des Conseils culturels, un jour de congé spécial est octroyé:

1. le 11 juillet dans la région de langue néerlandaise;
2. le 27 septembre dans la région de langue française.

La date de ce jour de congé spécial est fixée de commun accord au niveau de l'entreprise pour les ouvriers et ouvrières de la région bruxelloise et il en est de même, jusqu'à fixation d'un jour particulier, dans la région de langue allemande.

Art. 3.

Si le jour de congé spécial coïncide avec un samedi ou un dimanche, il est remplacé par un autre jour fixé de commun accord au niveau de l'entreprise.

Art. 4.

Les rémunérations fixes sont maintenues pour ce jour de congé spécial.

Art. 5.

Les modalités d'application de la présente convention collective de travail, et notamment, le rattachement des ouvriers et ouvrières aux régions selon leurs fonctions ou d'autres critères, sont réglées de commun accord au niveau de l'entreprise.

### **CHAPITRE III. - Validité**

Art. 6.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1980 et est conclue pour une durée indéterminée. Chaque partie signataire peut dénoncer la présente convention collective de travail moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Sous-commission paritaire pour la récupération de métaux.

**CCT: 12.06.19**                      **AR: 29.09.19**                      **MB:**  
**Dépôt: 17.06.19**  
**Date d'enregistrement: 28.08.19**  
**Numéro d'enregistrement: 152.356/CO/142.01**  
**Publication de l'enregistrement dans le MB: 22.07.19**

1. Contenu:

Régime de chômage avec Complément d'Entreprise

- À partir de 59 ans – après 33 ans de carrière professionnelle dont 20 ans de travail de nuit
- À partir de 59 ans – après 33 ans de carrière professionnelle dans un métier lourd
- À partir de 59 ans – après 35 ans de carrière professionnelle dans un métier lourd
- À partir de 59 ans – après 40 ans de carrière professionnelle
- Possibilité de dispense de disponibilité adaptée

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

CCT – AR – MB

3. Durée:

Du 1<sup>er</sup> janvier 2019 jusqu'au le 31 décembre 2020

## **230 a. Régime de chômage avec complément d'entreprise 2019-2020**

*Convention collective de travail du 12 juin 2019*

### **REGIME DE CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE 2021**

#### **CHAPITRE I – Champ d'application**

Article 1.

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

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

#### **CHAPITRE II. – Régimes en vigueur**

**RCC 59 ans après 33 ans de passé professionnel dont 20 ans de travail de nuit.**

Art. 2.

En application de l'article 3 § 1 de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail n°130 du Conseil national du travail du 23 avril 2019, le droit au RCC est octroyé aux ouvriers qui, au moment où leur contrat prend fin, sont âgés de 59 ans ou plus et peuvent justifier d'un passé professionnel d'au moins 33 ans, dont minimum 20 ans dans un régime de nuit, comme prévu par la convention collective de travail n° 46 du 23 mars 1990.

**RCC 59 ans après 33 ans de passé professionnel – métier lourd.**

Art. 3.

En application de l'article 3 § 1 de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail n°130 du Conseil national du travail du 23 avril 2019, le droit au RCC est octroyé aux ouvriers ayant été occupés dans le cadre d'un métier lourd qui, au moment où leur contrat prend fin, sont âgés de 59 ans ou plus et peuvent justifier d'un passé professionnel de 33 ans.

Pour l'application de l'alinéa précédent, de ces 33 ans de carrière professionnelle, ou bien, au moins 5 ans doivent comprendre un métier lourd au cours des 10 dernières années calendrier avant la fin du contrat de travail, ou bien au moins 7 ans doivent comprendre un métier lourd au cours des 15 dernières années calendrier avant la fin du contrat de travail.

Pour la définition de métier lourd, il est fait référence à l'article 3 § 1 de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 relatif au règlement du régime de chômage avec complément d'entreprise.

Art. 4.

Pour les régimes de RCC tels que mentionnés aux articles 2 et 3 ci-dessus, l'âge d'accès a été fixé à 59 ans, en application de la convention collective de travail n°131 du 23 avril 2019.

**RCC 59 ans après 35 ans de passé professionnel – métier lourd**

Art. 5.

En application de l'article 3 § 3 de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail n°132 du Conseil national du travail du 23 avril 2019, le droit au RCC est octroyé aux ouvriers ayant été occupés dans le cadre d'un métier lourd qui, au moment où leur contrat prend fin, sont âgés de 59 ans ou plus et peuvent justifier d'un passé professionnel de 35 ans.

Pour l'application de l'alinéa précédent, de ces 35 ans de carrière professionnelle, ou bien, au moins 5 ans doivent comprendre un métier lourd au cours des 10 dernières années calendrier avant la fin du contrat de travail, ou bien au moins 7 ans doivent comprendre un métier lourd au cours des 15 dernières années calendrier avant la fin du contrat de travail.

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

En application de la convention collective de travail n° 132 du 23 avril 2019, l'âge d'accès a été fixé à 59 ans.

**RCC 59 ans après 40 ans de passé professionnel**

Art. 6.

En application de l'article 3 § 7 de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail n°134 du Conseil national du travail du 23 avril 2019, le droit au RCC est octroyé aux ouvriers qui, au moment où leur contrat de travail prend fin, sont âgés de 59 ans ou plus et peuvent justifier d'un passé professionnel de 40 ans.

Art. 7.

Pour le régime de RCC tel que mentionné à l'article 6 ci-dessus, l'âge d'accès a été fixé à 59 ans, en application de la convention collective de travail n°135 du 23 avril 2019.

**CHAPITRE III. – Dispense de disponibilité adaptée**

Art. 8.

En application de l'article 22 § 3 de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise, les ouvriers peuvent à leur demande être dispensés de l'obligation de disponibilité adaptée.



## **CHAPITRE IV. – Paiement de l'indemnité complémentaire**

Art. 9.

Le paiement de l'indemnité complémentaire et la cotisation patronale pour le régime de chômage avec complément d'entreprise, repris à l'article 6 de la présente convention collective de travail, sont entièrement pris en charge par le Fonds Social.

Le Fonds social prend à sa charge le paiement des indemnités complémentaires et des cotisations patronales pour les régimes de chômage avec complément d'entreprise, tels que repris aux articles 2,3 et 5 de la présente convention collective de travail à partir du moment où l'ouvrier atteint l'âge de 60 ans.

## **CHAPITRE V. – Validité**

Art. 10.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2019 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2020.

**CCT: 12.06.19**                      **AR: 29.09.19**                      **MB:**  
**Dépôt: 17.06.19**  
**Date d'enregistrement: 28.08.19**  
**Numéro d'enregistrement: 152.357/CO/142.01**  
**Publication de l'enregistrement dans le MB: 22.07.19**

#### 1. Contenu:

Régime de chômage avec Complément d'Entreprise

- À partir de 59 ans – après 33 ans de carrière professionnelle dont 20 ans de travail de nuit
- À partir de 59 ans – après 33 ans de carrière professionnelle dans un métier lourd
- À partir de 59 ans – après 35 ans de carrière professionnelle dans un métier lourd
- À partir de 59 ans – après 40 ans de carrière professionnelle
- Possibilité de dispense de disponibilité adaptée

#### 2. Remplacement/ prolongation de CCT:

CCT – AR – MB

#### 3. Durée:

Du 1<sup>er</sup> janvier 2021 jusqu'au 30 juin 2021, à l'exception de la possibilité de dispense de disponibilité adaptée qui est valable jusqu'au 31 décembre 2022.

## 230 b. Régime de chômage avec complément d'entreprise 2021

*Convention collective de travail du 12 juin 2019*

### REGIME DE CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE 2021

#### CHAPITRE I - Champ d'application

Article 1.

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

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

#### CHAPITRE II. – Régimes en vigueur

**RCC 59 ans après 33 ans de passé professionnel dont 20 ans de travail de nuit.**

Art. 2.

En application de l'article 3 § 1 de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail n°138 du Conseil national du travail du 23 avril 2019, le droit au RCC est octroyé aux ouvriers qui, au moment où leur contrat prend fin, sont âgés de 59 ans ou plus et peuvent justifier d'un passé professionnel d'au moins 33 ans, dont minimum 20 ans dans un régime de nuit, comme prévu par la convention collective de travail n° 46 du 23 mars 1990.

**RCC 59 ans après 33 ans de passé professionnel – métier lourd.**

Art. 3.

En application de l'article 3 § 1 de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail n°138 du Conseil national du travail du 23 avril 2019, le droit au RCC est octroyé aux ouvriers ayant été occupés dans le cadre d'un métier lourd qui, au moment où leur contrat prend fin, sont âgés de 59 ans ou plus et peuvent justifier d'un passé professionnel de 33 ans.

Pour l'application de l'alinéa précédent, de ces 33 ans de carrière professionnelle, ou bien, au moins 5 ans doivent comprendre un métier lourd au cours des 10 dernières années calendrier avant la fin du contrat de travail, ou bien au moins 7 ans doivent comprendre un métier lourd au cours des 15 dernières années calendrier avant la fin du contrat de travail.

Pour la définition de métier lourd, il est fait référence à l'article 3 § 1 de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 relatif au règlement du régime de chômage avec complément d'entreprise.

Art. 4.

Pour les régimes de RCC tels que mentionnés aux articles 2 et 3 ci-dessus, l'âge d'accès a été fixé à 59 ans, en application de la convention collective de travail n°139 du 23 avril 2019.

**RCC 59 ans après 35 ans de passé professionnel – métier lourd**

Art. 5.

En application de l'article 3 § 3 de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail n°140 du Conseil national du travail du 23 avril 2019, le droit au RCC est octroyé aux ouvriers ayant été occupés dans le cadre d'un métier lourd qui, au moment où leur contrat prend fin, sont âgés de 59 ans ou plus et peuvent justifier d'un passé professionnel de 35 ans.

Pour l'application de l'alinéa précédent, de ces 35 ans de carrière professionnelle, ou bien, au moins 5 ans doivent comprendre un métier lourd au cours des 10 dernières années calendrier avant la fin du contrat de travail, ou bien au moins 7 ans doivent comprendre un métier lourd au cours des 15 dernières années calendrier avant la fin du contrat de travail.

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

En application de la convention collective de travail n° 140 du 23 avril 2019, l'âge d'accès a été fixé à 59 ans.

**RCC 59 ans après 40 ans de passé professionnel**

Art. 6.

En application de l'article 3 § 7 de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail n°141 du Conseil national du travail du 23 avril 2019, le droit au RCC est octroyé aux ouvriers qui, au moment où leur contrat de travail prend fin, sont âgés de 59 ans ou plus et peuvent justifier d'un passé professionnel de 40 ans.

Art. 7.

Pour le régime de RCC tel que mentionné à l'article 6 ci-dessus, l'âge d'accès a été fixé à 59 ans, en application de la convention collective de travail n°142 du 23 avril 2019.

**CHAPITRE III. – Dispense de disponibilité adaptée**

Art. 8.

En application de l'article 22 § 3 de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise, les ouvriers peuvent à leur demande être dispensés de l'obligation de disponibilité adaptée.

## **CHAPITRE IV. Paiement de l'indemnité complémentaire**

Art. 9.

Le paiement de l'indemnité complémentaire et la cotisation patronale pour le régime de chômage avec complément d'entreprise, repris à l'article 6 de la présente convention collective de travail, sont entièrement pris en charge par le Fonds Social.

Le Fonds social prend à sa charge le paiement des indemnités complémentaires et des cotisations patronales pour les régimes de chômage avec complément d'entreprise, tels que repris aux articles 2,3 et 5 de la présente convention collective de travail à partir du moment où l'ouvrier atteint l'âge de 60 ans.

## **CHAPITRE V. – Validité**

Art. 10.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2021 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2021, à l'exception de l'article 8 qui cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2022.

CCT: 08.07.98

AR: 17.09.00

MB: 11.11.00

Numéro d'enregistrement: 48.949/CO/142.01

Date d'enregistrement: 20.08.98

Publication de l'enregistrement au MB: 25.09.98

## 1. Contenu:

Instauration de nouveaux régimes de travail dans l'entreprise

Condition: un effet positif sur l'emploi

Information préalable:

1 mois avant le début des négociations au niveau de l'entreprise, l'employeur doit fournir une information écrite sur:

- le type d système de travail;
- les facteurs justifiant son instauration.

Négociations au niveau de l'entreprise:

- dans les entreprises avec délégation syndicale: CCT entre l'employeur et toutes les organisations syndicales présentes dans l'entreprise;
- dans les entreprises sans délégation syndicale: CCT entre les organisations des travailleurs de la CP.

Application:

- uniquement sur base volontaire
- uniquement pour les travailleurs avec un contrat à durée indéterminée

## 2. Durée:

A partir du 8 juillet 1998 et pour une durée indéterminée

# 242. Nouveaux régimes de travail

*Convention collective de travail du 8 juillet 1998*

## NOUVEAUX REGIMES DE TRAVAIL

### CHAPITRE I. - Champ d'application

Article 1<sup>er</sup>.

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

Art. 2.

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

### CHAPITRE II. - Portée du champ d'application de la convention

Art. 3.

En exécution de l'article 7 a) et b) de la convention collective de travail n° 42 du 2 juin 1987, conclue au sein du Conseil national du travail, relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises, rendue obligatoire par arrêté royal du 18 juin 1987 (Moniteur belge du 26 juin 1987), les parties décident que vu l'hétérogénéité du secteur, les négociations portant sur le contenu de nouveaux régimes de travail peuvent être menées au niveau de l'entreprise, et ce à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1993.

Par nouveaux régimes de travail, on entend les régimes précisés par la loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction des nouveaux régimes de travail dans les

entreprises (Moniteur belge du 12 juin 1987) visant à permettre l'extension ou l'adaptation du temps d'exploitation de l'entreprise ou à promouvoir l'emploi.

### CHAPITRE III. - Répercussion sur l'emploi

Art. 4.

L'introduction de nouveaux régimes de travail doit avoir un effet positif sur l'emploi, à savoir:

- l'augmentation du nombre d'ouvriers occupés, avec une attention particulière pour l'embauche de personnes appartenant aux "groupes à risques";
- la réduction du nombre de jours de chômage partiel ou la diminution du nombre de licenciements envisagés dans le cadre de la procédure de licenciement collectif;
- d'autres alternatives négociées, ayant des effets équivalents.

### CHAPITRE IV. - Information préalable

Art. 5.

Lorsque l'employeur envisage l'introduction de nouveaux régimes de travail, il doit au moins 1 mois avant la négociation au niveau de l'entreprise fournir une information écrite à la délégation syndicale et, à défaut, aux travailleurs de son entreprise ainsi qu'aux représentants des organisations syndicales et patronales au niveau de la Sous-commission paritaire pour la récupération des métaux et ce, par lettre recommandée adressée au Président de la Sous-commission paritaire pour la récupération de métaux.

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

### CHAPITRE V. - Négociations au niveau de l'entreprise

Art. 6.

Les négociations au niveau de l'entreprise doivent porter au moins sur les éléments suivants:

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

Art. 7.

Lorsqu'il existe dans l'entreprise une délégation syndicale pour ouvriers, le nouveau régime de travail ne peut être instauré que moyennant la conclusion entre l'employeur et toutes les organisations représentatives des travailleurs représentées dans la délégation syndicale d'une convention collective de travail, confor-

mément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Art. 8.

A défaut d'une délégation syndicale pour ouvriers dans l'entreprise, le nouveau régime de travail ne peut être instauré que moyennant la conclusion avec les organisations représentatives des travailleurs de la Sous-commission paritaire pour la récupération des métaux d'une convention collective de travail, conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Art. 9.

Les conventions d'entreprise qui, conformément à la loi du 17 mars 1987, article 2, 1°, 2° ou 5°, visent une dérogation autorisée aux dispositions légales suivantes:

- l'interdiction de travail le dimanche et le délai d'octroi du repos compensatoire prescrits respectivement par les articles 11 et 16, premier alinéa de la loi sur le travail du 16 mars 1971;
- l'interdiction de travail les jours fériés, l'obligation de remplacer le jour férié coïncidant avec un dimanche ou un jour normal d'inactivité par un jour normal d'activité et l'obligation de prendre en compte dans la durée du travail prescrite par les articles 4, 6, 10 et 11, quatrième alinéa de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés, le repos compensatoire octroyé après un travail effectué un jour férié,
- ne peuvent être conclues qu'après approbation préalable de cette dérogation par la Sous-commission paritaire pour la récupération des métaux.

Art. 10.

Par dérogation aux articles 11 et 12 de la loi du 8 avril 1965 instaurant le règlement de travail, les dispositions de la convention collective de travail définies aux articles 6 et 7 de la présente convention collective de travail et modifiant le règlement de travail, sont introduites dans ledit règlement dès que cette convention collective de travail est déposée au Greffe du Ministère de l'emploi et du travail.

## CHAPITRE VI. - Modalités d'application

Art. 11.

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

Art. 12.

L'insertion des travailleurs dans ce nouveau régime de travail ne peut se faire que sur base volontaire.

Art. 13.

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

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

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

## **CHAPITRE VII. - Evaluation sectorielle**

### **Art. 14.**

Simultanément à la disposition de la convention d'entreprise, comme stipulé aux articles 6, 7 et 8, une copie de la convention conclue est transmise au Président de la Sous-commission paritaire pour la récupération des métaux. Cette information se fera par lettre recommandée.

### **Art. 15.**

Après échéance de la période de 18 mois à compter à partir du 20 mars 1998, la Sous-commission paritaire procédera à l'évaluation des régimes de travail appliqués dans les entreprises, conformément à la convention collective de travail n° 42 du 2 juin 1987 et la loi du 17 mars 1987, mentionnées à l'article 3.

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

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

## **CHAPITRE VIII. - Exceptions**

### **Art. 16.**

Les conventions d'entreprises relatives à l'application plus souple de la durée du travail et/ou des aménagements spéciaux du temps de travail conclues avant le 20 mars 1998, peuvent être maintenues et continuer à être appliquées.

## **CHAPITRE IX. - Durée**

### **Art. 17.**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 8 juillet 1998 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée à la demande d'une des parties signataires moyennant un préavis de 6 mois signifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Sous-commission paritaire pour la récupération des métaux.



CCT: 09.09.98

AR: 23.11.00

MB: 21.12.00

Numéro d'enregistrement: 49.216/CO/142.01

Date d'enregistrement: 01.10.98

Publication de l'enregistrement au MB: 13.11.98

## 1. Contenu:

Encadrement sectoriel des régimes avec prestations de nuit

- Mesures d'encadrement:
  - o le principe du volontariat
  - o uniquement pour les travailleurs avec un contrat à durée indéterminée
  - o droit de retour pour les travailleuses enceintes et pour tous les travailleurs pour des raisons médicales, familiales et sociales sérieuses
  - o égalité de traitement hommes - femmes
- Procédure lors de l'instauration de nouveaux régimes de travail avec prestations de nuit:
  - o information préalable et motivation par l'employeur
  - o entreprises avec délégation syndicale: nécessité d'une CCT au niveau de l'entreprise (signée par toutes les organisations syndicales)
  - o entreprises sans délégation syndicale: la CP doit donner son accord sur les résultats des pourparlers avec les travailleurs

## 2. Durée:

A partir du 8 avril 1998 et pour une durée indéterminée

# 247. Travail de nuit

*Convention collective de travail du 9 septembre 1998*

## L'ENCADREMENT SECTORIEL DES REGIMES DE TRAVAIL DE NUIT

### CHAPITRE I. - Dispositions générales

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

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire de la récupération de métaux.

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

Art. 2. - Objet

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

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

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

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

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

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

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

Art. 3. - Impact positif sur l'emploi

L'instauration de régimes de travail avec prestations de nuit doit avoir un impact positif sur l'emploi. Cet impact positif peut notamment résulter d'une augmentation du nombre d'ouvriers occupés, de la réduction du nombre de jours de chômage temporaire ou d'une diminution du nombre de licenciements prévus dans le cadre de la procédure définie pour le licenciement collectif.

## CHAPITRE II. - Mesures d'encadrement

Art. 4. - Volontariat

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

Conformément aux dispositions reprises à l'article 2 - Objet de la présente convention collective de travail, les membres du personnel ouvrier ont droit à une

période d'essai de six mois pendant laquelle ils peuvent mettre fin à leur emploi avec prestations de nuit moyennant un préavis de sept jours.

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

Art. 5. - Formes de contrats

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

Art. 6. - Des ouvrières enceintes

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

Art. 7. - Droit de retour

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

Art. 8. - Egalité de traitement

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

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

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

### **CHAPITRE III. - Procédure lors de l'instauration de nouveaux régimes de travail avec prestations de nuit**

Art. 9. - Information et motivation préalables

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

Art. 10. - Procédure dans les entreprises avec délégation syndicale

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

Art. 11. - Procédure dans les entreprises sans délégation syndicale

Dans les entreprises qui n'ont pas de délégation syndicale, les résultats des discussions avec les ouvriers doivent, comme prévu à l'article 9, être soumis à l'approbation de la Sous-commission paritaire pour la récupération de métaux (SCP 142.01).

Lors d'un avis unanime de la sous-commission paritaire concernée, le régime sera automatiquement inscrit dans le règlement de travail.

### **CHAPITRE IV. - Dispositions finales**

Art. 12. - Evaluation annuelle

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

Art. 13. - Durée

La présente convention collective de travail entre en vigueur au 8 avril 1998 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par une des parties signataires moyennant un préavis de six mois, signifié par lettre recommandée, adressée au Président de la Sous-commission paritaire pour la récupération de métaux.

## **300 CONVENTIONS DE TRAVAIL**

- 310. PETIT CHÔMAGE**
- 320. DÉLAIS DE PRÉAVIS**
- 342. DROIT AU CRÉDIT-TEMPS, DIMINUTION DE CARRIÈRE ET EMPLOI FIN DE CARRIÈRE**
- 362. CONTRATS À DURÉE DÉTERMINÉE ET TRAVAIL INTÉRIMAIRE**

CCT: 04.09.19

AR:

MB:

Dépôt: //

Date d'enregistrement: //

Numéro d'enregistrement: /CO/142.01

Publication de l'enregistrement dans le MB: //

#### 1. Contenu:

Droit à l'absence payée en cas de mariage, naissance, adoption, décès, communion, fête de la "jeunesse laïque" et certaines obligations civiles

Extension du délai pendant lequel les jours peuvent être pris en cas de décès : jusqu'à 30 jours après le jour du décès

#### 2. Remplacement de CCT:

CCT 19.06.14 – AR 15.07.15 – MB 18.08.15

#### 3. Durée:

À partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019 et pour une durée indéterminée.

## 310. Petit chômage

*Convention collective de travail du 4 septembre 2019*

### PETIT CHÔMAGE

En exécution de l'article 13 de l'accord national 2019-2020 du 26 juin 2019.

### CHAPITRE I. – Champ d'application

Art. 1er .

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, ouvriers des entreprises qui ressortissent à la Sous-commission paritaire pour la récupération de métaux.

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

### CHAPITRE II. – Objet

Art. 2.

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

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. convention collective de travail, conclue au sein du Conseil National du Travail, du 10 février 1999, relatif 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 cohabitant 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. 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 4e éd.)
8. la loi du 13 avril 2011 modifiant, en ce qui concerne les coparents, la législation afférente au congé de paternité (Moniteur Belge du 10 mai 2011).

### CHAPITRE III. – Motif et durée de l'absence

Art. 3.

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

1. Déclaration de cohabitation légale ou signature et dépôt officiel d'un contrat de vie commune: un jour, le jour de la déclaration de cohabitation légale ou de la signature et du dépôt officiel du contrat de vie commune.
2. Mariage de l'ouvrier: trois jours, à choisir par l'ouvrier dans la semaine où l'événement se produit ou dans la semaine qui suit.

Sans préjudice des dispositions plus favorables de conventions individuelles ou d'accords d'entreprise, ce droit est limité au nombre de jours fixé par l'Arrêté Royal du 28 août 1963<sup>1</sup> lorsque l'ouvrier se marie ultérieurement avec le partenaire avec lequel il a effectué une déclaration de cohabitation légale ou a signé un contrat de vie commune, pour lequel il s'est effectivement absenté du travail en vertu du point 1. ci-dessus.

3. Le jour du mariage, pour le mariage:
  - d'un enfant de l'ouvrier ou de son conjoint;
  - d'un enfant régulièrement élevé par l'ouvrier;
  - d'un frère ou d'une sœur;
  - d'un beau-frère ou d'une belle-sœur; du père ou de la mère;
  - d'un grand-père ou d'une grand-mère;
  - du beau-père ou de la belle-mère; du second mari de la mère, ou de la seconde femme du père;
  - d'un petits-enfants de l'ouvrier;
  - du beau-frère ou de la belle-sœur du conjoint de l'ouvrier;
  - de tout autre parent de l'ouvrier. A ce parent s'applique la condition exceptionnelle qu'il vive sous le même toit que l'ouvrier.
4. Le jour de la cérémonie pour l'ordination ou entrée au couvent:
  - d'un enfant de l'ouvrier ou de son conjoint,
  - d'un enfant régulièrement élevé par l'ouvrier;
  - d'un petits-enfants;
  - d'un frère ou d'une sœur;

<sup>1</sup> A.R. du 28 août 1963 relatif au maintien de la rémunération normale des ouvriers, des travailleurs domestiques, des employés et des travailleurs engagés pour le service des bâtiments de la 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 (MB 11.09.1963).

- d'un beau-frère ou d'une belle-sœur de l'ouvrier;
  - d'un beau-frère ou d'une belle-sœur du conjoint de l'ouvrier;
  - de tout autre parent de l'ouvrier. A ce parent s'applique la condition exceptionnelle qu'il vive sous le même toit que l'ouvrier.
5. Naissance d'un enfant dont la filiation avec l'ouvrier est établie: dix jours à choisir par l'ouvrier dans les quatre mois à partir du jour de l'accouchement, dont les trois premiers jours d'absence, en bénéficiant du maintien de sa rémunération normale, et les sept jours suivants, avec une allocation dans le cadre de l'assurance soins de santé et indemnités.
- 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'ouvrier dont la filiation visée à l'alinéa précédent ne peut être établie mais qui, au moment de la naissance:
- est marié avec la personne à l'égard de laquelle la filiation est établie;
  - 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;
  - 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.
6. Décès du conjoint, d'un enfant de l'ouvrier ou de son conjoint, d'un enfant élevé par l'ouvrier, du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère ou de la seconde femme du père de l'ouvrier: cinq jours à choisir par l'ouvrier, au cours d'une période de 30 jours courant à partir du jour précédant le décès.

7. Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de l'arrière-grand-père, de la grand-mère, de l'arrière-grand-mère, d'un petits-enfants, d'un arrière-petits-enfants, d'un gendre ou d'une bru habitant chez l'ouvrier: deux jours à choisir par l'ouvrier au cours d'une période de 30 jours courant à partir du jour précédant le décès.
8. Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de l'arrière-grand-père, de la grand-mère, de l'arrière-grand-mère, d'un petits-enfants, d'un arrière-petits-enfants, d'un gendre ou d'une bru n'habitant pas chez l'ouvrier: le jour des funérailles.
9. Décès de tout autre parent vivant sous le même toit que celui de l'ouvrier, du tuteur ou de la tutrice de l'ouvrier mineur d'âge ou de l'enfant mineur dont l'ouvrier est tuteur: le jour des funérailles.
10. Communion solennelle d'un enfant légitime, légitimé, adopté ou naturel reconnu de l'ouvrier ou de son conjoint ou d'un enfant régulièrement élevé par l'ouvrier: un jour à choisir par l'ouvrier, dans la semaine où se situe l'événement ou dans la semaine qui suit.
11. Participation d'un enfant légitime, légitimé, adopté ou naturel reconnu de l'ouvrier ou de son conjoint, ou d'un enfant régulièrement élevé par l'ouvrier à la fête de la "jeunesse laïque", là où elle est organisée: un jour à choisir par l'ouvrier dans la semaine où se situe l'événement ou dans la semaine qui suit.
12. Séjour de l'ouvrier milicien dans un centre de recrutement et de sélection ou dans un hôpital militaire à la suite de son passage dans un centre de recrutement et de sélection: le temps nécessaire avec un maximum de trois jours.
13. Séjour du travailleur objecteur de conscience au Service de Santé administratif ou dans un des établissements hospitaliers désignés par le Roi, conformément à la législation portant sur le statut des objecteurs de conscience: le temps nécessaire avec un maximum de trois jours.
14. Participation à une réunion d'un conseil de famille convoqué officiellement: le temps nécessaire avec un maximum d'un jour.

15. Participation à un jury, convocation comme témoin devant les tribunaux ou comparution personnelle ordonnée par la juridiction du travail: le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours.
16. Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal ou d'un bureau unique de vote, lors des élections législatives, provinciales et communales: le temps nécessaire.
17. Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal de dépouillement lors des élections législatives, provinciales et communales: le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours.
18. Exercice des fonctions d'assesseur d'un des bureaux principaux lors de l'élection du Parlement Européen: le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours.
19. Accueil d'un enfant dans la famille de l'ouvrier dans le cadre d'une adoption: trois jours à choisir dans le mois qui suit l'inscription de l'enfant dans le registre de la population ou dans le registre des étrangers de sa commune de résidence comme faisant partie de son ménage.

Art. 4.

- § 1. L'enfant adoptif ou naturel est assimilé à l'enfant légitime ou légitimé pour l'application de l'article 3.3., article 3.4. et article 3.6.
- § 2. Le beau-frère, la belle-sœur, le grand-père, l'arrière-grand-père, la grand-mère, et l'arrière-grand-mère du conjoint de l'ouvrier sont assimilés au beau-frère, à la belle-sœur, au grand-père, l'arrière-grand-père, la grand-mère et l'arrière-grand-mère de l'ouvrier pour l'application de l'article 3.7. et l'article 3.8.

Art. 5.

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

Art. 6.

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

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

Art. 7.

Pour l'application de l'article 3.5 les trois premiers jours d'absence peuvent également être pris sous la forme de demi-journées. Si cela ne peut pas être appliqué au travail d'équipe, pour des raisons d'organisation, il faut chercher une solution au niveau de l'entreprise.

Art. 8.

§ 1. Pour l'application de l'article 3.19, conformément à la loi-programme du 9 juillet 2004 (Moniteur belge du 15 juillet 2004) et en exécution de cette dernière, l'article 30 ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, les ouvriers ont le droit de s'absenter du travail:

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



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

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

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

## **CHAPITRE V. – Emploi de fin de carrière**

Art. 9.

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 19 juin 2014 relative à la petit chômage, enregistrée sous le numéro 123.363/CO/142.01 et rendue obligatoire par arrêté royal du 15 juillet 2015 (Moniteur Belge du 18 août 2015).

Art. 10.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er juillet 2019 et est valable pour une durée indéterminée.

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

## 1. Contenu:

Pour les contrats de travail à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014, il n'est plus fait de différence entre ouvriers et employés, en ce qui concerne les délais de préavis. Le délai de préavis est fixé en fonction du critère de l'ancienneté dans l'entreprise au moment où prend cours le délai de préavis (cf. *publication récupération de métaux 2015-2016*).

Pour les ouvriers qui étaient déjà en service avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014, le calcul du délai de préavis est constitué de 2 parties qu'il faut additionner.

1<sup>ère</sup> partie: délai de préavis sur base de l'ancienneté acquise au 31 décembre 2013, et compte tenu des dispositions sectorielles qui étaient d'application à ce moment-là (AR 14.12.12 – MB 07.01.13)

## Régime général

Ancienneté	Employeur	Travailleur
-6 mois	35 jours	14 jours
6 mois - 5 ans	40 jours	14 jours
5 - 9 ans	48 jours	21 jours
10 -14 ans	64 jours	21 jours
15 - 19 ans	97 jours	21 jours
+ 20 ans	129 jours	28 jours

## Délais de préavis raccourcis en cas de RCC (l'ancienne prépension)

Ancienneté	Employeur
- 6 mois	28 jours
6 mois - 19 ans	32 jours
+ 20 ans	64 jours

2<sup>ème</sup> partie: délai de préavis sur base de l'ancienneté acquise à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014 selon les nouveaux délais de préavis en vigueur à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014 (cf. *publication récupération de métaux 2015-2016*).

## 320. Délais de préavis

*Arrêté royal du 14 décembre 2012*

### DELAIS DE PREAVIS

Article 1<sup>er</sup>.

Le présent arrêté s'applique aux employeurs des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire pour la récupération de métaux et à leurs ouvriers auxquels s'applique l'article 65/1 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

## Art. 2.

§1<sup>er</sup> Par dérogation aux dispositions de l'article 59, alinéas 2 et 3, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, les délais de préavis à respecter sont fixés à:

- trente-cinq jours lorsque le congé est donné par l'employeur et quatorze jours lorsqu'il est donné par le travailleur quand il s'agit d'ouvriers ayant moins de six mois d'ancienneté dans l'entreprise;
- quarante jours lorsque le congé est donné par l'employeur et quatorze jours lorsqu'il est donné par le travailleur quand il s'agit d'ouvriers ayant de six mois à moins de cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise;
- quarante-huit jours lorsque le congé est donné par l'employeur et vingt et un jours lorsqu'il est donné par le travailleur quand il s'agit d'ouvriers ayant entre cinq ans et moins de dix ans d'ancienneté dans l'entreprise;
- soixante-quatre jours lorsque le congé est donné par l'employeur et vingt et un jours lorsqu'il est donné par le travailleur quand il s'agit d'ouvriers ayant entre dix ans et moins de quinze ans d'ancienneté dans l'entreprise;

- nonante-sept jours lorsque le congé est donné par l'employeur et vingt et un jours lorsqu'il est donné par le travailleur quand il s'agit d'ouvriers ayant entre quinze ans et moins de vingt ans d'ancienneté dans l'entreprise;
- cent vingt-neuf jours lorsque le congé est donné par l'employeur et vingt-huit jours lorsqu'il est donné par le travailleur quand il s'agit d'ouvriers ayant vingt ans et plus d'ancienneté dans l'entreprise.

§ 2. Dans le cadre d'un congé donné par l'employeur en vue du chômage avec complément d'entreprise, le délai de préavis à respecter est fixé à:

- vingt-huit jours quand il s'agit d'ouvriers ayant moins de six mois d'ancienneté dans l'entreprise;
- trente-deux jours quand il s'agit d'ouvriers ayant entre six mois et moins de vingt ans d'ancienneté dans l'entreprise;
- soixante-quatre jours quand il s'agit d'ouvriers ayant vingt ans et plus d'ancienneté dans l'entreprise.

Art. 3.

Les préavis notifiés avant l'entrée en vigueur du présent arrêté continuent à sortir tous leurs effets.

Art. 4.

Le présent arrêté entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2013.

Art. 5.

Le ministre qui a l'Emploi dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

CCT: 12.06.19

AR:

MB:

Dépôt: 17.06.19

Date d'enregistrement: 28.06.19

Numéro d'enregistrement: 152.355/CO/142.01

Publication de l'enregistrement dans le MB: 22.07.19

#### 1. Contenu:

- En exécution de la convention collective de travail nr. 137, l'âge auquel les ouvriers peuvent réduire leurs prestations de travail de 1/5<sup>ème</sup> dans le cadre d'un emploi de fin de carrière après 35 ans de carrière ou dans un métier lourd, est porté à 55 ans pour la période 2019-2020
- En exécution de la convention collective de travail nr. 137, l'âge auquel les ouvriers peuvent réduire leurs prestations de travail d'un mi-temps dans le cadre d'un emploi de fin de carrière après 35 ans de carrière ou dans un métier lourd, est porté à 57 ans pour la période 2019-2020
- Attribution des primes d'encouragement de la Région flamande

#### 2. Prolongation/remplacement de CCT:

CCT 27/06/19 – Numéro d'enregistrement: 140.747/CO/142.01

#### 3. Durée:

Du 1<sup>er</sup> janvier 2019 pour une durée indéterminée, à l'exception de l'article 5 (jusqu'au 31 décembre 2020).

## 342. Droit au crédit-temps, diminution de carrière et emploi fin de carrière

*Convention collective de travail du 12 juin 2019*

### DROIT AU CREDIT-TEMPS, DIMINUTION DE CARRIÈRE ET EMPLOI FIN DE CARRIÈRE

#### CHAPITRE I. - Champ d'application

##### Art. 1.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, ouvriers des entreprises qui ressortissent à la Sous-commission paritaire pour la récupération de métaux.

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

#### CHAPITRE II. - Dispositions générales

##### Art. 2.

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

- de la convention collective de travail n°103 du 27 juin 2012, conclue au sein du Conseil national du travail instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emploi de fin de carrière, rendue obligatoire par arrêté royal du 25 août 2012 et publiée au Moniteur belge le 31 août 2012, et modifiée par les conventions collectives de travail n° 103 bis du 27 avril 2015 et n° 103 ter du 20 décembre 2016.
- de la Convention collective de travail n°137 du Conseil national du travail du 23 avril 2019 fixant, pour 2019 et 2020, le cadre interprofessionnel de l'abais-

sement 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 (rendue obligatoire par arrêté royal du 28 avril 2019 et publiée au Moniteur belge le 8 mai 2019).

### **CHAPITRE III. – Droit au crédit-temps avec motif – mi-temps et temps plein**

Art. 3.

§ 1. En exécution de l'article 4 § 4 de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 relative à l'instauration d'un système de crédit-temps, diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, les ouvriers repris à l'article 1 ont droit à 51 mois de crédit-temps à temps plein ou diminution de carrière à mi-temps pour donner des soins palliatifs, pour donner assistance ou soins à un parent ou membre de la famille gravement malade et à 36 mois de crédit-temps à temps plein ou diminution de carrière à mi-temps pour prendre soin d'un enfant de moins de 8 ans.

§ 2. Le droit à crédit-temps à temps plein ou diminution de carrière à mi-temps pour prendre soin d'un enfant de moins de 8 ans peut être porté jusqu'à 51 mois moyennant une convention collective de travail d'entreprise.

§ 3. En exécution de l'article 4 § 4 de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 relative à l'instauration d'un système de crédit-temps, diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, les ouvriers repris à l'article 1 ont droit à 12 mois de crédit-temps à temps plein ou de diminution de carrière à mi-temps pour suivre une formation.

§ 4. Le droit à crédit-temps à temps plein ou diminution de carrière à mi-temps pour suivre une formation peut être porté jusqu'à 36 mois moyennant une convention collective de travail d'entreprise.

### **CHAPITRE IV. – Droit à une diminution de carrière de 1/5**

Art. 4.

§ 1. En exécution des articles 6 et 9 de la convention collective de travail nr. 103, les ouvriers qui travaillent en équipes ou par cycles, ont droit à une diminution de carrière de 1/5.

§ 2. Les règles d'organisation du droit à une diminution de carrière à concurrence de 1/5 sont fixées au niveau de l'entreprise en tenant compte des conditions suivantes:

- l'organisation du travail existante doit pouvoir continuer à être appliquée. On entend par là que l'application des cycles de travail et des systèmes d'équipes doit être garantie;
- la diminution de carrière doit se prendre au minimum sous forme de jours entiers.

§ 3. Les règles d'organisation convenues sont inscrites dans une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise.

### **CHAPITRE V. – Emploi de fin de carrière**

Art. 5.

§ 1. En exécution de la convention collective de travail n°137 du Conseil national du travail du 23 avril 2019, l'âge auquel les ouvriers peuvent réduire leurs prestations de travail d'1/5ème dans le cadre d'un emploi de fin de carrière après 35 ans de carrière ou dans un métier lourd, est porté à 55 ans pour la période 2019-2020.

§ 2. En exécution de la convention collective de travail n°137 du Conseil national du travail du 23 avril 2019, l'âge auquel les ouvriers peuvent réduire leurs prestations de travail d'un mi-temps dans le cadre d'un emploi de fin de carrière après 35 ans de carrière ou dans un métier lourd, est porté à 57 ans pour la période 2019-2020.

§ 3. Les autres modalités pour l'exercice de ces droits

comme mentionnés dans le § 1. et § 2. ci-dessus, peuvent être fixées dans une convention collective de travail au niveau de l'entreprise.

## CHAPITRE VI. – Règles d'organisation

Art. 6.

§ 1. Conformément aux dispositions de la convention collective de travail nr. 103 il existe un droit inconditionnel au crédit-temps et à la diminution de carrière pour les entreprises à partir de 11 travailleurs.

§ 2. Lorsque 5 % des travailleurs veulent exercer ce droit en même temps, des règles de priorité doivent être discutées au niveau de l'entreprise, comme prévu à la section 4 de la convention collective de travail nr. 103.

§ 3. Les entreprises qui, lors de l'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail, appliquent déjà un pourcentage plus favorable, peuvent maintenir ce pourcentage. A cette fin, une convention collective de travail doit être conclue au niveau de l'entreprise.

§ 4. Dans les entreprises de moins de 11 travailleurs, le crédit-temps, la diminution de la carrière de 1/5 temps et les réductions de carrière pour les +50 ans sont autorisés pour autant qu'il y ait un accord individuel entre l'ouvrier et l'employeur.

## CHAPITRE VII. – Formes spécifiques d'interruption de carrière

Art. 7.

Les dispositions spécifiques en matière d'interruption de carrière, à savoir:

- le droit à l'interruption de carrière pour assister ou soigner un membre du ménage ou de la famille gravement malade, inscrit dans l'arrêté royal du

10 août 1998 (Moniteur belge du 8 septembre 1998), modifiée par l'arrêté royal du 10 octobre 2012 ( Moniteur Belge du 22 octobre 2012);

- le droit à un congé parental dans le cadre de l'interruption de carrière, inscrit dans l'arrêté royal du 31 mai 2012 modifiant l'arrêté royal du 15 juillet 2005.

- le droit à l'interruption de carrière dans le cadre du congé palliatif, inscrit dans l'arrêté royal du 22 mars 1995 (Moniteur belge du 5 mai 1995)

instaurent un droit séparé à l'interruption de carrière et tombent ainsi entièrement en dehors du droit précisé ci-avant.

Ceci signifie que ces formes d'interruption de carrière ne peuvent pas être prises en compte pour le calcul des 5 %.

## CHAPITRE VIII. – Passage vers un régime de chômage avec complément d'entreprise.

Art. 8.

En cas de passage vers un régime de chômage avec complément d'entreprise après une diminution de carrière et après une réduction des prestations de travail à mi-temps, l'indemnité complémentaire d'un régime de chômage avec complément d'entreprise est calculée sur base du régime de travail et sur base de la rémunération dont bénéficiait l'ouvrier avant la réduction de ses prestations.

## CHAPITRE IX. - Maintien de l'ancienneté

Art. 9.

Lors d'une diminution de carrière et d'une réduction des prestations de travail à mi-temps, l'ancienneté et la catégorie de fonction dans laquelle l'ouvrier se trouvait avant la réduction des prestations, sont maintenues.

## CHAPITRE X. - Dispositions finales

Art. 10.

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 27 juin 2017 relative au droit au crédit-temps et à une diminution de carrière conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux, enregistrée sous le numéro 140.747/CO/142.01, rendue obligatoire par arrêté royal du 29 novembre 2017 et publiée au Moniteur belge du 4 janvier 2018.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2019 et est conclue pour une durée indéterminée, à l'exception de l'article 5 qui est conclu pour une durée déterminée et expirera le 31 décembre 2020.

Elle peut être dénoncée par une des parties signataires moyennant un préavis de six mois, signifié par lettre recommandée, adressée au président de la Sous-commission paritaire pour la récupération de métaux.

## Annexe à la convention collective de travail du 22 mai 2019 relative à la droit au crédit-temps, diminution de carrière et emploi fin de carrière

### PRIMES DE LA REGION FLAMANDE

Les parties signataires déclarent que les ouvriers ressortissant à la Sous-commission paritaire pour la

récupération de métaux et qui remplissent les conditions de domicile et d'emploi prescrites par la Région flamande, peuvent faire appel aux primes d'encouragement en vigueur dans la Région flamande, à savoir

- Crédit-soins
- Crédit-formation
- Entreprises en difficulté ou en restructuration

CCT: 22.06.11

AR: 05.03.12

MB: 13.08.12

Numéro d'enregistrement: 104.871/CO/142.01

Date d'enregistrement: 27.07.11

Publication de l'enregistrement au MB: 09.08.11

#### 1. Contenu:

Contrats à durée déterminée, pour un travail nettement défini et de travail intérimaire

- Prise en compte de l'ancienneté déjà acquise, en cas d'embauche sous contrat à durée indéterminée après un contrat à durée déterminée, pour un travail défini ou contrat de travail intérimaire
- Pas de nouvelle période d'essai en cas d'embauche sous contrat à durée indéterminée après des contrats successifs à durée déterminée, pour un travail nettement défini ou de travail intérimaire
- Travail intérimaire:
  - o En cas d'embauche sous contrat à durée indéterminée après un ou plusieurs contrats intérimaires, un délai de préavis raccourci reste possible pendant les 3 premiers mois (pour autant que ce soit mentionné dans le contrat de travail)
  - o Les contrats intérimaires conclus en raison d'une augmentation temporaire du volume de travail sont obligatoirement transposés en contrats à durée indéterminée après une période de 6 mois.
  - o Les entreprises ne peuvent faire appel aux contrats d'un jour, dans le cadre du travail intérimaire, que si elles savent au préalable que la mission sera de moins de 5 jours.

#### 2. Remplacement de CCT:

CCT 18.06.09 – AR 21.02.10 – MB 25.06.10

#### 3. Durée:

A partir du 1<sup>er</sup> juillet 2011 et pour une durée indéterminée

## 362. Contrats à durée déterminée et travail intérimaire

*Convention collective de travail du 22 juin 2011*

### CONTRATS A DUREE DETERMINEE OU POUR UN TRAVAIL NETTEMENT DEFINI ET DE TRAVAIL INTERIMAIRE

En exécution de l'article 9 de l'accord national 2011-2012 du 24 mai 2011.

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

Article 1<sup>er</sup>.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, ouvriers et ouvrières des entreprises relevant de la compétence de la Sous-Commission paritaire pour la récupération de métaux.

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

#### CHAPITRE II. - Définitions

Art. 2.

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

- contrats à durée déterminée ou pour un travail nettement défini: les contrats de travail prévus aux articles 9, 10, 11 et 11bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (Moniteur belge du 22 août 1978);
- travail intérimaire: travail effectué par un travailleur intérimaire comme défini et réglementé dans la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs (Moniteur belge du 20 août 1987) et toutes les conventions collectives de travail en exécution de cette loi.



### CHAPITRE III. - Modalités

Art. 3.

- § 1. En cas d'occupation d'ouvriers avec un contrat de travail à durée déterminée ou pour un travail nettement défini, les entreprises doivent intégralement appliquer les conventions collectives de travail existantes en matière de conditions de salaire et de travail.
- § 2. En cas de travail intérimaire, les salaires applicables dans l'entreprise à la fonction ou au travail pour lequel l'intérimaire a été engagé doivent être appliqués sans préjudice des dispositions conventionnelles et légales relatives aux contrats susmentionnés.
- § 3. Afin de contrôler le caractère qualitatif du travail dans le secteur, ainsi que pour la garantie d'un accueil adéquat dans l'entreprise et la prévention des accidents du travail, les entreprises du secteur ne peuvent recourir à des contrats journaliers que si c'est absolument nécessaire. Il doit s'agir de travaux dont on sait dès avant le début de la mission qu'il s'agira d'une mission d'une durée réelle de moins de 5 jours de travail.

### CHAPITRE IV. - Passage en contrat à durée indéterminée

Art. 4.

- § 1. Lorsqu'un ouvrier est embauché sous un contrat à durée indéterminée après avoir effectué un ou plusieurs contrats à durée déterminée ou pour un travail nettement défini ou de travail intérimaire, l'ancienneté constituée à travers ces contrats à durée déterminée ou pour un travail nettement défini ou de travail intérimaire sera prise en compte.
- § 2. Lorsqu'un ouvrier est embauché sous contrat à durée indéterminée après un ou plusieurs contrats de travail intérimaire, un délai de préavis raccourci reste possible pendant les 3 premiers mois de l'occupation sous contrat à durée indéterminée, à condition que cette disposition soit inscrite dans le contrat de travail individuel.

§ 3. Lorsqu'un ouvrier est embauché avec un contrat à durée indéterminée après un ou plusieurs contrats à durée déterminée, contrats pour un travail déterminé ou contrats intérimaires, une période d'essai ne peut être prévue.

§ 4. Afin d'éviter le recours inapproprié au travail intérimaire dans le secteur, les contrats intérimaires suite à une augmentation temporaire du volume de travail, seront convertis en contrats à durée indéterminée après une période de six mois.

### CHAPITRE V. - Validité

Art. 5.

La présente convention collective de travail remplace celle du 18 juin 2009, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour la récupération de métaux, relative aux contrats à durée indéterminée ou pour un travail nettement défini et de travail intérimaire, rendue obligatoire par Arrêté royal du 21 février 2010 (Moniteur belge du 25 juin 2010).

Art. 6.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2011 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties signataires moyennant un préavis de trois mois, signifié par lettre recommandée, adressée au Président de la Sous-commission paritaire pour la récupération de métaux.

**400 FORMATION ET PROMOTION DE L'EMPLOI**

**400. FORMATION ET EMPLOIS-TREPLINS**

**470. NON-DISCRIMINATION**

**CCT: 04.09.19**

**AR:**

**MB:**

**Dépôt: 26.09.19**

**Date d'enregistrement:**

**Numéro d'enregistrement: /C0/149.04**

**Publication de l'enregistrement dans le MB:**

1. Contenu:

- Groupes à risques
- Droit collectif à la formation (un jour par ouvrier par ans)
- Plans de formation
- Missions d'Educam

2. Remplacement de C.C.T:

CCT 28.11.17 – AR 17.08.18 – MB 13.09.18

3. Durée:

À partir du 1<sup>er</sup> septembre 2019 pour une durée indéterminée, à l'exception des articles 3, 3bis et 3ter (jusqu'à 31 décembre 2020).

## 400. Formation et Emplois-tremplins

*Convention collective de travail du 4 septembre 2019*

### FORMATION ET EMPLOIS-TREMPAINS

#### CHAPITRE I. – Champ d'application

Art. 1.

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

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

#### CHAPITRE II. – GROUPES A RISQUE

Art. 2. Cotisation pour les groupes à risque

Conformément à la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses, publiée au Moniteur belge le 28 décembre 2006, titre XIII, chapitre VIII, section 1<sup>ère</sup>, et à l'arrêté du 19 février 2013 d'exécution de l'article 189, alinéa 4 de cette même loi, publié au Moniteur belge le 8 avril 2013, la perception de 0,15 p.c. des salaires bruts des ouvriers à 108 p.c., prévue pour une durée indéterminée, est confirmée.

Vu cet effort, les parties demandent au Ministre de l'Emploi d'exempter les entreprises du secteur de la cotisation de 0,10 p.c. prévue à l'article 191, § 1<sup>er</sup> de la loi précitée, destinée au Fonds pour l'emploi.

### Art. 3. – Définition des groupes à risque

“Compte tenu des dispositions de l’arrêté royal susmentionné, cette perception de 0,15 p.c. est utilisée pour soutenir les initiatives de formation de personnes appartenant aux groupes à risques suivants:

- Les demandeurs d’emploi de longue durée;
- Les demandeurs d’emploi peu qualifiés;
- Les demandeurs d’emploi de 45 ans et plus;
- Les personnes qui entrent à nouveau dans la vie active;
- Les bénéficiaires du revenu d’intégration;
- Les personnes présentant un handicap pour le travail;
- Les personnes n’ayant pas la nationalité d’un Etat membre de l’Union européenne ou dont au moins un parent ne possède pas la nationalité d’un Etat membre de l’UE ou ne la possédait pas au moment de son décès, ou dont minimum deux grands-parents ne la possèdent pas ou ne la possédaient pas lors de leur décès;
- Les demandeurs d’emploi en statut de réinsertion;
- Les jeunes en formation (en alternance);
- Les ouvriers peu qualifiés;
- Les ouvriers qui sont confrontés à un licenciement multiple, à une restructuration ou à l’introduction de nouvelles technologies;
- Les ouvriers de 45 ans et plus;
- Les groupes à risque prévus dans l’arrêté royal du 19 février 2013 d’exécution de l’article 189, alinéa 4 de la loi du 27 décembre 2006 portant des disposi-

tions diverses (Moniteur belge du 8 avril 2013), spécifiés dans l’article 3bis de cette convention collective de travail.

### Art. 3bis

Au moins 0,05 p.c. de la masse salariale doit être réservé en faveur d’un ou plusieurs des groupes à risque suivants:

1. Les travailleurs âgés d’au moins 45 ans qui travaillent dans le secteur;
2. Les travailleurs âgés d’au moins 40 ans qui travaillent dans le secteur et qui sont menacés par un licenciement, tel que détaillé à l’article 1<sup>er</sup>, 2<sup>o</sup> de l’arrêté royal précité;
3. Les personnes inoccupées et les personnes qui travaillent depuis moins d’un an et qui étaient inoccupées au moment de leur entrée en service, tel que détaillé à l’article 1<sup>er</sup>, 3<sup>o</sup> de l’arrêté royal précité;
4. Les personnes avec une aptitude au travail réduite, tel que détaillé à l’article 1<sup>er</sup>, 4<sup>o</sup> de l’arrêté royal précité;
5. Les jeunes qui n’ont pas encore 26 ans et qui suivent une formation, soit dans un système de formation en alternance, soit dans le cadre d’une formation professionnelle individuelle en entreprise telle que visée par l’article 27, 6<sup>o</sup> de l’arrêté royal du 25 novembre 1991 portant la réglementation du chômage, soit dans le cadre d’un stage de transition visé à l’article 36quater du même arrêté royal du 25 novembre 1991.

Pour la première catégorie il est en outre recommandé de contacter préalablement la délégation syndicale ou, à défaut, l’une des organisations de travailleurs représentées à la commission paritaire avant de procéder au licenciement d’un ouvrier de 45 ans ou plus, afin d’examiner les possibilités alternatives en matière de formation ou de réadaptation professionnelle (en vertu des arrangements dans le cadre de la cellule sectorielle pour l’emploi et des dispositions relatives à la sécurité d’emploi - article 6 - mentionnées dans l’accord national de 30 mai 2005).

Des cas individuels peuvent être transmis au fonds social, qui présentera des mesures d'accompagnement en concertation avec la cellule sectorielle pour l'emploi au sein d' EDUCAM.

Art. 3ter.

L'effort visé à l'article 3bis doit au moins pour moitié (0,025%) être destiné à des initiatives en faveur d'un ou plusieurs groupes suivants:

- a. Les jeunes visés à l'article 3bis, 5;
- b. Les personnes visées à l'article 3bis, 3 et 4, qui n'ont pas encore atteint l'âge de 26 ans.

Cette partie de la cotisation pour les groupes à risques qui doit être consacrée aux jeunes a été augmenté depuis 1 janvier 2015 à minimum 0,05 % de la masse salariale, afin d'offrir des chances d'emploi dans le secteur aux jeunes par le biais d'un emploi-tremplin.

Chaque jeune qui n'a pas encore 26 ans peut entrer en ligne de compte pour un emploi-tremplin, peu importe la nature de la convention (PFI, formation en alternance, contrat de travail d'une durée déterminée ou indéterminée, ...).

Les partenaires sociaux sont chargés de développer des actions complémentaires et de soutien dans ce cadre.

Art. 4. – Cellule d'emploi

Dans le cadre de l'accord national 2001-02 du 10 mai 2001, une cellule sectorielle pour l'emploi a été créée au sein de la structure existante d'Educam.

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2007, cette cellule d'emploi s'est inscrite plus spécifiquement dans les accords pris dans le pacte entre les générations et dans les réglementations nationales et régionales.

Les partenaires sociaux déterminent au sein des instances d'Educam, comme prévu par la réglementation nationale et régionale, de quelle façon cette dernière peut offrir une valeur ajoutée la plus grande possible aux cellules d'emploi en entreprise et aux cellules d'emploi chapeautant ces dernières, compte tenu des moyens disponibles. Le but final est d'accompagner les ouvriers vers un nouvel emploi, dans le secteur si possible, de la façon la plus efficace possible et en usant des instruments déjà en place tels que la formation, l'outplacement et l'accompagnement de carrière.

Par ailleurs, Educam orientera spécifiquement ses travaux sur les chômeurs complets du Fonds social pour la Récupération de métaux, qui ne peuvent faire appel à la cellule d'emploi.

En outre, elle doit permettre l'accompagnement à la remise au travail de travailleurs menacés de licenciement ou licenciés – y compris les formations complémentaires et l'accompagnement lors du trajet de sollicitation – afin d'assurer le maintien de l'emploi dans le secteur.

Les partenaires sociaux s'engagent à examiner, au sein des instances d'Educam, la possibilité de créer une base de données sur les employeurs du secteur, compte tenu des moyens disponibles.

Art. 5. – Système de formation en alternance

Les parties signataires s'engagent à chercher un système de formation en alternance de qualité, géré paritairement, dans le cadre de la formation des élèves en obligation scolaire partielle.

Art. 6. – Enseignement de plein exercice

Dans le cadre de l'amélioration de l'adéquation entre l'enseignement et le marché de l'emploi, les parties signataires s'engagent à continuer à développer un système de formation temps plein de qualité, géré paritairement.

### CHAPITRE III. – DROIT A LA FORMATION PERMANENTE

#### Art. 7. – Définition

On entend par <<formation permanente>> la formation qui améliore le savoir-faire de l'ouvrier, renforce sa position sur le marché de l'emploi et répond aux besoins des entreprises et du secteur.

#### Art. 8. – Cotisations pour la formation permanente

Les efforts en matière de formation permanente des travailleurs et des employeurs continuent à être soutenus par la perception de 0,15% sur les salaires bruts des ouvriers à 108 %, prévue pour une durée indéterminée.

#### Art. 9. – Missions d'Educam

La mission de base d'Educam consiste à soutenir une politique sectorielle de formation, et notamment à:

- examiner les besoins de qualification et de formation;
- développer des trajets de formation en fonction de l'afflux et de la formation permanente;
- assurer la surveillance de la qualité et la certification des efforts de formation destinés au secteur;
- mener une politique de promotion dans le cadre des produits et des services Educam, en premier lieu à l'égard des entreprises relevant du champ d'application de la Sous-commission paritaire pour la récupération de métaux et à l'égard des acteurs de la formation. Cette politique de promotion doit contribuer à améliorer la renommée d'Educam et son rôle dans la réalisation d'une politique de formation paritaire, ainsi que l'image du secteur en général;

- intensifier la collaboration entre Educam et le secteur des employés (via Cefora), afin d'appuyer de façon optimale les initiatives de formation développées au niveau des entreprises pour les ouvriers et les employés;
- assister les chefs d'entreprise et les délégués syndicaux dans l'élaboration du plan de formation et la gestion de compétences dans les entreprises; Assister et conseiller les employeurs et les ouvriers en cas de problèmes éventuels survenant au niveau de l'entreprise lors de la rédaction et de l'élaboration de plans de formation pour les ouvriers qui ne veulent ou ne peuvent pas utiliser leur droit à la formation permanente;
- autres initiatives de formation à définir par le secteur.
- Outre l'agrément de formations, Educam doit également élaborer un système et une procédure de certification pour les travailleurs. Lorsque le plan de formation prévoit des formations agréées par EDUCAM, suivies d'un test de compétence dans le cadre de la certification, un accord préalable doit alors exister à ce sujet et/ou dans le cadre du plan de formation entre l'employeur et la délégation syndicale (s'il en existe une). En cas de résultats négatifs, un droit fondamental de remédiation est prévu par lequel l'employeur s'engage à proposer au participant ayant échoué au test un droit unique à une formation de remédiation.

Les parties signataires soutiennent les initiatives des entreprises concernant: la concertation avec le conseil d'entreprise, et à défaut avec la délégation syndicale concernant la formation permanente; la planification et la dispersion maximale parmi tous les ouvriers des efforts consentis en matière de formation permanente.

#### Art. 10. – Droit collectif à la formation

À partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019, les entreprises ont un droit collectif à la formation d'un jour par travailleur et par an.

Les parties signataires s'engagent à s'inscrire dans une trajectoire de croissance, en contrôlant dans quelle mesure le nombre de jours de formation est augmenté dans le secteur, afin de pouvoir atteindre, à terme, l'objectif interprofessionnel

de 5 jours de formation en moyenne par an par équivalent temps plein, comme stipulé à l'article 13 de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable.

La réalisation du trajet de croissance se fera pour 2019-2020 comme suit:

- Mieux faire connaître l'offre de formation EDUCAM et en faire la promotion auprès des employeurs et des travailleurs;
- Elargir l'offre de formation EDUCAM ou autre;
- Entreprendre des actions via EDUCAM ou autre pour augmenter le taux de participation aux formations;
- Encourager les employeurs à enregistrer scrupuleusement tous les efforts de formation, tant formelles qu'informelles via le CV formation;
- Développer davantage les mesures visant l'entrée de nouveaux travailleurs.

#### Art. 11. – Plans de formations

Dans les entreprises avec une délégation syndicale, les plans de formation doivent faire l'objet d'une concertation entre l'employeur et la délégation syndicale.

#### Art. 12. – Formation en dehors des heures de travail

La formation en dehors des heures de travail n'est possible que si les critères suivants sont remplis:

- Pour des professions et activités spécifiques qui rendent impossible la formation pendant les heures de travail
- minimum 4 heures et maximum 12 heures par ouvrier par an
- choix de l'ouvrier entre récupération ou paiement des heures de formation

- uniquement sur base volontaire
- sous contrôle et après une procédure accélérée ainsi que moyennant accord préalable de la délégation syndicale, d'une part, et du groupe paritaire de pilotage d'autre part, tel que prévu par l'article 13.

#### Art. 13. – Groupe de pilotage sectoriel paritaire

Le groupe de pilotage sectoriel paritaire, créé au sein d'Educam en exécution de l'accord national 2009-10, devra réaliser entre autres les missions suivantes:

- une meilleure adéquation des besoins de formation dans les entreprises avec l'offre de formation.
- examen en vue d'instaurer un droit individuel à la formation continue et ce dans le cadre du droit collectif à la formation.
- examiner de quelle manière un système de CV-formation peut être introduit dans le secteur.

### Chapitre IV. – Validité

#### Art. 14.

La présente convention collective de travail remplace et prolonge la convention collective de travail du 28 novembre 2017, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour la récupération de métaux, relative à la formation et emplois-tremplins, enregistrée le 22 février 2018, sous le numéro 144.684/CO/142.1 et rendue obligatoire par Arrêté Royal le 17 août 2018 (Moniteur Belge du 13 septembre 2018).

#### Art. 15. – Durée

La présente convention collective de travail produit ses effets à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019 et est conclue pour une durée indéterminée, à l'exception des articles 3,

3 bis, 3 ter, qui sont seulement conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2020 inclus.

Elle peut être dénoncée par chacune des organisations signataires moyennant un préavis de trois mois, signifié par lettre recommandée à la poste au Président de la Sous-commission paritaire pour la récupération de métaux ainsi qu'aux organisations signataires.



CCT 04.09.19

AR:

MB:

Dépôt: 17.06.19

Date d'enregistrement: 28.06.19

Numéro d'enregistrement: 152.358/CO/142.01

Publication de l'enregistrement dans le MB: 22.07.19

1. Contenu:

Clause de non-discrimination à respecter par toute entreprise du secteur du commerce des métaux

Interdiction de la discrimination, du racisme et du sexisme, de la stigmatisation et de l'humiliation des gays, lesbiennes et transgenres

2. Remplacement/prolongation de CCT:

L'annexe du CCT – AR – MB

3. Durée:

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019 pour une durée indéterminée.

## 470. Non-discrimination

*Convention collective de travail du 12 juin 2019*

### NON-DISCRIMINATION

#### CHAPITRE I. – Champ d'application

Article 1.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers ressortissant à la Sous-commission paritaire pour la récupération de métaux.

Pour l'application de cette convention collective de travail, on entend par "ouvriers" les ouvriers de sexe masculin et féminin.

#### CHAPITRE II. – Principes généraux

Art. 2.

Toute entreprise relevant de la compétence de la Sous-commission paritaire pour la récupération des métaux respectera, avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2019, la clause de non-discrimination suivante :

Les travailleurs et les employeurs sont tenus de respecter toutes les règles de bienséance, de bonnes mœurs et de politesse, y compris à l'égard de visiteurs. Cela implique également l'abstention de toute forme de racisme et de discrimination et le traitement de toute personne avec le respect humain nécessaire pour la dignité, les sentiments et la conviction de chacun.

Toute forme de racisme et sexisme verbal est par conséquent interdite, ainsi que la diffusion d'écrits et de tracts racistes et sexistes. De même, il n'y a aucune place dans l'entreprise pour la stigmatisation et l'humiliation des LGTBI.

Est également interdite toute forme de discrimination basée sur l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la croyance ou la philosophie de vie, les convictions politiques, l'affiliation syndicale, la langue, l'état de santé actuel ou futur, le handicap, les propriétés physiques ou génétiques et l'origine sociale, le sexe, la nationalité, la race, la couleur de peau, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique.

### **CHAPITRE III. – Validité**

Art. 3.

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

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Sous-commission paritaire pour la récupération de métaux.

Ce préavis ne peut prendre cours qu'à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021.

## **500 CONCERTATION SOCIALE**

**510. Statut délégations syndicales**

**520. Formation syndicale**

**530. Sécurité d'emploi**

**550. Prime syndicale 2019**

**CCT: 18.06.09**                      **AR: 17.03.10**                      **MB: 05.10.10**  
**Numéro d'enregistrement: 94.365/CO/142.01**  
**Date d'enregistrement: 17.09.09**  
**Publication de l'enregistrement au MB: 30.09.09**

1. Contenu:

Statut des délégations syndicales

2. Remplacement de CCT:

CCT 26.06.07 – AR 30.07.08 – MB 02.10.08

3. Durée:

A partir du 1<sup>er</sup> juillet 2009 et pour une durée indéterminée

## **510. Statut délégations syndicales**

*Convention collective de travail du 18 juin 2009*

### **STATUT DES DELEGATIONS SYNDICALES**

En exécution de l'article 16 de l'accord national 2009-2010 du 12 mai 2009.

#### **CHAPITRE I. - Champ d'application**

Article 1<sup>er</sup>.

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

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

#### **CHAPITRE II. - Principes généraux**

Art. 2.

La présente convention collective de travail conclue en exécution et conformément à la convention collective de travail concernant le statut des délégations syndicales conclue le 24 mai 1971 et le 30 juin 1971 au Conseil National du Travail, règle la création et le statut des délégations syndicales du personnel ouvrier.

Art. 3.

Les employeurs des entreprises visées à l'article 1 reconnaissent que leur personnel ouvrier est représenté auprès d'eux par une délégation syndicale dont les

membres sont désignés ou élus parmi le personnel ouvrier organisé de l'entreprise.

Par «personnel ouvrier organisé», on entend, le personnel ouvrier affilié à une des organisations signataires des conventions collectives de travail visées à l'article 2.

Art. 4.

Les employeurs s'engagent à n'exercer aucune pression sur le personnel pour l'empêcher de se syndiquer et à ne pas consentir aux ouvriers non syndiqués d'autres prérogatives qu'aux ouvriers syndiqués.

Les délégations syndicales s'engagent à observer dans les entreprises les pratiques de relations paritaires conformes à l'esprit de la présente convention collective de travail.

Art. 5.

Les employeurs et les délégations syndicales:

- témoignent en toutes circonstances de l'esprit de justice, d'équité et de conciliation qui conditionne les bonnes relations sociales dans l'entreprise;
- respectent la législation sociale, les conventions collectives de travail et le règlement de travail et conjuguent leurs efforts en vue d'en assurer le respect.

### **CHAPITRE III. - Institution et composition de la délégation syndicale**

Art. 6.

a) A la demande écrite d'une ou plusieurs organisations de travailleurs représentées à la Sous-commission paritaire, une délégation syndicale du personnel ouvrier est instituée dont le nombre de délégués effectifs et suppléants est fixé comme suit sur base du nombre d'ouvriers occupés dans l'entreprise:

- 40 à 50 ouvriers: 2 à 3 délégués effectifs;
- 51 à 150 ouvriers: 4 délégués effectifs + 4 délégués suppléants;
- 151 à 200 ouvriers: 5 délégués effectifs + 5 délégués suppléants.

Pour les entreprises où plus de 200 ouvriers sont occupés, il est désigné un délégué supplémentaire par tranche entamée de 50 ouvriers.

b) Pour les entreprises ayant moins de quarante ouvriers, l'institution d'une délégation syndicale est facultative. Toutefois, les délégations syndicales existant déjà dans ces entreprises ou qui y seraient éventuellement créées tomberont sous l'application du présent statut.

c) Les délégués suppléants n'assistent aux réunions de la délégation et aux audiences qu'en cas et au prorata de l'absence ou de l'empêchement des délégués effectifs.

Art. 7.

Pour pouvoir remplir le mandat de délégué, les membres du personnel ouvrier, affiliés à une des organisations de travailleurs visées à l'article 3, doivent remplir les conditions suivantes:

1. être âgés de 18 ans au moment de la désignation;
2. être occupés depuis au moins 1 an dans le secteur et depuis au moins 6 mois dans l'entreprise.

En tout état de cause, le mandat prend fin à la requête écrite de l'organisation de travailleurs qui a présenté la candidature du délégué.

Si le mandat d'un délégué syndical prend fin au cours de son exercice pour quelque raison que ce soit, l'organisation des travailleurs à laquelle ce délégué appartient a le droit de désigner la personne qui achèvera le mandat.

Art. 8.

Les délégués élus ou désignés, sont choisis sur la base de l'autorité dont ils doivent disposer dans l'exercice de leurs délicates fonctions et de leur compétence qui comporte une bonne connaissance de l'entreprise et de la branche d'industrie. La durée des mandats est fixée à 4 ans; les mandats peuvent être renouvelés.

Les délégués syndicaux sont désignés par les organisations des travailleurs représentées à la Sous-commission paritaire, soit sur la base du nombre de leurs affiliés (pour les entreprises qui n'ont pas organisé d'élections sociales), soit sur la base de la des résultats des élections au conseil d'entreprise et/ou au comité de prévention et de protection au travail (en fonction de l'existence de l'un de ces organes ou des deux). Les arrangements mutuels régionaux restent d'application tels quels.

Les mandats sont renouvelés à l'occasion des élections pour les conseils d'entreprise et les comités de prévention et de protection au travail. Les organisations des travailleurs disposent, après ces élections, d'une période de six mois pour procéder au renouvellement. Pendant cette période de six mois, les candidats-délégués syndicaux bénéficient de la protection décrite à l'article 14 de la présente convention.

Les organisations des travailleurs peuvent convenir que, pour les entreprises où sont organisées des élections pour les comités de prévention et de protection au travail la désignation des délégués sera remplacée par des élections.

Dans ces cas, des élections sont organisées dans l'entreprise, en même temps que celles pour les comités prévention et de protection au travail, étant entendu que toutes les dispositions doivent être prises pour assurer la liberté et le secret du vote.

La procédure électorale et la répartition des mandats sont réglées conformément aux dispositions l'arrêté royal du 12 août 1994 concernant la désignation des délégués du personnel des comités de prévention et de protection au travail, publié au Moniteur belge du 2 septembre 1994.

Art. 9.

Sont électeurs, tous les ouvriers de l'entreprise, à condition:

- a) d'avoir atteint l'âge de 16 ans;
- b) d'avoir été occupés au moins 3 mois dans l'entreprise.

#### **CHAPITRE IV. - Compétence de la délégation syndicale**

Art. 10.

La délégation syndicale est reçue par l'employeur aussitôt que possible et dans les 7 jours ouvrables à l'occasion de:

- a) toute demande concernant:
  - les relations de travail;
  - les négociations en vue de la conclusion de conventions collectives de travail ou accords collectifs au sein de l'entreprise sans porter atteinte aux conventions collectives de travail ou accords conclus à d'autres niveaux;
  - l'application dans l'entreprise de la législation sociale, des conventions collectives de travail, du règlement de travail et des contrats individuels de louage de travail;
  - l'application des taux de salaires et des règles de classification;
  - le respect des principes généraux précisés dans la présente convention collective de travail.
- b) tout litige ou différend de caractère collectif survenant dans l'entreprise ou en cas de menace de pareils litiges ou différends;

- c) tout litige ou différend de caractère individuel qui n'a pu être résolu après avoir été présenté par la voie hiérarchique habituelle, par l'ouvrier intéressé, assisté, à sa demande, par son délégué syndical;
- d) chaque décision à même d'impliquer des changements drastiques pour l'organisation du travail ou pour les conventions collectives de travail.

En plus, la délégation syndicale au sein d'entreprises occupant moins de 50 salariés est également habilitée à prendre en charge l'explication annuelle des informations économiques et financières.

Art. 11.

A défaut de conseil d'entreprise, la délégation syndicale pourra assumer les tâches, droits et missions qui sont confiés à ce conseil conformément aux dispositions du chapitre II, section 1 de la convention collective de travail conclue le 9 mars 1972 au sein du Conseil National du Travail, coordonnant les accords nationaux et les conventions collectives de travail relatifs aux conseils d'entreprise, conclus au sein du Conseil national du Travail, rendue obligatoire par arrêté royal du 12 septembre 1972.

## **CHAPITRE V. - Statut des membres de la délégation syndicale**

Art. 12.

Le mandat de délégué syndical ne peut entraîner un préjudice quelconque pour celui qui l'exerce. Cela signifie que les délégués jouissent des promotions et avancements normaux de la catégorie d'ouvriers à laquelle ils appartiennent.

Art. 13. - Facilités

Les membres de la délégation syndicale peuvent disposer pendant l'horaire normal de travail, des temps et des facilités nécessaires pour l'exercice collectif ou individuel des missions et activités syndicales prévues par la présente convention collective de travail.

Les heures nécessaires pour l'exercice de ces missions sont fixées de commun accord sur le plan de l'entreprise.

A défaut d'un accord, un minimum de 2 heures par semaine et par délégué est en tout état de cause octroyé.

Ces heures seront rétribuées au salaire moyen normal de chaque intéressé.

L'entreprise met à la disposition des délégués syndicaux un local afin de leur permettre de remplir adéquatement leur mission.

Art. 14. - Protection contre le licenciement

- a) Les membres effectifs et suppléants de la délégation syndicale ne peuvent pas être licenciés pour des motifs inhérents à l'exercice de leur mandat.

L'employeur qui envisage de licencier un délégué syndical effectif ou suppléant, pour quelque motif que ce soit, sauf pour motif grave, en informe préalablement la délégation syndicale ainsi que l'organisation syndicale qui a présenté la candidature de ce délégué. Cette information est signifiée par lettre recommandée à la poste produisant ses effets le troisième jour suivant la date de son expédition.

L'organisation syndicale intéressée dispose d'un délai de sept jours pour notifier son refus d'admettre la validité du licenciement envisagé. Cette notification est faite par lettre recommandée. La période de sept jours susvisée débute le jour où la lettre envoyée par l'employeur produit ses effets.

L'absence de réaction de l'organisation syndicale est à considérer comme une acceptation de la validité du licenciement envisagé.

Si l'organisation syndicale refuse 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 Sous-commission paritaire. Pendant cette période, la mesure de licenciement ne peut être exécutée.

Si le bureau de conciliation n'a pu arriver à une décision unanime dans les trente jours suivant la demande d'intervention, le litige concernant la validité des motifs invoqués par l'employeur pour justifier le licenciement sera soumis au tribunal du travail.

b) En cas de licenciement d'un délégué syndical effectif ou suppléant pour motif grave, la délégation syndicale doit en être informée immédiatement.

c) Une indemnité forfaitaire est due par l'employeur dans les cas suivants:

- s'il licencie un délégué syndical effectif ou suppléant sans respecter la procédure prévue à l'article 14. a);
- si, au terme de cette procédure, la validité des motifs du licenciement, au regard de la disposition de l'article 14. a), n'est pas reconnue par le bureau de conciliation ou par le tribunal du travail;
- si l'employeur a licencié le délégué syndical effectif ou suppléant pour motif grave et que le tribunal du travail a déclaré le licenciement non fondé;
- si le contrat de louage de travail a pris fin en raison d'une faute grave de l'employeur, qui constitue pour le délégué effectif ou suppléant un motif de résiliation immédiate du contrat.

L'indemnité forfaitaire est égale à la rémunération brute d'un an, sans préjudice de l'application des articles 39 et 40 de la loi du 3 juillet 1978 sur le contrat de travail.

#### Art. 15. - Communication interne et externe

La délégation syndicale peut, sans que cela puisse perturber l'organisation du travail, procéder oralement ou par écrit à toutes communications utiles pour le personnel. Ces communications devront avoir un caractère professionnel ou syndical.

Des réunions d'information du personnel de l'entreprise pourront être organisées par la délégation syndicale sur les lieux du travail et pendant les heures de travail. Ces réunions ne peuvent avoir lieu qu'avec l'accord de l'employeur. Celui-ci ne peut toutefois refuser cet accord de façon arbitraire.

#### Art. 16. - Facilités de communication

Dans les entreprises et à la lumière des nouvelles évolutions technologiques, des facilités de fonctionnement (par exemple ordinateur, fax, Internet, e-mail) seront mises à la disposition des représentants des travailleurs élus en Conseil d'entreprise (CE) et Comité pour la prévention et la protection du travail (CPPT) et des délégués syndicaux, aux conditions suivantes:

- les organisations syndicales garantissent à l'employeur un droit de contrôle sur l'utilisation et l'abus de ces moyens;
- les facilités doivent déjà être présentes dans l'entreprise. La disposition reprise dans le présent article ne peut entraîner d'investissement exceptionnel pour l'entreprise;
- des droits et obligations relatifs à l'utilisation de ces facilités sont les mêmes que pour les autres utilisateurs dans l'entreprise;
- les conventions collectives de travail sectorielles et d'entreprise en matière de statut de la délégation syndicale et la législation sur les Conseils d'entreprise et les Comités pour la prévention et la protection du travail restent intégralement applicables. Ceci signifie entre autres que les communications adressées au personnel par voie électronique, doivent préalablement être soumises à la direction;

- les règles d'utilisation seront définies au préalable au niveau de l'entreprise via une concertation paritaire.

#### Art. 17.

Les délégués permanents des organisations syndicales peuvent assister aux réunions que les délégués tiennent entre eux dans l'enceinte de l'entreprise et aux réunions qui y sont organisées par les délégués syndicaux. Leur présence n'est autorisée qu'avec l'accord de l'employeur. Celui-ci ne peut toutefois refuser cet accord de façon arbitraire.

#### Art. 18.

En cas de besoin reconnu par la délégation syndicale ou l'employeur, l'autre partie ayant été préalablement informée, les parties font appel aux délégués permanents de leurs organisations respectives. En cas de désaccord persistant, elles adressent également un recours d'urgence au bureau de conciliation de la Sous-commission paritaire pour la récupération de métaux.

### CHAPITRE VI. - Commission paritaire "Concertation"

#### Art. 19.

En cas de litige dans l'entreprise sur l'installation et/ou le fonctionnement de la délégation syndicale, soit l'employeur, soit les représentants des travailleurs pourront faire appel à la commission paritaire "concertation". Cette commission est composée de techniciens des partenaires sociaux, associés à la Sous-commission paritaire pour la récupération de métaux.

Cette commission examinera le problème sur place et formulera une proposition à l'adresse des deux parties, afin de trouver une solution dans les plus brefs délais.

### CHAPITRE VII. - Dispositions finales

#### Art. 20.

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 26 juin 2007 relative au statut des délégations syndicales, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour la récupération de métaux, rendue obligatoire par arrêté royal du 30 juillet 2008 (Moniteur belge du 2 octobre 2008).

#### Art. 21.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2009 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 à la poste, adressée au Président de la Sous-commission paritaire pour la récupération de métaux.

La partie qui prend l'initiative de la dénonciation s'engage à en indiquer les motifs et à déposer en même temps des propositions d'amendements qui sont discutées au sein de la Sous-commission paritaire dans un délai d'un mois à dater de leur réception.

#### Art. 22.

Pendant la durée de la présente convention collective de travail, y 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 des employeurs et des travailleurs et, en cas de besoin, par un recours d'urgence à la Sous-commission paritaire nationale ou à son bureau de conciliation.



Art. 23.

Les cas spéciaux ou non prévus par la présente convention collective de travail sont examinés par la Sous-commission paritaire.

**CCT: 12.06.19**                      **AR: 17.08.19**                      **MB: 10.09.19**  
**Dépôt: 20.06.19**  
**Date d'enregistrement: 28.06.19**  
**Numéro d'enregistrement: 152.379/CO/142.01**  
**Publication de l'enregistrement dans le MB: 22.07.19**

1. Contenu:

Formation syndicale

- 10 jours de formation par mandat effectif, à utiliser par les membres effectifs et suppléants
- Demande d'autorisation d'absence à introduire trois semaines en avance

2. Remplacement de C.C.T.:

CCT 20/09/2017 – AR – MB

3. Durée:

À partir du 12 juin 2019 pour une durée indéterminée.

## 520. Formation syndicale

*Convention collective de travail du 12 juin 2019*

### FORMATION SYNDICALE

#### CHAPITRE I. – Champ d'application

Article 1.

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

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

Art. 2.

La présente convention collective de travail règle la mise en application du point 7 de l'accord interprofessionnel du 15 juin 1971, relatif à la formation syndicale.

#### CHAPITRE II. – Principes généraux

Art. 3.

Compte tenu du rôle assumé par les représentants des ouvriers dans les entreprises, il leur est accordé, dans les limites précisées ci-après, des facilités pour suivre des cours de formation nécessaires à l'accomplissement de leurs tâches dans les meilleures conditions.

#### Art.4.

A cet effet, les représentants des ouvriers sont autorisés à participer, sans perte de rémunération et suivant certaines modalités, à des cours et séminaires:

- a) organisés par les confédérations syndicales nationales ou régionales ou par leurs centrales professionnelles, y compris leurs sections régionales, à des moments coïncidant avec les horaires normaux de travail;
- b) visant au perfectionnement de leurs connaissances d'ordre économique, social, technique et syndical dans leur rôle de représentants des ouvriers.

### CHAPITRE III. – Modalités d'octroi

#### Art. 5.

Les bénéficiaires des dispositions de la présente convention collective de travail sont les membres effectifs, élus ou désignés des conseils d'entreprise, des comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail et des délégations syndicales.

Toutefois, dans certaines circonstances exceptionnelles déterminées cas par cas de commun accord, par le chef d'entreprise et la délégation syndicale ou, à défaut, l'organisation syndicale intéressée, un ou plusieurs mandataires visés à l'alinéa précédent peuvent être remplacés par d'autres responsables syndicaux désignés nominativement par les organisations syndicales.

#### Art. 6.

La durée d'absence pour la participation aux cours et séminaires visés aux articles 3 et 4 est fixée à dix jours par mandat effectif pour une période de quatre ans.

#### Art. 7.

Le nombre global de jours d'absence autorisée définis à l'article 6 est réparti entre les organisations les plus représentatives de travailleurs en fonction du nombre de mandats que celles-ci détiennent dans les trois organes de représentation au sein de chaque entreprise.

#### Art. 8.

Le salaire normal calculé comme pour les jours fériés est payé par l'employeur aux bénéficiaires des congés de formation pour les jours d'absence autorisée en vertu de la présente convention collective de travail.

#### Art. 9.

Les organisations représentatives de travailleurs introduisent auprès des employeurs intéressés, trois semaines à l'avance, leur demande écrite d'autorisation d'absence pour suivre des cours de formation syndicale.

Cette demande comporte :

- la liste nominative des mandataires syndicaux pour lesquels une autorisation d'absence est sollicitée, ainsi que la durée de leur absence;
- la date et la durée des cours organisés;
- le thème et les matières qui sont enseignés et étudiés.

Une fois par an, ce délai de trois semaines peut être ramené à une semaine.

#### Art. 10.

Afin d'éviter que l'absence d'un ou plusieurs ouvriers ne perturbe l'organisation du travail, le chef d'entreprise et la délégation syndicale se mettent d'accord dans chaque cas sur le nombre maximum et la période d'absence à autoriser.

## **CHAPITRE IV. – Procédure**

Art. 11.

Tous les différends pouvant surgir à l'occasion de l'application de la présente convention collective de travail peuvent être examinés dans le cadre de la procédure normale de conciliation.

Art. 12.

Les cas non prévus par la présente convention collective de travail sont examinés par la Sous-Commission paritaire pour la récupération de métaux.

## **CHAPITRE V. – Dispositions finales**

Art. 13.

Cette convention collective de travail entre en vigueur le 12 juin 2019 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de trois mois notifié par lettre recommandée à la poste adressée au Président de la Sous-commission paritaire pour la récupération des métaux .

CCT: 18.06.09

AR: 04.03.10

MB: 25.06.10

Numéro d'enregistrement: 94.358/CO/142.01

Date d'enregistrement: 17.09.09

Publication de l'enregistrement au MB: 30.09.09

#### 1. Contenu:

Sécurité d'emploi

- définition du concept de licenciement multiple
- procédure en cas de licenciement multiple
- clause de sanction en cas de non-respect de la procédure

#### 2. Durée:

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2010 et pour une durée indéterminée

## 530. Sécurité d'emploi

*Convention collective de travail du 18 juin 2009*

### SECURITE D'EMPLOI

En exécution de l'article 9 de l'accord national 2009-2010 du 12 mai 2009.

### CHAPITRE I. - Champ d'application

Article 1<sup>er</sup>.

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

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

### CHAPITRE II. - Objet

#### Section 1. - Principe

Art. 2.

Pendant la durée de la présente convention collective de travail, aucune entreprise ne procédera à des licenciements multiples avant d'avoir épuisé toutes les autres mesures de maintien de l'emploi - y compris le chômage temporaire. Pour les ouvriers de plus de 45 ans, on cherchera par priorité des mesures visant à sauvegarder l'emploi.

## Section 2. - Définition

Art. 3.

Par “licenciement”, il faut entendre ce qui suit: tout licenciement pour raisons économiques et/ou techniques.

Art. 4.

Est considéré comme licenciement “multiple”, tout licenciement d’au moins 3 ouvriers dans les entreprises occupant 29 travailleurs et moins et d’au moins 10 % ouvriers dans les entreprises occupant 30 travailleurs et plus, dans un délai de soixante jours calendrier.

## Section 3. - Procédure

Art. 5.

Si une entreprise se trouve dans des circonstances économiques et/ou financières/techniques imprévisibles et imprévues, rendant par exemple le chômage temporaire ou d’autres mesures équivalentes intenable sur le plan socio-économique, l’employeur est tenu de respecter la procédure de concertation sectorielle ci-après. Il ne peut procéder à aucun licenciement durant cette procédure de concertation.

§ 1. Lorsque l’employeur - qui se trouve donc dans des circonstances économiques et/ou financières/techniques imprévisibles et imprévues comme décrit ci-dessus - envisage de procéder au licenciement de plusieurs travailleurs, licenciement pouvant être considéré comme multiple, il en informe au préalable le conseil d’entreprise ou, à défaut, le délégué syndical. A défaut de conseil d’entreprise ou de délégation syndicale, il informe préalablement par écrit et de façon individuelle les travailleurs concernés.

§ 2. Dans les quinze jours calendrier suivant la communication de l’information aux représentants syndicaux des ouvriers, les parties doivent entamer les pourparlers au niveau de l’entreprise sur les mesures pouvant être prises en la matière. Si cette concertation ne donne pas de solution, il sera fait appel

dans les huit jours calendrier suivant le constat de désaccord au niveau de l’entreprise, au bureau de conciliation à l’initiative de la partie la plus diligente.

§ 3. En cas d’absence de conseil d’entreprise ou de délégation syndicale dans l’entreprise, il peut être entamé dans les quinze jours calendrier suivant la communication de l’information aux travailleurs la même procédure de concertation à l’initiative des organisations syndicales qui représentent les ouvriers.

Cette procédure est également applicable en cas de faillite.

## Section 4. - Sanction

Art. 6.

En cas de non-respect de la procédure fixée au section 3, l’employeur en défaut est tenu de payer une indemnité aux ouvriers concernés, outre le délai de préavis normal.

Cette indemnité est égale au salaire dû pour le délai de préavis précité.

En cas de litige, il sera fait appel au bureau de conciliation à la demande de la partie la plus diligente.

L’absence d’un employeur à la réunion du bureau de conciliation, prévue par la présente procédure, est considérée comme un non-respect de ladite procédure.

L’employeur peut se faire représenter par un délégué compétent appartenant à son entreprise.

Si la procédure de concertation n’a pas été suivie, la sanction est également d’application en cas de faillite.

Cette sanction s’applique également à l’employeur qui ne respecte pas l’avis unanime du bureau de conciliation.

### **CHAPITRE III. - Validité**

Art. 7.

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1<sup>er</sup> janvier 2010 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par l'une des parties moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la poste adressée au Président de la Sous-commission paritaire pour la récupération de métaux.

CCT: 30.03.20

AR:

MB:

Dépôt:

Date d'enregistrement:

Numéro d'enregistrement:

Publication de l'enregistrement dans le MB:

1. Contenu:

Prime syndicale 2019

2. Durée:

1<sup>er</sup> janvier 2019 – 31 décembre 2019

## 550. Prime syndicale 2019

*Convention collective de travail du 30 mars 2020*

### PRIME SYNDICALE 2019

#### CHAPITRE I - Champ d'application

Article 1<sup>er</sup>.

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

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

#### CHAPITRE II – Modalités d'octroi

Art. 2.

En exécution des dispositions de l'article 16 en 17 de la convention collective de travail du 4 septembre 2019 relative à la modification et la coordination des statuts du fonds social conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour la récupération de métaux, enregistrée sous le numéro 154.919/CO/142.01, il est accordé pour l'année 2019, aux ouvriers visés à l'article 1<sup>er</sup>, membres de l'une des organisations interprofessionnelles représentatives de travailleurs, qui sont fédérées sur le plan national, une prime syndicale.

Art. 3.

Cette prime syndicale est d'un montant de:



- 120 EUR à tous les membres payant une cotisation mensuelle d'au moins 15,90 EUR;
- 60 EUR à tous les membres payant une cotisation mensuelle entre 9,50 EUR et 15,90 EUR;
- 0 EUR à tous les membres payant une cotisation mensuelle de moins de 9,50 EUR.

### **CHAPITRE III – Validité**

Art. 4.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2019 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2019.

## **600 SECURITE D'EXISTENCE**

### **610. STATUTS DU FONDS SOCIAL**

#### **620-a. COTISATION FSE**

#### **620-b. COTISATION EXCEPTIONNELLE AU FONDS SOCIAL**

#### **620-c. FSE - COTISATION EXCEPTIONNELLE POUR LA FORMATION PERMANENTE ET LES GROUPES À RISQUE**

#### **630-a. RÉGIME DE PENSION SECTORIEL SOCIAL**

#### **630-b. RÉGIME DE PENSION SECTORIEL SOCIAL**

**CCT: 04.09.19**

**AR:**

**MB:**

**Date d'enregistrement: //**

**Numéro d'enregistrement: /CO/142.01**

**Publication de l'enregistrement dans le MB: //**

### 1. Contenu:

Statuts du « Fonds social des entreprises pour la récupération de métaux »

#### 1. Indemnités complémentaires (à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019)

##### 1.1 Chômage partiel

- Raisons économiques, force majeure
- € 6,35/jour payés en 6 j./semaine (€ 3,18 mi-temps)
- Aussi lors des vacances jeunes et seniors

##### 1.2 Chômage complet

- 3 ans d'anciennité
- € 5,73/jour (€ 2,86 mi-temps)

##### 1.3 Maladie

Pour les incapacités de travail qui ont commencé avant le 1<sup>er</sup> juillet 2019

Après 60 j. € 66,27

120 j. € 90,16

180 j. € 117,09

240 j. € 117,09

300 j. € 117,09

365 j. € 117,09

##### 1.4 Chômeurs âgés

- Au moins 55 ans au moment du premier jour de chômage
- € 5,73 jusque l'âge de la pension (€ 2,86 mi-temps)

##### 1.5 Malades âgés

- Au moins 53 ans
- € 6,06 jusque l'âge de la pension (€ 3,03 mi-temps)

##### 1.6 Régime de chômage avec complément d'entreprise

- 1/2 de la différence entre le salaire net de référence et l'allocation de chômage au moment de la mise en RCC
- Montant minimum de l'indemnité complémentaire: € 5,73

### 2. Formation syndicale

- L'employeur paie le salaire
- Le Fonds rembourse l'employer

### 3. Promotion formation

Via l'asbl Educam

### 2. Prolongation/ remplacement de C.C.T.:

CCT 20.09.17 – AR 22.06.18 – MB 18.07.18

### 3. Durée:

À partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019 pour une durée indéterminée.

## 610. Statuts du Fonds social

*Convention collective de travail du 4 septembre 2019*

### STATUTS DU FONDS SOCIAL

En exécution de l'article 7 de l'accord national 2019-2020 du 26 juin 2019.

Article 1.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers des entreprises qui relèvent de la compétence de la Sous-commission paritaire pour la récupération de métaux.

Par « ouvriers », on entend les ouvriers et les ouvrières, sauf dispositions contraires.

Art. 2.

Les statuts du "Fonds social des entreprises de valorisation des métaux de récupération", fixés par la convention collective de travail du 4 décembre 1979, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour la récupération de métaux, instituant un fonds de sécurité d'existence des entreprises pour la récupération de métaux, rendue obligatoire par arrêté royal du 30 septembre 1980 (Moniteur belge 1<sup>er</sup> novembre 1980).

Les statuts du "Fonds social pour les entreprises de la récupération de métaux" sont coordonnés et fixés comme suit.

Art. 3.

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

Elle peut être dénoncée moyennant un préavis de six mois, adressé par lettre recommandée à la poste au Président de la Sous-commission paritaire pour la récupération de métaux, prenant cours le premier jour du trimestre civil qui suit la dénonciation.

Art. 4.

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 20 septembre 2017 concernant la modification et coordination des statuts du fonds social, enregistrée le 24 novembre 2017 sous le numéro 142.827/CO/142.01 et rendue obligatoire par arrêté royal du 22 juin 2018 (MB du 18 juillet 2018).

## STATUTS

### CHAPITRE I. – Dénomination, siège, objet, durée

Article 1.

Il est institué à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1980 un Fonds de sécurité d'existence dénommé "Fonds social des en-treprises pour la récupération de métaux", appelé ci-après le Fonds.

Art. 2.

Le siège social du Fonds est établi au Buro & Design Center, situé à 1020 Bruxelles, Esplanade 1 boîte 87. Il peut être transféré par convention collective de travail, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour la récupération de métaux, à tout autre endroit en Belgique.

Art. 3.

Le Fonds a pour objet d'organiser et d'assurer:

1. la perception et le recouvrement des cotisations à charge des employeurs visés à l'article 5;
2. l'octroi et le versement d'avantages sociaux complémentaires;
3. la formation syndicale des ouvriers;
4. le financement partiel du fonctionnement et de certaines initiatives de l'asbl Educam conformément aux règles fixées par le conseil d'administration;
5. le paiement d'une intervention dans les frais d'information patronale;
6. la prise en charge des cotisations spéciales.
7. la perception de la cotisation prévue pour le financement et la mise en place d'un fonds de pension sectoriel.

Art. 4.

Le Fonds est institué pour une durée indéterminée.

## CHAPITRE II. – Champ d'application

Art. 5.

Les présents statuts s'appliquent:

a) aux employeurs des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire pour la récupération de métaux;

b) aux ouvriers qu'ils occupent.

Par ouvriers, on entend les ouvriers et les ouvrières.

## CHAPITRE III. – Bénéficiaires et modalités d'octroi et de versement

Art 6.

A partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019, les indemnités complémentaires en cas de maladie, pour des malades âgés et en cas de chômage temporaire sont indexées sur base des indexations salariales réelles aux 1<sup>er</sup> janvier 2018 (1,88%) et 1<sup>er</sup> janvier 2019 (2,21%). Ce faisant, les indemnités complémentaires sont indexées de 4,13%.

### A. Indemnité complémentaire en cas de chômage temporaire

Art. 7.

§ 1. Les ouvriers visés à l'article 5 ont droit, à charge du Fonds, aux indemnités complémentaires prévues à l'article 8 des présents statuts, et selon les modalités reprises au § 2 de l'article 7, dans la mesure où ils remplissent les conditions suivantes:

- bénéficier des allocations de chômage en application de la réglementation sur l'assurance chômage;
- être au service de l'employeur au moment du chômage;
- avoir une ancienneté de 15 jours au moins dans l'entreprise.

L'indemnité complémentaire en cas de chômage temporaire doit également être payée lors des vacances jeunes et seniors.

§ 2. À partir du 1<sup>er</sup> juillet 2017, le Fonds de sécurité d'existence paie les indemnités complémentaires en cas de chômage temporaire dans les cas suivants:

- chômage temporaire pour des raisons économiques
- pour intempéries
- force majeure en cas d'incendie dans l'entreprise.

Par année calendrier, l'intervention du fonds est de maximum 36 jours (dans une semaine de travail de 6 jours), et ce pour l'ensemble des motifs.

À partir du 37<sup>e</sup> jour, l'employeur paie l'allocation complémentaire, et ce sans limitation du nombre d'allocations et au plus tard avec le décompte salarial du mois qui suit le mois de chômage sur lequel porte l'indemnité.

Art. 8.

Le 1<sup>er</sup> juillet 2019, les indemnités complémentaires en cas de chômage temporaire sont indexées à 4,13%.

Ainsi, à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019, les indemnités complémentaires s'élèvent à :

- € 6,35 par indemnité de chômage payée en application de la réglementation sur l'assurance-chômage;
- € 3,18 par demi-indemnité payée en application de la réglementation sur l'assurance-chômage.

## B. Indemnité complémentaire en cas de chômage complet

Art. 9.

§ 1. Les ouvriers visés à l'article 5, ont droit à charge du Fonds, pour chaque jour de chômage complet, et ce dès le premier jour de chômage, à l'allocation prévue à l'article 11, avec un maximum de 150 jours par année civile, dans la mesure où ils remplissent les conditions suivantes:

- bénéficier des allocations de chômage en application de la législation sur l'assurance-chômage;
- avoir été licenciés par un employeur visé à l'article 5;
- avoir une ancienneté de trois ans au moins dans les secteurs appartenant à la Commission paritaire pour les entreprises de valorisation de matières premières de récupération (CP 142).

§ 2. Tout paiement aux ouvriers de l'indemnité complémentaire en cas de chômage complet, tel que décrit dans cet article, suite à et à cause d'une rupture unilatérale du contrat de travail par l'employeur, prendra fin au 1<sup>er</sup> juillet 2015.

A partir du 1<sup>er</sup> juillet 2015 les indemnités complémentaires en cas de chômage complet seront uniquement versées dans les cas suivants :

- ouvriers qui sont licenciés après le 1<sup>er</sup> janvier 2014 dans le cadre de licenciements collectifs notifié au plus tard le 31 décembre 2013
- ouvriers qui touchent déjà des indemnités complémentaires en tant que chômeurs complets au 30 juin 2015 et pouvant encore épuiser leur solde.

## C. Indemnité complémentaire pour les chômeurs âgés

Art. 10.

§ 1. Les ouvriers âgés d'au moins 55 ans visés à l'article 5 et qui ne sont pas soumis au régime de la prépension conventionnelle/ régime de chômage

avec complément d'entreprise ont droit à charge du Fonds, pour chaque jour de chômage complet, et ce dès le premier jour de chômage, à l'indemnité fixée à l'article 11 des statuts (à raison de 5 indemnités par semaine) et ce jusqu'à la prise de la pension légale.

§ 2. Les ouvriers qui sont licenciés et qui reçoivent une indemnité complémentaire conformément aux dispositions de l'article 10 § 1 de la présente convention collective de travail, conservent leur droit à l'indemnité complémentaire:

- lorsqu'ils reprennent le travail en tant que salarié chez un employeur autre que celui qui les a licenciés, et qui n'appartient pas à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés;
- au cas où une activité indépendante est pratiquée à titre d'activité principale, à condition que cette activité ne soit pas exercée pour le compte de l'employeur qui les a licenciés ou pour le compte d'un employeur appartenant à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés.

§ 3. Tout paiement aux ouvriers de l'indemnité complémentaire en cas de chômage complet, tel que décrit dans cet article, suite à et à cause d'une rupture unilatérale du contrat de travail par l'employeur, prendra fin au 1<sup>er</sup> juillet 2015.

Après le 1<sup>er</sup> juillet 2015 les indemnités complémentaires en cas de chômage complet seront uniquement versées dans les cas suivants :

- ouvriers qui sont licenciés après le 1<sup>er</sup> janvier 2014 dans le cadre de licenciements collectifs notifié au plus tard le 31 décembre 2013
- ouvriers qui touchent déjà des indemnités complémentaires en tant que chômeurs complets au 30 juin 2015 et pouvant encore épuiser leur solde.

Art. 11.

Le montant de l'indemnité de chômage complémentaire est fixé à :

- € 5,73 par indemnité pour un travailleur à temps plein, sur base de la réglementation de chômage (semaine de 6 jours).
- € 2,86 par demi-indemnité pour un travailleur à mi-temps, sur base de la réglementation de chômage (semaine de 6 jours).

#### **D. Indemnité complémentaire en cas de régime de chômage avec complément d'entreprise**

Art. 12.

§ 1. En application de et conformément à:

- la convention collective de travail du 19 décembre 1974, conclue au sein du Conseil National du Travail, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement, rendue obligatoire par arrêté royal du 16 janvier 1975 (Moniteur belge du 31 janvier 1975);
- les conventions collectives de travail existantes relatives au régime de chômage avec complément d'entreprise conclues au sein de la Sous-Commission paritaire pour la récupération de métaux;

Le Fonds prend à sa charge la moitié de la différence entre le salaire net de référence et l'allocation de chômage.

Le paiement de l'indemnité complémentaire et la cotisation patronale pour le régime de chômage avec complément d'entreprise 59 ans après 40 ans de carrière comme mentionné dans les articles 6 et 9 des conventions collectives de travail du 12 juin 2019, enregistrées sous les numéros 152.356/CO/142.01 et 152.357/CO/142.01, est intégralement à charge du Fonds de sécurité d'existence.

Le fonds de sécurité d'existence prend également à sa charge, le paiement des indemnités complémentaires et cotisations patronales pour les régimes de chômage avec complément d'entreprise et ce dès que l'ouvrier atteint l'âge de 60 ans en cas des régimes de chômages avec complément d'entreprise mentionné dans les articles 2, 3, 5 et 9 des conventions collectives de

travail du 12 juin 2019, enregistrées sous les numéros 152.356CO/142.01 et 152.357/CO/142.01:

- 59 ans – 33 ans de carrière dont 20 ans dans un régime de nuit
- 59 ans – 33 ans de carrière- métier lourd
- 59 ans – 35 ans de carrière- métier lourd

Cette indemnité est calculée au moment du départ en prépension/régime de chômage avec complément d'entreprise et demeure invariable, sous réserve d'être liée à l'évolution de l'indice des prix à la consommation suivant les modalités applicables en matière d'allocations de chômage, conformément aux dispositions de la Loi du 2 août 1971.

En outre, le montant de cette indemnité est révisé chaque année au 1<sup>er</sup> janvier par le Conseil National du Travail en fonction de l'évolution conventionnelle des salaires.

Les dispositions précitées s'appliquent pour autant que les ouvriers puissent justifier d'une ancienneté de 3 ans dans le secteur appartenant à la Commission paritaire 142.

§ 2. L'allocation journalière en cas de chômage complet prévue à l'article 11 des statuts est prise en considération pour le calcul de l'indemnité complémentaire visée au § 1 du présent article.

§ 3. Lorsque le fonds de sécurité d'existence est seul débiteur de l'indemnité complémentaire, il est redevable de la cotisation patronale spéciale visée à l'article 117 de la loi du 27 décembre 2006 susmentionnée, de la cotisation patronale spéciale compensatoire visée à l'article 121, ainsi que de la retenue relative à la prépension conventionnelle/au régime de chômage avec complément d'entreprise prévue à l'article 126 § 1 de la loi.

Lorsque le fonds de sécurité d'existence et un ou plusieurs autres débiteurs paient chacun une indemnité complémentaire ou une partie de l'indemnité complémentaire, chaque débiteur est redevable de la cotisation patronale

spéciale et de la cotisation patronale spéciale compensatoire sur l'indemnité ou la partie d'indemnité qu'il paie.

La retenue relative à l'indemnité complémentaire doit être payée intégralement par le débiteur de l'indemnité complémentaire la plus importante.

Les cotisations spéciales sont prises en charge jusqu'à la pension des ouvriers, avec exception des dispositions dans l'article 13.

§ 4. Sous les conditions et selon les modalités définies dans la convention collective de travail n° 17, les ouvriers licenciés en vue de leur régime de chômage avec complément d'entreprise dans le cadre de ces conventions collective de travail ou dans le cadre d'une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise en matière de régime de chômage avec complément d'entreprise, gardent le droit à l'indemnité complémentaire:

- lorsqu'ils reprennent le travail en tant que salarié chez un employeur autre que celui qui les a licenciés, et qui n'appartient pas à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés;
- au cas où une activité indépendante est pratiquée à titre d'activité principale, à condition que cette activité ne soit pas exercée pour le compte de l'employeur qui les a licenciés ou pour le compte d'un employeur appartenant à la même unité technique d'exploitation que l'employeur qui les a licenciés.

§ 5. Si dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise, un ouvrier a verrouillé ses droits auprès de l'Office National de l'Emploi, le paiement de l'indemnité complémentaire dans le cadre du fonds social sera également verrouillé.

Art. 13.

Sous les mêmes conditions que celles prévues par l'article 12, le Fonds prend à sa charge l'application de la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974, conclue au sein du Conseil national du Travail, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement, rendue obligatoire par arrêté royal du 16 janvier 1975:

- pour les ouvriers âgés d'au moins 58 ans (jusqu'au 30/12/19), 59 ans (du 31/12/19 au 30/12/20) et 60 ans (à partir du 31/12/20) au moment du départ en prépension/régime de chômage avec complément d'entreprise dans une entreprise reconnue comme étant en difficulté ou en restructuration.

Conditions:

- au moment de la conclusion de l'accord d'entreprise l'employeur en fera parvenir copie au Fonds;
- à l'âge de la prépension / régime de chômage avec complément d'entreprise, l'ouvrier aura 55 ans minimum.

## **E. Indemnité complémentaire de maladie**

Art. 14.

§ 1. Les ouvriers visés à l'article 5 ont droit à charge du Fonds, après soixante jours au moins d'incapacité de travail ininterrompue pour cause de maladie ou d'accident, à l'exclusion de l'incapacité de travail pour cause de maladie professionnelle ou d'accident de travail, à une allocation complémentaire aux indemnités de l'assurance maladie-invalidité dans la mesure où ils remplissent les conditions suivantes:

- bénéficiaire de l'indemnité d'incapacité primaire de l'assurance maladie-invalidité en application de la législation en la matière;
- au moment où se déclare l'incapacité, être en service d'un employeur visé à l'article 5.

§ 2. Le 1<sup>er</sup> juillet 2019 le montant forfaitaire de l'indemnité visée à l'article 14 § 1 a été fixé comme suit pour le travailleur occupé à temps plein:

- € 66,27 après les soixante premiers jours d'incapacité ininterrompue;
- € 90,16 en plus après les 120 premiers jours d'incapacité ininterrompue;
- € 117,09 en plus après les 180 premiers jours d'incapacité ininterrompue;



- € 117,09 en plus après les 240 premiers jours d'incapacité ininterrompue;
- € 117,09 en plus après les 300 premiers jours d'incapacité ininterrompue ;
- € 117,09 en plus après les 365 premiers jours d'incapacité ininterrompue.

L'application des dispositions qui précèdent peut seulement donner lieu à l'octroi d'une indemnité globale de € 600 et ce pendant une année civile.

Le conseil d'administration fixe le montant qui est attribué au travailleur occupé à temps partiel.

§ 3. Quelle que soit sa durée, une incapacité de travail peut seulement donner lieu à l'octroi d'une seule série d'allocations. La rechute est considérée comme faisant partie intégrale de l'incapacité précédente si elle survient dans les douze premiers jours civils suivant la fin de cette période d'incapacité.

§ 4. L'indemnité complémentaire de maladie doit également être versée lors d'un congé de maternité.

#### **F. Indemnité complémentaire pour malades âgés**

Art. 15.

A partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019, les ouvriers visés à l'article 5 qui se trouvent dans une situation d'incapacité de travail permanente pour cause de maladie ou d'accident, à l'exclusion de l'incapacité due à une maladie professionnelle ou un accident du travail, ont à charge du Fonds et jusqu'à l'âge de la pension légale droit à € 6,06 par jour d'incapacité aux conditions suivantes:

- avoir au moins 53 ans le premier jour de l'incapacité;
- au moment où l'incapacité se produit, être employé par un employeur précisé sous l'article 5;
- bénéficier journalièrement d'allocations de l'assurance maladie invalidité;

- observer une période de carence de 30 jours calendrier à compter du premier jour de l'incapacité.
- pouvoir prouver une ancienneté de 5 ans dans le secteur de la Récupération de métaux.

#### **G. Prime syndicale**

Art. 16.

Les ouvriers visés à l'article 5 qui, depuis au moins un an sont membres d'une des organisations interprofessionnelles représentatives des travailleurs qui sont fédérées sur le plan national, ont droit, à charge du Fonds, à une prime syndicale pour autant qu'ils soient inscrits au registre du personnel des entreprises visées au même article 5, au 1<sup>er</sup> octobre de l'année en cours.

Art. 17.

Le montant de la prime syndicale visée à l'article 16, est fixé sur proposition du Conseil d'administration du Fonds, dans une convention collective de travail ratifiée.

### **CHAPITRE IV. - Stimuler la formation et l'information des employeurs**

Art. 18.

Le Fonds paie à l'organisation représentative patronale, la « Fédération Belge de la récupération des métaux ferreux et non-ferreux asbl », une intervention dans les frais d'information patronale.

Cette intervention s'élève à 0,15 % des salaires bruts des ouvriers.

## **CHAPITRE V. - Encouragement de la formation syndicale**

Art. 19.

Le Fonds rembourse aux employeurs qui en ont fait l'avance et à leur demande, les salaires (majorés des charges) payés aux ouvriers qui se sont absentés en application de la convention collective de travail du 28 février 1974, conclue au sein de la Commission paritaire pour les entreprises de valorisation de matières premières de récupération, concernant la formation syndicale des ouvriers et ouvrières occupés dans les entreprises de valorisation des métaux de récupération rendue obligatoire par arrêté royal du 20 septembre 1974 (Moniteur belge du 30 octobre 1974).

## **CHAPITRE VI. – Financement du fonctionnement et des initiatives de l'asbl "Educam"**

Art. 20.

Le Fonds finance le fonctionnement et les initiatives de l'asbl "Educam". La contribution financière annuelle du Fonds est déterminée par le conseil d'administration.

L'asbl "Educam" organise sur ordre et en coopération avec les commissions paritaires, les sous-commissions paritaires et les fonds de sécurité d'existence concernés du secteur pour la récupération de métaux, la formation professionnelle des ouvriers, comme décrit dans les statuts de l'asbl "Educam" et conformément aux décisions prises par les instances dirigeantes de cette asbl concernant les membres fondateurs et les membres adhérents.

## **CHAPITRE VII. – Dispositions communes**

Art. 21.

Chaque mois les employeurs versent l'allocation visée à l'article 19 (formation syndicale) directement à leurs ouvriers lors de la première paie suivant le mois au cours duquel les ouvriers ont droit à cette allocation. Les employeurs peuvent

en obtenir le remboursement auprès du Fonds suivant les modalités fixées par le conseil d'administration.

Les indemnités fixées par les articles 7 jusqu'à 15 sont payées directement par le Fonds conformément aux modalités fixées par le conseil d'administration.

L'indemnité visée à l'article 16 est payée par les organisations de travailleurs interprofessionnelles représentatives qui sont fédérées sur le plan national.

Les demandes de remboursement des indemnités complémentaires sont à introduire auprès du secrétariat du Fonds social dans un délai d'un an.

Art. 22.

Le conseil d'administration détermine la date et les modalités de paiement des allocations accordées par le Fonds. En aucun cas le paiement des allocations ne peut dépendre du versement des cotisations dues par l'employeur assujéti au Fonds.

Art. 23.

Les conditions d'octroi des allocations accordées par le Fonds, de même que le montant de celles-ci, peuvent être modifiés sur proposition du conseil d'administration, par convention collective de travail conclue au sein de la Sous-commission paritaire de récupération de métaux, rendue obligatoire par arrêté royal.

## **CHAPITRE VIII. – Gestion du Fonds**

Art. 24.

Le Fonds est géré par un conseil d'administration composé paritairement de représentants des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs.

Ce conseil est composé de seize membres, soit huit représentants des employeurs et huit représentants des travailleurs.

Les membres du conseil d'administration sont nommés par la Sous-commission paritaire pour la récupération de métaux sur proposition des organisations représentées.

#### Art. 25.

Chaque année, le conseil d'administration désigne parmi ses membres, un président et trois vice-présidents.

Une alternance pour la présidence et la première vice-présidence est assurée entre les délégués des employeurs et des travailleurs.

La catégorie à laquelle appartient le président est, pour la première fois, désignée par tirage au sort.

Le deuxième vice-président appartient au groupe des travailleurs et le troisième au groupe des employeurs.

#### Art. 26.

Le conseil d'administration se réunit sur convocation de son président avec un préavis de quinze jours. Le président est tenu de convoquer le conseil au moins une fois chaque semestre et chaque fois que l'exigent deux membres au moins du conseil.

La convocation mentionne l'ordre du jour.

Les procès-verbaux sont établis par le secrétaire désigné par le conseil d'administration et signés par le président de la séance.

Les extraits de ces procès-verbaux sont signés par le président ou deux administrateurs.

Lorsqu'il y a lieu de procéder à un vote, un nombre égal de membres de chaque délégation doit prendre part au vote. Si le nombre est inégal, le ou les membres les moins âgés s'abstiennent.

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 appartenant à la délégation des employeurs.

Les décisions sont prises à la majorité des votants.

#### Art. 27.

Le conseil d'administration a pour mission de gérer le Fonds et de prendre toutes les mesures nécessaires pour son bon fonctionnement. Il dispose des pouvoirs les plus étendus pour la gestion et la direction du Fonds.

Le conseil d'administration agit en justice au nom du Fonds à la poursuite et à la diligence du président ou d'un administrateur délégué à cette fin.

Le conseil d'administration peut déléguer des pouvoirs spéciaux à un ou plusieurs de ses membres ou même à des tiers.

Pour tous les actes autres que ceux pour lesquels le conseil a donné des délégations spéciales, les signatures conjointes de quatre administrateurs (deux du côté des travailleurs et deux du côté des employeurs) sont obligatoires.

La responsabilité des administrateurs se limite à l'exécution de leur mandat et ils ne contractent aucune obligation personnelle relative à leur gestion vis-à-vis des engagements du Fonds.

## CHAPITRE IX. – Financement du Fonds

Art. 28.

Pour assurer le financement des indemnités et interventions financières prévus de l'article 7 à l'article 19, le Fonds dispose des cotisations dues par les employeurs visés à l'article 5.

Art. 29.

§ 1. A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016 la technique d'encaissement différencié de l'ONSS est utilisé par laquelle la cotisation de pension pour le régime de pension complémentaire sectoriel social sera séparée de la cotisation de base destinée au fonds de sécurité d'existence :

- La cotisation de base est fixée dans une convention collective de travail séparée qui sera rendue obligatoire par un Arrêté Royal.
- La cotisation de pension est fixée dans une convention collective de travail séparée qui sera rendue obligatoire par un Arrêté Royal.

§ 2. Une cotisation exceptionnelle peut être fixée par le conseil d'administration du Fonds, qui détermine également les modalités de perception et de répartition. Cette cotisation exceptionnelle doit faire l'objet d'une convention collective de travail séparée, rendue obligatoire par arrêté royal.

Art. 30.

La perception et le recouvrement des cotisations sont assurés par l'Office national de sécurité sociale, en application de l'article 7 de la Loi du 7 janvier 1958 concernant les Fonds de sécurité d'existence.

## CHAPITRE X. - Budget, comptes

Art. 31.

L'exercice prend cours le 1<sup>er</sup> janvier et se clôture le 31 décembre.

Art. 32.

Chaque année, au plus tard pendant le mois de décembre, un budget pour l'année suivante est soumis à l'approbation de la Sous-commission paritaire pour la récupération de métaux.

Art. 33.

Les comptes de l'année révolue sont clôturés le 31 décembre.

Le conseil d'administration ainsi que le réviseur ou expert-comptable, désignés par la Sous-commission paritaire pour la récupération de métaux font annuellement chacun un rapport écrit concernant l'accomplissement de leur mission pendant l'année révolue. Le bilan, conjointement avec les rapports annuels écrits visés ci-dessus, doivent être soumis pour approbation à la Sous-commission paritaire pour la récupération de métaux pendant le mois de juin au plus tard.

## CHAPITRE XI. - Dissolution, liquidation

Art. 34.

Le Fonds ne peut être dissout que par décision unanime de la Sous-commission paritaire pour la récupération de métaux.

Celle-ci doit nommer en même temps les liquidateurs, déterminer leurs pouvoirs et leur rémunération et définir la destination de l'actif du Fonds.

**CCT: 13.10.15**                      **AR: 21.07.16**                      **MB: 19.09.16**  
**Numéro d'enregistrement: 131.177/CO/142.01**  
**Date d'enregistrement: 01.02.16**  
**Publication de l'enregistrement au MB: 12.02.16**

#### 1. Contenu:

Cotisation de base au fonds social

- Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, la cotisation au fonds social atteint 0,85 % (par suite de la perception différenciée par l'ONSS)
- Depuis le 01.10.2012, le total de la cotisation au fonds social atteignait 2,45% dont 1,60% étaient destinés au financement du régime de pension sectoriel.
- Depuis le 01.10.2014, le total de la cotisation au fonds social atteignait 2,65% dont 1,80% étaient destinés au financement du régime de pension sectoriel.

#### 2. Remplacement de CCT:

CCT 19.06.14 – AR 16.03.15 – MB 25.03.15  
CCT 22.06.11 – AR 17.04.13 – MB 06.05.13

#### 3. Durée:

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016 et pour une durée indéterminée.

## 620-a. Cotisation FSE

*Convention collective de travail du 13 octobre 2015*

### COTISATION DE BASE AU FONDS DE SECURITE D'EXISTENCE

En exécution de l'article 29 § 1 de la convention collective de travail relative à la modification et la coordination des statuts du fonds social du 13 octobre 2015.

#### CHAPITRE I. - Champ d'application

Article 1<sup>er</sup>.

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

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

#### CHAPITRE II. - Cotisation

Art. 2.

Conformément à l'article 29 § 1 des statuts du "Fonds social des entreprises pour la récupération de métaux" coordonnés par la convention collective de travail du 13 octobre 2015, une cotisation de base est fixée à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016.

La cotisation de base pour le fonds social est fixée à 0,85 % des salaires brut non-plafonnés des ouvriers.

### **CHAPITRE III. - Perception et recouvrement**

Art. 3.

La perception et le recouvrement des cotisations sont assurés par l'Office national de sécurité sociale en application de l'article 7 de la loi du 7 janvier 1958 concernant les fonds de sécurité d'existence.

### **CHAPITRE IV. – Disposition finale**

Art. 4.

Cette convention collective de travail remplace la convention collective de travail relative à la cotisation de base au Fonds social du 19 juin 2014, enregistrée sous le numéro 123.370/CO/142.01 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 16 mars 2015 (Moniteur belge du 25 mars 2015) conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour la récupération de métaux.

Art. 5.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2016 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Sous-commission paritaire pour la récupération de métaux.

**CCT: 10.01.19**                      **AR: 29.03.19**                      **MB: 17.04.19**  
**Dépôt: 12.02.19**  
**Date d'enregistrement: 31.01.19**  
**Numéro d'enregistrement: 150.342/CO/142.01**  
**Publication de l'enregistrement dans le MB: 12.02.19**

1. Contenu:

- Cotisation exceptionnelle au fonds social
  - o 0,10% (1 avril 2019 – 31 décembre 2019)
  - o 0,15% (1 janvier 2020 – 31 mars 2020)

2. Durée:

A partir du 1<sup>er</sup> avril 2019 et jusqu'à le 31 mars 2020.

## **620-b. Cotisation exceptionnelle au fonds social**

*Convention collective de travail du 10 janvier 2019*

### **COTISATION EXCEPTIONNELLE AU FONDS SOCIAL**

#### **CHAPITRE I. – Champ d'application**

Article 1.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers ressortissant à la Sous-commission paritaire pour la récupération de métaux.

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

#### **CHAPITRE II. – Cotisation exceptionnelle**

Art. 2.

Conformément à l'article 29, §2 des statuts du "Fonds social des entreprises pour la récupération des métaux", coordonnés par la convention collective de travail du 20 septembre 2017, une cotisation exceptionnelle est prévue.

Cette cotisation exceptionnelle pour le fonds social est fixée à 0,10 p.c. des salaires bruts non-plafonnés des ouvriers du 1<sup>er</sup> avril 2019 au 31 décembre 2019 inclus et à 0,15 p.c. des salaires bruts non-plafonnés des ouvriers du 1<sup>er</sup> janvier 2020 au 31 mars 2020 inclus. Elle a pour but d'assainir la situation financière du fonds social.

Art. 3.

Cette cotisation exceptionnelle est perçue pour le financement des articles 7 à 15 et de l'article 19 des statuts du "Fonds social des entreprises pour la récu-

pération des métaux, coordonnés par la convention collective de travail du 20 septembre 2017.

Art. 4.

Les parties s'engagent à suivre de près la situation financière du fonds social et, le cas échéant, à prendre les mesures qui s'imposent.

### **CHAPITRE III. – Perception et recouvrement**

Art. 5.

La perception et le recouvrement des cotisations sont assurés par l'Office national de sécurité sociale en application de l'article 7 de la loi du 7 janvier 1958 concernant les fonds de sécurité d'existence.

### **CHAPITRE IV. – Dispositions finales**

Art. 6.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2019 et cesse d'être en vigueur le 31 mars 2020.

Art. 7.

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

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Sous-commission paritaire pour la récupération de métaux.

Ce préavis ne peut prendre cours qu'à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021.



**CCT: 13.10.15**                      **AR: 15.07.16**                      **MB: 07.09.16**  
**Numéro d'enregistrement: 131.178 /CO/142.01**  
**Date d'enregistrement: 01.02.16**  
**Publication de l'enregistrement au MB: 12.02.16**

1. Contenu:

- cotisation de 0,15% pour la formation permanente
- cotisation de 0,15% pour les groupes à risque

2. Remplacement de CCT:

CCT 09.02.01 – AR 24.10.01 – MB 19.12.01  
CCT 09.02.01 – AR 21.09.01 – MB 02.03.02

3. Durée:

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016 et pour une durée indéterminée.

## **620-c. FSE - Cotisation exceptionnelle pour la formation permanente et les groupes à risque**

*Convention collective de travail du 13 octobre 2015*

### **COTISATION SPECIALE AU FONDS SOCIAL**

#### **CHAPITRE I. - CHAMP D'APPLICATION**

Article 1.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs, aux ouvriers et ouvrières des entreprises qui ressortissent à la Sous-commission paritaire pour la récupération de métaux.

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

#### **CHAPITRE II. – COTISATIONS EXCEPTIONNELLES**

Art. 2.

Conformément à l'article 29 §2 des statuts du «Fonds social des entreprises pour la récupération des métaux» coordonnés par la convention collective de travail du 9 octobre 2015 conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour la récupération de métaux, deux cotisations exceptionnelles sont fixées à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Art. 3.

Une première cotisation exceptionnelle est destinée aux allocations de formation permanente.

Elle est due par les employeurs visés par le champ d'application desdits statuts et fixée, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016, à 0,15 p.c. des salaires bruts à 108 p.c. non plafonnés déclarés à l'Office national de sécurité sociale en faveur des ouvriers et ouvrières.

Art. 4.

Une deuxième cotisation exceptionnelle est destinée aux groupes à risque.

Elle est due par les employeurs visés par le champ d'application desdits statuts et fixée, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016, à 0,15 p.c. des salaires bruts à 108 p.c. non plafonnés, déclarés à l'Office national de sécurité sociale en faveur des ouvriers et ouvrières.

Art. 5.

La perception et le recouvrement de ces deux cotisations pour un total de 0,30 p.c. sont assurés par l'Office national de sécurité sociale en application de l'article 7 de la loi du 7 janvier 1958 concernant les fonds de sécurité d'existence.

### **CHAPITRE III. – DISPOSITIONS FINALES**

Art. 6.

La présente convention collective de travail remplace les conventions collectives de travail relatives à:

- la cotisation exceptionnelle à partir du deuxième trimestre 2001 au «Fonds social des entreprises pour la récupérations de métaux» pour l'emploi des groupes à risque du 9 février 2001, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour la récupération de métaux enregistrée sous le numéro 56.603/CO/142.01 et rendue obligatoire le 24 octobre 2001 (Moniteur Belge du 19 décembre 2001).

- la cotisation exceptionnelle à partir du deuxième trimestre 2001 au «Fonds social des entreprises pour la récupérations de métaux» pour la formation permanente du 9 février 2001, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour la récupération de métaux enregistrée sous le numéro 56.602/CO/142.01 et rendue obligatoire le 21 septembre 2001 (Moniteur Belge du 2 mars 2002).

Art. 7.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2016 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 à la poste, adressée au président de la Sous-commission paritaire pour la récupération de métaux.

CCT: 28.11.18

AR: 02.06.19

MB: 03.07.19

Dépôt: 11.02.19

Date d'enregistrement: 07.01.19

Numéro d'enregistrement: 149.881/CO/142.01

Publication de l'enregistrement dans le MB: 12.02.19

#### 1. Contenu:

- o Passage vers un autre organisme de pension avec transfert collectif des réserves acquises.
- o La cotisation annuelle totale brute de chaque affilié au régime de pension sectoriel social s'élève, à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2014, à 1,8 pour cent de son salaire annuel brut.

#### 2. Remplacement/ prolongation de CCT:

CCT 20.12.16 – AR 30.08.17 – MB 09.02.17

#### 3. Durée:

A partir du 31 décembre 2018 et pour une durée indéterminée.

## 630-a. Régime de pension sectoriel social

*Convention collective du 28 novembre 2018*

### MODIFICATION ET COORDINATION DU REGIME DE PENSION SECTORIEL SOCIAL ET CHANGEMENT D'ORGANISME DE PENSION AVEC TRANSFERT COLLECTIF DES RESERVES

#### CHAPITRE I. - Champ d'application

##### Article 1

- §1 La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et ouvriers des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire 142.01 pour la récupération de métaux.
- §2 Sont exclus du champ d'application de la présente convention les employeurs établis hors de la Belgique dont les travailleurs sont détachés en Belgique au sens des dispositions du règlement (CEE) n° 1408/71 du Conseil ou du règlement (CE) n° 883/2004 du Parlement Européen et du Conseil.
- §3 Par ouvriers, il faut entendre les ouvriers et les ouvrières.

#### CHAPITRE II. – Objet

##### Art. 2

- §1 La présente convention collective de travail a pour but d'adapter, à partir du 31 décembre 2018, la convention collective de travail du 20 décembre 2016 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social, enregistrée sous le numéro 137210/CO/142.01 à la suite du passage vers un autre organisme de pension avec transfert collectif des réserves acquises d'une part et des modifications légales introduites par la loi du 27 juin 2018

relative à la transposition de la directive 2014/50/UE du Parlement européen et du Conseil du 16 avril 2014 relative aux prescriptions minimales visant à accroître la mobilité des travailleurs entre les Etats membres en améliorant l'acquisition et la préservation des droits à pension complémentaire d'autre part.

§2 Les notions reprises dans la suite de la présente convention collective de travail doivent être comprises au sens de la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale (M.B. 15 mai 2003, éd. 2, p. 26407, erratum M.B. 26 mai 2003), telle qu'adaptée par la Loi du 18 décembre 2015 et ses arrêtés d'exécution. La loi sera dénommée «L.P.C.» dans la présente convention collective de travail.

### CHAPITRE III. - Désignation de l'Organisateur

Art. 3

§1 Conformément à l'article 3, §1, 5° de la L.P.C., le Fonds de sécurité d'existence a été désigné, via la convention collective de travail du 20 octobre 2005 (77398/CO/142.01) par les organisations représentatives de la Sous-commission paritaire précitée comme l'Organisateur du présent régime de pension sectoriel social.

§2 Cette désignation continue naturellement à être valable dans le cadre de cette convention collective de travail du 28 novembre 2018 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social et changement d'organisme de pension avec transfert collectif des réserves.

### CHAPITRE IV. - Conditions d'affiliation

Art. 4

§1 Tous les ouvriers qui sont ou étaient sous contrat de travail au ou après le 1<sup>er</sup> janvier 2006 chez les employeurs visés à l'article 1, §1 de cette convention (quelle que soit la nature de ce contrat de travail), sont affiliés d'office au

présent régime de pension sectoriel social. Dans la pratique, il s'agit des ouvriers déclarés sous les codes travailleurs 015, 024 et 027.

§2 Ne sont cependant pas affiliées au présent plan de pension :

- les personnes occupées via un contrat de travail d'étudiant ;
- les personnes occupées via un contrat de travail intérimaire, tel que prévu au chapitre II de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs ;
- les apprentis ;
- les personnes occupées via un contrat de travail conclu dans le cadre d'un programme spécial de formation, de promotion et de reconversion soutenu par les pouvoirs publics.
- les personnes ayant effectivement pris leur pension légale (anticipée) à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016, mais qui ont ensuite continué ou recommencé à travailler dans le cadre d'un contrat de travail conclu avec leurs employeurs comme prévu à l'article 1, §1 de cette convention.

### CHAPITRE V. - Cotisation

Art. 5

§1 Dans l'intérêt des personnes visées à l'article 4, une ou plusieurs cotisations mensuelles seront versées par l'Organisateur pour financer le régime de pension sectoriel social, complémentaire au régime de pension légal.

§2 La cotisation annuelle totale brute de chaque affilié au régime de pension sectoriel social s'élève, à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2014, à 1,8 pour cent de son salaire annuel brut sur lequel les cotisations O.N.S.S. sont prélevées.

§3 La cotisation annuelle totale brute de chaque affilié au régime de pension sectoriel social est diminuée de 4,5 pour cent de frais de gestion, facturés par l'Organisateur, ce qui donne une cotisation annuelle totale nette par affilié de 1,72 pour cent de son salaire annuel brut sur lequel les cotisations O.N.S.S. sont prélevées.

§4 Cette cotisation nette est répartie comme suit : 1,64 pour cent est utilisé pour financer les droits de pension individuels dans le chef des personnes

affiliées au régime sectoriel social et le 0,08 pour cent restant pour financer un engagement de solidarité tel que prévu au titre II, chapitre 9 de la L.P.C.

- §5 Il en résulte, après l'augmentation de la cotisation nette de 0,15 pour cent destinée à couvrir la cotisation spéciale due de 8,86 pour cent, une cotisation globale de 1,95 pour cent.

## **CHAPITRE VI. - Engagement de pension : changement d'organisme de pension avec transfert collectif des réserves acquises**

Art. 6

- §2 Le passage d'organisme de pension de Belfius Assurances s.a. vers SEFOPLUS OFP va de pair avec un transfert collectif des réserves au sens de l'article 34 de la LPC. Ce transfert collectif est réglé dans la convention de transfert entre les organisateurs sectoriels participants, SEFOPLUS OFP et Belfius Assurances s.a. Dans le cadre de ce transfert collectif, aucune indemnité ou perte de participation bénéficiaire n'est mise à charge des affiliés ou déduite des réserves acquises au moment du transfert.
- §3 Les affiliés ont été informés du changement d'organisme de pension et du transfert collectif des réserves de Belfius Assurances s.a. vers SEFOPLUS OFP par le biais de la fiche de pension annuelle de 2018.
- §4 Les règles de l'engagement de pension sont définies dans un règlement de pension, qui figure en annexe à la présente convention collective de travail et qui en fait partie intégrante. Sur simple demande, le règlement de pension sera mis à la disposition des affiliés par SEFOPLUS OFP par l'intermédiaire de l' l'a.s.b.l. I SEFOCAM.
- §5 SEFOPLUS OFP établit chaque année un rapport, dit « rapport de transparence », au sujet de sa gestion de l'engagement de pension.

## **CHAPITRE VII. - Paiement des avantages**

Art. 7

La procédure, les modalités et la forme du paiement des avantages, sont décrites dans les articles 7 à 14 du règlement de pension ci-joint.

## **CHAPITRE VIII. - Engagement de solidarité**

Art. 8

- §1 A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2006, une part de la cotisation nette globale, telle que fixée à l'article 5 de la présente convention (conformément à l'article 43 de la L.P.C.) est affectée au financement de l'engagement de solidarité qui fait partie du régime de pension sectoriel social.
- §2 Cette cotisation est affectée au financement des prestations de solidarité parmi lesquelles figure notamment le financement constitutif de l'engagement de pension durant certaines périodes d'inactivité et d'indemnisation de la perte de revenus dans certaines situations. Le contenu exact de cet engagement de solidarité, ainsi que sa méthode de financement, a été mis au point dans le règlement de solidarité (voir article 9 ci-après).
- §3 La gestion de l'engagement de solidarité a été confiée par l'Organisateur à la s.a. Belfius Assurances, abrégée « s.a. Belins », reconnue par la Banque Nationale de Belgique sous le numéro 37, établie au n° 5 de l'avenue Galilée à 1210 Bruxelles et dénommée ci-après « l'organisme de solidarité ».
- §4 L'organisme de solidarité établira un « rapport de transparence » sur sa gestion de l'engagement de solidarité. Après avoir consulté le comité de surveillance, l'organisme de solidarité placera ce rapport de transparence à la disposition de l'organisateur qui le communiquera aux affiliés sur simple demande de leur part. Ce rapport concerne les éléments tels que décrits dans la L.P.C.

## CHAPITRE IX. - Règlement de solidarité

Art. 9

- §1 Le règlement de solidarité explicite les modalités de l'engagement de solidarité et a été annexé à cette convention collective de travail dont il fait partie intégrante.
- §2 Sur simple demande, l'Organisateur placera le règlement de solidarité à la disposition des travailleurs affiliés au présent régime de pension par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. SEFOCAM.

## CHAPITRE X. - Procédure en cas de sortie d'un ouvrier

Art. 10

La procédure en cas de sortie du régime de pension sectoriel est réglée par l'article 18 du règlement de pension ci-joint.

## CHAPITRE XI. - Modalités d'encaissement

Art.11

- §1 Afin de réclamer la cotisation visée à l'article 5, §2 de la présente convention, l'Office National de Sécurité Sociale encaissera une cotisation provisoire, conformément à l'article 7 de la loi du 7 janvier 1958 relative aux Fonds de sécurité d'existence. Après avoir été mise à la disposition de l'Organisateur, cette cotisation provisoire sera rétrocédée par ce dernier à l'organisme de pension et de solidarité, à savoir :
- à l'organisme de pension: la partie de la cotisation nette affectée au financement des droits de pension individuels, ainsi qu'une partie des frais de gestion retenus conformément à l'article 5 de la présente convention et
  - à l'organisme de solidarité: la partie de la cotisation nette affectée au financement de l'engagement de solidarité, ainsi qu'une partie des frais de gestion retenus conformément à l'article 5 de la présente convention.

§2 Dès que l'Organisateur disposera de données salariales définitives par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. SEFOCAM, la cotisation provisoire sera comparée avec la cotisation effectivement due. Une comparaison est établie annuellement entre les cotisations provisoires et les cotisations définitives pour toutes les années antérieures. Si le total des cotisations provisoires est supérieur au total des cotisations définitives effectivement dues, cette différence est transmise en fin d'année à l'Organisateur. . Dans le cas contraire, l'Organisateur verse le déficit de cotisations à SEFOPLUS OFF.

§3 À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016, la technique d'encaissement différencié de l'O.N.S.S. est utilisée, la cotisation pour le régime de pension complémentaire sectoriel social étant séparée de la cotisation de base destinée au Fonds de sécurité d'existence. La cotisation O.N.S.S. spéciale de 8,86 pour cent redevable sur la cotisation nette reprise à l'article 5, §4 sera atteinte auprès de l'Office national de Sécurité sociale en augmentant cette cotisation nette pour l'engagement de pension et sera déduite par l'O.N.S.S. à la source. Par conséquent, il n'est pas nécessaire de déclarer séparément la cotisation spéciale de 8,86 pour cent puisque la déclaration se fera sous le code de cotisation 825 Type '0' pour la cotisation globale reprise à l'article 5.

Art. 12

Les parties signataires demandent que la présente convention collective de travail ainsi que les annexes, soient rendues obligatoires le plus rapidement possible par arrêté royal.

## CHAPITRE XII. - Date d'effet et possibilités de résiliation

Art. 13

§1 La convention collective de travail du 20 décembre 2016 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social et ses annexes, enregistrée sous le numéro 137210/CO/142.01, est remplacée à partir du 31 décembre 2018.

- §2 La présente convention collective de travail produit ses effets le 31 décembre 2018 et est conclue pour une durée indéterminée.
- §3 Elle peut être dénoncée moyennant un préavis de six mois, signifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Sous-commission paritaire précitée. Avant de résilier la convention collective de travail, la Sous-commission paritaire doit décider de supprimer le régime de pension sectoriel. Cette décision ne sera valable que si elle est prise conformément aux dispositions de l'article 10, §1, 3° L.P.C..

## **ANNEXE N°. 1. à la convention collective de travail du 28 novembre 2018**

### **MODIFICATION ET COORDINATION DU REGIME DE PENSION SECTORIEL SOCIAL ET CHANGEMENT D'ORGANISME DE PENSION AVEC TRANSFERT COLLECTIF DE RESERVES**

#### **PLAN DE PENSION COMPLÉMENTAIRE**

*en faveur des ouvriers de la Sous-commission paritaire pour la récupération  
de métaux*

#### **RÈGLEMENT DE PENSION SECTORIEL**

conclu en exécution de l'article 6 de la convention collective de travail du 28 novembre 2018.

#### **TABLES DES MATIERES**

##### CHAPITRES

1. Objet
2. Définitions des notions
3. Affiliation
4. Droits et obligations de l'Organisateur
5. Droits et obligations des affiliés
6. Droits et obligations de l'organisme de pension
7. Prestations assurées
8. Paiement des pensions complémentaires
9. Modalités de paiement
10. Forme de paiement
11. Cotisations
12. Réserves acquises et prestations acquises
13. Procédure de sortie
14. Fin du régime de pension
15. Patrimoines distincts – réserve libre
16. Rapport de transparence
17. Information annuelle aux affiliés: la fiche de pension

- 18. Droit de modification
- 19. Non-paiement des primes
- 20. La protection de la vie privée
- 21. Entrée en vigueur

## CHAPITRE I. – Objet

### Art. 1

- §1 Le présent règlement de pension sectoriel est établi en exécution de l'article 6 de la convention collective de travail du 28 novembre 2018 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social et relative au changement d'organisme de pension avec transfert collectif des réserves.
- §2 Ce règlement de pension vise à adapter le règlement de pension annexé à la convention collective de travail du 20 décembre 2016 au changement d'organisme de pension avec transfert collectif des réserves d'une part et, d'autre part, aux évolutions légales et réglementaires intervenues depuis lors.
- §3 Ce règlement de pension définit les droits et obligations de l'Organisateur, de l'organisme de pension, des employeurs ressortissant à la Sous-commission paritaire susmentionnée, des affiliés et de leur(s) bénéficiaire(s). Il fixe en outre les conditions d'affiliation ainsi que les règles d'exécution de l'engagement de pension. Les droits des affiliés, anciens travailleurs, qui, après leur sortie, jouissent encore de droits actuels ou différés sont en général fixés par le règlement de pension conformément à leur application au moment de leur sortie, sauf dispositions légales contraires.

## CHAPITRE II. - Définitions des notions

### Art. 2

#### 1. La pension complémentaire

La valeur de capital de la pension de retraite et/ou de survie en cas de décès de l'affilié (avant ou après la retraite), ou la conversion de celle-ci en rente via-

gère, octroyées sur base des versements obligatoires prévus dans ce règlement de pension en complément d'une pension fixée en vertu d'un régime légal de sécurité sociale. Cette valeur ne sera pas inférieure aux réserves acquises au 31 décembre 2018, au moment du changement d'organisme de pension.

#### 2. L'engagement de pension

L'engagement de l'Organisateur de constituer une pension complémentaire pour les affiliés et/ou leur(s) bénéficiaire(s) en application de la convention collective de travail du 20 octobre 2005, ainsi que des conventions collectives de travail modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social.

L'engagement de l'Organisateur consiste en un engagement de pension du type des cotisations fixes sans rendement garanti. L'Organisateur ne garantit donc que le paiement d'une cotisation fixe et ne fait aucune promesse en matière de capitalisation des cotisations. L'Organisateur respectera, certes, les obligations en matière de garantie de rendement minimum, conformément à l'article 24 de la L.P.C. Comme organisme de pension,

SEFOPLUS souscrit à son tour une obligation de moyens. Ceci implique que SEFOPLUS OFP s'engage à gérer le mieux et le plus soigneusement possible (en bon père de famille) les cotisations fixes versées par l'Organisateur en vue de la réalisation de son objectif, sans qu'il s'engage à un résultat. Les cotisations versées par l'Organisateur seront capitalisées au rendement financier net tel que défini à l'article 2.4 du présent règlement de pension.

#### 3. Le régime de pension

Un engagement de pension collectif.

#### 4. Rendement financier net (RFN)

Le rendement financier net ("RFN" en abrégé) du patrimoine distinct est calculé pour l'exercice comptable écoulé au 31 décembre de l'exercice comptable. Pour ce faire, les frais d'investissement sont déduits du rendement financier du patrimoine distinct.



Ensuite, pour établir le rendement financier net inscrit sur les comptes individuels des affiliés, il est tenu compte de la réserve libre disponible qui sert de tampon. Cette réserve libre ou tampon est égale au montant des actifs du patrimoine distinct, dépassant le montant suivant :

- les réserves inscrites sur les comptes individuels des affiliés, conformément au présent règlement de pension ; à cet égard, le calcul de ces réserves pour la période du 1 janvier au 31 décembre de l'année calculée part du principe d'un rendement financier net correspondant au taux d'intérêt applicable pour le calcul de la garantie de rendement minimum conformément à l'article 24 de la LPC ;
- augmentées le cas échéant de la garantie de rendement minimum conformément à l'article 24 de la LPC.

Si cette réserve libre ou tampon, est supérieure ou égale à 10%, le rendement financier net positif ou négatif est inscrit entièrement sur les comptes individuels des affiliés.

Si cette réserve libre ou tampon est inférieure à 10%, le rendement financier net négative est inscrit entièrement sur les comptes individuels des affiliés. Le rendement financier net positif inscrit sur les comptes individuels des affiliés est dans ce cas limité au taux d'intérêt applicable pour le calcul de la garantie de rendement minimum conformément à l'article 24 de la LPC (égale à 1,75% au 31 décembre 2018). La partie supérieure est attribuée à la réserve libre à titre d'accroissement du tampon. Schématiquement, il est possible de présenter ceci de la manière suivante :

Réserve libre (tampon)	RFN inscrit sur les comptes individuels	
	négatif	positif
< 10%	RFN	RFN (max. 1,75%*)
≥ 10%	RFN	RFN

\* au 31.12.2018

Lorsque des prestations sont dues avant le calcul du rendement financier net pour une année déterminée, le rendement financier net qui sera inscrit pour l'année visée sera égal au taux d'intérêt utilisé pour établir la garantie de rendement minimum conformément à l'article 24 de la LPC.

#### 5. *L.P.C.*

Loi du 28 avril 2003 (relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale, telle que publiée au M.B. du 15 mai 2003, erratum M.B. du 26 mai 2003, et ses arrêtés royaux d'exécution). Les notions reprises dans la suite de ce règlement doivent être prises au sens précisé à l'article 3 (définitions) de la Loi précitée. La Loi sera dénommée «L.P.C.» dans la suite de ce règlement de pension.

#### 6. *L'Organisateur*

Conformément à l'article 3, §1, 5° de la L.P.C., le Fonds de sécurité d'existence pour la récupération de métaux a été désigné comme Organisateur du régime de pension complémentaire sectoriel par les organisations représentatives représentées au sein de la Sous-commission paritaire 142.01 pour la récupération de métaux et ce, via la convention collective de travail du 20 octobre 2005.

#### 7. *Les employeurs*

Les employeurs visés à l'article 1 de la convention collective de travail du 20 octobre 2005 ainsi que des conventions collectives de travail modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social.

#### 8. *L'ouvrier*

La personne occupée, par un employeur comme visé à l'article 2.7. en exécution d'un contrat de travail, à du travail principalement manuel.

#### 9. *L'affilié*

Le travailleur qui appartient à la catégorie du personnel pour laquelle l'Organisateur a instauré le présent régime de pension et qui remplit les conditions d'affiliation prévues dans le règlement de pension, ainsi que l'ancien travailleur qui

continue à bénéficier de droits actuels ou différés conformément à ce règlement de pension. Dans la pratique, il s'agit en particulier des ouvriers déclarés sous les codes travailleurs 015, 024 et 027.

### 10. La sortie

Par « sortie », il faut entendre :

- soit la fin d'un contrat de travail (pour une raison autre que le décès ou la retraite), pour autant qu'elle ne soit pas suivie par la conclusion d'un contrat de travail avec un autre employeur ressortissant également à la Sous-commission paritaire pour la récupération de métaux ;
- soit la fin de l'affiliation parce que le travailleur ne répond plus aux conditions d'affiliation du régime de pension, sans que cela coïncide avec la fin du contrat de travail pour une autre raison que le décès ou la retraite ;
- soit la fin de l'affiliation parce que l'employeur ou, en cas de changement de contrat de travail, le nouvel employeur ne ressortit plus à la Sous-commission paritaire pour la récupération de métaux.

### 11. SEFOPLUS OFF: l'organisme de pension

SEFOPLUS est l'institution de retraite professionnelle (IRP) multisectorielle autorisée par la FSMA le 19 novembre 2018 sous le numéro d'identification 50.624, ayant son siège social à 1200 Bruxelles, boulevard de la Woluwe 46, boîte 7, constituée par les organisateurs sectoriels ci-après, pour la gestion et l'exécution de leurs engagements de pension respectifs :

- le Fonds de sécurité d'existence du commerce du métal ;
- le Fonds social des entreprises de garage ;
- le Fonds social des entreprises de carrosserie ;
- le Fonds de sécurité d'existence – Métaux précieux et
- le Fonds social des entreprises pour la récupération de métaux (l'Organisateur).

Conformément aux règles fixées dans les statuts de SEFOPLUS OFF, d'autres organisateurs sectoriels peuvent également confier la gestion et l'exécution de leur engagement de pension sectoriel à SEFOPLUS OFF.

### 12. Les prestations acquises

Lorsqu'en cas de sortie l'affilié a choisi de laisser ses réserves acquises à l'organisme de pension, la prestation acquise est la prestation à laquelle l'affilié peut prétendre au moment de la retraite.

### 13. Les réserves acquises

Les réserves auxquelles l'affilié a droit, à un moment donné, conformément au présent règlement de pension. Ces réserves sont égales :

1. au compte individuel (cotisations nettes versées par l'Organisateur, augmentées le cas échéant des réserves transférées par l'affilié concerné à partir d'un autre organisme de pension, conformément à l'article 18) ; plus
2. les prestations relatives au financement du volet pension accordées dans le cadre de l'engagement de solidarité ;
3. le cas échéant, la participation bénéficiaire ;
4. capitalisées au rendement financier net de SEFOPLUS OFF, tel que défini à l'article 2.4

Le cas échéant, les réserves acquises sont augmentées afin de garantir le rendement minimum tel que prévu à l'article 24 de la L.P.C..

En cas de modification du taux d'intérêt pour le calcul de la garantie de rendement minimum conformément à l'article 24 de la L.P.C., la méthode verticale est appliquée. Cela signifie que l'ancien (les anciens) taux d'intérêt sont (étaient) d'application jusqu'au moment de la modification sur les cotisations dues sur la base du règlement de pension avant la modification et que le nouveau taux d'intérêt est appliqué sur les cotisations dues sur la base du règlement de pension à partir de la modification et sur le montant résultant de la capitalisation à l' (aux)

ancien(s) taux d'intérêt des cotisations dues sur la base du règlement de pension jusqu'au moment de la modification.

#### 14. La rémunération annuelle

La rémunération annuelle brute sur laquelle sont prélevées les cotisations de sécurité sociale (donc majorée de 8 pour cent).

#### 15. L'âge de la pension

Par âge de la pension, il faut entendre l'âge légal de la pension, conformément à l'article 2, §1, de l'arrêté royal du 23 décembre 1996 portant exécution des articles 15, 16 et 17 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions.

Cet âge de la pension est en principe de 65 ans jusqu'au 31 janvier 2025, 66 ans du 1<sup>er</sup> février 2025 au 31 janvier 2030 et 67 ans à partir du 1<sup>er</sup> février 2030.

#### 16. Retraite

L'entrée en vigueur effective de la pension de retraite anticipée ou de la pension de retraite à l'âge égal de la pension en ce qui concerne l'activité professionnelle qui a donné lieu à la constitution des prestations, à savoir, en l'occurrence, la pension de retraite légale comme travailleur.

Aux fins du présent règlement de pension, la prise de la pension complémentaire est assimilée à la retraite selon les mesures transitoires légales suivantes :

- Les affiliés mis au chômage avec complément d'entreprise (RCC) peuvent, conformément à la mesure transitoire prévue à l'article 63/3 de la L.P.C., prendre leur pension complémentaire dès l'âge de 60 ans si leur contrat de travail a été résilié au plus tôt à l'âge de 55 ans en vue de les faire entrer dans le régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) dans le cadre d'un plan de restructuration établi et communiqué aux ministres régional et fédéral de l'Emploi avant le 1<sup>er</sup> octobre 2015.
- Si les affiliés mis au chômage avec complément d'entreprise (RCC) ne répondent pas aux conditions de la mesure transitoire prévue à l'article 63/3

de la L.P.C. telle que décrite ci-dessus, ils peuvent prendre leur pension complémentaire conformément à la mesure transitoire prévue à l'article 63/2 de la L.P.C. :

- o dès l'âge de 60 ans s'ils sont nés avant le 1<sup>er</sup> janvier 1959 ;
- o dès l'âge de 61 ans s'ils sont nés avant le 1<sup>er</sup> janvier 1960 ;
- o dès l'âge de 62 ans s'ils sont nés avant le 1<sup>er</sup> janvier 1961 ;
- o dès l'âge de 63 ans s'ils sont nés avant le 1<sup>er</sup> janvier 1962.

#### 17. La date du recalcul

La date du recalcul pour ce règlement de pension est fixée au 1<sup>er</sup> janvier.

#### 18. Réserve libre

Conformément à l'article 4-8 de l'arrêté royal du 14 novembre 2003 portant exécution de la LPC, une réserve libre est constituée dans le patrimoine distinct.

Cette réserve libre est financée au moyen de :

- la partie du rendement financier net qui, conformément à l'article 2.4 n'est pas, le cas échéant, inscrite immédiatement sur les comptes individuels des affiliés ;
- les prestations qui - pour des raisons qui ne sont pas dues à SEFOPLUS OFF – ne peuvent pas être payées par SEFOPLUS OFF ;
- et, le cas échéant, une cotisation supplémentaire versée par l'Organisateur dans la réserve libre.

Cette réserve libre sert de tampon et est affectée à l'apurement d'un déficit par rapport à la garantie de rendement minimum conformément à l'article 24 de la LPC sur les comptes individuels, au besoin, et le cas échéant pour octroyer des rendements ou des cotisations supplémentaires.

Le conseil d'administration de SEFOPLUS OFF peut, après concertation avec l'organisateur sectoriel, décider d'octroyer un rendement supplémentaire ou une cotisation supplémentaire – inscrit sur les comptes individuels des affiliés – dans

le cas où la réserve libre servant de tampon est supérieure à 20%. Cet octroi est entériné par une convention collective de travail.

### 19. L'enfant

Tout enfant légitime de l'affilié, né ou conçu ; tout enfant naturel reconnu ou tout enfant adopté de l'affilié ainsi que tout enfant du /de la conjoint(e) ou partenaire du/de la marié(e), ou cohabitant(e) légal(e) domicilié à l'adresse de l'affilié.

### 20. Le cohabitant légal

La personne qui a fait avec son partenaire cohabitant une déclaration conformément à l'article 1476 du Code Civil.

### 21. L'a.s.b.l. SEFOCAM

Le centre de la coordination administrative et logistique des régimes de pension sectoriels des ouvriers des entreprises de garage, de la carrosserie, du commerce de métal, de la récupération de métaux et des métaux précieux.

Le siège social de l'a.s.b.l. SEFOCAM est établi, à 1200 Bruxelles, Boulevard de la Woluwe 46, boîte 7.

L'a.s.b.l. SEFOCAM peut être jointe par téléphone au numéro 00.32.2.761.00.70. et par e-mail à l'adresse [helpdesk@sefocam.be](mailto:helpdesk@sefocam.be).

L'a.s.b.l. SEFOCAM dispose également d'un site internet : [www.sefocam.be](http://www.sefocam.be).

### 22 Patrimoine distinct

Des patrimoines distincts au sens de la loi du 27 octobre 2006 relative au contrôle des institutions de retraite professionnelle, sont constitués au sein de SEFOPLUS OFP. L'engagement de pension sectoriel est géré dans un patrimoine propre distinct. Concrètement, ceci signifie que les réserves et les actifs liés à cet engagement de pension sectoriel sont séparés des autres actifs et des autres patrimoines distincts au sein de SEFOPLUS OFP et qu'ils ne peuvent dès lors pas être affectés dans le cadre d'autres engagements de pension sectoriels constitués par d'autres organisateurs sectoriels qui sont gérés par SEFOPLUS OFP.

## CHAPITRE III. - Affiliation

### Art. 3

- §1 Le règlement de pension s'applique de manière contraignante à tous les ouvriers déclarés sous les codes travailleurs 015, 024 et 027, qui sont ou étaient liés aux employeurs visés à l'article 2.7., au ou après le 1<sup>er</sup> janvier 2006 par un contrat de travail, quelle que soit la nature de ce contrat de travail, à l'exception de ceux mentionnés à l'article 4, §2 de la convention collective de travail modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social et relative au changement d'organisme de pension avec transfert collectif des réserves du 28 novembre 2018.
- §2 Les personnes susmentionnées sont affiliées immédiatement au présent engagement de pension, c'est-à-dire à partir de la date à laquelle elles remplissent les conditions d'affiliation susmentionnées. Elles restent affiliées tant qu'elles sont en service. Il existe toutefois une exception : les personnes ayant effectivement pris leur pension légale (anticipée) à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016, mais qui ont ensuite continué ou recommencé à travailler dans le cadre d'un contrat de travail conclu avec un employeur tel que visé à l'article 2.7, ne restent ou ne sont pas affiliées au présent engagement de pension. Les personnes ayant effectivement pris leur pension légale (anticipée) avant 2016 mais qui ont ensuite continué ou recommencé à travailler dans le cadre d'un contrat de travail conclu avec un employé visé à l'article 2.7 restent affiliées au présent engagement de pension si cette activité professionnelle a commencé avant le 1<sup>er</sup> janvier 2016 et s'est poursuivie de manière ininterrompue.
- §3 Si – le cas échéant – les personnes précitées disposent déjà d'une réserve de pension complémentaire provenant d'un emploi précédent et choisissent – conformément à l'article 32, §1, 1<sup>o</sup>, b) de la L.P.C. – de transférer cette réserve vers l'organisme de pension, cette réserve sera intégrée au présent régime de pension. Ce régime de pension ne prévoit donc pas de «structure d'accueil» telle que décrite à l'article 32, §2, 2<sup>e</sup> alinéa de la L.P.C..

## CHAPITRE IV. - Droits et obligations de l'Organisateur

### Art. 4

- §1 L'Organisateur s'engage à l'égard de tous les affiliés à tout mettre en œuvre pour la bonne exécution de la convention collective de travail du 20 octobre 2005, ainsi que des conventions collectives de travail modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social.
- §2 La cotisation due par l'Organisateur en vue du financement de l'engagement de pension est transférée sans tarder par l'Organisateur à SEFOPLUS OFF. Ce transfert a lieu au moins 1 fois par mois.
- §3 Par le biais de l'a.s.b.l. SEFOCAM, l'Organisateur fournira tous les renseignements nécessaires à intervalles réguliers à SEFOPLUS OFF.
- §4 SEFOPLUS OFF n'est tenu à l'exécution de ses obligations que dans la mesure où, pendant la durée du présent règlement de pension, toutes les données suivantes lui ont été fournies :
1. les nom(s), prénom(s), date de naissance et sexe de l'affilié ainsi que son régime linguistique, son état civil et son numéro d'identification de la sécurité sociale;
  2. l'adresse de l'affilié;
  3. la dénomination, le siège social et le numéro B.C.E. de l'employeur, auquel l'affilié est lié par un contrat de travail, auprès de la Banque-Carrefour des Entreprises;
  4. la rémunération trimestrielle brute de l'affilié;
  5. toute autre information ad hoc, comme demandée ultérieurement par l'organisme de pension.

Par la suite : les modifications survenant, pendant la durée de l'affiliation, dans les données susmentionnées.

- §5 L'Organisateur a mis sur pied, à l'usage des affiliés un «helpdesk» dont la coordination est confiée à l'a.s.b.l. SEFOCAM.

## CHAPITRE V. - Droits et obligations des affiliés

### Art. 5

- §1 L'affilié se soumet aux dispositions de la convention collective de travail portant sur l'instauration du régime de pension sectoriel conclue le 20 octobre 2005, ainsi que des conventions collectives de travail modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social et du présent règlement de pension. Ces documents font partie intégrante du présent règlement de pension.
- §2 L'affilié transmettra le cas échéant les informations manquantes à SEFOPLUS OFF par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. SEFOCAM de sorte que SEFOPLUS OFF puisse satisfaire à ses obligations à l'égard de l'affilié ou de son (ses) bénéficiaire(s).
- §3 Si l'affilié venait à ne pas respecter une condition qui lui est imposée par le présent règlement de pension ou par la convention collective de travail du 20 octobre 2005, ainsi que des conventions collectives de travail modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social, et à perdre de ce fait la jouissance d'un quelconque droit, l'Organisateur et l'organisme de pension seront dans la même mesure déchargés de leurs obligations à l'égard de l'affilié dans le cadre de la pension complémentaire réglé par le présent règlement de pension.

## CHAPITRE VI – Droits et obligations de l'Organisme de pension

### Art. 6

- §1 SEFOPLUS OFF est chargé de la gestion et de l'exécution de l'engagement de pension sectoriel.
- §2 SEFOPLUS OFF souscrit à ce propos une obligation de moyens.

§3 SEFOPLUS OFP gère les actifs de manière prudentielle dans l'intérêt des affiliés et des bénéficiaires

SEFOPLUS élabore une politique de placement et la fixe dans une déclaration relative aux principes de placement ou « statement of investment principles » (SIP).

## CHAPITRE VII. - Prestations assurées

Art. 7

§1 L'engagement de pension a pour objectif, en complément d'une pension fixée en vertu d'une réglementation légale en matière de sécurité sociale :

- o de constituer un capital (ou une rente correspondante), qui sera versé à l'« affilié » au moment de la retraite s'il est en vie ;
- o de verser un capital décès à/aux bénéficiaire(s) si l'« affilié » décède avant ou après la retraite, dans ce dernier cas, si la pension complémentaire n'a pas encore été versée à l'affilié lui-même.

§2 L'Organisateur ne garantit que le paiement d'une cotisation fixe et ne fait aucune promesse en matière de capitalisation des cotisations. L'organisateur respectera, certes, les obligations en termes de garantie de rendement minimum, conformément aux dispositions de l'article 24 de la L.P.C. SEFOPLUS OFP souscrit une obligation de moyens et ne garantit pas de rendement. Les cotisations versées par l'Organisateur sont capitalisées sur la base du rendement financier net conformément à l'article 2.4.

§3 Cette capitalisation court au maximum jusqu'à trois mois suivant la pension ou la date de décès (si SEFOPLUS OFP n'a pas encore pu procéder à ce moment au versement de l'acompte).

## CHAPITRE VIII. - Paiement des pensions complémentaires et la prestation en cas de décès

Art. 8

Tous les formulaires mentionnés dans ce chapitre peuvent être obtenus auprès du helpdesk de l'a.s.b.l. SEFOCAM, Boulevard de la Woluwe 46 boîte 7 à 1200 Bruxelles, numéro de téléphone 00.32.2.761.00.70. ou peuvent être téléchargés via le site internet de SEFOPLUS OFP ([www.sefoplus.be](http://www.sefoplus.be)) ou le site de l'a.s.b.l. SEFOCAM ([www.sefocam.be](http://www.sefocam.be)).

### Section 1. - Paiement en cas de retraite à l'âge légal de la pension (anticipée)

Art. 9

§1 Le capital (ou la rente correspondante) est payé lors de la prise effective par l'affilié de sa pension de retraite légale (anticipée) conformément aux dispositions légales en la matière ou de sa pension de retraite légale au plus tôt lorsqu'il atteint l'âge légal de la pension.

§2 Le capital au moment de la retraite est égal au montant figurant sur le compte individuel de l'affilié auprès de SEFOPLUS OFP à ce moment. Le cas échéant, ce montant est revu à la hausse afin de garantir le rendement minimum, conformément à l'article 24 de la L.P.C..

§3 Au plus tard trois mois avant la pension légale et lorsque SEFOPLUS OFP est informé de la date de la pension par l'intermédiaire de Sigedis, l'affilié reçoit un courrier de l'Organisateur par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. SEFOCAM mentionnant le montant de ses réserves acquises à ce moment au sein du régime de pension sectoriel social ainsi que les formalités à remplir dans le cadre du paiement de sa pension complémentaire.

§4 Pour procéder au paiement de la pension complémentaire, l'affilié doit remettre

- en cas de prise de la pension de retraite légale au plus tôt à l'âge de la pension légale, le formulaire de déclaration S1 A (pension légale); ou

- en cas de prise de la pension légale anticipée, le formulaire de déclaration S1 B (pension anticipée);

À communiquer dûment et correctement complété à l'a.s.b.l. SEFOCAM et accompagné des annexes et des attestations ou justificatifs qui y sont mentionnés.

- §5 Si nécessaire le droit de demander la pension complémentaire s'éteint, conformément à l'article 55 de la L.P.C., après 5 ans pour les réclamations résultant de ou relatifs à la pension complémentaire ou la gestion de celle-ci. Le délai de 5 ans commence à courir le jour suivant la date à laquelle le bénéficiaire prend connaissance ou aurait raisonnablement dû être informé de l'existence de la pension complémentaire, de sa qualité de bénéficiaire et de l'incident qui donne lieu à la réclamation. En cas de force majeure empêchant d'agir dans le délai, celui-ci sera suspendu. Faute de demande de pension dans le délai précité, l'avantage est versé dans la réserve libre. Dans le cas où la pension complémentaire ne peut pas être payée dans le délai précité pour des raisons étrangères à SEFOPLUS OFF, à l'Organisateur et à l'a.s.b.l. SEFOCAM, elle est versée dans la réserve libre.

## **Section 2. - Paiement en cas de cessation de toute forme de travail autorisé dans le secteur en plus de la retraite**

Art. 10

- §1 Cette procédure, conformément à la mesure transitoire prévue à l'article 63/6 de la L.P.C., ne s'applique plus qu'à l'affilié qui a pris sa pension de retraite légale (anticipée) avant 2016 et a réalisé depuis lors, de manière ininterrompue, des prestations de travail chez un employeur visé à l'article 2.7. Ces prestations de travail autorisées en complément de la pension de retraite légale (anticipée) doivent commencer avant 2016. Dans ce cas, la pension complémentaire n'est payée qu'au moment de l'arrêt de ce travail autorisé.
- §2 À partir du moment où l'arrêt de ce travail autorisé est constaté par le biais des flux DMFA, l'affilié reçoit de SEFOPLUS OFF, par l'intermédiaire de l'a.s.b.l SEFOCAM, un courrier mentionnant le montant de ses réserves

acquises au sein du régime de pension sectoriel social ainsi que les formalités à remplir dans le cadre du paiement de la pension complémentaire.

- §3 Le capital au moment de l'arrêt du travail autorisé tel que mentionné ci-avant est égal au montant figurant sur le compte individuel de l'affilié auprès de SEFOPLUS OFF à ce moment. Le cas échéant, ce montant est revu à la hausse afin de garantir le rendement minimum, conformément à l'article 24 de la L.P.C..
- §4 Pour procéder au paiement de la pension complémentaire, l'affilié doit envoyer à l'a.s.b.l. SEFOCAM le formulaire de déclaration S1 C dûment et correctement complété et accompagné des annexes et attestations ou justificatifs qui y sont mentionnés.
- §5 Si nécessaire le droit de demander la pension complémentaire s'éteint, conformément à l'article 55 de la L.P.C., après 5 ans pour les réclamations résultant de ou relatifs à la pension complémentaire ou la gestion de celle-ci. Le délai de 5 ans commence à courir le jour suivant la date à laquelle le bénéficiaire prend connaissance ou aurait raisonnablement dû être informé de l'existence de la pension complémentaire, de sa qualité de bénéficiaire et de l'incident qui donne lieu à la réclamation. En cas de force majeure empêchant d'agir dans le délai, celui-ci sera suspendu. Faute de demande de pension dans le délai précité, l'avantage est versé dans la réserve libre. Dans le cas où la pension complémentaire ne peut pas être payée dans le délai précité pour des raisons étrangères à SEFOPLUS OFF, à l'Organisateur ou à l'a.s.b.l. SEFOCAM, elle est versée dans la réserve libre.

## **Section 3. - Paiement en cas de chômage avec complément d'entreprise**

Art. 11

- §1 Si un affilié est mis au chômage avec complément d'entreprise, il peut encore (le cas échéant, à l'issue de la période couverte par l'indemnité compensatoire de licenciement), demander sa pension complémentaire de manière anticipée (à savoir avant d'avoir atteint l'âge légal de la pension) s'il respecte les mesures transitoires prévues à l'article 63/3 de la L.P.C. ou à l'article 63/2 de la L.P.C., comme décrit à l'article 2.15 du présent règlement de pension :

- dès l'âge de 60 ans :
  - si son contrat de travail a été résilié au plus tôt à l'âge de 55 ans en vue d'entrer dans le régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) dans le cadre d'un plan de restructuration établi et communiqué aux ministres régional et fédéral de l'Emploi avant le 1<sup>er</sup> octobre 2015 ; où
  - s'il est né avant le 1<sup>er</sup> janvier 1959 ;
  - dès l'âge de 61 ans s'il est né avant le 1<sup>er</sup> janvier 1960 ;
  - dès l'âge de 62 ans s'il est né avant le 1<sup>er</sup> janvier 1961 ;
  - dès l'âge de 63 ans s'il est né avant le 1<sup>er</sup> janvier 1962.
- §2 Si l'affilié mis au chômage avec complément d'entreprise ne demande pas sa pension complémentaire de manière anticipée conformément au §1 ci-dessus, sa pension complémentaire est payée au moment de la prise effective de sa pension légale après que SEFOPLUS OFP a été informé en vertu de Sigedis.
- §3 Le capital lors de la prise anticipée conformément au §1 de cet article est égal au montant figurant sur le compte individuel de l'affilié auprès de SEFOPLUS OFP à ce moment. Le cas échéant, ce montant est revu à la hausse afin de garantir le rendement minimum, conformément à l'article 24 de la L.P.C..
- §4 Mensuellement, l'Organisateur informe SEFOPLUS OFP (par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. SEFOCAM) de l'existence des nouveaux dossiers chômage avec complément d'entreprise dans son secteur. SEFOPLUS OFP (par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. SEFOCAM) rédige, le cas échéant, un courrier aux affiliés concernés mentionnant la possibilité de réclamer la pension complémentaire dans le cadre du chômage avec complément d'entreprise.
- §5 Pour bénéficier du paiement de la pension complémentaire dans le cadre du chômage avec complément d'entreprise, l'affilié doit envoyer à l'a.s.b.l. SEFOCAM le formulaire de déclaration S2 dûment et correctement com-

plété et accompagné des annexes et attestations ou justificatifs qui y sont mentionnés.

- §6 Si nécessaire le droit de demander la pension complémentaire s'éteint, conformément à l'article 55 de la L.P.C., après 5 ans pour les réclamations résultant de ou relatifs à la pension complémentaire ou la gestion de celle-ci. Le délai de 5 ans commence à courir le jour suivant la date à laquelle le bénéficiaire prend connaissance ou aurait raisonnablement dû être informé de l'existence de la pension complémentaire, de sa qualité de bénéficiaire et de l'incident qui donne lieu à la réclamation. En cas de force majeure empêchant d'agir dans le délai, celui-ci sera suspendu. Faute de demande de pension dans le délai précité, l'avantage est versé dans la réserve libre. Dans le cas où la pension complémentaire ne peut pas être payée dans le délai précité pour des raisons étrangères à SEFOPLUS OFP, à l'Organisateur ou à l'a.s.b.l. SEFOCAM, l'avantage est versé dans la réserve libre.

#### **Section 4. – Prestation en cas de décès**

Art. 12

- §1 Si l'affilié décède et qu'il n'a pas encore reçu sa pension complémentaire ou une partie de celle-ci, une prestation en cas de décès est octroyée, correspondant aux réserves acquises de l'affilié au moment du décès. Celle-ci est octroyée à son (ses) bénéficiaire(s) suivant l'ordre défini ci-dessous :
1. au profit d'une ou des personnes physiques que l'affilié a fait connaître par voie de lettre recommandée à SEFOPLUS OFP par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. SEFOCAM. Cette lettre recommandée sert de preuve de cette désignation, tant pour SEFOPLUS OFP que pour l'affilié. A tout moment, l'affilié peut révoquer cette désignation au moyen d'une nouvelle lettre recommandée.
  2. à défaut, au profit de son/sa conjoint(e) à condition que les intéressés :
    - ne soient pas divorcés (ou en instance de divorce) ;
    - ne soient pas judiciairement séparés de corps (ou en instance judiciaire de séparation de corps).
  3. à défaut, au profit de son partenaire cohabitant légal (au sens des articles 1475 à 1479 du Code Civil) ;



4. à défaut, au profit de son/ses enfants ou de leurs ayants droit, par subrogation, en parts égales ;
5. à défaut, au profit de ses parents, en parts égales ;
6. à défaut des bénéficiaires susmentionnés, les réserves acquises ne sont pas octroyées, mais elles sont versées dans la réserve libre.
- §2 Quand le décès est dû au fait intentionnel de le bénéficiaire, le bénéficiaire ne peut pas prétendre la prestation en cas de décès. Dans ce cas, la prestation en cas de décès sera payés aux autres bénéficiaires de cette niveau ou le/les bénéficiaire(s) de la niveau prochaine.
- §3 Dans tous les cas, SEFOPLUS OFP ne paiera la prestation en cas de décès qu'une seule fois. SEFOPLUS OFP, l'Organisateur ou l' a.s.b.l. SEFOCAM ne peuvent jamais être tenu responsable des conséquences fiscales, civiles, patrimoniales, ou autres conséquences de l'ordre de bénéficiaires.
- §4 Conformément à l'article 55 de la L.P.C., le droit de demander cette prestation en cas de décès s'éteint après 5 ans pour les réclamations résultant de ou relatifs à la pension complémentaire ou la gestion de celle-ci. Le délai de 5 ans commence à courir le jour suivant la date à laquelle le bénéficiaire prend connaissance ou aurait raisonnablement dû être informé de l'existence de la prestation en cas de décès, de sa qualité de bénéficiaire et de l'incident qui donne lieu à la réclamation. En cas de force majeure empêchant d'agir dans le délai, celui-ci sera suspendu. Faute d'une quelconque demande dans le délai précité, cet avantage est versé dans la réserve libre.
- §5 Après avoir été informé de la date de décès, SEFOPLUS OFP adressera un courrier par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. SEFOCAM au domicile de l'affilié décédé appelant le/les bénéficiaire(s) à remplir les formalités nécessaires en vue du paiement de cette prestation en cas de décès, correspondant aux réserves acquises.
- §6 Pour recevoir la prestation en cas de décès, le veuf ou la veuve ou le partenaire cohabitant légal doit envoyer à l'a.s.b.l. SEFOCAM le formulaire de déclaration S3 A dûment et correctement complété et accompagné des annexes et attestations ou justificatifs qui y sont mentionnés :

- §7 Pour pouvoir recevoir la prestation en cas de décès, le(les) bénéficiaire(s) – autre que le veuf, la veuve ou le partenaire cohabitant légal – doi(ven)t envoyer à l'a.s.b.l. SEFOCAM le formulaire de déclaration S3 B dûment et correctement complété et accompagné des annexes et attestations ou justificatifs qui y sont mentionnés :

## CHAPITRE IX. - Modalités de paiement

### Art. 13

- §1 Afin que SEFOPLUS OFP puisse effectivement procéder au paiement de la pension complémentaire ou de la prestation en cas de décès, il doit disposer des données salariales concernant toute la durée d'affiliation au régime de pension sectoriel.
- §2 L'affilié ou le bénéficiaire recevra un acompte dans les 5 jours ouvrables après que SEFOPLUS OFP aura reçu (par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. SEFOCAM) les documents nécessaires et les modalités de choix, comme décrit respectivement à aux articles 9 à 12 et aux articles 14 à 15, qui ne soit pas antérieure à la date de retraite, sur base des données salariales disponibles au moment de la demande.
- §3 Le solde éventuel – avec un minimum de 15 EUR - de la pension complémentaire ou de la prestation en cas de décès sera payé au plus tard au cours du mois de septembre de l'année qui suit à la date à laquelle la demande a été effectuée.

## CHAPITRE X. - Forme de paiement

### Art. 14

L'affilié ou le cas échéant son/ses bénéficiaire(s) peu(ven)t choisir entre :

1. soit un paiement unique en capital ,
2. soit une conversion en rente viagère annuelle.

## Art. 15

- §1 Une conversion n'est toutefois pas possible lorsque le montant annuel de la rente de départ ne dépasse pas 500 EUR bruts. Ce montant est indexé suivant les dispositions de la loi du 2 août 1971, instaurant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation, des traitements, salaires, pensions, cotisations et subventions à charge du trésor public, de certaines prestations sociales, des limites de rémunération à prendre en considération pour le calcul de certaines cotisations de sécurité sociale des travailleurs, ainsi que des obligations imposées en matière sociale aux travailleurs indépendants.
- §2 Le droit à la conversion du capital en rente est, en tenant compte de §1 de cette article, repris dans le courrier que l'affilié ou, le cas échéant, son/ses ayant(s) droit reçoit(en)t en cas de prédécès par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. Sefocam, comme mentionné au Chapitre VII.
- §3 Si l'affilié n'a pas notifié de demande en ce sens à SEFOPLUS OFP dans le mois à partir de la notification susmentionnée, il est censé avoir opté pour le paiement du capital unique. Le/les bénéficiaire(s) de la prestation en cas de décès indiqueront, le cas échéant, leur choix pour un paiement en rente sur la demande de paiement de l'avantage, à défaut de quoi il(s) sera (seront) censé(s) avoir opté pour le paiement du capital unique.

## CHAPITRE XI. - Cotisations

### Art. 16

- §1 Tous les frais nécessaires à la garantie des avantages décrits à l'article 7 ci-avant sont entièrement à charge de l'Organisateur. Cette cotisation nette s'élève par affilié actif à 1,64 pour cent de la rémunération annuelle brute de celui-ci.
- §2 Cette cotisation est fixée en vertu de l'article 5 de la convention collective de travail du 04.12.2019 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social.

§3 Au moins mensuellement, l'Organisateur versera la cotisation nette à SEFOPLUS OFP.

§4 Les frais de gestion de 4,5 pour cent redevables en application de l'article 5, §3 de la convention collective de travail du 04.12.2019 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social, seront payés par l'Organisateur en même temps que la cotisation redevable visée à l'article 16, §1.

§5 La cotisation O.N.S.S. spéciale de 8,86 pour cent redevable sur la cotisation nette de 1,64 pour cent visée à l'article 5, §4 de la convention collective de travail du 04.12.2019 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social conclue en Sous-commission paritaire pour la récupération de métaux, sera atteinte auprès de l'Office National de Sécurité Sociale en augmentant la Cotisation de 0,15 pour cent et sera déduite par l'O.N.S.S. à la source. Par conséquent, il n'est pas nécessaire de déclarer séparément la cotisation spéciale de 8,86 pour cent puisque la déclaration se fera sous le code cotisation 825 Type '0' pour la Cotisation de 1,95 pour cent.

## CHAPITRE XII. - Réserves acquises et prestations acquises

### Art. 17

- §1 Conformément à l'article 17 de la L.P.C., un affilié peut, à partir du 1 janvier 2019, prétendre immédiatement aux réserves acquises et aux prestations dès son affiliation.
- §2 Si sur base d'une (d')affiliation(s) antérieure(s) auprès de ce régime de pension sectoriel social et auprès du :
- régime de pension sectoriel social de la Commission paritaire pour les entreprises de garage (C.P. 112);
  - régime de pension sectoriel social de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie (S.C.P. 149.02);

- régime de pension sectoriel social de la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux (S.C.P. 149.03);
- régime de pension sectoriel social de la Sous-commission paritaire pour du commerce de métal (S.C.P. 149.04)

l'affilié avait à la date du 31 décembre 2018 des droits latents conformément aux dispositions des conventions collectives de travail antérieures parce qu'il n'était pas encore question d'un délai d'affiliation total (interrompu ou non) de 12 mois au minimum, ces droits latents seront immédiatement acquis à la date de réaffiliation à ce régime de pension sectoriel social et inscrits sur son compte individuel.

§3 Si, à la suite de sa sortie, l'affilié dispose de ses réserves acquises dans le cadre du présent régime de pension sectoriel, (transfert à un autre organisme de pension conformément à l'article 32 §1 de la LPC) l'Organisateur est alors tenu de régler les déficits par rapport à la garantie de rendement minimum comme visé à l'art. 24 de la L.P.C..

### CHAPITRE XIII. - Procédure en cas de sortie

Art. 18

- §1 En cas de sortie d'un affilié, l'Organisateur, par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. SEFOCAM, en informe SEFOPLUS OFP de façon électronique. Cette communication se fera au minimum deux fois par an. L'affilié sortant pour qui les réserves acquises sont moins de 150 euro conformément l'article 31 §1 de la L.P.C. et §4 de cette article, ne va pas recevoir cette notification.
- §2 Au plus tard 30 jours après cette notification, SEFOPLUS OFP, par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. SEFOCAM, communiquera par écrit à l'affilié sortant concernée le montant des réserves et prestations acquises, le maintien de la couverture décès et le type de couverture ainsi que les options possibles énumérées ci-dessous.

§3 L'affilié sortant dispose à son tour d'un délai de 30 jours (à compter de la notification par SEFOPLUS OFP) pour indiquer son choix parmi les options mentionnées ci-dessous en matière d'utilisation de ses réserves de pension acquises, éventuellement complétées jusqu'aux minima garantis en exécution de l'article 24 de la L.P.C. :

1. transférer les réserves acquises à l'organisme de pension :
  - soit du nouvel employeur avec lequel il a signé un contrat de travail, s'il est affilié à l'engagement de pension de cet employeur ;
  - soit du nouvel organisateur d'un régime de pension sectoriel auquel ressortit l'employeur avec qui il a signé un contrat de travail, s'il est affilié à l'engagement de pension de cet Organisateur ;
2. transférer les réserves acquises à un organisme de pension qui répartit le bénéfice total entre les affiliés, proportionnellement à leurs réserves et limite les frais suivant les règles définies par le Roi ;
3. laisser les réserves acquises à l'organisme de pension et maintenir l'engagement de pension sans modification (bien entendu sans autre paiement de prime) avec maintien de la couverture décès égale aux réserves acquises ;

§4 L'affilié sortant n'a pas le choix de §3 de cette article quand le montant des réserves acquises à la date de sortie est inférieur ou égale à 150 euro conformément l'article 32 §1 de la L.P.C. Ce montant est indexé suivant les dispositions de la loi du 2 août 1971, instaurant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation, des traitements, salaires, pensions, cotisations et subventions à charge du trésor public, de certaines prestations sociales, des limites de rémunération à prendre en considération pour le calcul de certaines cotisations de sécurité sociale des travailleurs, ainsi que des obligations imposées en matière sociale aux travailleurs indépendants. Le montant des réserves acquises reste auprès SEFOPLUS OFP sans modifications de l'engagement de pension,

§5 Lorsque l'affilié laisse expirer le délai précité de 30 jours, il est censé avoir opté pour la possibilité visée à l'article 18, §3, 3. À l'expiration de ce délai, l'affilié peut toutefois solliciter en tout temps le transfert de ses réserves à un organisme de pension tel que décrit à l'article 18, §3, 1. ou 2. ci-avant.

§6 SEFOPLUS OFP veillera à ce que le choix fait par l'affilié soit mis en œuvre dans les 30 jours suivants. La réserve acquise à transférer du choix visé à l'article 18, § 3 1. et 2. sera actualisée jusqu'à la date du transfert effectif.

§7 Lorsqu'un ancien affilié qui a choisi l'une des options mentionnées sous article 18, §3, 1. ou 2. se ré-affilie au plan sectoriel, il est considéré comme un nouvel affilié.

## CHAPITRE XIV. - Fin du régime de pension

Art. 19

En cas de cessation du régime de pension ou de liquidation d'un employeur, les affiliés concernés acquièrent les réserves acquises, éventuellement complétées jusqu'aux minima garantis en application de l'article 24 de la L.P.C. .

## CHAPITRE XV. – Réserve libre

Art. 20

§1 Comme prévu à l'article 2.18, une réserve libre est constituée par patrimoine distinct.

§2 En cas de cessation du présent régime de pension, l'argent de la réserve libre ne sera en aucun cas ni entièrement ni partiellement remboursé à l'Organisateur. La réserve libre sera par contre répartie entre tous les affiliés proportionnellement à leurs réserves acquises, éventuellement complétées jusqu'aux minima garantis en application de l'article 24 de la L.P.C..

## CHAPITRE XVI. - Rapport de transparence

Art. 21

§1 SEFOPLUS OFP établira annuellement un rapport dit « rapport de transparence » sur la gestion de l'engagement de pension et le mettra à la disposition de qui le communiquera sur simple requête aux affiliés.

§2 Le rapport comprend les éléments suivants :

- le mode de financement de l'engagement de pension et les modifications structurelles dans ce financement ;
- la stratégie d'investissement à long et court terme et la mesure dans laquelle sont pris en compte les aspects sociaux, éthiques et environnementaux ;
- le rendement des placements ;
- la structure des frais ;
- le cas échéant, la participation bénéficiaire ;
- les bases techniques de la tarification ainsi que la mesure dans laquelle et la durée pendant laquelle les bases techniques sont garanties ;
- la méthode applicable en cas de modification du taux d'intérêt pour le calcul de la garantie de rendement minimum conformément à l'article 24 de la L.P.C. (à savoir la méthode verticale ou horizontale) ;
- le niveau actuel de financement de la garantie de rendement minimum visée à l'art. 24 de la L.P.C..

## **CHAPITRE XVII. - Information annuelle aux affiliés : la fiche de pension**

### Art. 22

- §1 Chaque année (en novembre ou décembre le plus tard), SEFOPLUS OFP enverra une fiche de pension à chaque affilié actif à l'exclusion des rentiers et des affiliés qui ont déjà reçu un acompte sur leur pension complémentaire tel que visé à l'article 13, §2. A ce moment, une fiche de pension est aussi mise à la disposition conformément §3 de cette article de chaque affilié dormant disposant de réserves acquises.
- §2 Cette fiche de pension est établie conformément aux dispositions de l'article 26 de la L.P.C..
- §3 La dernière fiche de pension disponible est aussi mise à la disposition de l'affilié actif et passif en ligne, au site internet de l'a.s.b.l. SEFOCAM, et ceci dans un environnement protégé avec accès par eID.

## **CHAPITRE XVIII. - Droit de modification**

### Art. 23

- §1 Ce règlement de pension est conclu en exécution de l'article 6 de la convention collective de travail du 28 novembre 2018 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social et relative au changement d'organisme de pension avec transfert collectif des réserves.. Il est dès lors indissociable de la convention collective de travail précitée.
- §2 Par conséquent, ce règlement de pension ne peut être modifié et/ou annulé que si cette convention collective de travail est également modifiée et/ou annulée.

## **CHAPITRE XIX. - Non-paiement des cotisations**

### Art. 24

- §1 Toutes les cotisations qui sont ou qui seront à acquitter en exécution du présent régime de pension (y compris dans le cadre de la convention de gestion conclue entre SEFOPLUS OFP et l'Organisateur, régissant les règles de gestion et fonctionnement de SEFOPLUS OFP) devront être acquittées mensuellement par l'Organisateur.
- §2 En cas de non-paiement des cotisations par l'Organisateur, celui-ci sera mis en demeure par SEFOPLUS OFP au moyen d'une lettre recommandée.
- §3 Cette mise en demeure, sommant l'Organisateur de payer et attirant son attention sur les conséquences du non-paiement, est envoyée au plus tôt 30 jours après l'échéance de la cotisation impayée. Si, pour quelque raison que ce soit, cette mise en demeure n'était pas envoyée à l'Organisateur, chaque affilié serait informé du non-paiement au plus tard trois mois après l'échéance des cotisations.

## **CHAPITRE XX. - La protection et le traitement des données à caractère personnel**

### Art. 25

- §1 Toutes les parties impliquées dans le régime de pension sectoriel social ainsi que celles qui sont chargées de la gestion et de l'exploitation s'engagent à respecter la législation sur la protection des données à caractère personnel. Elles ne pourront traiter les données à caractère personnel dont elles ont pris connaissance dans le cadre de la présente convention, que conformément à l'objet de cette convention. Les parties s'engagent à actualiser les données, à les corriger et à supprimer les données fausses ou superflues.
- §2 Elles prendront les mesures techniques et organisationnelles appropriées qui sont nécessaires pour la protection des données à caractère personnel contre la destruction illicite ou accidentelle, la perte accidentelle, la modi-

fication ou l'accès et d'autres traitements non autorisés de ces données personnelles.

- §3 Les parties mettront en œuvre les moyens nécessaires au respect des engagements pris en vertu de cet article de sorte que soit exclu tout usage pour d'autres buts ou par d'autres personnes que celles qui sont compétentes pour traiter les données à caractère personnel..

## CHAPITRE XXI. - Entrée en vigueur

Art. 26

- §1 Le règlement de pension qui était annexé à la convention collective de travail du 20 décembre 2016 est abrogé à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019. Le présent règlement de pension entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2019 et est conclu pour une durée indéterminée. Son existence est toutefois liée à celle de la convention collective de travail du 28 novembre 2018 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social et relative au changement d'organisme de pension avec transfert collectif des réserves.
- §2 Le présent règlement de pension peut uniquement être modifié par voie de convention collective de travail, en tenant compte des modalités prévues à l'article 13 de la convention collective de travail du 28 novembre 2018 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social et relative au changement d'organisme de pension avec transfert collectif des réserves.

## ANNEXE N°. 2. à la convention collective de travail du 28 novembre 2018

### MODIFICATION ET COORDINATION DU REGIME DE PENSION SECTORIEL SOCIAL ET DE CHANGEMENT D'ORGANISME DE PENSION AVEC TRANSFERT COLLECTIF DE RESERVE

### RÈGLEMENT DE SOLIDARITE SECTORIEL

*en exécution de l'article 8 de la convention collective de travail du 28 novembre 2018 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social et relative au changement d'organisme de pension avec transfert collectif des réserves.*

### TABLES DES MATIERES

#### CHAPITRES

1. Objet
2. Définitions des notions
3. Affiliation
4. Droits et obligations de l'Organisateur
5. Droits et obligations des affiliés
6. Prestations assurées
7. Exécution des prestations assurées
8. Bases techniques
9. Cotisations
10. Fonds de solidarité
11. Comité de surveillance
12. Rapport de transparence
13. Informations destinées aux affiliés
14. Fiscalité
15. Droit de modification
16. Défaut de paiement des cotisations
17. La protection de la vie privée
18. Entrée en vigueur

## Article 1

- §1 Le présent règlement de solidarité sectoriel est établi en exécution de l'article 8 de la convention collective de travail du 28 novembre 2018 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social et relative au changement d'organisme de pension avec transfert collectif des réserves.
- §2 Ce règlement définit les droits et obligations de l'Organisateur, de l'organisme de solidarité, des employeurs qui relèvent de la Sous-commission paritaire précitée, des affiliés et de leur(s) bénéficiaire(s). Il fixe outre les conditions d'affiliation ainsi que les règles d'exécution de l'engagement de solidarité.
- §3 Ce règlement de solidarité vise à adapter le règlement de solidarité annexé à la convention collective de travail du 20 décembre 2016 aux évolutions légales et réglementaires qui se sont produites depuis lors.
- §4 Conformément à l'article 10, §1 de la L.P.C. (voir article 2.15 ci-après), l'engagement de solidarité vise également à faire bénéficier le régime de pension sectoriel du statut particulier défini à l'article 176<sup>2</sup>, 4<sup>o</sup>bis du Code des taxes assimilées au timbre et à l'article 10 de la loi du 26 juillet 1996 visant à promouvoir l'emploi et à préserver la compétitivité. Cet engagement de solidarité fait partie intégrante du régime de pension sectoriel social.

## CHAPITRE II. - Définitions des notions

### Art. 2

#### 1. *L'engagement de solidarité*

L'engagement des prestations définies par le présent règlement de solidarité, pris par l'Organisateur (voir 2.2. ci-après) en faveur des affiliés (voir 2.7. ci-après) et/ou de leur(s) bénéficiaire(s). L'engagement de solidarité est à considérer comme une couverture complémentaire ou comme un risque accessoire vis-à-vis de l'engagement de pension.

#### 2. *L'Organisateur*

Conformément à l'article 3, §1, 5<sup>o</sup> de la L.P.C. (voir 2.15. ci-après), le Fonds de sécurité d'existence a été désigné comme Organisateur du régime de pension sectoriel et du présent régime de solidarité par les organisations représentatives représentées au sein de la Sous-commission paritaire pour la récupération de métaux 142.01 et ce, via la convention collective de travail du 20 octobre 2005.

#### 3. *Le comité de surveillance*

Le comité créé au sein de l'organisme de solidarité (voir 2.9. ci-après), composé pour moitié de membres représentant le personnel en faveur duquel le présent engagement de solidarité a été instauré, et pour moitié d'employeurs comme mentionné au point 2.5. ci-après.

#### 4. *Le rapport de transparence*

Le rapport annuel rédigé par l'organisme de solidarité (voir 2.9 ci-après), relatif à sa gestion (partielle) concernant l'engagement de solidarité.

#### 5. *Les employeurs*

Les employeurs visés à l'article 1 de la convention collective de travail du 20 octobre 2005, ainsi que des conventions collectives de travail modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social.

#### 6. *L'ouvrier*

La personne occupée par un employeur comme visé à l'article 2.5., en exécution d'un contrat de travail, à du travail principalement manuel.

#### 7. *L'affilié*

L'ouvrier qui appartient à la catégorie du personnel pour laquelle l'Organisateur a instauré le plan de pension sectoriel et donc le présent engagement de solidarité, et qui remplit les conditions d'affiliation prévues dans le règlement de solidarité. Dans la pratique il s'agit en particulier des ouvriers déclarés sous les codes travailleurs 015, 024 et 027.

## 8. La sortie

Par « sortie », il faut entendre :

- soit la fin d'un contrat de travail (pour une raison autre que le décès ou la retraite), pour autant qu'elle ne soit pas suivie par la conclusion d'un contrat de travail avec un autre employeur ressortissant également à la Sous-commission paritaire pour la récupération de métaux ;
- soit la fin de l'affiliation parce que le travailleur ne répond plus aux conditions d'affiliation du régime de pension, sans que cela coïncide avec la fin du contrat de travail pour une autre raison que le décès ou la retraite ;
- soit la fin de l'affiliation parce que l'employeur ou, en cas de changement de contrat de travail, le nouvel employeur ne ressortit plus à la Sous-commission paritaire pour la récupération de métaux.

## 9. L'organisme de solidarité

La personne morale chargée de l'exécution de l'engagement de solidarité. Ce rôle est assumé par la s.a. Belfius Assurances., abrégée s.a. Belins, reconnue par la Banque Nationale de Belgique sous le numéro 37, établie au n° 5 de l'avenue Galilée à 1210 Bruxelles et portant la marque et la dénomination commerciale Sepia.

## 10. La rémunération annuelle

La rémunération annuelle brute sur laquelle sont prélevées les cotisations de sécurité sociale (donc majorée de 8 pour cent).

## 11. Le fonds de solidarité

Le fonds collectif instauré auprès de l'organisme de solidarité dans le cadre du présent engagement de solidarité, ainsi que les engagements de solidarité respectivement pris dans le cadre des régimes de pension sectoriels sociaux de la Commission paritaire pour les entreprises de garage (C.P. 112), la Sous-commission paritaire pour la carrosserie (S.C.P. 149.02), la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal (S.C.P. 149.04) et la Sous-commission pari-

taire pour les métaux précieux (S.C.P. 149.03). L'organisme de solidarité gère ce fonds séparément de ses autres activités.

## 12. La date de recalcul

La date de recalcul ou date d'échéance du présent règlement de solidarité est fixée au 1<sup>er</sup> janvier.

## 13. La convention collective de travail du 28 novembre 2018

La convention collective de travail du 28 novembre 2018 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel et relative au changement d'organisme de pension avec transfert collectif des réserves.

## 14. Le règlement de pension

Le règlement de pension établi en exécution de l'article 6 de la convention collective de travail du 28 novembre 2018 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social et relative au changement d'organisme de pension avec transfert collectif des réserves.

## 15. L.P.C.

Loi du 28 avril 2003 (relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale, telle que publiée au M.B. du 15 mai 2003, erratum M.B. du 26 mai 2003 et ses arrêtés royaux d'exécution. Les notions reprises dans la suite de ce règlement doivent être conçues au sens précisé à l'article 3 (définitions) de la loi précitée. Cette loi sera dénommée «L.P.C.» dans la suite de ce règlement de solidarité.

## 16. L'arrêté de solidarité

Arrêté royal du 14 novembre 2003 fixant les prestations de solidarité liées aux régimes de pension complémentaires sociaux (M.B., 14 novembre 2003, ed. 2, p. 55.263).



### 17. L'arrêté de financement

Arrêté royal du 14 novembre 2003 fixant les règles concernant le financement et la gestion de l'engagement de solidarité (M.B., 14 novembre 2003, ed. 2, p. 55.258).

### 18. La F.S.M.A.

L'Autorité des Services et Marchés Financiers.

### 19. L'a.s.b.l. SEFOCAM

Le centre de la coordination administrative et logistique des régimes de pension sectoriels des ouvriers des entreprises de garage, de la carrosserie, du commerce de métal, de la récupération de métaux et des métaux précieux.

Le siège social de l'a.s.b.l. SEFOCAM est établi, à 1200 Bruxelles, Boulevard de la Woluwe 46 boîte 7.

L'a.s.b.l. SEFOCAM peut être jointe par téléphone au numéro 00.32.2.761.00.70. et par e-mail à l'adresse helpdesk@sefocam.be.

L'a.s.b.l. SEFOCAM dispose également d'un site internet : [www.sefocam.be](http://www.sefocam.be) .

### 20. SEFOPLUS OFF: l'organisme de pension

SEFOPLUS est l'institution de retraite professionnelle (IRP) multisectorielle autorisée par la FSMA le 19 novembre 2018 sous le numéro d'identification 50.624, ayant son siège social à 1200 Bruxelles, boulevard de la Woluwe 46, boîte 7, constituée par les organisateurs sectoriels ci-après, pour la gestion et l'exécution de leurs engagements de pension respectifs :

- le Fonds de sécurité d'existence du commerce du métal);
- le Fonds social des entreprises de garage;
- le Fonds social des entreprises de carrosserie;

- le Fonds de sécurité d'existence – Métaux précieux et
- le Fonds social des entreprises pour la récupération de métaux (l'Organisateur) .

Conformément aux règles fixées dans les statuts de SEFOPLUS OFF, d'autres organisateurs sectoriels peuvent également confier la gestion et l'exécution de leur engagement de pension sectoriel à SEFOPLUS OFF.

### 21. La Banque de données 2<sup>ème</sup> pilier

La Banque de données «pensions complémentaires» (DB2P) a pour but de rassembler les données des salariés, des indépendants et des fonctionnaires relatives à l'ensemble des avantages constitués en Belgique et à l'étranger dans le cadre de la pension complémentaire.

Comme cet engagement de solidarité fait partie intégrante du régime de pension sectoriel, chaque terme utilisé dans ce règlement, sans être repris dans la liste des définitions ci-avant, doit être interprété selon la même acception que celle donnée par la L.P.C. ou la liste des définitions reprise à l'article 2 du règlement de pension.

## CHAPITRE III. - Affiliation

### Art. 3

§1 Le règlement de solidarité s'applique de manière contraignante à tous les ouvriers déclarés sous les codes travailleurs 015, 024 et 027, qui sont ou étaient liés aux employeurs visés à l'article 2.5., au ou après le 1<sup>er</sup> janvier 2006 par un contrat de travail, quelle que soit la nature de ce contrat de travail; à l'exception de ceux mentionnés à l'article 4, §2 de la convention collective de travail du 28 novembre 2018 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social et relative au changement d'organisme de pension avec transfert collectif des réserves.

§2 Les personnes susmentionnées sont affiliées immédiatement au présent engagement de solidarité, c'est-à-dire à partir de la date à laquelle elles

remplissent les conditions d'affiliation susmentionnées. Elles restent affiliées tant qu'elles sont en service. Il existe toutefois une exception : les personnes ayant effectivement pris leur pension légale (anticipée) à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016, mais qui ont ensuite continué ou recommencé à travailler dans le cadre d'un contrat de travail conclu avec un employeur tel que visé à l'article 2.5, ne restent ou ne sont pas affiliées au présent engagement de solidarité. Les personnes ayant effectivement pris leur pension légale (anticipée) avant 2016 mais qui ont ensuite continué ou recommencé à travailler dans le cadre d'un contrat de travail conclu avec un employé visé à l'article 2.5 restent affiliées au présent engagement de pension si cette activité professionnelle a commencé avant le 1<sup>er</sup> janvier 2016 et s'est poursuivie de manière ininterrompue.

## CHAPITRE IV. - Droits et obligations de l'Organisateur

Art. 4

- §1 L'Organisateur s'engage à l'égard de tous les affiliés à tout mettre en œuvre pour la bonne exécution de la convention collective de travail du 20 octobre 2005, ainsi que des conventions collectives de travail modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social.
- §2 La cotisation due par l'Organisateur en vue du financement de l'engagement de solidarité sera transférée sans tarder par l'Organisateur à l'organisme de solidarité. Le transfert s'effectue au moins une fois par mois.
- §3 Par le biais de a.s.b.l. SEFOCAM, l'Organisateur fournira régulièrement à l'organisme de solidarité tous les renseignements nécessaires.
- §4 L'organisme de solidarité n'est tenu à l'exécution de ses obligations que dans la mesure où, pendant la durée du présent règlement de solidarité les informations suivantes lui ont été fournies :
- pour chaque affilié, le nombre de jours de chômage économique tel que défini à l'article 7 ci-après ;

- pour chaque affilié, le nombre de jours d'incapacité de travail pour cause de maladie (professionnelle) et/ou d'accident (de travail) tel que défini à l'article 8 ci-après ;
- toute autre information ad hoc demandée par l'organisme de solidarité.

Par la suite: les modifications survenant, pendant la durée de l'affiliation, dans les données susmentionnées.

- §5 L'Organisateur a mis sur pied, à l'usage des affiliés un «helpdesk» dont la coordination est confiée à l'a.s.b.l. SEFOCAM.

## CHAPITRE V. - Droits et obligations de l'Affilié

Art. 5

- §1 L'affilié se soumet aux dispositions de la convention collective de travail portant sur l'instauration du régime de pension sectoriel conclue le 20 octobre 2005, ainsi que des conventions collectives de travail modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social, du règlement de pension et du présent règlement de solidarité. Ces documents forment un tout.
- §2 L'affilié ou le bénéficiaire transmettra le cas échéant les informations et justificatifs manquants à l'organisme de solidarité par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. SEFOCAM de sorte que l'organisme de solidarité puisse satisfaire à ses obligations à l'égard de l'affilié ou de son (ses) bénéficiaire(s) droit.
- §3 Si l'affilié venait à ne pas respecter une condition qui lui est imposée par le présent règlement de solidarité ou par la convention collective de travail du 5 juillet 2002, ainsi que des conventions collectives de travail modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social, et à perdre de ce fait la jouissance d'un quelconque droit, l'Organisateur et l'organisme de solidarité seront dans la même mesure déchargés de leurs obligations à l'égard de l'affilié dans le cadre des prestations de solidarité réglées par le présent règlement de solidarité.

## CHAPITRE VI. - Prestations assurées

### Art. 6

- §1 Conformément à l'article 43, §1 de la L.P.C. et à l'arrêté de Solidarité, le présent règlement de solidarité a pour but de garantir les prestations de solidarité suivantes.
- §2 Les prestations de solidarité définies aux articles 7 et 8 ci-après ne s'exécutent qu'en fonction des données de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale que l'Organisateur obtient par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. SEFOCAM. Toute déclaration individuelle faite par l'affilié ne saurait être prise en considération.
- §3 Les affiliés n'ont droit à l'exécution effective des prestations de solidarité qu'à condition que l'organisme de solidarité ait reçu les cotisations en leur faveur pour le financement de cet engagement de solidarité.

### Section 1. - Exonération du paiement de la prime durant les périodes de chômage économique

#### Art. 7

- §1 Durant les périodes de chômage temporaire de l'affilié, au sens de l'article 51 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (code type 71 dans les flux de données de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale), l'organisme de solidarité se charge de poursuivre le financement du volet pension sur base forfaitaire pendant les périodes précitées.
- §2 Dans ce contexte, un forfait de 1,00 EUR par jour de chômage économique de l'affilié comme défini ci-dessus sera inscrit sur le compte individuel de pension de l'affilié en question auprès SEFOPLUS OFP (l'organisme de pension)
- §3 L'exonération du paiement de la prime est d'application quelle que soit la durée de travail stipulée dans le contrat de travail.

### Section 2. - Exonération du paiement de la prime durant les périodes d'incapacité de travail pour cause de maladie (professionnelle) et/ou d'accident (de travail)

#### Art. 8

- §1 Durant les périodes d'indemnisation dans le cadre d'une incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident, et dans le cadre d'une incapacité de travail temporaire pour cause d'accident de travail ou de maladie professionnelle de l'affilié (code types 10, 50, 60 ou 61 dans les flux de données de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale), auxquelles un affilié est confronté, l'organisme de solidarité se charge de poursuivre le financement du volet pension sur base forfaitaire durant les périodes précitées.
- §2 Dans ce contexte, un forfait de 1,00 EUR sera inscrit sur le compte individuel de pension de l'affilié auprès de SEFOPLUS OFP (l'organisme de pension), pour chaque jour où l'affilié en question s'est trouvé dans une période définie ci-dessus.
- §3 L'exonération du paiement de la prime est d'application quelle que soit la durée de travail stipulée dans le contrat de travail.

### Section 3. - Paiement d'une rente en cas de décès

#### Art. 9

- §1 En cas de décès d'un affilié, l'organisme de solidarité octroie au(x) bénéficiaire(s) désigné(s) comme indiqué dans le règlement de pension une indemnité sous forme de rente, à condition :
- que des cotisations aient été versées pour l'affilié durant l'année d'assurance où se situe le décès comme défini à l'article 5, §4 de la convention collective de travail du 28 novembre 2018 ;
  - que le décès de l'affilié se situe dans les 365 jours suivant la date du début de la période indemnisée d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident.

§2 Le capital constitutif de cette rente est de 2.000,00 EUR brut (le cas échéant, participation bénéficiaire comprise) et sera affecté à la constitution d'une rente viagère non indexée sur la tête du ou des bénéficiaire(s).

§3 Toutefois, si la rente annuelle – après déduction des charges fiscales et parafiscales légales – est inférieure à 300 EUR, le capital net constitutif sera versé. Ce montant est indexé suivant les dispositions de la loi du 2 août 1971, instaurant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation, des traitements, salaires, pensions, cotisations et subventions à charge du trésor public, de certaines prestations sociales, des limites de rémunération à prendre en considération pour le calcul de certaines cotisations de sécurité sociale des travailleurs, ainsi que des obligations imposées en matière sociale aux travailleurs indépendants.

## CHAPITRE VII. - Exécution des prestations assurées

### Section 1. - Prestations de solidarité telles que décrites à l'article 7 et 8

Art. 10

§1 Les prestations de solidarité telles que décrites à l'article 7 et 8 du règlement de solidarité seront imputées après chaque décharge vers l'organisme de solidarité aux comptes individuels de pension qui sont gérés au sein de cette organisme.

§2 Les prestations de solidarité seront capitalisées en tenant compte du taux d'intérêt contractuel qui, pour les prestations de solidarité telles que décrites aux articles 7 et 8 du règlement de solidarité à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2017, s'élève à 0,75 %, en partant du principe que toutes les prestations de solidarité de la période considérée seraient imputées au 1<sup>er</sup> juillet relatif à l'année d'exercice.

Art. 11

Si, au cours de l'année écoulée, un affilié s'est trouvé dans une des situations visées à l'article 7 ou 8 et s'il ou si son (ses) bénéficiaires a (ont) touché l'acompte sur la pension complémentaire ou sur la prestation en cas de décès dans la même année, les prestations de solidarité visées à l'article 7 ou 8, et auxquelles l'intéressé peut prétendre, seront imputées sur le solde qui lui sera attribué dans le cadre d de pension.

### Section 2. - Prestation de solidarité telle que définie à l'article 9

Art. 12

§1 Pour pouvoir verser la prestation de solidarité comme indiqué à l'article 9 ci-dessus, il faut que le ou les bénéficiaires suive(nt) la même procédure que celle prévue pour le paiement des avantages en cas de décès dans le volet de pension.

§2 A la rigueur, l'Organisateur réclame, par le biais de l'a.s.b.l. SEFOCAM, une attestation d'emploi auprès de l'employeur de l'affilié, tel que visé à l'article 2.5. du présent règlement de solidarité. Il doit ressortir de cette attestation que la prestation décrite à l'article 9 est assurée.

## CHAPITRE VIII. - Bases techniques

Art. 13

§1 Pour garantir les prestations de solidarité définies à l'article 7 et 8, l'Organisateur souscrit un contrat d'assurance auprès de l'organisme de solidarité qui prend, en l'occurrence, un engagement de résultat.

§2 L'engagement de solidarité est financé conformément aux règles tarifaires utilisées par l'organisme de solidarité pour les risques concernés en tenant compte des obligations prévues par l'Arrêté de Financement.

Art. 14

Pour garantir les prestations de solidarité définies à :

- l'article 7 et 8, une assurance temporaire d'un an est chaque fois souscrite sur la tête de chaque affilié ;
- l'article 9, une assurance temporaire de décès est souscrite par laquelle l'organisme de solidarité assure sur la tête de chaque affilié un capital constitutif pour financer le paiement d'une rente en cas de décès prématuré de l'affilié.

## CHAPITRE IX. - Cotisations

Art. 15

- §1 Toutes les dépenses requises pour assurer les prestations de solidarité visées aux articles 7, 8 et 9 sont entièrement à charge de l'Organisateur.
- §2 Cette cotisation nette s'élève à 0,08 pour cent du salaire annuel de chaque affilié. Cette cotisation est fixée en vertu de l'article 5 de la convention collective de travail du 28 novembre 2018 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social et relative au changement d'organisme de pension avec transfert collectif des réserves..
- §3 L'Organisateur versera tous les mois l'ensemble des cotisations à l'organisme de solidarité.

## CHAPITRE X. - Fonds de solidarité

Art. 16

- §1 Au sein de l'organisme de solidarité, un fonds de solidarité est créé, dénommé le Fonds de solidarité SEFOCAM.
- §2 Les cotisations pour l'engagement de solidarité ainsi que les cotisations versées par les Organismes respectifs des engagements de solidarité

dans le cadre des régimes de pension sectoriels de la Commission paritaire des entreprises de garage (C.P. 112), la Sous-commission paritaire pour la carrosserie (S.C.P. 149.02), la Sous-commission paritaire pour le commerce de métal (S.C.P. 149.04) et la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux (S.C.P. 149.03), seront versées dans ce fonds de solidarité.

- §3 Le fonds de solidarité est géré par l'organisme de solidarité en dehors de ses autres activités comme une réserve mathématique d'inventaire.
- §4 L'organisme de solidarité s'engage, en plus des bases tarifaires, à répartir et à attribuer intégralement, sous forme de participation bénéficiaire, le bénéfice réalisé provenant des assurances et des placements dans certains actifs désignés à cette fin. Ces actifs sont séparés des autres actifs de l'organisme de solidarité et constituent un fonds à actifs dédiés. Toutefois, l'octroi du rendement du fonds est subordonné à la condition que les opérations du fonds soient rentables.
- §5 Il est tenu un inventaire de la composition du fonds comportant tous les éléments du patrimoine du fonds. Cet inventaire est établi chaque jour où a lieu une modification de la composition du fonds. De plus, le règlement de participation bénéficiaire ci-après a été élaboré.

Règlement de participation bénéficiaire du fonds à actifs dédiés «Sefocam-Solidarité» :

Les cotisations sont investies dans un fonds à actifs dédiés «Sefocam-Solidarité», composé principalement d'actifs financiers provenant de la zone EURO.

Suivant les résultats de ce fonds à actifs dédiés, l'organisme de solidarité répartira chaque année intégralement les bénéfices éventuels. En dehors du régime de pension, il n'existe pas de réserves acquises individuelles dans le régime de solidarité. Un éventuel résultat positif au cours d'un exercice bien précis ne peut par conséquent être attribué aux contrats individuels. L'obligation de répartition intégrale des bénéfices implique donc, dans le cadre du régime de solidarité, que le résultat reste intégralement dans le régime de solidarité et soit consacré au financement de ses obligations.

Cette participation bénéficiaire n'est octroyée que si les opérations du fonds sont rentables.

Afin de lisser les performances financières réalisées par le fonds à actifs dédiés, une quotité des revenus exceptionnels (voir plus loin) pourra alimenter chaque année une réserve à laquelle l'Organisateur peut prétendre l'année suivante. Une part des revenus exceptionnels pourra donc être reportée d'année en année. Les revenus exceptionnels sont constitués des plus-values et des moins-values réalisées sur obligations et actions, des éventuels ajustements monétaires sur actifs productifs d'intérêts, ainsi que des réductions de valeur ou reprises de réductions de valeur.

La politique d'investissement du fonds à actifs dédiés a pour but de garantir la sécurité, le rendement et la liquidité des investissements. On tient compte dans ce cadre d'une diversification efficace et d'une dispersion des investissements.

- §6 L'organisme de solidarité établit un rapport financier annuel permettant de vérifier si la part des bénéfices attribués aux contrats et si les placements effectués sont conformes aux dispositions du règlement de participation bénéficiaire. Ce rapport est tenu à la disposition du comité de surveillance.
- §7 Le fonds de solidarité ne peut être débité que pour payer les primes d'assurances couvrant les risques en question et les frais liés à ces engagements de solidarité.
- §8 En cas de liquidation d'un employeur, les sommes du fonds de solidarité proportionnelles aux obligations de cet employeur ne seront restituées à l'Organisateur ni en tout ni en partie. Elles seront par contre affectées au financement des prestations de solidarité en faveur des autres affiliés.
- §9 En cas de cessation de cet engagement de solidarité, l'argent encore présent dans le fonds de solidarité après règlement des sinistres en cours ne sera pas reversé à l'Organisateur. Cet argent sera par contre transféré vers le patrimoine distinct de l'Organisateur auprès SEFOPLUS OFP (l'organisme de pension).

§10 En cas de cessation du régime de pension sectoriel, les sommes du fonds ne seront restituées ni en tout ni en partie à l'Organisateur mais seront partagées entre tous ceux qui, au moment même où il y est mis un terme, sont affiliés ; ce partage serait proportionnel à la réserve acquise par chacun d'entre eux dans le cadre du régime de pension, majorée le cas échéant jusqu'à ce que les sommes minimales, garanties en application de l'article 24 de la L.P.C., soient atteintes.

§11 Aucune indemnité et aucune perte de participation bénéficiaire ne seront ni imputées aux affiliés, ni déduites des réserves acquises au moment du transfert.

## CHAPITRE XI. - Comité de surveillance

Art. 17

- §1 Un comité de surveillance a été créé au sein de l'organisme de solidarité, composé pour moitié de membres représentant le personnel en faveur duquel le présent engagement de solidarité a été instauré, et pour moitié d'employeurs.
- §2 Ce comité de surveillance veille à la bonne exécution de l'engagement de solidarité par l'organisme de solidarité qui prendra soin de consulter d'abord ce comité à propos de :
- la stratégie d'investissement à long et à court terme et la mesure dans laquelle sont pris en compte les aspects sociaux, éthiques et environnementaux ;
  - le rendement des placements ;
  - la structure des frais ;
  - le cas échéant, la participation bénéficiaire.

## CHAPITRE XII. - Rapport de transparence

Art. 18

§1 Sous le nom «rapport de transparence», l'organisme de solidarité rédigera un rapport annuel relatif à sa gestion (partielle) de l'engagement de solidarité et – après consultation du comité de surveillance – le mettra à disposition de l'Organisateur qui le communiquera aux affiliés sur simple requête de leur part.

§2 Le rapport abordera les aspects suivants :

- le mode de financement de l'engagement de solidarité et les modifications structurelles dans ce financement ;
- la stratégie d'investissement à long et court terme et la mesure dans laquelle sont pris en compte les aspects sociaux, éthiques et environnementaux ;
- le rendement des placements ;
- la structure des frais ;
- le cas échéant, la participation bénéficiaire ;
- les bases techniques de la tarification ainsi que la mesure dans laquelle et la durée pendant laquelle les bases techniques de la tarification sont garanties.

## CHAPITRE XIII. - Informations destinées aux affiliés

Art. 19

§1 L'organisme de solidarité avisera les affiliés, au moins une fois par an, des prestations de solidarité auxquelles ils avaient droit pour l'année d'assurance considérée.

§2 Les informations suivantes seront donc incorporées dans la fiche de pension en ce qui concerne les prestations de solidarité :

1. La somme du nombre de jours assimilés retenus en cas de chômage temporaire pour cause économique et en cas d'incapacité de travail pour cause de maladie (professionnelle) et/ou d'accident (de travail) ;

2. Le montant forfaitaire attribué par jour assimilé, soit 1,00 EUR ;

3. Le montant net attribué avant capitalisation du volet de solidarité au volet de pension au cours de l'année de référence, soit le total des jours assimilés retenus multiplié par le montant forfaitaire de 1,00 EUR.

§4 La dernière fiche de pension disponible – qui reprend également les prestations de solidarité – est mise à la disposition de l'affilié en ligne et ceci dans un environnement sécurisé.

§5 L'organisme de solidarité tiendra le texte du règlement de solidarité à la disposition des affiliés qui pourront l'obtenir sur simple demande.

## CHAPITRE XIV. - Fiscalité

Art. 20

L'organisme de solidarité gère ledit engagement de solidarité de façon différenciée de sorte que, pour chaque affilié ou son/ses bénéficiaire(s), l'application du régime spécifique en matière d'impôt sur les revenus et de taxes assimilées au timbre est garantie tant en ce qui concerne le traitement des cotisations que des prestations.

## CHAPITRE XV. - Droit de modification

Art. 21

§1 Cet engagement de solidarité est souscrit en exécution de l'article 8 de la convention collective de travail du 28 novembre 2018 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social et relative au changement d'organisme de pension avec transfert collectif des réserves. Il est donc indissociable de cette dernière.

- §2 En conséquence, si et dans la mesure où la convention collective de travail était modifiée ou supprimée, l'engagement de solidarité le serait aussi.
- §3 Le cas échéant, l'Organisateur avisera les affiliés ainsi que la F.S.M.A. du changement d'organisme de solidarité.

## **CHAPITRE XVI. - Défaut de paiement des cotisations**

### Art. 22

- §1 Toutes les cotisations qui sont ou qui seront à acquitter en exécution du présent régime de solidarité devront être acquittées par l'Organisateur aux échéances fixées. Elles constituent un tout pour l'ensemble des risques assurés et pour l'ensemble des affiliés.
- §2 En cas de non-paiement des cotisations par l'Organisateur, celui-ci sera mis en demeure par l'organisme de solidarité au moyen d'un pli recommandé.
- §3 Cette mise en demeure, sommant l'Organisateur de payer et attirant son attention sur les conséquences du non-paiement, est envoyée au plus tôt 30 jours après l'échéance de la cotisation impayée. Si cette mise en demeure n'était pas expédiée pour quelque raison que ce soit, chaque affilié serait avisé du défaut de paiement des cotisations, au plus tard trois mois après leur échéance.
- §4 Si le paiement des cotisations s'arrête pour l'ensemble des contrats du régime de pension sectoriel, les affiliés seront privés de leur droit aux prestations de solidarité. En pareil cas s'appliqueront les modalités du dernier alinéa de l'article 16 du présent règlement de solidarité.

## **CHAPITRE XVII. - La protection de la vie privée**

### Art. 23

- §1 Toutes les parties impliquées dans le régime de pension sectoriel social ainsi que celles qui sont chargées de la gestion et de l'exploitation s'engagent

à respecter la législation sur la protection de la vie privée. Elles ne pourront traiter les données personnelles, dont elles ont pris connaissance dans le cadre de la présente convention, que conformément à l'objet de cette convention. Les parties s'engagent à actualiser les données, à les corriger et à supprimer les données fausses ou superflues.

- §2 Elles prendront les mesures techniques et organisationnelles appropriées pour protéger les données personnelles contre la destruction illicite ou accidentelle, la perte accidentelle, la modification ou l'accès et d'autres traitements non autorisés, de ces données personnelles.

## **CHAPITRE XVIII. - Entrée en vigueur**

### Art. 24

- §1 Le règlement de solidarité qui était annexé à la convention collective de travail du 20 décembre 2016 est abrogé à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019. Le présent règlement de solidarité prend effet au 1<sup>er</sup> janvier 2019 pour une durée indéterminée. Son existence est toutefois liée à l'existence de la convention collective de travail du 28 novembre 2018 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social et relative au changement d'organisme de pension avec transfert collectif des réserves..
- §2 Le présent règlement de solidarité peut uniquement être modifié par voie de convention collective de travail, en tenant compte des modalités prévues à l'article 13 de la convention collective de travail du 28 novembre 2018 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social et relative au changement d'organisme de pension avec transfert collectif des réserves.



**CCT: 28.11.18**                      **AR: 02.06.19**                      **MB: 03.07.19**  
**Dépôt: 11.02.19**  
**Date d'enregistrement: 07.01.19**  
**Numéro d'enregistrement: 149.881/CO/142.01**  
**Publication de l'enregistrement dans le MB: 12.02.19**

1. Contenu:

- o Overgang naar een andere pensioeninstelling met collectieve overdracht van de verworven reserves.
- o Sinds 1 oktober 2014 bedraagt de bijdrage 1,80%

2. Remplacement/ prolongation de CCT:

CCT 20.12.16 – AR 30.08.17 – MB 09.02.17

3. Durée:

A partir du 31 décembre 2018 et pour une durée indéterminée.

## **630-b. Régime de pension sectoriel social**

*Convention collective de travail du 04.12.2019*

### **MODIFICATION ET COORDINATION DU REGIME DE PENSION**

#### **SECTORIEL SOCIAL**

### **CHAPITRE I. - Champ d'application**

Article 1

§1 La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et ouvriers des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire 142.01 pour la récupération de métaux.

§2 Sont exclus du champ d'application de la présente convention les employeurs établis hors de la Belgique dont les travailleurs sont détachés en Belgique au sens des dispositions du règlement (CEE) n° 1408/71 du Conseil ou du règlement (CE) n° 883/2004 du Parlement Européen et du Conseil.

§3 Par ouvriers, il faut entendre les ouvriers et les ouvrières.

### **CHAPITRE II. – Objet**

Art. 2

§1 La présente convention collective de travail a pour but d'adapter, à partir du 04.12.2019, la convention collective de travail du 28 novembre 2018 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social et changement d'organisme de pension avec transfert collectif des réserves, enregistrée sous le numéro 149881/CO/142.01.

§2 Les notions reprises dans la suite de la présente convention collective de travail doivent être comprises au sens de la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale (M.B. 15 mai 2003, éd. 2, p. 26407, erratum M.B. 26 mai 2003), telle qu'adaptée par la Loi du 18 décembre 2015 et ses arrêtés d'exécution. La loi sera dénommée «L.P.C.» dans la présente convention collective de travail.

### CHAPITRE III. - Désignation de l'Organisateur

Art. 3

§1 Conformément à l'article 3, §1, 5° de la L.P.C., le Fonds de sécurité d'existence a été désigné, via la convention collective de travail du 20 octobre 2005 (77398/CO/142.01) par les organisations représentatives de la Sous-commission paritaire précitée comme l'Organisateur du présent régime de pension sectoriel social.

§2 Cette désignation continue naturellement à être valable dans le cadre de cette convention collective de travail du 04.12.2019 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social.

### CHAPITRE IV. - Conditions d'affiliation

Art. 4

§1 Tous les ouvriers qui sont ou étaient sous contrat de travail au ou après le 1<sup>er</sup> janvier 2006 chez les employeurs visés à l'article 1, §1 de cette convention (quelle que soit la nature de ce contrat de travail), sont affiliés d'office au présent régime de pension sectoriel social. Dans la pratique, il s'agit des ouvriers déclarés sous les codes travailleurs 015, 024 et 027.

§2 Ne sont cependant pas affiliées au présent plan de pension :

- les personnes occupées via un contrat de travail d'étudiant ;

- les personnes occupées via un contrat de travail intérimaire, tel que prévu au chapitre II de la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs ;
- les apprentis ;
- les personnes occupées via un contrat de travail conclu dans le cadre d'un programme spécial de formation, de promotion et de reconversion soutenu par les pouvoirs publics.
- les personnes ayant effectivement pris leur pension légale (anticipée) à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016, mais qui ont ensuite continué ou recommencé à travailler dans le cadre d'un contrat de travail conclu avec leurs employeurs comme prévu à l'article 1, §1 de cette convention.

### CHAPITRE V. – Cotisation

Art. 5

§1 Dans l'intérêt des personnes visées à l'article 4, une ou plusieurs cotisations mensuelles seront versées par l'Organisateur pour financer le régime de pension sectoriel social, complémentaire au régime de pension légal.

§2 La cotisation annuelle totale brute de chaque affilié au régime de pension sectoriel social s'élève, à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2014, à 1,8 pour cent de son salaire annuel brut sur lequel les cotisations O.N.S.S. sont prélevées.

§3 La cotisation annuelle totale brute de chaque affilié au régime de pension sectoriel social est diminuée de 4,5 pour cent de frais de gestion, facturés par l'Organisateur, ce qui donne une cotisation annuelle totale nette par affilié de 1,72 pour cent de son salaire annuel brut sur lequel les cotisations O.N.S.S. sont prélevées.

§4 Cette cotisation nette est répartie comme suit : 1,64 pour cent est utilisé pour financer les droits de pension individuels dans le chef des personnes affiliées au régime sectoriel social et le 0,08 pour cent restant pour financer un engagement de solidarité tel que prévu au titre II, chapitre 9 de la L.P.C.

§5 Il en résulte, après l'augmentation de la cotisation nette de 0,15 pour cent destinée à couvrir la cotisation spéciale due de 8,86 pour cent, une cotisation globale de 1,95 pour cent.

## **CHAPITRE VI. - Engagement de pension : changement d'organisme de pension avec transfert collectif des réserves acquises**

Art. 6

§1 Jusqu'au 31 décembre 2018, la gestion financière, comptable, actuarielle et administrative de l'engagement de pension a été confiée par l'Organisateur à la s.a. Belfius Assurances reconnue par la Banque Nationale de Belgique sous le numéro 37, établie au n° 5 de l'avenue Galilée à 1210 Bruxelles qui réassurait 50% de son risque par l'intermédiaire de la s.a. C.B.C Assurances, reconnue par la Banque Nationale de Belgique sous le numéro 14, établie au n° 2 de la Place Professeur Roger Van Overstraeten à 3000 Louvain.

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019, la gestion financière, comptable, actuarielle et administrative a été transmise à SEFOPLUS OFF, l'institution multisectorielle de retraite professionnelle (IRP), autorisée par la FSMA le 19 novembre 2018 sous le numéro d'identification 50.624, avec siège social à 1200 Bruxelles, Boulevard de la Woluwe 46, boîte 7.

Conformément à l'article 41, §1, 1° de la LPC, le conseil d'administration de SEFOPLUS OFF est composé paritairement.

§2 Le passage d'organisme de pension de Belfius Assurances s.a. vers SEFOPLUS OFF allait de pair avec un transfert collectif des réserves au sens de l'article 34 de la LPC. Ce transfert collectif a été réglé dans la convention de transfert entre les organisateurs sectoriels participants, SEFOPLUS OFF et Belfius Assurances s.a. Dans le cadre de ce transfert collectif, aucune indemnité ou perte de participation bénéficiaire n'a été mise à charge des affiliés ou déduite des réserves acquises au moment du transfert.

§3 Les règles de l'engagement de pension sont définies dans un règlement de pension, qui figure en annexe à la présente convention collective de

travail et qui en fait partie intégrante. Sur simple demande, le règlement de pension sera mis à la disposition des affiliés par SEFOPLUS OFF par l'intermédiaire de l' l'a.s.b.l. l SEFOCAM.

§4 SEFOPLUS OFF établit chaque année un rapport, dit « rapport de transparence », au sujet de sa gestion de l'engagement de pension.

## **CHAPITRE VII. - Paiement des avantages**

Art. 7

La procédure, les modalités et la forme du paiement des avantages, sont décrites dans les articles 7 à 14 du règlement de pension ci-joint.

## **CHAPITRE VIII. - Engagement de solidarité**

Art. 8

§1 A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2006, une part de la cotisation nette globale, telle que fixée à l'article 5 de la présente convention (conformément à l'article 43 de la L.P.C.) est affectée au financement de l'engagement de solidarité qui fait partie du régime de pension sectoriel social.

§2 Cette cotisation est affectée au financement des prestations de solidarité parmi lesquelles figure notamment le financement constitutif de l'engagement de pension durant certaines périodes d'inactivité et d'indemnisation de la perte de revenus dans certaines situations. Le contenu exact de cet engagement de solidarité, ainsi que sa méthode de financement, a été mis au point dans le règlement de solidarité (voir article 9 ci-après).

§3 La gestion de l'engagement de solidarité a été confiée par l'Organisateur à la s.a. Belfius Assurances, abrégée « s.a. Belins », reconnue par la Banque Nationale de Belgique sous le numéro 37, établie au n° 5 de l'avenue Galilée à 1210 Bruxelles et dénommée ci-après « l'organisme de solidarité ».

§4 L'organisme de solidarité établira un « rapport de transparence » sur sa gestion de l'engagement de solidarité. Après avoir consulté le comité de surveillance, l'organisme de solidarité placera ce rapport de transparence à la disposition de l'organisateur qui le communiquera aux affiliés sur simple demande de leur part. Ce rapport concerne les éléments tels que décrits dans la L.P.C.

## CHAPITRE IX. - Règlement de solidarité

Art. 9

§1 Le règlement de solidarité explicite les modalités de l'engagement de solidarité et a été annexé à cette convention collective de travail dont il fait partie intégrante.

§2 Sur simple demande, l'Organisateur placera le règlement de solidarité à la disposition des travailleurs affiliés au présent régime de pension par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. SEFOCAM.

## CHAPITRE X. - Procédure en cas de sortie d'un ouvrier

Art. 10

La procédure en cas de sortie du régime de pension sectoriel est réglée par l'article 18 du règlement de pension ci-joint.

## CHAPITRE XI. - Modalités d'encaissement

Art.11

§1 Afin de réclamer la cotisation visée à l'article 5, §2 de la présente convention, l'Office National de Sécurité Sociale encaissera une cotisation provisoire, conformément à l'article 7 de la loi du 7 janvier 1958 relative aux Fonds de sécurité d'existence. Après avoir été mise à la disposition de l'Organisateur,

cette cotisation provisoire sera rétrocédée par ce dernier à l'organisme de pension et de solidarité, à savoir :

- à l'organisme de pension: la partie de la cotisation nette affectée au financement des droits de pension individuels, ainsi qu'une partie des frais de gestion retenus conformément à l'article 5 de la présente convention et
- à l'organisme de solidarité: la partie de la cotisation nette affectée au financement de l'engagement de solidarité, ainsi qu'une partie des frais de gestion retenus conformément à l'article 5 de la présente convention.

§2 Dès que l'Organisateur disposera de données salariales définitives par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. SEFOCAM, la cotisation provisoire sera comparée avec la cotisation effectivement due. Une comparaison est établie annuellement entre les cotisations provisoires et les cotisations définitives pour toutes les années antérieures. Si le total des cotisations provisoires est supérieur au total des cotisations définitives effectivement dues, cette différence est transmise en fin d'année à l'Organisateur. Dans le cas contraire, l'Organisateur verse le déficit de cotisations à SEFOPLUS OFF.

§3 À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016, la technique d'encaissement différencié de l'O.N.S.S. est utilisée, la cotisation pour le régime de pension complémentaire sectoriel social étant séparée de la cotisation de base destinée au Fonds de sécurité d'existence. La cotisation O.N.S.S. spéciale de 8,86 pour cent redevable sur la cotisation nette reprise à l'article 5, §4 sera atteinte auprès de l'Office national de Sécurité sociale en augmentant cette cotisation nette pour l'engagement de pension et sera déduite par l'O.N.S.S. à la source. Par conséquent, il n'est pas nécessaire de déclarer séparément la cotisation spéciale de 8,86 pour cent puisque la déclaration se fera sous le code de cotisation 825 Type '0' pour la cotisation globale reprise à l'article 5 §5.

Art. 12

Les parties signataires demandent que la présente convention collective de travail ainsi que les annexes, soient rendues obligatoires le plus rapidement possible par arrêté royal.

## CHAPITRE XII. - Date d'effet et possibilités de résiliation

Art. 13

- §1 La convention collective de travail du 28 novembre 2018 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social et changement d'organisme de pension avec transfert collectif des réserves et ses annexes, enregistrée sous le numéro 149881/CO/142.01, est remplacée à partir du 04.12.2019.
- §2 La présente convention collective de travail produit ses effets le 04.12.2019 et est conclue pour une durée indéterminée.
- §3 Elle peut être dénoncée moyennant un préavis de six mois, signifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Sous-commission paritaire précitée. Avant de résilier la convention collective de travail, la Sous-commission paritaire doit décider de supprimer le régime de pension sectoriel. Cette décision de suppression ne sera valable que si elle est prise conformément aux dispositions de l'article 10, §1, 3° L.P.C..

## ANNEXE N°. 1. à la convention collective de travail du 04.12.2019

### MODIFICATION ET COORDINATION DU REGIME DE PENSION SECTORIEL SOCIAL PLAN DE PENSION COMPLÉMENTAIRE

*en faveur des ouvriers de la Sous-commission paritaire pour la récupération de métaux*

### RÈGLEMENT DE PENSION SECTORIEL

conclu en exécution de l'article 6 de la convention collective de travail du 04.12.2019.

### TABLES DES MATIERES

#### CHAPITRES

1. Objet
2. Définitions des notions
3. Affiliation
4. Droits et obligations de l'Organisateur
5. Droits et obligations des affiliés
6. Droits et obligations de l'organisme de pension
7. Prestations assurées
8. Paiement des pensions complémentaires
9. Modalités de paiement
10. Forme de paiement
11. Cotisations
12. Réserves acquises et prestations acquises
13. Procédure de sortie
14. Fin du régime de pension
15. Patrimoines distincts – réserve libre
16. Rapport de transparence
17. Information annuelle aux affiliés: la fiche de pension
18. Droit de modification
19. Non-paiement des primes
20. La protection de la vie privée
21. Entrée en vigueur

## CHAPITRE I. – Objet

### Art. 1

- §1 Le présent règlement de pension sectoriel est établi en exécution de l'article 6 de la convention collective de travail du 04.12.2019 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social.
- §2 Ce règlement de pension vise à adapter le règlement de pension annexé à la convention collective de travail du 28 novembre 2018.
- §3 Ce règlement de pension définit les droits et obligations de l'Organisateur, de l'organisme de pension, des employeurs ressortissant à la Sous-commission paritaire susmentionnée, des affiliés et de leur(s) bénéficiaire(s). Il fixe en outre les conditions d'affiliation ainsi que les règles d'exécution de l'engagement de pension. Les droits des affiliés, anciens travailleurs, qui, après leur sortie, jouissent encore de droits actuels ou différés sont en général fixés par le règlement de pension conformément à leur application au moment de leur sortie, sauf dispositions légales contraires.

## CHAPITRE II. - Définitions des notions

### Art. 2

#### 1. La pension complémentaire

La valeur de capital de la pension de retraite et/ou de survie en cas de décès de l'affilié (avant ou après la retraite), ou la conversion de celle-ci en rente viagère, octroyées sur base des versements obligatoires prévus dans ce règlement de pension en complément d'une pension fixée en vertu d'un régime légal de sécurité sociale. Cette valeur ne sera pas inférieure aux réserves acquises au 31 décembre 2018, au moment du changement d'organisme de pension.

#### 2. L'engagement de pension

L'engagement de l'Organisateur de constituer une pension complémentaire pour les affiliés et/ou leur(s) bénéficiaire(s) en application de la convention collective

de travail du 20 octobre 2005, ainsi que des conventions collectives de travail modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social.

L'engagement de l'Organisateur consiste en un engagement de pension du type des cotisations fixes sans rendement garanti. L'Organisateur ne garantit donc que le paiement d'une cotisation fixe et ne fait aucune promesse en matière de capitalisation des cotisations. L'Organisateur respectera, certes, les obligations en matière de garantie de rendement minimum, conformément à l'article 24 de la L.P.C. Comme organisme de pension,

SEFOPLUS OFP souscrit à son tour, en tant qu'organisme de pension, une obligation de moyens. Ceci implique que SEFOPLUS OFP s'engage à gérer le mieux et le plus soigneusement possible (en bon père de famille) les cotisations fixes versées par l'Organisateur en vue de la réalisation de son objectif, sans qu'il s'engage à un résultat. Les cotisations versées par l'Organisateur seront capitalisées au rendement financier net tel que défini à l'article 2.4 du présent règlement de pension.

#### 3. Le régime de pension

Un engagement de pension collectif.

#### 4. Rendement financier net (RFN)

Le rendement financier net ("RFN" en abrégé) du patrimoine distinct est calculé pour l'exercice comptable écoulé au 31 décembre de l'exercice comptable. Pour ce faire, les frais d'investissement sont déduits du rendement financier du patrimoine distinct.

Ensuite, pour établir le rendement financier net inscrit sur les comptes individuels des affiliés, il est tenu compte de la réserve libre disponible qui sert de tampon. Cette réserve libre ou tampon est égale au montant des actifs du patrimoine distinct, dépassant le montant suivant :

- les réserves inscrites sur les comptes individuels des affiliés, conformément au présent règlement de pension; à cet égard, le calcul de ces réserves pour la période du 1 janvier au 31 décembre de l'année calculée part du principe d'un rendement financier net correspondant au taux d'intérêt applicable pour le calcul de la garantie de rendement minimum conformément à l'article 24 de la LPC;

- augmentées le cas échéant de la garantie de rendement minimum conformément à l'article 24 de la LPC.

Au moment de l'octroi du rendement financier net, le fait de toujours avoir un tampon égal à 10% vaut comme principe de base que l'organisateur poursuit, dans le but d'une gestion sûre et prudente du régime de pension social sectoriel, afin de pouvoir faire face aux éventuelles fluctuations négatives futures des investissements. Cependant, même si le tampon est inférieur à 10% et qu'il y a un rendement financier net positif, alors ce dernier sera octroyé à concurrence de la garantie de rendement minimum conformément à l'article 24 de la L.P.C., comme déterminé ci-après.

Si cette réserve libre ou tampon, est supérieure ou égale à 10% :

- en cas de rendement financier net positif, le rendement financier net complet, cependant diminué du montant nécessaire pour veiller à ce que, également après l'octroi du rendement financier net, la réserve libre ou le tampon est égal à 10%, est inscrit entièrement sur les comptes individuels des affiliés
- en cas de rendement financier net négatif, ce rendement financier net complet est inscrit sur les comptes individuels des affiliés.

Si cette réserve libre ou tampon est inférieure à 10%, le rendement financier net négative est inscrit entièrement sur les comptes individuels des affiliés. Le rendement financier net positif inscrit sur les comptes individuels des affiliés est dans ce cas limité au taux d'intérêt applicable pour le calcul de la garantie de rendement minimum conformément à l'article 24 de la LPC (égale à 1,75% au 31 décembre 2018). La partie supérieure est attribuée à la réserve libre à titre d'accroissement du tampon. Schématiquement, il est possible de présenter ceci de la manière suivante :

Réserve libre (tampon)	RFN inscrit sur les comptes individuels	
	négatif	positif
< 10%	RFN	RFN (max. 1,75%*)
≥ 10%	RFN	RFN**

\* au 31.12.2018

\*\* avec maintien de la réserve libre (tampon) de 10% après octroi RFN

Lorsque des prestations sont dues avant le calcul du rendement financier net pour une année déterminée, le rendement financier net qui sera inscrit pour l'année visée sera égal au taux d'intérêt utilisé pour établir la garantie de rendement minimum conformément à l'article 24 de la LPC.

#### 5. L.P.C.

Loi du 28 avril 2003 (relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale, telle que publiée au M.B. du 15 mai 2003, erratum M.B. du 26 mai 2003, et ses arrêtés royaux d'exécution). Les notions reprises dans la suite de ce règlement doivent être prises au sens précisé à l'article 3 (définitions) de la Loi précitée. La Loi sera dénommée «L.P.C.» dans la suite de ce règlement de pension.

#### 6. L'Organisateur

Conformément à l'article 3, §1, 5° de la L.P.C., le Fonds de sécurité d'existence pour la récupération de métaux a été désigné comme Organisateur du régime de pension complémentaire sectoriel par les organisations représentatives représentées au sein de la Sous-commission paritaire 142.01 pour la récupération de métaux et ce, via la convention collective de travail du 20 octobre 2005.

#### 7. Les employeurs

Les employeurs visés à l'article 1 de la convention collective de travail du 20 octobre 2005 ainsi que des conventions collectives de travail modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social.

#### 8. L'ouvrier

La personne occupée, par un employeur comme visé à l'article 2.7. en exécution d'un contrat de travail, à du travail principalement manuel.

#### 9. L'affilié

Le travailleur qui appartient à la catégorie du personnel pour laquelle l'Organisateur a instauré le présent régime de pension et qui remplit les conditions d'affiliation prévues dans le règlement de pension, ainsi que l'ancien travailleur qui

continue à bénéficier de droits actuels ou différés conformément à ce règlement de pension. Dans la pratique, il s'agit en particulier des ouvriers déclarés sous les codes travailleurs 015, 024 et 027.

#### 10. La sortie

Par « sortie », il faut entendre :

- soit la fin d'un contrat de travail (pour une raison autre que le décès ou la retraite), pour autant qu'elle ne soit pas suivie par la conclusion d'un contrat de travail avec un autre employeur ressortissant également à la Sous-commission paritaire pour la récupération de métaux ;
- soit la fin de l'affiliation parce que le travailleur ne répond plus aux conditions d'affiliation du régime de pension, sans que cela coïncide avec la fin du contrat de travail pour une autre raison que le décès ou la retraite ;
- soit la fin de l'affiliation parce que l'employeur ou, en cas de changement de contrat de travail, le nouvel employeur ne ressortit plus à la Sous-commission paritaire pour la récupération de métaux.

#### 11. SEFOPLUS OFF: l'organisme de pension

SEFOPLUS est l'institution de retraite professionnelle (IRP) multisectorielle autorisée par la FSMA le 19 novembre 2018 sous le numéro d'identification 50.624, ayant son siège social à 1200 Bruxelles, boulevard de la Woluwe 46, boîte 7, constituée par les organisateurs sectoriels ci-après, pour la gestion et l'exécution de leurs engagements de pension respectifs :

- le Fonds de sécurité d'existence du commerce du métal ;
- le Fonds social des entreprises de garage ;
- le Fonds social des entreprises de carrosserie ;
- le Fonds de sécurité d'existence – Métaux précieux et
- le Fonds social des entreprises pour la récupération de métaux (l'Organisateur).

Conformément aux règles fixées dans les statuts de SEFOPLUS OFF, d'autres organisateurs sectoriels peuvent également confier la gestion et l'exécution de leur engagement de pension sectoriel à SEFOPLUS OFF.

#### 12. Les prestations acquises

Lorsqu'en cas de sortie l'affilié a choisi de laisser ses réserves acquises à l'organisme de pension, la prestation acquise est la prestation à laquelle l'affilié peut prétendre au moment de la retraite.

#### 13. Les réserves acquises

Les réserves auxquelles l'affilié a droit, à un moment donné, conformément au présent règlement de pension. Ces réserves sont égales :

- §5 Après avoir été informé de la date de décès, SEFOPLUS OFF adressera un courrier par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. SEFOCAM au domicile de l'affilié décédé appelant le/les bénéficiaire(s) à remplir les formalités nécessaires en vue du paiement de cette prestation en cas de décès, correspondant aux réserves acquises.
- §6 Pour recevoir la prestation en cas de décès, le veuf ou la veuve ou le partenaire cohabitant légal doit envoyer à l'a.s.b.l. SEFOCAM le formulaire de déclaration S3 A dûment et correctement complété et accompagné des annexes et attestations ou justificatifs qui y sont mentionnés :
- §7 Pour pouvoir recevoir la prestation en cas de décès, le(les) bénéficiaire(s) – autre que le veuf, la veuve ou le partenaire cohabitant légal – doit(vent) envoyer à l'a.s.b.l. SEFOCAM le formulaire de déclaration S3 B dûment et correctement complété et accompagné des annexes et attestations ou justificatifs qui y sont mentionnés :



## CHAPITRE III. - Affiliation

### Art. 3

- §1 Le règlement de pension s'applique de manière contraignante à tous les ouvriers déclarés sous les codes travailleurs 015, 024 et 027, qui sont ou étaient liés aux employeurs visés à l'article 2.7., au ou après le 1<sup>er</sup> janvier 2006 par un contrat de travail, quelle que soit la nature de ce contrat de travail, à l'exception de ceux mentionnés à l'article 4, §2 de la convention collective de travail modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social du 04.12.2019.
- §2 Les personnes susmentionnées sont affiliées immédiatement au présent engagement de pension, c'est-à-dire à partir de la date à laquelle elles remplissent les conditions d'affiliation susmentionnées. Elles restent affiliées tant qu'elles sont en service. Il existe toutefois une exception : les personnes ayant effectivement pris leur pension légale (anticipée) à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016, mais qui ont ensuite continué ou recommencé à travailler dans le cadre d'un contrat de travail conclu avec un employeur tel que visé à l'article 2.7, ne restent ou ne sont pas affiliées au présent engagement de pension. Les personnes ayant effectivement pris leur pension légale (anticipée) avant 2016 mais qui ont ensuite continué ou recommencé à travailler dans le cadre d'un contrat de travail conclu avec un employeur visé à l'article 2.7 restent affiliées au présent engagement de pension si cette activité professionnelle a commencé avant le 1<sup>er</sup> janvier 2016 et s'est poursuivie de manière ininterrompue.
- §3 Si – le cas échéant – les personnes précitées disposent déjà d'une réserve de pension complémentaire provenant d'un emploi précédent et choisissent – conformément à l'article 32, §1, 1<sup>o</sup>, b) de la L.P.C. – de transférer cette réserve vers l'organisme de pension, cette réserve sera intégrée au présent régime de pension. Ce régime de pension ne prévoit donc pas de «structure d'accueil» telle que décrite à l'article 32, §2, 2<sup>e</sup> alinéa de la L.P.C..

## CHAPITRE IV. - Droits et obligations de l'Organisateur

### Art. 4

- §1 L'Organisateur s'engage à l'égard de tous les affiliés à tout mettre en œuvre pour la bonne exécution de la convention collective de travail du 20 octobre 2005, ainsi que des conventions collectives de travail modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social.
- §2 La cotisation due par l'Organisateur en vue du financement de l'engagement de pension est transférée sans tarder par l'Organisateur à SEFOPLUS OFF. Ce transfert a lieu au moins 1 fois par mois.
- §3 Par le biais de l'a.s.b.l. SEFOCAM, l'Organisateur fournira tous les renseignements nécessaires à intervalles réguliers à SEFOPLUS OFF.
- §4 SEFOPLUS OFF n'est tenu à l'exécution de ses obligations que dans la mesure où, pendant la durée du présent règlement de pension, toutes les données suivantes lui ont été fournies :
1. les nom(s), prénom(s), date de naissance et sexe de l'affilié ainsi que son régime linguistique, son état civil et son numéro d'identification de la sécurité sociale;
  2. l'adresse de l'affilié;
  3. la dénomination, le siège social et le numéro B.C.E. de l'employeur, auquel l'affilié est lié par un contrat de travail, auprès de la Banque-Carrefour des Entreprises;
  4. la rémunération trimestrielle brute de l'affilié;
  5. toute autre information ad hoc, comme demandée ultérieurement par l'organisme de pension.

Par la suite : les modifications survenant, pendant la durée de l'affiliation, dans les données susmentionnées.

§5 L'Organisateur a mis sur pied, à l'usage des affiliés un «helpdesk» dont la coordination est confiée à l'a.s.b.l. SEFOCAM.

## CHAPITRE V. - Droits et obligations des affiliés

Art. 5

§1 L'affilié se soumet aux dispositions de la convention collective de travail portant sur l'instauration du régime de pension sectoriel conclue le 20 octobre 2005, ainsi que des conventions collectives de travail modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social et du présent règlement de pension. Ces documents font partie intégrante du présent règlement de pension.

§2 L'affilié transmettra le cas échéant les informations manquantes à SEFOPLUS OFP par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. SEFOCAM de sorte que SEFOPLUS OFP puisse satisfaire à ses obligations à l'égard de l'affilié ou de son (ses) bénéficiaire(s).

§3 Si l'affilié venait à ne pas respecter une condition qui lui est imposée par le présent règlement de pension ou par la convention collective de travail du 20 octobre 2005, ainsi que des conventions collectives de travail modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social, et à perdre de ce fait la jouissance d'un quelconque droit, l'Organisateur et l'organisme de pension seront dans la même mesure déchargés de leurs obligations à l'égard de l'affilié dans le cadre de la pension complémentaire réglé par le présent règlement de pension.

## CHAPITRE VI – Droits et obligations de l'Organisme de pension

Art. 6

§1 SEFOPLUS OFP est chargé de la gestion et de l'exécution de l'engagement de pension sectoriel.

§2 SEFOPLUS OFP souscrit à ce propos une obligation de moyens.

§3 SEFOPLUS OFP gère les actifs de manière prudentielle dans l'intérêt des affiliés et des bénéficiaires

SEFOPLUS élabore une politique de placement et la fixe dans une déclaration relative aux principes de placement ou « statement of investment principles » (SIP).

## CHAPITRE VII. - Prestations assurées

Art. 7

§1 L'engagement de pension a pour objectif, en complément d'une pension fixée en vertu d'une réglementation légale en matière de sécurité sociale :

- de constituer un capital (ou une rente correspondante), qui sera versé à l'«affilié» au moment de la retraite s'il est en vie ;
- de verser un capital décès à/aux bénéficiaire(s) si l'« affilié » décède avant ou après la retraite, dans ce dernier cas, si la pension complémentaire n'a pas encore été versée à l'affilié lui-même.

§2 L'Organisateur ne garantit que le paiement d'une cotisation fixe et ne fait aucune promesse en matière de capitalisation des cotisations. L'organisateur respectera, certes, les obligations en termes de garantie de rendement minimum, conformément aux dispositions de l'article 24 de la L.P.C. SEFOPLUS OFP souscrit une obligation de moyens et ne garantit pas de rendement. Les cotisations versées par l'Organisateur sont capitalisées sur la base du rendement financier net conformément à l'article 2.4.

§3 Cette capitalisation court au maximum jusqu'à trois mois suivant la pension ou la date de décès (si SEFOPLUS OFP n'a pas encore pu procéder à ce moment au versement de l'acompte).

## CHAPITRE VIII. - Paiement des pensions complémentaires et la prestation en cas de décès

### Art. 8

Tous les formulaires mentionnés dans ce chapitre peuvent être obtenus auprès du helpdesk de l'a.s.b.l. SEFOCAM, Boulevard de la Woluwe 46 boîte 7 à 1200 Bruxelles, numéro de téléphone 00.32.2.761.00.70. ou peuvent être téléchargés via le site internet de SEFOPLUS OFF ([www.sefoplus.be](http://www.sefoplus.be)) ou le site de l'a.s.b.l. SEFOCAM ([www.sefocam.be](http://www.sefocam.be)).

### Section 1. - Paiement en cas de retraite à l'âge légal de la pension (anticipée)

#### Art. 9

§1 Le capital (ou la rente correspondante) est payé lors de la prise effective par l'affilié de sa pension de retraite légale (anticipée) conformément aux dispositions légales en la matière ou de sa pension de retraite légale au plus tôt lorsqu'il atteint l'âge légal de la pension.

§2 Le capital au moment de la retraite est égal au montant figurant sur le compte individuel de l'affilié auprès de SEFOPLUS OFF à ce moment. Le cas échéant, ce montant est revu à la hausse afin de garantir le rendement minimum, conformément à l'article 24 de la L.P.C..

§3 Au plus tard trois mois avant la pension légale et lorsque SEFOPLUS OFF est informé de la date de la pension par l'intermédiaire de Sigedis, l'affilié reçoit un courrier de l'Organisateur par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. SEFOCAM mentionnant le montant de ses réserves acquises à ce moment au sein du régime de pension sectoriel social ainsi que les formalités à remplir dans le cadre du paiement de sa pension complémentaire.

§4 Pour procéder au paiement de la pension complémentaire, l'affilié doit remettre

- en cas de prise de la pension de retraite légale au plus tôt à l'âge de la pension légale, le formulaire de déclaration S1 A (pension légale); ou

- en cas de prise de la pension légale anticipée, le formulaire de déclaration S1 B (pension anticipée);

À communiquer dûment et correctement complété à l'a.s.b.l. SEFOCAM et accompagné des annexes et des attestations ou justificatifs qui y sont mentionnés.

§5 Si nécessaire le droit de demander la pension complémentaire s'éteint, conformément à l'article 55 de la L.P.C., après 5 ans pour les réclamations résultant de ou relatifs à la pension complémentaire ou la gestion de celle-ci. Le délai de 5 ans commence à courir le jour suivant la date à laquelle l'affilié prend connaissance ou aurait raisonnablement dû avoir connaissance de l'événement qui donne ouverture à l'action. En cas de force majeure empêchant d'agir dans le délai, celui-ci sera suspendu. Faute de demande de pension dans le délai précité, l'avantage est versé dans la réserve libre. Dans le cas où la pension complémentaire ne peut pas être payée dans le délai précité pour des raisons étrangères à SEFOPLUS OFF, à l'Organisateur et à l'a.s.b.l. SEFOCAM, elle est versée dans la réserve libre.

### Section 2. - Paiement en cas de cessation de toute forme de travail autorisé dans le secteur en plus de la retraite

#### Art. 10

§1 Cette procédure, conformément à la mesure transitoire prévue à l'article 63/6 de la L.P.C., ne s'applique plus qu'à l'affilié qui a pris sa pension de retraite légale (anticipée) avant 2016 et a réalisé depuis lors, de manière ininterrompue, des prestations de travail chez un employeur visé à l'article 2.7. Ces prestations de travail autorisées en complément de la pension de retraite légale (anticipée) doivent commencer avant 2016. Dans ce cas, la pension complémentaire n'est payée qu'au moment de l'arrêt de ce travail autorisé.

§2 À partir du moment où l'arrêt de ce travail autorisé est constaté par le biais des flux DMFA, l'affilié reçoit de SEFOPLUS OFF, par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. SEFOCAM, un courrier mentionnant le montant de ses réserves acquises au sein du régime de pension sectoriel social ainsi que les formalités à remplir dans le cadre du paiement de la pension complémentaire.

- §3 Le capital au moment de l'arrêt du travail autorisé tel que mentionné ci-avant est égal au montant figurant sur le compte individuel de l'affilié auprès de SEFOPLUS OFP à ce moment. Le cas échéant, ce montant est revu à la hausse afin de garantir le rendement minimum, conformément à l'article 24 de la L.P.C..
- §4 Pour procéder au paiement de la pension complémentaire, l'affilié doit envoyer à l'a.s.b.l. SEFOCAM le formulaire de déclaration S1 C dûment et correctement complété et accompagné des annexes et attestations ou justificatifs qui y sont mentionnés.
- §5 Si nécessaire le droit de demander la pension complémentaire s'éteint, conformément à l'article 55 de la L.P.C., après 5 ans pour les réclamations résultant de ou relatifs à la pension complémentaire ou la gestion de celle-ci. Le délai de 5 ans commence à courir le jour suivant la date à laquelle l'affilié prend connaissance ou aurait raisonnablement dû avoir connaissance de l'événement qui donne ouverture à l'action.. En cas de force majeure empêchant d'agir dans le délai, celui-ci sera suspendu. Faute de demande de pension dans le délai précité, l'avantage est versé dans la réserve libre. Dans le cas où la pension complémentaire ne peut pas être payée dans le délai précité pour des raisons étrangères à SEFOPLUS OFP, à l'Organisateur ou à l'a.s.b.l. SEFOCAM, elle est versée dans la réserve libre.

### Section 3. - Paiement en cas de chômage avec complément d'entreprise

#### Art. 11

- §1 Si un affilié est mis au chômage avec complément d'entreprise, il peut encore (le cas échéant, à l'issue de la période couverte par l'indemnité compensatoire de licenciement), demander sa pension complémentaire de manière anticipée (à savoir avant d'avoir atteint l'âge légal de la pension) s'il respecte les mesures transitoires prévues à l'article 63/3 de la L.P.C. ou à l'article 63/2 de la L.P.C., comme décrit à l'article 2.15 du présent règlement de pension :
- dès l'âge de 60 ans :
  - si son contrat de travail a été résilié au plus tôt à l'âge de 55 ans en vue d'entrer dans le régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) dans

- le cadre d'un plan de restructuration établi et communiqué aux ministres régional et fédéral de l'Emploi avant le 1<sup>er</sup> octobre 2015 ; où
- s'il est né avant le 1<sup>er</sup> janvier 1959 ;
- dès l'âge de 61 ans s'il est né avant le 1<sup>er</sup> janvier 1960 ;
- dès l'âge de 62 ans s'il est né avant le 1<sup>er</sup> janvier 1961 ;
- dès l'âge de 63 ans s'il est né avant le 1<sup>er</sup> janvier 1962.

- §2 Si l'affilié mis au chômage avec complément d'entreprise ne demande pas sa pension complémentaire de manière anticipée conformément au §1 ci-dessus, sa pension complémentaire est payée au moment de la prise effective de sa pension légale après que SEFOPLUS OFP a été informé en vertu de Sigedis.
- §3 Le capital lors de la prise anticipée conformément au §1 de cet article est égal au montant figurant sur le compte individuel de l'affilié auprès de SEFOPLUS OFP à ce moment. Le cas échéant, ce montant est revu à la hausse afin de garantir le rendement minimum, conformément à l'article 24 de la L.P.C..
- §4 Mensuellement, l'Organisateur informe SEFOPLUS OFP (par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. SEFOCAM) de l'existence des nouveaux dossiers chômage avec complément d'entreprise dans son secteur. SEFOPLUS OFP (par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. SEFOCAM) rédige, le cas échéant, un courrier aux affiliés concernés mentionnant la possibilité de réclamer la pension complémentaire dans le cadre du chômage avec complément d'entreprise.
- §5 Pour bénéficier du paiement de la pension complémentaire dans le cadre du chômage avec complément d'entreprise, l'affilié doit envoyer à l'a.s.b.l. SEFOCAM le formulaire de déclaration S2 dûment et correctement complété et accompagné des annexes et attestations ou justificatifs qui y sont mentionnés.
- §6 Si nécessaire le droit de demander la pension complémentaire s'éteint, conformément à l'article 55 de la L.P.C., après 5 ans pour les réclamations résultant de ou relatifs à la pension complémentaire ou la gestion de celle-ci. Le délai de 5 ans commence à courir le jour suivant la date à laquelle l'affilié prend connaissance ou aurait raisonnablement dû avoir connaissance de l'événement qui donne ouverture à l'action.. En cas de force majeure

empêchant d'agir dans le délai, celui-ci sera suspendu. Faute de demande de pension dans le délai précité, l'avantage est versé dans la réserve libre. Dans le cas où la pension complémentaire ne peut pas être payée dans le délai précité pour des raisons étrangères à SEFOPLUS OFP, à l'Organisateur ou à l'a.s.b.l. SEFOCAM, l'avantage est versé dans la réserve libre.

#### Section 4. – Prestation en cas de décès

##### Art. 12

§1 Si l'affilié décède et qu'il n'a pas encore reçu sa pension complémentaire ou une partie de celle-ci, une prestation en cas de décès est octroyée, correspondant aux réserves acquises de l'affilié au moment du décès. Celle-ci est octroyée à son (ses) bénéficiaire(s) suivant l'ordre défini ci-dessous :

1. au profit d'une ou des personnes physiques que l'affilié a fait connaître par voie de lettre recommandée à SEFOPLUS OFP par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. SEFOCAM. Cette lettre recommandée sert de preuve de cette désignation, tant pour SEFOPLUS OFP que pour l'affilié. A tout moment, l'affilié peut révoquer cette désignation au moyen d'une nouvelle lettre recommandée.
2. à défaut, au profit de son/sa conjoint(e) à condition que les intéressés :
  - ne soient pas divorcés (ou en instance de divorce);
  - ne soient pas judiciairement séparés de corps (ou en instance judiciaire de séparation de corps).
3. à défaut, au profit de son partenaire cohabitant légal (au sens des articles 1475 à 1479 du Code Civil);
4. à défaut, au profit de son/ses enfants ou de leurs ayants droit, par subrogation, en parts égales;
5. à défaut, au profit de ses parents, en parts égales;
6. à défaut des bénéficiaires susmentionnés, les réserves acquises ne sont pas octroyées, mais elles sont versées dans la réserve libre.

§2 Quand le décès de l'affilié est dû au fait intentionnel du bénéficiaire, le bénéficiaire ne peut pas prétendre la prestation en cas de décès. Dans ce cas, la prestation en cas de décès sera payés aux autres bénéficiaires de même niveau ou au/aux bénéficiaire(s) de la niveau prochaine.

§3 Dans tous les cas, SEFOPLUS OFP ne paiera la prestation en cas de décès qu'une seule fois. SEFOPLUS OFP, l'Organisateur ou l' a.s.b.l. SEFOCAM

ne peuvent jamais être tenu responsable des conséquences fiscales, civiles, patrimoniales, ou autres conséquences de l'ordre de bénéficiaires.

§4 Conformément à l'article 55 de la L.P.C., le droit de demander cette prestation en cas de décès s'éteint après 5 ans pour les réclamations résultant de ou relatifs à la pension complémentaire ou la gestion de celle-ci. Le délai de 5 ans commence à courir le jour suivant la date à laquelle le bénéficiaire prend connaissance ou aurait raisonnablement dû être informé de l'existence de la prestation en cas de décès, de sa qualité de bénéficiaire et de l'incident qui donne lieu à la réclamation. En cas de force majeure empêchant d'agir dans le délai, celui-ci sera suspendu. Faute d'une quelconque demande dans le délai précité, cet avantage est versé dans la réserve libre.

§5 Après avoir été informé de la date de décès, SEFOPLUS OFP adressera un courrier par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. SEFOCAM au domicile de l'affilié décédé appelant le/les bénéficiaire(s) à remplir les formalités nécessaires en vue du paiement de cette prestation en cas de décès, correspondant aux réserves acquises.

§6 Pour recevoir la prestation en cas de décès, le veuf ou la veuve ou le partenaire cohabitant légal doit envoyer à l'a.s.b.l. SEFOCAM le formulaire de déclaration S3 A dûment et correctement complété et accompagné des annexes et attestations ou justificatifs qui y sont mentionnés :

§7 Pour pouvoir recevoir la prestation en cas de décès, le(les) bénéficiaire(s) – autre que le veuf, la veuve ou le partenaire cohabitant légal – doit(vent) envoyer à l'a.s.b.l. SEFOCAM le formulaire de déclaration S3 B dûment et correctement complété et accompagné des annexes et attestations ou justificatifs qui y sont mentionnés :

#### CHAPITRE IX. - Modalités de paiement

##### Art. 13

§1 Afin que SEFOPLUS OFP puisse effectivement procéder au paiement de la pension complémentaire ou de la prestation en cas de décès, il doit dispo-

ser des données salariales concernant toute la durée d'affiliation au régime de pension sectoriel.

- §2 L'affilié ou le bénéficiaire recevra un acompte dans les 5 jours ouvrables après que SEFOPLUS OFP aura reçu (par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. SEFOCAM) les documents nécessaires et les modalités de choix, comme décrit respectivement à aux articles 9 à 12 et aux articles 14 à 15, qui ne soit pas antérieure à la date de retraite, sur base des données salariales disponibles au moment de la demande.
- §3 Le solde éventuel – avec un minimum de 15 EUR - de la pension complémentaire ou de la prestation en cas de décès sera payé au plus tard au cours du mois de septembre de l'année qui suit à la date à laquelle la demande a été effectuée.

## CHAPITRE X. - Forme de paiement

### Art. 14

L'affilié ou le cas échéant son/ses bénéficiaire(s) peu(ven)t choisir entre :

1. soit un paiement unique en capital,
2. soit une conversion en rente viagère annuelle.

### Art. 15

- §1 Une conversion n'est toutefois pas possible lorsque le montant annuel de la rente de départ ne dépasse pas 500 EUR bruts. Ce montant est indexé suivant les dispositions de la loi du 2 août 1971, instaurant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation, des traitements, salaires, pensions, cotisations et subventions à charge du trésor public, de certaines prestations sociales, des limites de rémunération à prendre en considération pour le calcul de certaines cotisations de sécurité sociale des travailleurs, ainsi que des obligations imposées en matière sociale aux travailleurs indépendants.

- §2 Le droit à la conversion du capital en rente est, en tenant compte de §1 de cette article, repris dans le courrier que l'affilié ou, le cas échéant, son/ses ayant(s) droit reçoit(en)t en cas de prédécès par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. Sefocam, comme mentionné au Chapitre VII.
- §3 Si l'affilié n'a pas notifié de demande en ce sens à SEFOPLUS OFP dans le mois à partir de la notification susmentionnée, il est censé avoir opté pour le paiement du capital unique. Le/les bénéficiaire(s) de la prestation en cas de décès indiqueront, le cas échéant, leur choix pour un paiement en rente sur la demande de paiement de l'avantage, à défaut de quoi il(s) sera (seront) censé(s) avoir opté pour le paiement du capital unique.

## CHAPITRE XI. - Cotisations

### Art. 16

- §1 Tous les frais nécessaires à la garantie des avantages décrits à l'article 7 ci-avant sont entièrement à charge de l'Organisateur. Cette cotisation nette s'élève par affilié actif à 1,64 pour cent de la rémunération annuelle brute de celui-ci.
- §2 Cette cotisation est fixée en vertu de l'article 5 de la convention collective de travail du 04.12.2019 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social.
- §3 Au moins mensuellement, l'Organisateur versera la cotisation nette à SEFOPLUS OFP.
- §4 Les frais de gestion de 4,5 pour cent redevables en application de l'article 5, §3 de la convention collective de travail du 04.12.2019 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social, seront payés par l'Organisateur en même temps que la cotisation redevable visée à l'article 16, §1.
- §5 La cotisation O.N.S.S. spéciale de 8,86 pour cent redevable sur la cotisation nette de 1,64 pour cent visée à l'article 5, §4 de la convention collective de travail du 04.12.2019 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social conclue en Sous-commission paritaire pour la récupération

de métaux, sera atteinte auprès de l'Office National de Sécurité Sociale en augmentant la Cotisation de 0,15 pour cent et sera déduite par l'O.N.S.S. à la source. Par conséquent, il n'est pas nécessaire de déclarer séparément la cotisation spéciale de 8,86 pour cent puisque la déclaration se fera sous le code cotisation 825 Type '0' pour la Cotisation de 1,95 pour cent.

## CHAPITRE XII. - Réserves acquises et prestations acquises

### Art. 17

§1 Conformément à l'article 17 de la L.P.C., un affilié peut, à partir du 1 janvier 2019, prétendre immédiatement aux réserves acquises et aux prestations dès son affiliation.

§2 Si sur base d'une (d')affiliation(s) antérieure(s) auprès de ce régime de pension sectoriel social et auprès du :

- régime de pension sectoriel social de la Commission paritaire pour les entreprises de garage (C.P. 112);
- régime de pension sectoriel social de la Sous-commission paritaire pour la carrosserie (S.C.P. 149.02);
- régime de pension sectoriel social de la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux (S.C.P. 149.03);
- régime de pension sectoriel social de la Sous-commission paritaire pour du commerce de métal (S.C.P. 149.04)

l'affilié avait à la date du 31 décembre 2018 des droits latents conformément aux dispositions des conventions collectives de travail antérieures parce qu'il n'était pas encore question d'un délai d'affiliation total (interrompu ou non) de 12 mois au minimum, ces droits latents seront immédiatement acquis à la date de réaffiliation à ce régime de pension sectoriel social et inscrits sur son compte individuel.

§3 Si, à la suite de sa sortie, l'affilié dispose de ses réserves acquises dans le cadre du présent régime de pension sectoriel, (transfert à un autre organisme de pension conformément à l'article 32 §1 de la LPC) l'Organisateur est alors tenu de régler les déficits par rapport à la garantie de rendement minimum comme visé à l'art. 24 de la L.P.C..

## CHAPITRE XIII. - Procédure en cas de sortie

### Art. 18

§1 En cas de sortie d'un affilié, l'Organisateur, par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. SEFOCAM, en informe SEFOPLUS OFP de façon électronique. Cette communication se fera au minimum deux fois par an. L'affilié sortant pour qui les réserves acquises sont moins de 150 euro conformément l'article 31 §1 de la L.P.C. et §4 de cette article, ne va pas recevoir cette notification.

§2 Au plus tard 30 jours après cette notification, SEFOPLUS OFP, par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. SEFOCAM, communiquera par écrit à l'affilié sortant concernée le montant des réserves et prestations acquises, le maintien de la couverture décès et le type de couverture ainsi que les options possibles énumérées ci-dessous.

§3 L'affilié sortant dispose à son tour d'un délai de 30 jours (à compter de la notification par SEFOPLUS OFP) pour indiquer son choix parmi les options mentionnées ci-dessous en matière d'utilisation de ses réserves de pension acquises, éventuellement complétées jusqu'aux minima garantis en exécution de l'article 24 de la L.P.C. :

1. transférer les réserves acquises à l'organisme de pension :

- soit du nouvel employeur avec lequel il a signé un contrat de travail, s'il est affilié à l'engagement de pension de cet employeur ;
- soit du nouvel organisateur d'un régime de pension sectoriel auquel ressortit l'employeur avec qui il a signé un contrat de travail, s'il est affilié à l'engagement de pension de cet Organisateur ;

2. transférer les réserves acquises à un organisme de pension qui répartit le bénéfice total entre les affiliés, proportionnellement à leurs réserves et limite les frais suivant les règles définies par le Roi;
  3. laisser les réserves acquises à l'organisme de pension et maintenir l'engagement de pension sans modification (bien entendu sans autre paiement de prime) avec maintien de la couverture décès égale aux réserves acquises;
- §4 L'affilié sortant n'a pas le choix de §3 de cette article quand le montant des réserves acquises à la date de sortie est inférieur ou égale à 150 euro conformément l'article 32 §1 de la L.P.C. Ce montant est indexé suivant les dispositions de la loi du 2 août 1971, instaurant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation, des traitements, salaires, pensions, cotisations et subventions à charge du trésor public, de certaines prestations sociales, des limites de rémunération à prendre en considération pour le calcul de certaines cotisations de sécurité sociale des travailleurs, ainsi que des obligations imposées en matière sociale aux travailleurs indépendants. Le montant des réserves acquises reste auprès SEFOPLUS OFP sans modifications de l'engagement de pension,
- §5 Lorsque l'affilié laisse expirer le délai précité de 30 jours, il est censé avoir opté pour la possibilité visée à l'article 18, §3, 3. À l'expiration de ce délai, l'affilié peut toutefois solliciter en tout temps le transfert de ses réserves à un organisme de pension tel que décrit à l'article 18, §3, 1. ou 2. ci-avant.
- §6 SEFOPLUS OFP veillera à ce que le choix fait par l'affilié soit mis en œuvre dans les 30 jours suivants. La réserve acquise à transférer du choix visé à l'article 18, § 3 1. et 2. sera actualisée jusqu'à la date du transfert effectif.
- §7 Lorsqu'un ancien affilié qui a choisi l'une des options mentionnées sous article 18, §3, 1. ou 2. se ré-affilie au plan sectoriel, il est considéré comme un nouvel affilié.

## CHAPITRE XIV. - Fin du régime de pension

### Art. 19

En cas de cessation du régime de pension ou de liquidation d'un employeur, les affiliés concernés acquièrent les réserves acquises, éventuellement complétées jusqu'aux minima garantis en application de l'article 24 de la L.P.C. .

## CHAPITRE XV. – Réserve libre

### Art. 20

- §1 Comme prévu à l'article 2.18, une réserve libre est constituée par patrimoine distinct.
- §2 En cas de cessation du présent régime de pension, l'argent de la réserve libre ne sera en aucun cas ni entièrement ni partiellement remboursé à l'Organisateur. La réserve libre sera par contre répartie entre tous les affiliés proportionnellement à leurs réserves acquises, éventuellement complétées jusqu'aux minima garantis en application de l'article 24 de la L.P.C..

## CHAPITRE XVI. - Rapport de transparence

### Art. 21

- §1 SEFOPLUS OFP établira annuellement un rapport dit « rapport de transparence» sur la gestion de l'engagement de pension et le mettra à la disposition de l'Organisateur qui le communiquera sur simple requête aux affiliés.
- §2 Le rapport comprend les éléments suivants :
- le mode de financement de l'engagement de pension et les modifications structurelles dans ce financement ;
  - la stratégie d'investissement à long et court terme et la mesure dans laquelle sont pris en compte les aspects sociaux, éthiques et environnementaux ;
  - le rendement des placements ;
  - la structure des frais ;



- le cas échéant, la participation bénéficiaire;
- les bases techniques de la tarification ainsi que la mesure dans laquelle et la durée pendant laquelle les bases techniques sont garanties;
- la méthode applicable en cas de modification du taux d'intérêt pour le calcul de la garantie de rendement minimum conformément à l'article 24 de la L.P.C. (à savoir la méthode verticale ou horizontale);
- le niveau actuel de financement de la garantie de rendement minimum visée à l'art. 24 de la L.P.C..

## **CHAPITRE XVII. - Information annuelle aux affiliés : la fiche de pension**

Art. 22

- §1 Chaque année (en novembre ou décembre le plus tard), SEFOPLUS OFF enverra une fiche de pension à chaque affilié actif à l'exclusion des rentiers et des affiliés qui ont déjà reçu un acompte sur leur pension complémentaire tel que visé à l'article 13, §2. A ce moment, une fiche de pension est aussi mise à la disposition conformément §3 de cet article de chaque affilié dormant disposant de réserves acquises.
- §2 Cette fiche de pension est établie conformément aux dispositions de l'article 26 de la L.P.C..
- §3 La dernière fiche de pension disponible est aussi mise à la disposition de l'affilié actif et passif en ligne, au site internet de l'a.s.b.l. SEFOCAM, et ceci dans un environnement protégé avec accès par eID.

## **CHAPITRE XVIII. - Droit de modification**

Art. 23

- §1 Ce règlement de pension est conclu en exécution de l'article 6 de la convention collective de travail du 04.12.2019 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social. Il est dès lors indissociable de la convention collective de travail précitée.

- §2 Par conséquent, ce règlement de pension ne peut être modifié et/ou annulé que si cette convention collective de travail est également modifiée et/ou annulée.

## **CHAPITRE XIX. - Non-paiement des cotisations**

Art. 24

- §1 Toutes les cotisations qui sont ou qui seront à acquitter en exécution du présent régime de pension (y compris dans le cadre de la convention de gestion conclue entre SEFOPLUS OFF et l'Organisateur, régissant les règles de gestion et fonctionnement de SEFOPLUS OFF) devront être acquittées mensuellement par l'Organisateur.
- §2 En cas de non-paiement des cotisations par l'Organisateur, celui-ci sera mis en demeure par SEFOPLUS OFF au moyen d'une lettre recommandée.
- §3 Cette mise en demeure, sommant l'Organisateur de payer et attirant son attention sur les conséquences du non-paiement, est envoyée au plus tôt 30 jours après l'échéance de la cotisation impayée. Si, pour quelque raison que ce soit, cette mise en demeure n'était pas envoyée à l'Organisateur, chaque affilié serait informé du non-paiement au plus tard trois mois après l'échéance des cotisations.

## **CHAPITRE XX. - La protection et le traitement des données à caractère personnel**

Art. 25

- §1 Toutes les parties impliquées dans le régime de pension sectoriel social ainsi que celles qui sont chargées de la gestion et de l'exploitation s'engagent à respecter la législation sur la protection des données à caractère personnel. Elles ne pourront traiter les données à caractère personnel dont elles ont pris connaissance dans le cadre de la présente convention, que conformément à l'objet de cette convention. Les parties s'engagent à actualiser les données, à les corriger et à supprimer les données fausses ou superflues.

§2 Elles prendront les mesures techniques et organisationnelles appropriées qui sont nécessaires pour la protection des données à caractère personnel contre la destruction illicite ou accidentelle, la perte accidentelle, la modification ou l'accès et d'autres traitements non autorisés de ces données personnelles.

§3 Les parties mettront en œuvre les moyens nécessaires au respect des engagements pris en vertu de cet article de sorte que soit exclu tout usage pour d'autres buts ou par d'autres personnes que celles qui sont compétentes pour traiter les données à caractère personnel.

## CHAPITRE XXI. - Entrée en vigueur

Art. 26

§1 Le règlement de pension qui était annexé à la convention collective de travail du 28 novembre 2018 est abrogé à partir du 04.12.2019. Le présent règlement de pension entre en vigueur le 04.12.2019 et est conclu pour une durée indéterminée. Son existence est toutefois liée à celle de la convention collective de travail du 04.12.2019 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social.

§2 Le présent règlement de pension peut uniquement être modifié par voie de convention collective de travail, en tenant compte des modalités prévues à l'article 13 de la convention collective de travail du 04.12.2019 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social.

## ANNEXE N°. 2. à la convention collective de travail du 04.12.2019

### MODIFICATION ET COORDINATION DU REGIME DE PENSION SECTORIEL SOCIAL

### RÈGLEMENT DE SOLIDARITE SECTORIEL

*en exécution de l'article 8 de la convention collective de travail du 04.12.2019 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social.*

### TABLES DES MATIERES

#### CHAPITRES

1. Objet
2. Définitions des notions
3. Affiliation
4. Droits et obligations de l'Organisateur
5. Droits et obligations des affiliés
6. Prestations assurées
7. Exécution des prestations assurées
8. Bases techniques
9. Cotisations
10. Fonds de solidarité
11. Comité de surveillance
12. Rapport de transparence
13. Informations destinées aux affiliés
14. Fiscalité
15. Droit de modification
16. Défaut de paiement des cotisations
17. La protection de la vie privée
18. Entrée en vigueur

## CHAPITRE I. - Objet

### Article 1

- §1 Le présent règlement de solidarité sectoriel est établi en exécution de l'article 8 de la convention collective de travail du 04.12.2019 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social.
- §2 Ce règlement définit les droits et obligations de l'Organisateur, de l'organisme de solidarité, des employeurs qui relèvent de la Sous-commission paritaire précitée, des affiliés et de leur(s) bénéficiaire(s). Il fixe outre les conditions d'affiliation ainsi que les règles d'exécution de l'engagement de solidarité.
- §3 Ce règlement de solidarité vise à adapter le règlement de solidarité annexé à la convention collective de travail du 28 novembre 2018 aux évolutions légales et réglementaires qui se sont produites depuis lors.
- §4 Conformément à l'article 10, §1 de la L.P.C. (voir article 2.15 ci-après), l'engagement de solidarité vise également à faire bénéficier le régime de pension sectoriel du statut particulier défini à l'article 176<sup>2</sup>, 4<sup>o</sup>bis du Code des taxes assimilées au timbre et à l'article 10 de la loi du 26 juillet 1996 visant à promouvoir l'emploi et à préserver la compétitivité. Cet engagement de solidarité fait partie intégrante du régime de pension sectoriel social.

## CHAPITRE II. - Définitions des notions

### Art. 2

#### 1. L'engagement de solidarité

L'engagement des prestations définies par le présent règlement de solidarité, pris par l'Organisateur (voir 2.2. ci-après) en faveur des affiliés (voir 2.7. ci-après) et/ou de leur(s) bénéficiaire(s). L'engagement de solidarité est à considérer comme une couverture complémentaire ou comme un risque accessoire vis-à-vis de l'engagement de pension.

#### 2. L'Organisateur

Conformément à l'article 3, §1, 5<sup>o</sup> de la L.P.C. (voir 2.15. ci-après), le Fonds de sécurité d'existence a été désigné comme Organisateur du régime de pension sectoriel et du présent régime de solidarité par les organisations représentatives représentées au sein de la Sous-commission paritaire pour la récupération de métaux 142.01 et ce, via la convention collective de travail du 20 octobre 2005.

#### 3. Le comité de surveillance

Le comité créé au sein de l'organisme de solidarité (voir 2.9. ci-après), composé pour moitié de membres représentant le personnel en faveur duquel le présent engagement de solidarité a été instauré, et pour moitié d'employeurs comme mentionné au point 2.5. ci-après.

#### 4. Le rapport de transparence

Le rapport annuel rédigé par l'organisme de solidarité (voir 2.9 ci-après), relatif à sa gestion (partielle) concernant l'engagement de solidarité.

#### 5. Les employeurs

Les employeurs visés à l'article 1 de la convention collective de travail du 20 octobre 2005, ainsi que des conventions collectives de travail modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social.

#### 6. L'ouvrier

La personne occupée par un employeur comme visé à l'article 2.5., en exécution d'un contrat de travail, à du travail principalement manuel.

#### 7. L'affilié

Le travailleur qui appartient à la catégorie du personnel pour laquelle l'Organisateur a instauré le plan de pension sectoriel et donc le présent engagement de solidarité, et qui remplit les conditions d'affiliation prévues dans le règlement de solidarité. Dans la pratique il s'agit en particulier des ouvriers déclarés sous les codes travailleurs 015, 024 et 027.

## 8. La sortie

Par « sortie », il faut entendre :

- soit la fin d'un contrat de travail (pour une raison autre que le décès ou la retraite), pour autant qu'elle ne soit pas suivie par la conclusion d'un contrat de travail avec un autre employeur ressortissant également à la Sous-commission paritaire pour la récupération de métaux ;
- soit la fin de l'affiliation parce que le travailleur ne répond plus aux conditions d'affiliation du régime de pension, sans que cela coïncide avec la fin du contrat de travail pour une autre raison que le décès ou la retraite ;
- soit la fin de l'affiliation parce que l'employeur ou, en cas de changement de contrat de travail, le nouvel employeur ne ressortit plus à la Sous-commission paritaire pour la récupération de métaux.

## 9. L'organisme de solidarité

La personne morale chargée de l'exécution de l'engagement de solidarité. Ce rôle est assumé par la s.a. Belfius Assurances., abrégée s.a. Belins, reconnue par la Banque Nationale de Belgique sous le numéro 37, établie au n° 5 de l'avenue Galilée à 1210 Bruxelles et portant la marque et la dénomination commerciale Sepia.

## 10. La rémunération annuelle

La rémunération annuelle brute sur laquelle sont prélevées les cotisations de sécurité sociale (donc majorée de 8 pour cent).

## 11. Le fonds de solidarité

Le fonds collectif instauré auprès de l'organisme de solidarité dans le cadre du présent engagement de solidarité, ainsi que les engagements de solidarité respectivement pris dans le cadre des régimes de pension sectoriels sociaux de la Commission paritaire pour les entreprises de garage (C.P. 112), la Sous-commission paritaire pour la carrosserie (S.C.P. 149.02), la Sous-commission paritaire pour le commerce du métal (S.C.P. 149.04) et la Sous-commission pari-

taire pour les métaux précieux (S.C.P. 149.03). L'organisme de solidarité gère ce fonds séparément de ses autres activités.

## 12. La date de recalcul

La date de recalcul ou date d'échéance du présent règlement de solidarité est fixée au 1<sup>er</sup> janvier.

## 13. La convention collective de travail du 04.12.2019

La convention collective de travail du 04.12.2019 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel.

## 14. Le règlement de pension

Le règlement de pension établi en exécution de l'article 6 de la convention collective de travail du 04.12.2019 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social.

## 15. L.P.C.

Loi du 28 avril 2003 (relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale, telle que publiée au M.B. du 15 mai 2003, erratum M.B. du 26 mai 2003 et ses arrêtés royaux d'exécution. Les notions reprises dans la suite de ce règlement doivent être conçues au sens précisé à l'article 3 (définitions) de la loi précitée. Cette loi sera dénommée «L.P.C.» dans la suite de ce règlement de solidarité.

## 16. L'arrêté de solidarité

Arrêté royal du 14 novembre 2003 fixant les prestations de solidarité liées aux régimes de pension complémentaires sociaux (M.B., 14 novembre 2003, ed. 2, p. 55.263).

## 17. L'arrêté de financement

Arrêté royal du 14 novembre 2003 fixant les règles concernant le financement et la gestion de l'engagement de solidarité (M.B., 14 novembre 2003, ed. 2, p. 55.258).

### 18. La F.S.M.A.

L'Autorité des Services et Marchés Financiers.

### 19. L'a.s.b.l. SEFOCAM

Le centre de la coordination administrative et logistique des régimes de pension sectoriels des ouvriers des entreprises de garage, de la carrosserie, du commerce de métal, de la récupération de métaux et des métaux précieux.

Le siège social de l'a.s.b.l. SEFOCAM est établi, à 1200 Bruxelles, Boulevard de la Woluwe 46 boîte 7.

L'a.s.b.l. SEFOCAM peut être jointe par téléphone au numéro 00.32.2.761.00.70. et par e-mail à l'adresse [helpdesk@sefocam.be](mailto:helpdesk@sefocam.be).

L'a.s.b.l. SEFOCAM dispose également d'un site internet : [www.sefocam.be](http://www.sefocam.be) .

### 20. SEFOPLUS OFF: l'organisme de pension

SEFOPLUS est l'institution de retraite professionnelle (IRP) multisectorielle autorisée par la FSMA le 19 novembre 2018 sous le numéro d'identification 50.624, ayant son siège social à 1200 Bruxelles, boulevard de la Woluwe 46, boîte 7, constituée par les organisateurs sectoriels ci-après, pour la gestion et l'exécution de leurs engagements de pension respectifs :

- le Fonds de sécurité d'existence du commerce du métal);
- le Fonds social des entreprises de garage;
- le Fonds social des entreprises de carrosserie;
- le Fonds de sécurité d'existence – Métaux précieux et
- le Fonds social des entreprises pour la récupération de métaux (l'Organisateur).

Conformément aux règles fixées dans les statuts de SEFOPLUS OFF, d'autres organisateurs sectoriels peuvent également confier la gestion et l'exécution de leur engagement de pension sectoriel à SEFOPLUS OFF.

### 21. La Banque de données 2ème pilier

La Banque de données «pensions complémentaires» (DB2P) a pour but de rassembler les données des salariés, des indépendants et des fonctionnaires relatives à l'ensemble des avantages constitués en Belgique et à l'étranger dans le cadre de la pension complémentaire.

Comme cet engagement de solidarité fait partie intégrante du régime de pension sectoriel, chaque terme utilisé dans ce règlement, sans être repris dans la liste des définitions ci-avant, doit être interprété selon la même acception que celle donnée par la L.P.C. ou la liste des définitions reprise à l'article 2 du règlement de pension.

## CHAPITRE III. - Affiliation

### Art. 3

- §1 Le règlement de solidarité s'applique de manière contraignante à tous les ouvriers déclarés sous les codes travailleurs 015, 024 et 027, qui sont ou étaient liés aux employeurs visés à l'article 2.5., au ou après le 1<sup>er</sup> janvier 2006 par un contrat de travail, quelle que soit la nature de ce contrat de travail; à l'exception de ceux mentionnés à l'article 4, §2 de la convention collective de travail du 04.12.2019 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social.
- §2 Les personnes susmentionnées sont affiliées immédiatement au présent engagement de solidarité, c'est-à-dire à partir de la date à laquelle elles remplissent les conditions d'affiliation susmentionnées. Elles restent affiliées tant qu'elles sont en service. Il existe toutefois une exception : les personnes ayant effectivement pris leur pension légale (anticipée) à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016, mais qui ont ensuite continué ou recommencé à travailler dans le cadre d'un contrat de travail conclu avec un employeur tel que visé à l'article 2.5, ne restent ou ne sont pas affiliées au présent engagement de solida-

rité. Les personnes ayant effectivement pris leur pension légale (anticipée) avant 2016 mais qui ont ensuite continué ou recommencé à travailler dans le cadre d'un contrat de travail conclu avec un employeur visé à l'article 2.5 restent affiliées au présent engagement de pension si cette activité professionnelle a commencé avant le 1<sup>er</sup> janvier 2016 et s'est poursuivie de manière ininterrompue.

## CHAPITRE IV. - Droits et obligations de l'Organisateur

### Art. 4

- §1 L'Organisateur s'engage à l'égard de tous les affiliés à tout mettre en œuvre pour la bonne exécution de la convention collective de travail du 20 octobre 2005, ainsi que des conventions collectives de travail modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social.
- §2 La cotisation due par l'Organisateur en vue du financement de l'engagement de solidarité sera transférée sans tarder par l'Organisateur à l'organisme de solidarité. Le transfert s'effectue au moins une fois par mois.
- §3 Par le biais de a.s.b.l. SEFOCAM, l'Organisateur fournira régulièrement à l'organisme de solidarité tous les renseignements nécessaires.
- §4 L'organisme de solidarité n'est tenu à l'exécution de ses obligations que dans la mesure où, pendant la durée du présent règlement de solidarité les informations suivantes lui ont été fournies :
- pour chaque affilié, le nombre de jours de chômage économique tel que défini à l'article 7 ci-après ;
  - pour chaque affilié, le nombre de jours d'incapacité de travail pour cause de maladie (professionnelle) et/ou d'accident (de travail) tel que défini à l'article 8 ci-après ;
  - toute autre information ad hoc demandée par l'organisme de solidarité.

Par la suite: les modifications survenant, pendant la durée de l'affiliation, dans les données susmentionnées.

- §5 L'Organisateur a mis sur pied, à l'usage des affiliés un «helpdesk» dont la coordination est confiée à l'a.s.b.l. SEFOCAM.

## CHAPITRE V. - Droits et obligations de l'Affilié

### Art. 5

- §1 L'affilié se soumet aux dispositions de la convention collective de travail portant sur l'instauration du régime de pension sectoriel conclue le 20 octobre 2005, ainsi que des conventions collectives de travail modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social, du règlement de pension et du présent règlement de solidarité. Ces documents forment un tout.
- §2 L'affilié ou le bénéficiaire transmettra le cas échéant les informations et justificatifs manquants à l'organisme de solidarité par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. SEFOCAM de sorte que l'organisme de solidarité puisse satisfaire à ses obligations à l'égard de l'affilié ou de son (ses) bénéficiaire(s) droit.
- §3 Si l'affilié venait à ne pas respecter une condition qui lui est imposée par le présent règlement de solidarité ou par la convention collective de travail du 5 juillet 2002, ainsi que des conventions collectives de travail modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social, et à perdre de ce fait la jouissance d'un quelconque droit, l'Organisateur et l'organisme de solidarité seront dans la même mesure déchargés de leurs obligations à l'égard de l'affilié dans le cadre des prestations de solidarité réglées par le présent règlement de solidarité.

## CHAPITRE VI. - Prestations assurées

### Art. 6

- §1 Conformément à l'article 43, §1 de la L.P.C. et à l'arrêté de Solidarité, le présent règlement de solidarité a pour but de garantir les prestations de solidarité suivantes.
- §2 Les prestations de solidarité définies aux articles 7 et 8 ci-après ne s'exécutent qu'en fonction des données de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale que l'Organisateur obtient par l'intermédiaire de l'a.s.b.l. SEFOCAM. Toute déclaration individuelle faite par l'affilié ne saurait être prise en considération.
- §3 Les affiliés n'ont droit à l'exécution effective des prestations de solidarité qu'à condition que l'organisme de solidarité ait reçu les cotisations en leur faveur pour le financement de cet engagement de solidarité.

### Section 1. - Exonération du paiement de la prime durant les périodes de chômage économique

#### Art. 7

- §1 Durant les périodes de chômage temporaire de l'affilié, au sens de l'article 51 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (code type 71 dans les flux de données de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale), l'organisme de solidarité se charge de poursuivre le financement du volet pension sur base forfaitaire pendant les périodes précitées.
- §2 Dans ce contexte, un forfait de 1,00 EUR par jour de chômage économique de l'affilié comme défini ci-dessus sera inscrit sur le compte individuel de pension de l'affilié en question auprès SEFOPLUS OFP (l'organisme de pension)
- §3 L'exonération du paiement de la prime est d'application quelle que soit la durée de travail stipulée dans le contrat de travail.

### Section 2. - Exonération du paiement de la prime durant les périodes d'incapacité de travail pour cause de maladie (professionnelle) et/ou d'accident (de travail)

#### Art. 8

- §1 Durant les périodes d'indemnisation dans le cadre d'une incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident, et dans le cadre d'une incapacité de travail temporaire pour cause d'accident de travail ou de maladie professionnelle de l'affilié (code types 10, 50, 60 ou 61 dans les flux de données de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale), auxquelles un affilié est confronté, l'organisme de solidarité se charge de poursuivre le financement du volet pension sur base forfaitaire durant les périodes précitées.
- §2 Dans ce contexte, un forfait de 1,00 EUR sera inscrit sur le compte individuel de pension de l'affilié auprès de SEFOPLUS OFP (l'organisme de pension), pour chaque jour où l'affilié en question s'est trouvé dans une période définie ci-dessus.
- §3 L'exonération du paiement de la prime est d'application quelle que soit la durée de travail stipulée dans le contrat de travail.

### Section 3. - Paiement d'une rente en cas de décès

#### Art. 9

- §1 En cas de décès d'un affilié, l'organisme de solidarité octroie au(x) bénéficiaire(s) désigné(s) comme indiqué dans le règlement de pension une indemnité sous forme de rente, à condition :
- que des cotisations aient été versées pour l'affilié durant l'année d'assurance où se situe le décès comme défini à l'article 5, §4 de la convention collective de travail du 04.12.2019;
  - que le décès de l'affilié se situe dans les 365 jours suivant la date du début de la période indemnisée d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident.

§2 Le capital constitutif de cette rente est de 2.000,00 EUR brut (le cas échéant, participation bénéficiaire comprise) et sera affecté à la constitution d'une rente viagère non indexée sur la tête du ou des bénéficiaire(s).

§3 Toutefois, si la rente annuelle – après déduction des charges fiscales et parafiscales légales – est inférieure à 300 EUR, le capital net constitutif sera versé. Ce montant est indexé suivant les dispositions de la loi du 2 août 1971, instaurant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation, des traitements, salaires, pensions, cotisations et subventions à charge du trésor public, de certaines prestations sociales, des limites de rémunération à prendre en considération pour le calcul de certaines cotisations de sécurité sociale des travailleurs, ainsi que des obligations imposées en matière sociale aux travailleurs indépendants.

## CHAPITRE VII. - Exécution des prestations assurées

### Section 1. - Prestations de solidarité telles que décrites à l'article 7 et 8

Art. 10

§1 Les prestations de solidarité telles que décrites à l'article 7 et 8 du règlement de solidarité seront imputées après chaque décharge vers l'organisme de solidarité aux comptes individuels de pension qui sont gérés au sein de cette organisme.

§2 Les prestations de solidarité seront capitalisées en tenant compte du taux d'intérêt contractuel qui, pour les prestations de solidarité telles que décrites aux articles 7 et 8 du règlement de solidarité à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2017, s'élève à 0,75 %, en partant du principe que toutes les prestations de solidarité de la période considérée seraient imputées au 1<sup>er</sup> juillet relatif à l'année d'exercice.

Art. 11

Si, au cours de l'année écoulée, un affilié s'est trouvé dans une des situations visées à l'article 7 ou 8 et s'il ou si son (ses) bénéficiaires a (ont) touché l'acompte sur la pension complémentaire ou sur la prestation en cas de

décès dans la même année, les prestations de solidarité visées à l'article 7 ou 8, et auxquelles l'intéressé peut prétendre, seront imputées sur le solde qui lui sera attribué dans le cadre du règlement de pension.

### Section 2. - Prestation de solidarité telle que définie à l'article 9

Art. 12

§1 Pour pouvoir verser la prestation de solidarité comme indiqué à l'article 9 ci-dessus, il faut que le ou les bénéficiaires suive(nt) la même procédure que celle prévue pour le paiement des avantages en cas de décès dans le volet de pension.

§2 A la rigueur, l'Organisateur réclame, par le biais de l'a.s.b.l. SEFOCAM, une attestation d'emploi auprès de l'employeur de l'affilié, tel que visé à l'article 2.5. du présent règlement de solidarité. Il doit ressortir de cette attestation que la prestation décrite à l'article 9 est assurée.

## CHAPITRE VIII. - Bases techniques

Art. 13

§1 Pour garantir les prestations de solidarité définies à l'article 7 et 8, l'Organisateur souscrit un contrat d'assurance auprès de l'organisme de solidarité qui prend, en l'occurrence, un engagement de résultat.

§2 L'engagement de solidarité est financé conformément aux règles tarifaires utilisées par l'organisme de solidarité pour les risques concernés en tenant compte des obligations prévues par l'Arrêté de Financement.

Art. 14

Pour garantir les prestations de solidarité définies à :

- l'article 7 et 8, une assurance temporaire d'un an est chaque fois souscrite sur la tête de chaque affilié ;



- l'article 9, une assurance temporaire de décès est souscrite par laquelle l'organisme de solidarité assure sur la tête de chaque affilié un capital constitutif pour financer le paiement d'une rente en cas de décès prématuré de l'affilié.

## CHAPITRE IX. - Cotisations

### Art. 15

- §1 Toutes les dépenses requises pour assurer les prestations de solidarité visées aux articles 7, 8 et 9 sont entièrement à charge de l'Organisateur.
- §2 Cette cotisation nette s'élève à 0,08 pour cent du salaire annuel de chaque affilié. Cette cotisation est fixée en vertu de l'article 5 de la convention collective de travail du 04.12.2019 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social.
- §3 L'Organisateur versera tous les mois l'ensemble des cotisations à l'organisme de solidarité.

## CHAPITRE X. - Fonds de solidarité

### Art. 16

- §1 Au sein de l'organisme de solidarité, un fonds de solidarité est créé, dénommé le Fonds de solidarité SEFOCAM.
- §2 Les cotisations pour l'engagement de solidarité ainsi que les cotisations versées par les Organismes respectifs des engagements de solidarité dans le cadre des régimes de pension sectoriels de la Commission paritaire des entreprises de garage (C.P. 112), la Sous-commission paritaire pour la carrosserie (S.C.P. 149.02), la Sous-commission paritaire pour le commerce de métal (S.C.P. 149.04) et la Sous-commission paritaire pour les métaux précieux (S.C.P. 149.03), seront versées dans ce fonds de solidarité.
- §3 Le fonds de solidarité est géré par l'organisme de solidarité en dehors de ses autres activités comme une réserve mathématique d'inventaire.

- §4 L'organisme de solidarité s'engage, en plus des bases tarifaires, à répartir et à attribuer intégralement, sous forme de participation bénéficiaire, le bénéfice réalisé provenant des assurances et des placements dans certains actifs désignés à cette fin. Ces actifs sont séparés des autres actifs de l'organisme de solidarité et constituent un fonds à actifs dédiés. Toutefois, l'octroi du rendement du fonds est subordonné à la condition que les opérations du fonds soient rentables.

- §5 Il est tenu un inventaire de la composition du fonds comportant tous les éléments du patrimoine du fonds. Cet inventaire est établi chaque jour où a lieu une modification de la composition du fonds. De plus, le règlement de participation bénéficiaire ci-après a été élaboré.

Règlement de participation bénéficiaire du fonds à actifs dédiés «Sefocam-Solidarité» :

Les cotisations sont investies dans un fonds à actifs dédiés «Sefocam-Solidarité», composé principalement d'actifs financiers provenant de la zone EURO.

Suivant les résultats de ce fonds à actifs dédiés, l'organisme de solidarité répartira chaque année intégralement les bénéfices éventuels. En dehors du régime de pension, il n'existe pas de réserves acquises individuelles dans le régime de solidarité. Un éventuel résultat positif au cours d'un exercice bien précis ne peut par conséquent être attribué aux contrats individuels. L'obligation de répartition intégrale des bénéfices implique donc, dans le cadre du régime de solidarité, que le résultat reste intégralement dans le régime de solidarité et soit consacré au financement de ses obligations.

Cette participation bénéficiaire n'est octroyée que si les opérations du fonds sont rentables.

Afin de lisser les performances financières réalisées par le fonds à actifs dédiés, une quotité des revenus exceptionnels (voir plus loin) pourra alimenter chaque année une réserve à laquelle l'Organisateur peut prétendre l'année suivante. Une part des revenus exceptionnels pourra donc être reportée d'année en année. Les revenus exceptionnels sont constitués des plus-values et des moins-values réalisées sur obligations et actions, des

éventuels ajustements monétaires sur actifs productifs d'intérêts, ainsi que des réductions de valeur ou reprises de réductions de valeur.

La politique d'investissement du fonds à actifs dédiés a pour but de garantir la sécurité, le rendement et la liquidité des investissements. On tient compte dans ce cadre d'une diversification efficace et d'une dispersion des investissements.

- §6 L'organisme de solidarité établit un rapport financier annuel permettant de vérifier si la part des bénéfices attribués aux contrats et si les placements effectués sont conformes aux dispositions du règlement de participation bénéficiaire. Ce rapport est tenu à la disposition du comité de surveillance.
- §7 Le fonds de solidarité ne peut être débité que pour payer les primes d'assurances couvrant les risques en question et les frais liés à ces engagements de solidarité.
- §8 En cas de liquidation d'un employeur, les sommes du fonds de solidarité proportionnelles aux obligations de cet employeur ne seront restituées à l'Organisateur ni en tout ni en partie. Elles seront par contre affectées au financement des prestations de solidarité en faveur des autres affiliés.
- §9 En cas de cessation de cet engagement de solidarité, l'argent encore présent dans le fonds de solidarité après règlement des sinistres en cours ne sera pas reversé à l'Organisateur. Cet argent sera par contre transféré vers le patrimoine distinct de l'Organisateur auprès SEFOPLUS OFP (l'organisme de pension).
- §10 En cas de cessation du régime de pension sectoriel, les sommes du fonds ne seront restituées ni en tout ni en partie à l'Organisateur mais seront partagées entre tous ceux qui, au moment même où il y est mis un terme, sont affiliés ; ce partage serait proportionnel à la réserve acquise par chacun d'entre eux dans le cadre du régime de pension, majorée le cas échéant jusqu'à ce que les sommes minimales, garanties en application de l'article 24 de la L.P.C., soient atteintes.

- §11 Aucune indemnité et aucune perte de participation bénéficiaire ne seront ni imputées aux affiliés, ni déduites des réserves acquises au moment du transfert.

## CHAPITRE XI. - Comité de surveillance

### Art. 17

- §1 Un comité de surveillance a été créé au sein de l'organisme de solidarité, composé pour moitié de membres représentant le personnel en faveur duquel le présent engagement de solidarité a été instauré, et pour moitié d'employeurs.
- §2 Ce comité de surveillance veille à la bonne exécution de l'engagement de solidarité par l'organisme de solidarité qui prendra soin de consulter d'abord ce comité à propos de :
- la stratégie d'investissement à long et à court terme et la mesure dans laquelle sont pris en compte les aspects sociaux, éthiques et environnementaux ;
  - le rendement des placements ;
  - la structure des frais ;
  - le cas échéant, la participation bénéficiaire.

## CHAPITRE XII. - Rapport de transparence

### Art. 18

- §1 Sous le nom «rapport de transparence», l'organisme de solidarité rédigera un rapport annuel relatif à sa gestion (partielle) de l'engagement de solidarité et – après consultation du comité de surveillance – le mettra à disposition de l'Organisateur qui le communiquera aux affiliés sur simple requête de leur part.

§2 Le rapport abordera les aspects suivants :

- le mode de financement de l'engagement de solidarité et les modifications structurelles dans ce financement ;
- la stratégie d'investissement à long et court terme et la mesure dans laquelle sont pris en compte les aspects sociaux, éthiques et environnementaux ;
- le rendement des placements ;
- la structure des frais ;
- le cas échéant, la participation bénéficiaire ;
- les bases techniques de la tarification ainsi que la mesure dans laquelle et la durée pendant laquelle les bases techniques de la tarification sont garanties.

### **CHAPITRE XIII. - Informations destinées aux affiliés**

Art. 19

§1 L'organisme de solidarité avisera les affiliés, au moins une fois par an, des prestations de solidarité auxquelles ils avaient droit pour l'année d'assurance considérée.

§2 Les informations suivantes seront donc incorporées dans la fiche de pension en ce qui concerne les prestations de solidarité :

1. La somme du nombre de jours assimilés retenus en cas de chômage temporaire pour cause économique et en cas d'incapacité de travail pour cause de maladie (professionnelle) et/ou d'accident (de travail) ;
2. Le montant forfaitaire attribué par jour assimilé, soit 1,00 EUR ;
3. Le montant net attribué avant capitalisation du volet de solidarité au volet de pension au cours de l'année de référence, soit le total des jours assimilés retenus multiplié par le montant forfaitaire de 1,00 EUR.

§3 La dernière fiche de pension disponible – qui reprend également les prestations de solidarité – est mise à la disposition de l'affilié en ligne et ceci dans un environnement sécurisé.

§4 L'organisme de solidarité tiendra le texte du règlement de solidarité à la disposition des affiliés qui pourront l'obtenir sur simple demande.

### **CHAPITRE XIV. - Fiscalité**

Art. 20

L'organisme de solidarité gère ledit engagement de solidarité de façon différenciée de sorte que, pour chaque affilié ou son/ses bénéficiaire(s), l'application du régime spécifique en matière d'impôt sur les revenus et de taxes assimilées au timbre est garantie tant en ce qui concerne le traitement des cotisations que des prestations.

### **CHAPITRE XV. - Droit de modification**

Art. 21

§1 Cet engagement de solidarité est souscrit en exécution de l'article 8 de la convention collective de travail du 04.12.2019 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social. Il est donc indissociable de cette dernière.

§2 En conséquence, si et dans la mesure où la convention collective de travail était modifiée ou supprimée, l'engagement de solidarité le serait aussi.

§3 Le cas échéant, l'Organisateur avisera les affiliés ainsi que la F.S.M.A. du changement d'organisme de solidarité.

## CHAPITRE XVI. - Défaut de paiement des cotisations

### Art. 22

- §1 Toutes les cotisations qui sont ou qui seront à acquitter en exécution du présent régime de solidarité devront être acquittées par l'Organisateur aux échéances fixées. Elles constituent un tout pour l'ensemble des risques assurés et pour l'ensemble des affiliés.
- §2 En cas de non-paiement des cotisations par l'Organisateur, celui-ci sera mis en demeure par l'organisme de solidarité au moyen d'un pli recommandé.
- §3 Cette mise en demeure, sommant l'Organisateur de payer et attirant son attention sur les conséquences du non-paiement, est envoyée au plus tôt 30 jours après l'échéance de la cotisation impayée. Si cette mise en demeure n'était pas expédiée pour quelque raison que ce soit, chaque affilié serait avisé du défaut de paiement des cotisations, au plus tard trois mois après leur échéance.
- §4 Si le paiement des cotisations s'arrête pour l'ensemble des contrats du régime de pension sectoriel, les affiliés seront privés de leur droit aux prestations de solidarité. En pareil cas s'appliqueront les modalités du dernier alinéa de l'article 16 du présent règlement de solidarité.

## CHAPITRE XVII. - La protection de la vie privée

### Art. 23

- §1 Toutes les parties impliquées dans le régime de pension sectoriel social ainsi que celles qui sont chargées de la gestion et de l'exploitation s'engagent à respecter la législation sur la protection de la vie privée. Elles ne pourront traiter les données personnelles, dont elles ont pris connaissance dans le cadre de la présente convention, que conformément à l'objet de cette convention. Les parties s'engagent à actualiser les données, à les corriger et à supprimer les données fausses ou superflues.

- §2 Elles prendront les mesures techniques et organisationnelles appropriées pour protéger les données personnelles contre la destruction illicite ou accidentelle, la perte accidentelle, la modification ou l'accès et d'autres traitements non autorisés, de ces données personnelles.

## CHAPITRE XVIII. - Entrée en vigueur

### Art. 24

- §1 Le règlement de solidarité qui était annexé à la convention collective de travail du 28 novembre est abrogé à partir du 04.12.2019. Le présent règlement de solidarité prend effet au 04.12.2019 pour une durée indéterminée. Son existence est toutefois liée à l'existence de la convention collective de travail du 04.12.2019 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social.
- §2 Le présent règlement de solidarité peut uniquement être modifié par voie de convention collective de travail, en tenant compte des modalités prévues à l'article 13 de la convention collective de travail du 04.12.2019 modifiant et coordonnant le régime de pension sectoriel social.

**700 PROGRAMMATION SOCIALE**

**700. ACCORD NATIONAL 2019-2020**

**CCT: 26.06.19**

**AR:**

**MB:**

**Dépôt: 03.07.19**

**Date d'enregistrement: 24.07.19**

**Numéro d'enregistrement: 152.847/CO/142.01**

**Publication de l'enregistrement dans le MB: 05.08.19**

#### 1. Contenu:

- Pouvoir d'achat
- Prime annuelle
- Fonds Social
- Frais de transport
- Formation
- RCC, crédit-temps et emplois fin de carrière
- Travail faisable
- Flexibilité
- Paix sociale

#### 2. Remplacement/ prolongation de CCT:

CCT 15.06.17 - AR 31.01.18 - MB 22.02.18

#### 3. Durée:

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019 au 31 décembre 2020 inclus, sauf précision contraire.

## 700. Accord national 2019 – 2020

*Convention collective de travail du 26 juin 2019*

### ACCORD NATIONAL 2019 – 2020

#### CHAPITRE I. – CHAMP D'APPLICATION

Article 1. – Champ d'application

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

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

#### CHAPITRE II. – Cadre

Art. 2. – Objet

Cette convention collective de travail est conclue en tenant compte de l'arrêté royal du 19 avril 2019 portant exécution de l'article 7, § 1, de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité pour la période 2019-2020 (MB 24 avril 2019).

Art. 3. – Procédure

Cette convention collective de travail est déposée au Greffe de la Direction générale Relations Collectives de travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 7 novembre 1969 fixant les modalités de dépôt des conventions collectives de travail.

Les parties signataires demandent que la présente convention collective de travail soit rendue obligatoire par arrêté royal.

### CHAPITRE III. – Garantie de revenu

#### Art. 4. – Pouvoir d'achat

A partir du 1<sup>er</sup> juin 2019, tous les salaires bruts minimums sectoriels et effectifs seront augmentés de 0,8%.

#### Remarque

La convention collective de travail relative aux salaires horaires du 20 septembre 2017, enregistrée sous le numéro 142.832/CO/142.01 et rendue obligatoire par arrêté royal du 22 juin 2018 (Moniteur belge du 16 juillet 2018), sera adaptée dans ce sens à partir du 1<sup>er</sup> juin 2019 et ce pour une durée indéterminée.

#### Art. 5. – Prime annuelle

§ 1. À partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019 une prime annuelle récurrente de € 150 bruts sera payée à chaque ouvrier à temps plein pouvant se prévaloir d'une période de référence complète.

Pour les ouvriers à temps partiel, la prime annuelle est octroyée au prorata de leur régime de travail à temps partiel, conformément à l'article 9 de la CCT 35 du CNT.

§ 2. Le montant de la prime annuelle est calculé au prorata des jours effectifs et assimilés pendant la période de référence.

On entend par période de référence les douze mois précédant le paiement de la prime.

On entend par jours effectifs et assimilés, les jours de prestations effectifs et les suspensions du contrat de travail pour lesquelles un salaire est payé, tel que défini dans la loi de 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, augmenté des jours de congé de paternité et de congé de maternité ainsi que de chômage temporaire.

nération des travailleurs, augmenté des jours de congé de paternité et de congé de maternité ainsi que de chômage temporaire.

§ 3. La règle du prorata vaut également pour les ouvriers qui ont quitté l'entreprise ou ont été engagés au cours de la période de référence. Le montant au prorata de la prime annuelle est payé au moment du départ, en même temps que le décompte normal du salaire.

§ 4. La prime sera indexée annuellement au 1<sup>er</sup> janvier et elle sera versée avec le salaire du mois de juillet.

§ 5. Les entreprises peuvent concrétiser la prime annuelle de €150 bruts de façon alternative par le biais d'une enveloppe d'entreprise récurrente. L'affectation ne peut être négociée qu'au niveau de l'entreprise et ce de la manière décrite à l'article 6.

#### Remarque

Une convention collective en ce sens sera conclue à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019 et pour une durée indéterminée.

#### Art. 6. – Enveloppe d'entreprise

§ 1. Au niveau de l'entreprise, la prime annuelle de 150 euros bruts peut être concrétisée d'une façon alternative par le biais d'une enveloppe d'entreprise transférable. L'affectation de la prime ne peut être négociée qu'au niveau de l'entreprise.

§ 2. L'affectation de l'enveloppe récurrente est déterminée au niveau de l'entreprise en concertation paritaire. La procédure de négociation au niveau de l'entreprise concernant l'affectation du budget récurrent s'effectue en deux étapes dans les entreprises où une délégation syndicale est instituée :

- Préalablement au niveau de l'entreprise, tant l'employeur que toutes les organisations syndicales représentées au sein de la délégation syndicale dans l'entreprise doivent être d'accord sur l'affectation au niveau de l'entreprise de l'enveloppe.

- Dans les entreprises ayant plusieurs sièges, la décision est prise au niveau du groupe. Cette décision porte non seulement sur la volonté ou non de négocier mais aussi sur le niveau auquel ces négociations seront menées.
  - S'il est décidé de procéder à une concertation en entreprise sur une affectation de l'enveloppe, cette concertation doit déboucher, au plus tard le 15 septembre 2019, sur une convention collective de travail.
- § 3. Dans les entreprises sans délégation syndicale, la même procédure est suivie. Dans ce cas, l'accord de toutes les organisations syndicales représentées au sein de la sous-commission paritaire est requis et la convention collective de travail doit être signée par l'employeur et par toutes les organisations syndicales représentées au sein de la sous-commission paritaire.
- § 4. S'il n'y a pas d'accord pour négocier ou si aucune convention collective de travail n'est conclue dans les délais susmentionnés, la prime annuelle récurrente de € 150 bruts est accordée à partir du 1er juillet 2019.

#### Art. 7. – Fonds social

- § 1. A partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019, les indemnités complémentaires en cas de chômage temporaire et maladie, ainsi que l'indemnité complémentaire pour les malades âgés sont indexées sur base des indexations salariales réelles au 1<sup>er</sup> janvier 2018 (1,88%) et au 1<sup>er</sup> janvier 2019 (2,21%).

Suite à ce calcul, les indemnités complémentaires sont indexées de 4,13%.

A partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019, l'indemnité complémentaire en cas de chômage temporaire sera donc de :

- € 6,35 par indemnité de chômage
- € 3,18 par demi-indemnité de chômage

L'indemnité complémentaire en cas de maladie sera donc à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019 de :

- Après 60 jours : € 66,27
- Après 120 jours : € 90,16
- Après 180 jours : € 117,09
- Après 240 jours : € 117,09
- Après 300 jours : € 117,09
- Après 365 jours : € 117,09

L'indemnité complémentaire pour les malades âgés sera donc à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019 de :

- 6,06 € par jour de maladie jusqu'à la pension

#### Remarque

La convention collective de travail du 20 septembre 2017 relative aux modifications et coordination des statuts du fonds social, enregistrée sous le numéro 142.827/CO/142.01 et rendue obligatoire par arrêté royal du 22 juin 2018 (Moniteur Belge du 18 juillet 2018), sera adaptée dans ce sens à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019 et ce pour une durée indéterminée.

#### Art. 8 . – Frais de transport

À partir du 1<sup>er</sup> octobre 2019, l'intervention patronale dans les frais pour les transports en commun est augmentée à 80 %.

Les employeurs qui ressortissent à la compétence de la sous-commission paritaire pour la récupération des métaux, concluront une convention de tiers-payant avec la SNCB au plus tard le 1<sup>er</sup> octobre 2019 et ce pour une durée indéterminée.



Remarque

La convention collective de travail du 20 septembre 2017 relative aux frais de transport, enregistrée sous le numéro 142.829/CO/142.01 et rendue obligatoire par arrêté royal du 4 novembre 2018 (Moniteur Belge du 19 novembre 2018), sera adaptée dans ce sens à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2019 et ce pour une durée indéterminée.

## CHAPITRE IV. – Formation

Art. 9. – Droit collectif à la formation

A partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019, un droit collectif à 1 jour de formation par ouvrier et par année calendrier est accordé.

Art. 10. – Trajectoire de croissance

Les partenaires sociaux s'engagent à instaurer une trajectoire de croissance, comme prévue dans la Loi relative au travail faisable et maniable du 5 mars 2017.

Remarque

La convention collective de travail du 28 novembre 2017 relative à la formation, enregistrée sous le numéro 144.684/CO/142.01 et rendue obligatoire par arrêté royal du 17 août 2018 (Moniteur Belge du 13 septembre 2018), sera adaptée dans ce sens à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019 et ce pour une durée indéterminée.

## CHAPITRE V. – Planification de la carrière

Art. 11. – RCC

Les partenaires sociaux sont convenus de souscrire au niveau sectoriel à toutes les conventions collectives de travail – cadres du CNT en matière de RCC, y compris la disposition relative à la possibilité de dispense de disponibilité.

Les partenaires sociaux sont également convenus de la prise en charge par le Fonds de sécurité d'existence du paiement de l'indemnité complémentaire.

Remarque

Lors de la SCP du 12 juin 2019, 2 conventions collectives de travail ont été signées à cet effet, à savoir

- la convention collective de travail relative au régime de chômage avec complément d'entreprise pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2019 au 31 décembre 2020
- la convention collective de travail relative au régime de chômage avec complément d'entreprise pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2021 au 31 décembre 2022

Art. 12. – Crédit-temps et emplois fin de carrière

§ 1. À partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019, le droit à crédit-temps à temps plein ou diminution de carrière à mi-temps avec motif jusqu'à 36 mois pour prendre soin d'un enfant de moins de 8 ans peut être porté jusqu'à 51 mois moyennant une convention collective de travail d'entreprise et ce pour une durée indéterminée.

§ 2. À partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019, le droit à crédit-temps à temps plein ou diminution de carrière à mi-temps avec motif jusqu'à 12 mois pour suivre une formation peut être porté jusqu'à 36 mois moyennant une convention collective de travail d'entreprise.

§ 3. En exécution de la convention collective de travail n°137 du Conseil national du travail du 23 avril 2019, l'âge auquel les ouvriers peuvent réduire leurs prestations de travail d'1/5<sup>ème</sup> dans le cadre d'un emploi de fin de carrière après 35 ans de carrière ou dans un métier lourd, est porté à 55 ans pour la période 2019-2020.

§ 4. En exécution de la convention collective de travail n°137 du Conseil national du travail du 23 avril 2019, l'âge auquel les ouvriers peuvent réduire leurs

prestations de travail d'un mi-temps dans le cadre d'un emploi de fin de carrière après 35 ans de carrière ou dans un métier lourd, est porté à 57 ans pour la période 2019-2020.

Remarque

Une convention collective de travail concernant le crédit-temps et emplois fin de carrière a été signée dans ce sens à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019 jusqu'au 31 décembre 2020.

## CHAPITRE VI. – Travail faisable

Art. 13. – Petit chômage

§ 1. À partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019, les ouvriers repris à l'article 1, peuvent exercer leur droit au petit chômage en cas d'un décès, au cours d'une période de 30 jours à partir du jour précédant le décès.

§ 2. À partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019, le nombre de jours de petit chômage est augmenté de 3 à 5 jours en cas du décès des personnes décrites à l'article 3 § 6 de la CCT 'petit chômage'.

Remarque

La convention collective de travail du 19 juin 2014 relative au petit chômage, enregistrée sous le numéro 123.363/CO/142.01 et rendue obligatoire par arrêté royal du 15 juillet 2015 (Moniteur Belge du 18 août 2015), sera adaptée dans ce sens à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019 et ce pour une durée indéterminée.

Art. 14. – Congé d'ancienneté

À partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019, la journée jubilaire unique après 10 ans d'ancienneté est transposée en un jour de congé d'ancienneté récurrent à partir de 20 ans d'ancienneté. Ce jour de congé d'ancienneté s'ajoute aux jours de congé d'ancienneté déjà accordés à partir de 15 et 30 ans d'ancienneté.

Remarque

La convention collective de travail du 13 octobre 2015 relative au congé d'ancienneté, enregistrée sous le numéro 131.174/CO/142.01 et rendue obligatoire par arrêté royal du 11 décembre 2016 (Moniteur Belge du 10 janvier 2017), sera adaptée dans ce sens à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019 et ce pour une durée indéterminée.

## CHAPITRE V. – Flexibilité

Art. 15. – Limite interne de la durée de travail et de la période de référence

En application de l'article 26 bis § 1 et § 1 bis de la loi sur le travail du 16 mars 1971, la limite interne de la durée de travail peut être relevée de 143 heures à 180 heures au maximum et la période de référence peut être prolongée d'un trimestre à 6 mois, moyennant une convention collective de travail au niveau d'entreprise signée par toutes les organisations syndicales représentées dans la délégation syndicale ou, à défaut, par toutes les organisations syndicales représentées dans la sous-commission paritaire.

Art. 16. – Temps de disponibilité des chauffeurs

§ 1. Les partenaires sociaux s'engagent à instaurer un système de temps de disponibilité des chauffeurs.

Le temps de disponibilité est payé à 100 % et est limité à 1 heure par jour.

Le temps de disponibilité est défini de la même manière que dans l'arrêté royal du 17 mars 2009 relatif à la durée du travail du personnel occupé à des travaux de transport dans les entreprises ressortissant de la Sous-Commission paritaire pour la récupération du papier (S.C.P. 142.03).

§ 2. Ce système s'applique pour la durée de l'accord et sera soumis à une évaluation sectorielle.

§ 3. Une prime RGPT est introduite pour les chauffeurs. Les modalités concrètes de cette prime RGPT seront élaborées par les partenaires sociaux, compte tenu de la législation existante.

Remarque

Une convention collective en ce sens sera conclue pour une période du 1<sup>er</sup> juillet 2019 jusqu'au 31 décembre 2020 inclus.

## **CHAPITRE VI. – Statut unique du travailleur**

Art. 17.

Les parties s'engagent à poursuivre leurs travaux relatifs à l'inventaire des conditions de travail et de rémunération des ouvriers et des employés des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire pour la récupération des métaux. Elles recommandent en outre de faire une même étude comparative au niveau des entreprises.

## **CHAPITRE VII. – Adaptations techniques**

Art. 18. – Les primes de la région Flamande ont été étendues et annexées à la convention collective de travail du 12 juin 2019 concernant le droit au crédit-temps, diminution de carrière et emploi fin de carrière.

## **CHAPITRE VIII. – Paix sociale et durée de l'accord**

Art. 19. – Paix sociale

La présente convention collective de travail assure la paix sociale dans le secteur pendant toute la durée de l'accord. En conséquence, aucune revendication à caractère général ou collectif ne sera formulée, que ce soit au niveau national, régional ou des entreprises individuelles.

Art. 20. – Durée

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée, couvrant la période du 1<sup>er</sup> janvier 2019 au 31 décembre 2020 inclus, sauf précision contraire.

Les articles applicables pour une durée indéterminée peuvent être résiliés moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée au Président de la Sous-commission paritaire pour la récupération des métaux et aux organisations signataires.

Les articles applicables au fonds social qui sont convenus pour une durée indéterminée peuvent être résiliés moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée au Président de la Sous-commission paritaire pour la récupération de métaux et aux organisations signataires.

## **800 TABLEAUX**

**810-a. SALAIRES HORAIRES MINIMA 2019 (01.01.2019)**

**810-b. SALAIRES HORAIRES MINIMA 2019 (01.06.2019)**

**810-c. SALAIRES HORAIRES MINIMA 2019 (01.01.2020)**

**830-a. FRAIS DE TRANSPORT - TRANSPORT PUBLIC**

**830-b. FRAIS DE TRANSPORT - TRANSPORT PRIVÉ (01.02.2019)**

**830-c. FRAIS DE TRANSPORT - TRANSPORT PRIVÉ (01.02.2020)**

## 810-a. Salaires horaires minima 2019

### SALAIRES HORAIRES MINIMA 1<sup>ER</sup> JANVIER 2019

Au 1<sup>er</sup> janvier, les salaires barémiques sont augmentés de 2,21% (index)

CATEGORIES	Tension	38 h/ semaine	39h/se- maine (*)	40h/se- maine (*)
A. Manœuvre	100	<b>12,09</b>	<b>11,78</b>	<b>11,49</b>
B. Spécialisé 3 <sup>e</sup> catégorie	112,5	<b>13,60</b>	<b>13,25</b>	<b>12,93</b>
C. Spécialisé 2 <sup>e</sup> catégorie	125	<b>15,11</b>	<b>14,73</b>	<b>14,36</b>
D. Spécialisé 1 <sup>e</sup> catégorie	132	<b>15,96</b>	<b>15,55</b>	<b>15,17</b>
E. Qualifié	140	<b>16,93</b>	<b>16,49</b>	<b>16,09</b>

(\*) 40h/semaine et 39h/semaine uniquement possibles moyennant des jours de compensation.  
Généralisation des 38h/semaines dans le secteur au 1<sup>er</sup> décembre 1988.

## 810-b. Salaires horaires minima 2019

### SALAIRES HORAIRES MINIMA 1<sup>ER</sup> JUIN 2019

Au 1<sup>er</sup> juin, les salaires barémiques sont augmentés de 0,80% (CCT)

CATEGORIES	Tension	38 h/ semaine	39h/se- maine (*)	40h/se- maine (*)
A. Manœuvre	100	<b>12,19</b>	<b>11,88</b>	<b>11,58</b>
B. Spécialisé 3 <sup>e</sup> catégorie	112,5	<b>13,71</b>	<b>13,37</b>	<b>13,03</b>
C. Spécialisé 2 <sup>e</sup> catégorie	125	<b>15,24</b>	<b>14,85</b>	<b>14,48</b>
D. Spécialisé 1 <sup>e</sup> catégorie	132	<b>16,09</b>	<b>15,68</b>	<b>15,29</b>
E. Qualifié	140	<b>17,07</b>	<b>16,63</b>	<b>16,21</b>

(\*) 40h/semaine et 39h/semaine uniquement possibles moyennant des jours de compensation.  
Généralisation des 38h/semaines dans le secteur au 1<sup>er</sup> décembre 1988.

## 810-c. Salaires horaires minima 2020

### SALAIRES HORAIRES MINIMA 1<sup>ER</sup> JANVIER 2020

Au 1<sup>er</sup> janvier, les salaires barémiques sont augmentés de 0,71% (index)

CATEGORIES	Tension	38 h/ semaine	39h/se- maine (*)	40h/se- maine (*)
A. Manœuvre	100	<b>12,28</b>	<b>11,97</b>	<b>11,67</b>
B. Spécialisé 3 <sup>e</sup> catégorie	112,5	<b>13,82</b>	<b>13,47</b>	<b>13,13</b>
C. Spécialisé 2 <sup>e</sup> catégorie	125	<b>15,35</b>	<b>14,96</b>	<b>14,59</b>
D. Spécialisé 1 <sup>e</sup> catégorie	132	<b>16,21</b>	<b>15,80</b>	<b>15,40</b>
E. Qualifié	140	<b>17,19</b>	<b>16,76</b>	<b>16,34</b>

(\*) 40h/semaine et 39h/semaine uniquement possibles moyennant des jours de compensation.  
Généralisation des 38h/semaines dans le secteur au 1<sup>er</sup> décembre 1988.

## 830-a. Frais de transport - transport public

**INTERVENTION PATRONALE DANS LES DEPLACEMENTS AVEC LES  
TRANSPORTS EN COMMUN A PARTIR DU 1<sup>ER</sup> FEVRIER 2014  
(Pas d'augmentation en 2015-2016)**

Distance tarifaire (en km)	Intervention de l'employeur		Distance tarifaire (en km)	Intervention de l'employeur	
	hebdo- madaire	mensuelle		hebdo- madaire	mensuelle
1	5,50	18,30	43 - 45	27,50	91,00
2	6,10	20,50	46 - 48	29,00	96,00
3	6,70	22,30	49 - 51	30,00	101,00
4	7,30	24,40	52 - 54	31,50	104,00
5	7,90	26,00	55 - 57	32,00	107,00
6	8,40	28,00	58 - 60	33,50	111,00
7	8,90	30,00	61 - 65	34,50	115,00
8	9,40	31,00	66 - 70	36,00	120,00
9	9,90	33,00	71 - 75	38,00	126,00
10	10,40	35,00	76 - 80	40,00	132,00
11	11,00	37,00	81 - 85	41,50	137,00
12	11,50	38,50	86 - 90	43,00	143,00
13	12,10	40,00	91 - 95	44,50	148,00
14	12,60	42,00	96 - 100	46,00	153,00
15	13,10	43,50	101 - 105	48,00	160,00
16	13,60	45,00	106 - 110	49,50	165,00
17	14,10	47,50	111 - 115	51,00	171,00



Distance tarifaire (en km)	Intervention de l'employeur		Distance tarifaire (en km)	Intervention de l'employeur	
	hebdomadaire	mensuelle		hebdomadaire	mensuelle
18	14,60	49,00	116 - 120	53,00	177,00
19	15,30	51,00	121 - 125	54,00	181,00
20	15,80	53,00	126 - 130	56,00	187,00
21	16,30	54,00	131 - 135	58,00	192,00
22	16,80	56,00	136 - 140	59,00	198,00
23	17,40	58,00	141 - 145	61,00	203,00
24	17,90	59,00	146 - 150	63,00	211,00
25	18,40	62,00	151 - 155	64,00	214,00
26	19,10	63,00	156 - 160	66,00	220,00
27	19,50	65,00	161 - 165	67,00	225,00
28	19,90	67,00	166 - 170	69,00	231,00
29	20,60	68,00	171 - 175	71,00	236,00
30	21,00	70,00	176 - 180	73,00	242,00
31 - 33	21,80	73,00	181 - 185	74,00	246,00
34 - 36	23,30	78,00	186 - 190	76,00	253,00
37 - 39	24,40	82,00	191 - 195	78,00	258,00
40 - 42	26,00	87,00	196 - 200	79,00	264,00

830-a-2

## 830-b. Frais de transport - transport privé

### INTERVENTION PATRONALE DANS LE TRANSPORT MAISON-TRAVAIL TRANSPORT PRIVÉ À PARTIR DU 1<sup>er</sup> FEVRIER 2019

Distance en km	Intervention patronale journalière (5 j./semaine)	Distance en km	Intervention patronale journalière (5 j./semaine)
1	1,14	43 - 45	5,93
2	1,30	46 - 48	6,29
3	1,42	49 - 51	6,59
4	1,53	52 - 54	6,79
5	1,65	55 - 57	7,05
6	1,75	58 - 60	7,36
7	1,83	61 - 65	7,60
8	1,95	66 - 70	7,99
9	2,05	71 - 75	8,27
10	2,17	76 - 80	8,80
11	2,31	81 - 85	9,08
12	2,41	86 - 90	9,46
13	2,51	91 - 95	9,89
14	2,60	96 - 100	10,13
15	2,72	101 - 105	10,51
16	2,85	106 - 110	10,92
17	2,94	111 - 115	11,34
18	3,07	116 - 120	11,73
19	3,20	121 - 125	12,00

830-b-1

Distance en km	Intervention patronale journalière (5 j./semaine)	Distance en km	Intervention patronale journalière (5 j./semaine)
20	3,32	126 - 130	12,41
21	3,42	131 - 135	12,79
22	3,52	136 - 140	13,04
23	3,66	141 - 145	13,62
24	3,75	146 - 150	13,99
25	3,84	151 - 155	14,13
26	4,01	156 - 160	14,65
27	4,08	161 - 165	14,93
28	4,16	166 - 170	15,22
29	4,32	171 - 175	15,73
30	4,40	176 - 180	15,99
31 - 33	4,58	181 - 185	16,53
34 - 36	4,96	186 - 190	16,79
37 - 39	5,26	191 - 195	17,06
40 - 42	5,60	196 -200	17,60

## 830-c. Frais de transport - transport privé

### INTERVENTION PATRONALE DANS LE TRANSPORT MAISON-TRAVAIL TRANSPORT PRIVÉ À PARTIR DU 1<sup>er</sup> FEVRIER 2020

Distance en km	Intervention patronale journalière (5 j./semaine)	Distance en km	Intervention patronale journalière (5 j./semaine)
1	1,17	43 - 45	6,10
2	1,34	46 - 48	6,47
3	1,46	49 - 51	6,78
4	1,57	52 - 54	6,98
5	1,70	55 - 57	7,25
6	1,80	58 - 60	7,57
7	1,88	61 - 65	7,82
8	2,01	66 - 70	8,22
9	2,11	71 - 75	8,51
10	2,23	76 - 80	9,05
11	2,38	81 - 85	9,34
12	2,48	86 - 90	9,73
13	2,58	91 - 95	10,17
14	2,67	96 - 100	10,42
15	2,80	101 - 105	10,81
16	2,93	106 - 110	11,23
17	3,02	111 - 115	11,67
18	3,16	116 - 120	12,07
19	3,29	121 - 125	12,34

Distance en km	Intervention patronale journalière (5 j./semaine)	Distance en km	Intervention patronale journalière (5 j./semaine)
20	3,42	126 - 130	12,77
21	3,52	131 - 135	13,16
22	3,62	136 - 140	13,41
23	3,77	141 - 145	14,01
24	3,86	146 - 150	14,39
25	3,95	151 - 155	14,54
26	4,13	156 - 160	15,07
27	4,20	161 - 165	15,36
28	4,28	166 - 170	15,66
29	4,44	171 - 175	16,18
30	4,53	176 - 180	16,45
31 - 33	4,71	181 - 185	17,00
34 - 36	5,10	186 - 190	17,27
37 - 39	5,41	191 - 195	17,55
40 - 42	5,76	196 -200	18,11

