



Observatoire des prix de référence
dans les marchés publics
Observatorium van de referentieprijzen
voor de overheidsopdrachten

Commission paritaire 111 : Document de synthèse

SECTEUR DES CONSTRUCTIONS MÉTALLIQUE, MÉCANIQUE ET
ÉLECTRIQUE

Observatoire des prix de référence dans les marchés publics

Mai 2022

Contact : observatoire@brupartners.brussels - observatorium@brupartners.brussels

TABLE DES MATIERES

1	Introduction.....	2
2	Champ de compétence.....	2
3	Classifications de fonction	3
3.1	Sous-secteur des entreprises professionnelles de la transformation des métaux et sous-secteur des entreprises artisanales de la transformation des métaux	4
3.2	Sous-secteur du Montage de ponts et charpentes métalliques (Annexe 1 ^{ère} à la Convention collective du 26 mai 2008 relative à la classification professionnelle)	6
4	Salaires minimums.....	11
4.1	Salaires horaires barémiques – Régime sur une base hebdomadaire	11
5	Durée du travail	12
6	Primes et indemnités	13
6.1	Primes et indemnités applicables aux ouvriers des entreprises de montage de ponts et de charpentes métalliques	13
6.1.1	Prime pour travail de nuit	13
6.1.2	Prime pour travaux pénibles	13
6.1.3	Prime de séparation	13
6.1.4	Prime de rappel	13
6.1.5	Indemnité vestimentaire	13
6.1.6	Prime de vacances	14
6.2	Primes et indemnités applicables aux sous-secteurs des Entreprises professionnelles de la transformation de métaux et des Entreprises artisanales de la transformation des métaux	14
6.2.1	Prime de fin d’année	14
6.2.2	Prime d’équipe	15
6.2.3	Indemnité de mobilité	15

1 INTRODUCTION

La présente note est valable pour les entreprises qui, pour leurs activités exercées en Belgique, relèvent de la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique¹ (ci-après CP 111).

Au sein de la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, on distingue officiellement trois sous-commissions à savoir :

- [111.01](#) Entreprises industrielles
- [111.02](#) Entreprises artisanales
- [111.03](#) Entreprises de montage des ponts et charpentes métalliques

Nous attirons l'attention du lecteur sur le fait que ces sous-Commissions n'ont jamais été officiellement instituées et qu'il n'existe dès lors pas d'arrêté royal délimitant leurs compétences respectives.

Ces sous-Commissions sont par ailleurs officiellement subdivisées en sous-sous-Commissions en fonction des régions suivantes :

- Provinces du Brabant wallon et du Brabant flamand & Bruxelles
- Province de Flandre occidentale
- Province de Flandre orientale
- Provinces d'Anvers et de Limbourg
- Pays de Waas
- Province de Namur et bassin de Charleroi
- Provinces de Liège et de Luxembourg
- Région du Centre
- Hainaut occidental
- Mons-Borinage

La présente note de synthèse reprend le contenu des Conventions collectives de travail (CCT) composant la CP 111 en ce qui concerne :

- Le champ de compétence de la CP 111 ;
- La classification de fonctions ;
- Les salaires minimums applicables ;
- La durée du travail ;
- Les primes et indemnités obligatoires applicables au secteur.

2 CHAMP DE COMPÉTENCE

La Commission paritaire pour les constructions métalliques, mécaniques et électriques est compétente pour les travailleurs² dont l'occupation est de caractère principalement manuel et leurs employeurs et ce pour les entreprises qui³ :

¹ Service public fédéral, Emploi, Travail et Concertation sociale. Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique. Disponible sur : <https://emploi.belgique.be/fr/themes/commissions-paritaires-et-conventions-collectives-de-travail-cct/commissions-paritaires-4>.

² Pour rappel, la présente Commission paritaire concerne exclusivement le personnel ouvrier.

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

Contrairement à l'alinéa précédent, ne ressortissent pas à la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, les entreprises ressortissant à la :

- Commission paritaire des ports, les entreprises dont l'activité principale est le commerce du métal ;
- Commission paritaire de l'industrie chimique et dont l'activité consiste en la distribution de produits chimiques.

La Commission paritaire s'applique également aux entreprises dont l'activité principale est la location de services et/ou de matériel ainsi qu'à celles dont l'activité principale est l'exécution de tous travaux de levage, à l'exception des entreprises ressortissant à la Commission Paritaire de la construction.

Sont, à titre d'exemple, considérés comme répondant à cette définition, les secteurs d'activité suivants⁴ :

- *construction, montage et contrôle des ponts, charpentes et ascenseurs ;*
- *réparation, entretien et contrôle de machines, appareils, installations et véhicules produits par des entreprises relevant des fabrications métallique, mécanique et électrique, à l'exclusion de ceux ressortissant à la Commission paritaire des entreprises de garage ou à la Commission paritaire de l'aviation commerciale ;*
- *etc.*

3 CLASSIFICATIONS DE FONCTION

Il existe une Convention collective de travail du 16 septembre 2002 relative à la procédure de classification des fonctions au sein de la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique⁵. Celle-ci s'applique à toutes les entreprises qui, après avoir mené une concertation interne, ont décidé à l'unanimité d'introduire une classification de fonction paritaire sous une des formes prévues dans ladite Convention collective de travail. Elle ne fixe pas de

³ Service public fédéral, Emploi, Travail et Concertation sociale. Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique. Disponible sur : <https://emploi.belgique.be/fr/themes/commissions-paritaires-et-conventions-collectives-de-travail-cct/commissions-paritaires-4>.

⁴ Pour la liste des autres activités cités voir l'article 1^{er} §1^{er} point 1 de l'AR du 21 juillet 2014, M.B., 05 août 2014. Il faut noter que cette liste est exemplative et non pas exhaustive.

⁵ CCT relative à la procédure de classification de fonctions du 16 septembre 2002, Arrêté Royal du 23 juin 2004, M.B., 1^{er} septembre 2004.

classification de fonctions mais tend simplement à guider le processus de classification. Elle ne concerne pas les entreprises de montage de ponts et de charpentes métalliques.

Dans le cadre de la Commission paritaire 111, une classification de fonction a néanmoins été fixée par Conventions collectives de travail pour les sous-secteurs suivants :

- 111.01.02 – Entreprises industrielles – Province de Flandre occidentale⁶
- 111.01.03 – Entreprises industrielles – Province de Flandre orientale⁷
- 111.03 – Entreprises de montage des ponts et charpentes métalliques⁸

3.1 Sous-secteur des entreprises professionnelles de la transformation des métaux et sous-secteur des entreprises artisanales de la transformation des métaux

Flandre occidentale et Flandre orientale

Catégorie salariale 1
<ul style="list-style-type: none"> • Occupation immédiate du titulaire de la fonction, sans aucune formation ; • Tâches répétitives sous surveillance continue - 100 % contrôle <i>a posteriori</i> ; • Aucune responsabilité en cas d'erreur ; • Aucun aspect négatif quant à l'environnement de travail ; • Les tâches ne nécessitent pas l'utilisation d'un outillage.
Catégorie salariale 2
<ul style="list-style-type: none"> • Occupation du titulaire de la fonction sans aucune formation possible moyennant une période de rodage de moins d'1 journée de travail ; • Tâches répétitives sous surveillance continue - 100 % contrôle <i>a posteriori</i> ; • Aucune responsabilité en cas d'erreur ; • Aucun aspect négatif quant à l'environnement de travail ; • Les tâches nécessitent l'utilisation d'un outillage courant.
Catégorie salariale 3
<ul style="list-style-type: none"> • Occupation du titulaire de la fonction possible après une courte formation interne (moins d'1 jour) et une période de rodage de moins d'1 semaine ; • Tâches imposées sous surveillance ; • Les erreurs éventuelles sont directement détectables et le travailleur peut toujours faire appel à une aide afin de dégager une solution ; • 1 facteur maximum peut influencer l'environnement de travail ; • Les tâches peuvent exiger l'utilisation de machines préprogrammées.
Catégorie salariale 4
<ul style="list-style-type: none"> • L'occupation du titulaire de la fonction exige une connaissance de base générale et une période de rodage de moins d'1 semaine ; • Tâches variées, dans un seul domaine d'activité et sous surveillance ; • Les erreurs éventuelles sont directement détectables et peuvent être résolues en

⁶ CCT du 15 décembre 2008 (90.440), Arrêté royal du 18 novembre 2009, *M.B.*, 11 février 2010.

⁷ CCT du 16 février 2009 (91.030), Arrêté royal du 19 mai 2010, *M.B.*, 4 août 2010.

⁸ CCT du 26 mai 2008 (88.669), Arrêté royal du 13 mai 2016, *M.B.*, 21 juin 2016.

recommençant le travail ;

- Les tâches peuvent exiger l'utilisation de machines préprogrammées ;
- 1 facteur maximum peut influencer l'environnement de travail.

Catégorie salariale 5

- L'occupation du titulaire de la fonction exige une formation ciblée et une période de rodage comprise entre 1 semaine et 1 mois ;
- Tâches variées, dans 1 activité et sous surveillance ;
- Les erreurs éventuelles sont directement détectables et peuvent être résolues en recommençant le travail ;
- Les perturbations dans le processus de travail peuvent être corrigées par les efforts du travailleur ;
- Les tâches peuvent exiger l'utilisation de machines préprogrammées ;
- Seules les conditions atmosphériques peuvent influencer les activités.

Catégorie salariale 6

- L'occupation du titulaire de la fonction exige un enseignement secondaire technique inférieur ;
- Tâches variées au sein d'activités similaires et sous surveillance ;
- Les erreurs sont détectables par coups de sonde et peuvent être résolues en recommençant le travail sur des produits déjà usinés ;
- Les tâches peuvent exiger l'utilisation de machines préprogrammées avec des instructions claires pour le réglage éventuel des paramètres de la machine ;
- Un usage judicieux de protections personnelles peut être requis.

Catégorie salariale 7

- L'occupation du titulaire de la fonction exige un enseignement secondaire technique inférieur ;
- Tâches variées au sein d'activités similaires et sans accompagnement ;
- Les erreurs sont détectables par coups de sonde et peuvent être résolues en recommençant le travail sur des produits déjà usinés ;
- Les tâches peuvent exiger l'utilisation de machines préprogrammées avec des instructions pour le réglage éventuel des paramètres de la machine ;
- Un usage judicieux de protections personnelles est important pour l'exécution des tâches.

Catégorie salariale 8

- L'occupation du titulaire de la fonction exige un enseignement secondaire technique supérieur ;
- Les tâches variées, sans accompagnement, exigent un passage entre plusieurs techniques et technologies ;
- Les tâches exigent un paramétrage personnel de la machine sur la base d'instructions claires ;
- Les erreurs sont détectables par coups de sonde et peuvent être résolues en recommençant le travail moyennant mise en œuvre de moyens supplémentaires (moyens

humains et/ou de production) ;

- Un usage judicieux de protections personnelles est important pour l'exécution des tâches.

Catégorie salariale 9

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

Catégorie salariale 10

- L'occupation du titulaire de la fonction exige un enseignement secondaire technique supérieur ;
- Des tâches imprévues, sans accompagnement, exigent un passage entre plusieurs techniques et technologies ;
- Les tâches exigent un paramétrage et un réglage personnels des moyens de production sur la base d'instructions orales, de croquis et/ou descriptifs.

Catégorie salariale 11

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

3.2 Sous-secteur du Montage de ponts et charpentes métalliques⁹ (Annexe 1^{ère} à la Convention collective du 26 mai 2008 relative à la classification professionnelle)

Classe 1 : Manœuvre ordinaire en formation

Général :

- Formation élémentaire sans expérience professionnelle.
- Est capable de travailler en équipe et d'aider l'ouvrier plus spécialisé dans l'exécution de son travail. Exécute convenablement et correctement les instructions données.
- Travaille uniquement sous supervision.
- Informe la direction des difficultés rencontrées.

⁹ Convention collective de travail du 26 mai 2008 (88.669), Arrêté royal du 13 mai 2016, M.B., 21 juin 2016.

- Est capable de déplacer des matériaux, de les manipuler, les faire passer, les trier, charger, décharger et à aider lors du montage, de l'ouverture et de la fermeture d'appareils ou le nettoyage de boulons.
- Exécute du travail de manutention pour lequel aucune connaissance spécifique n'est requise. Est capable d'assurer l'entretien et la sécurité des locaux.

Spécifique : Manœuvre

Classe 2 : Manœuvre d'élite

Général :

- Connaissance du métier acquise par la formation pratique.
- Connaît et maîtrise l'utilisation des matériaux et appareils du métier. A l'issue de sa formation, il est capable de comprendre de simples plans.
- Est capable de travailler en équipe.
- Assiste le manœuvre plus spécialisé dans son travail.
- Est capable d'exécuter des tâches simples de façon autonome.
- Travaille sous les ordres d'une personne de catégorie supérieure.
- Exécute convenablement les tâches qui lui sont confiées tenant compte du rendement imposé. Informe la direction des difficultés rencontrées.
- Travaille dans le respect des normes de sécurité.

Spécifique : Aide monteur, chauffeur de camion (permis C)

Classe 3 : Manœuvre spécialisé

Général :

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

Spécifique :

Aide-monteur expérimenté, opérateur de grue (base), chauffeur de camion (permis CE)

Classe 4 : Manœuvre spécialisée d'élite

Général :

- Niveau A3 ou formation équivalente par expérience en entreprise.
- Connaît et maîtrise l'utilisation des matériaux et appareils du métier.
- Maîtrise et comprend un plan non complexe.
- Est capable de travailler en équipe ainsi que de façon autonome.
- Travaille sous les ordres d'une personne de catégorie supérieure, mais est capable de

travailler de façon autonome à une tâche moins compliquée.

- Exécute le travail conformément aux données techniques et au rendement requis.
- Lorsqu'il rencontre des difficultés, il sollicite l'aide de quelqu'un d'une catégorie supérieure.

Spécifique : Grutier niveau 1, monteur niveau 2

Classe 5 : Spécialiste d'élite

Général :

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

Spécifique : Soudeur, grutier niveau 2, tuyauteur, mécanicien

Classe 6 : Manœuvre qualifié

Général :

- Scolarité de base minimum A3 ou formation équivalente en expérience.
- Possède de sérieuses notions d'organisation et de simplification du travail.
- A une connaissance approfondie du métier, tant en théorie qu'en pratique. Connaît et maîtrise l'utilisation des matériaux et outils du métier.
- Maîtrise la lecture et l'interprétation de simples cahiers de charges.
- Exécute le travail conformément aux données techniques, au rendement imposé et aux normes de sécurité.
- Est techniquement responsable. Il prévoit les complications éventuelles et résout le problème à temps ou sollicite l'aide d'une personne d'une catégorie supérieure. Prend l'initiative face à de simples difficultés.
- Contrôle l'approvisionnement en pièces détachées. Informe la direction des difficultés rencontrées.

- Est capable d'exécuter le travail sans supervision ou instructions.
- Est capable de diriger une équipe de 2 à 3 personnes et de leur donner les instructions nécessaires.
- Est capable de discuter avec des tiers de problèmes techniques et de schémas et inspire le respect nécessaire.
- Est capable, après concertation avec un supérieur (1^{er} monteur, brigadier ou chef-monteur), d'exécuter le cahier de charges et de l'expliquer aux autres. Est capable de rédiger un bref rapport.

Spécifique : Soudeur-monteur, électricien, mécanicien, ajusteur mécanicien, grutier niveau 3

Classe 7 : Qualifié d'élite

Général :

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

Spécifique :

Monteur niveau 1, réglleur, ajusteur mécanicien niveau 1, mécanicien moteurs, grutier niveau 4, soudeur à l'arc et TIG, tuyauteur-fabricant, machiniste

Classe 8 : Spécialisé qualifié

Général :

- Niveau A3/A2 ou équivalent sur base d'une expérience professionnelle.
- Connaissance approfondie/intégrale du métier, tant du point de vue de la connaissance théorique, que de l'expérience pratique.
- Possède de solides notions d'organisation et de simplification du travail. Peut discuter avec des tiers de problèmes techniques.
- Prévoit les difficultés éventuelles et les résout à temps afin de ne pas perdre de temps.
- Est capable de rédiger un bref rapport.
- Est techniquement responsable vis-à-vis de la direction pour l'exécution du travail.
- Exécute les travaux de façon autonome et selon les règles de productivité.

- Est capable de coordonner et de diriger le travail d'un petit groupe (3 à 4 personnes) dans le respect des normes de sécurité, de qualité et de productivité.

Spécifique :

Soudeur niveau 1, soudeur spécialisé à l'arc électrique, tuyauteur-fabricant spécialisé, premier monteur échafaudage

Classe 9 : Brigadier

Général :

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

Spécifique : Topographe-régleur, brigadier, grutier niveau 5

Classe 10 : Contremaître¹⁰

Général

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

¹⁰ Voir Convention collective de travail du 26 mai 2008 pour une description complète de la présente catégorie.

4 SALAIRES MINIMUMS

Cette section identifie les **salaires minimums¹¹ prévus par la CP 111 pour un ouvrier actif dans le secteur**. Toutefois, il convient de distinguer les salaires minimums « nationaux » des salaires minimums régionaux. Pour le choix du barème régional, il faut prendre en considération la Province dans laquelle est située le siège d'exploitation de l'opérateur économique.

L'Observatoire signale que pour entreprises ayant leur siège d'exploitation en Région bruxelloise, il convient de consulter les salaires minimums prévus pour la « Province de Brabant » qui vise le Brabant flamand, wallon et la Région de Bruxelles-Capitale.

4.1 Salaires horaires barémiques – Régime sur une base hebdomadaire

National	
38h/semaine	13,0000 €
Province de Brabant	
38h/semaine	13,0000 €
39h/semaine	12,6667 €
40h/semaine	12,3500 €
Province d'Anvers	
38h/semaine	13,1906 €
Charleroi, Centre, Hainaut, Mons	
38h/semaine les 6 premiers mois	13,0000 €
38h/semaine à partir de 6 mois	13,1578 €
Liège et Luxembourg	
38h/semaine les 6 premiers mois	13,0000 €
38h/semaine à partir de 6 mois	13,1578 €
Limbourg	
38h/semaine	13,0000 €
Namur	
38h/semaine	13,0000 €
Flandre Orientale (38 h/semaine)	
Cat. 1	13,3593 €
Cat. 2	13,6465 €
Cat. 3	13,8185 €
Cat. 4	14,0481 €
Cat. 5	14,2780 €

¹¹ à consulter sur : <https://www.salairesminimums.be>

Cat. 6	14,6219 €
Cat. 7	13,9663 €
Cat. 8	15,4260 €
Cat. 9	15,7694 €
Cat. 10	16,1718 €
Cat. 11	16,5726 €
Flandre Occidentale (38 h/semaine)	
Cat. 1	13,3012 €
Cat. 2	13,5873 €
Cat. 3	13,7579 €
Cat. 4	13,9864 €
Cat. 5	14,2155 €
Cat. 6	14,5586 €
Cat. 7	14,9008 €
Cat. 8	15,3577 €
Cat. 9	15,6995 €
Cat. 10	16,1002 €
Cat. 11	16,5001 €

5 DURÉE DU TRAVAIL¹²

Durée hebdomadaire moyenne du travail sur base annuelle : 38 h.

Heures par an : 1.756 h, compte tenu des jours de repos et de congé conventionnels, des jours fériés et des congés annuels.

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

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

¹² Ceci concerne les entreprises de la sous-catégorie 1110002 Entreprises de la transformation des métaux – Brabant.

20 jours de vacances légales :

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

Congé d'ancienneté :

Depuis le 1^{er} janvier 2016, les ouvriers ayant atteint l'âge de 50 ans ou plus ont droit chaque année à un jour de congé de carrière à condition qu'ils possèdent au moins 6 mois d'ancienneté au sein de l'entreprise.

6 PRIMES ET INDEMNITÉS

6.1 Primes et indemnités applicables aux ouvriers des entreprises de montage de ponts et de charpentes métalliques¹³

6.1.1 Prime pour travail de nuit

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

6.1.2 Prime pour travaux pénibles

Une prime égale à minimum 10 % du salaire horaire est allouée aux ouvriers affectés à des travaux insalubres, incommodes ou pénibles.

On entend par ces travaux, ceux exécutés :

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

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

6.1.3 Prime de séparation

Les ouvriers qui passent la nuit à l'extérieur de leur domicile pour des raisons d'ordre professionnel, reçoivent une prime de séparation de 14,11 € par nuit.

6.1.4 Prime de rappel

Les ouvriers qui sont rappelés de leur domicile au chantier ou à l'atelier pour travail extraordinaire, ont droit à une prime de rappel.

Le montant de cette prime est fixé au niveau de l'entreprise mais doit être au moins égal à trois heures de salaire.

6.1.5 Indemnité vestimentaire

Les dispositions légales et réglementaires ainsi que celles qui existent au niveau de l'entreprise en matière d'acquisition et d'entretien des vêtements de travail subsistent.

Au-delà des dispositions existantes, les travailleurs visés sous l'article 1^{er} peuvent prétendre à une indemnité vestimentaire :

¹³ Convention collective de travail du 19 octobre 2020, Arrêté royal du 1^{er} juillet 2021, M.B. du 18 août 2021.

L'indemnité vêtement s'élève à partir du 1^{er} juillet 2020 à :

- 14,11 € par mois, pour l'ouvrier qui a presté au moins 12 jours durant le mois ;
- 7,06 € par mois pour l'ouvrier qui a presté entre 6 et 12 jours durant le mois.

6.1.6 Prime de vacances

Il est octroyé aux ouvriers au service des employeurs visés sous l'article 1^{er} une prime de vacances.

A partir du 1^{er} juillet 2020, cette prime est augmentée à 155,26 € correspondant à 14,11 € par mois presté et avec un maximum de 11 mois prestés par an. Aux ouvriers entrant en service ou quittant l'entreprise dans le courant de l'année calendrier en cours, s'applique une prime proportionnelle pour laquelle chaque mois entamé compte pour un mois entier.

Le paiement de la prime de vacances s'effectue en même temps que la dernière paie qui précède le 1^{er} juillet. La période de référence commence le 1^{er} janvier et termine le 31 décembre de l'année calendrier précédente.

6.2 Primes et indemnités applicables aux sous-secteurs des Entreprises professionnelles de la transformation de métaux et des Entreprises artisanales de la transformation des métaux

6.2.1 Prime de fin d'année

Une prime de fin d'année est prévue par CCT au niveau national uniquement pour le sous-secteur des Entreprises artisanales de la transformation des métaux. Des CCT au niveau régional aménagent également l'octroi de la prime aussi bien pour le sous-secteur des Entreprises artisanales de la transformation des métaux que pour le sous-secteur des Entreprises professionnelles de la transformation des métaux en ce qui concerne les provinces suivantes : Flandre occidentale, Flandre orientale, Anvers, Limbourg, Brabant (Brabant flamand et wallon, Bruxelles), Hainaut occidental (canton administratif Lessines : Ath, Tournai et Mouscron), Hainaut Centre, Hainaut Mons-Borinage, Hainaut-Charleroi, Namur, Liège-Luxembourg.

Dans la présente note, l'Observatoire ne cite que les primes prévues au niveau national et du Brabant.

6.2.1.1 Niveau national (uniquement les entreprises artisanales de la transformation des métaux)¹⁴

Cette prime de fin d'année exprimée en pourcentage du salaire annuel brut correspondant au salaire pour les heures effectivement prestées et au salaire afférent aux prestations supplémentaires, est fixée à partir de l'année 1976 à 6,24 %.

Le salaire annuel brut est toutefois majoré du salaire normal correspondant à toutes les journées d'absence dues à un accident du travail et maladie professionnelle.

Le montant de la prime de fin d'année est dû aux ouvriers inscrits depuis au moins trois mois dans le registre du personnel de l'entreprise à la date du 30 novembre de l'année de référence¹⁵.

6.2.1.2 Brabant (Bruxelles, Brabant flamand et wallon)

La prime de fin d'année est égale à 8,33 % du salaire annuel brut gagné au cours de l'année de référence. Le salaire annuel brut est égal au salaire correspondant à des prestations effectives¹⁶.

¹⁴ CCT du 13 mai 1971 (634), Arrêté royal du 5 juillet 1971, M.B. du 23 novembre 1971.

¹⁵ Il faut entendre par année de référence la période qui s'étend du 1^{er} décembre de l'année précédente au 30 novembre de l'année où se situe le premier paiement.

¹⁶ CCT du 21 décembre 1998 (49.959), Arrêté royal du 28 novembre 2001, M.B. du 28 décembre 2001.

6.2.2 Prime d'équipe

Un prime d'équipe est prévue par des CCT régionales pour les provinces suivantes : Flandre Occidentale, Flandre Orientale, Hainaut Occidental (Ath, Tournai, Mouscron), Hainaut-Centre et Hainaut-Mons-Borinage.

Pour le surplus, l'Observatoire renvoie respectivement aux CCT du 25 novembre 2008 (90.441)¹⁷ et (90.438)¹⁸, aux CCT du 26 novembre 2001 (60.763)¹⁹ et CCT du 26 juin 1989 (25.253) telle que modifiée par la CCT du 26 novembre 2001 (60.763)²⁰.

6.2.3 Indemnité de mobilité

Cette indemnité est prévue par la CCT du 16 décembre 2019 (157.714²¹) et versée aux ouvriers occupés par des entreprises relevant de la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, à l'exception de celles appartenant au secteur des entreprises de montage de ponts et charpentes métalliques, et leurs ouvriers, qui se déplacent de leur domicile, du lieu d'embauche, pour autant que celui-ci ne serve que de lieu de ramassage, ou du lieu de ramassage vers le (1^{er}) chantier et inversement à partir du (dernier) chantier, quel que soit le moyen de transport, mis à disposition ou non par l'employeur. Un chantier ne peut jamais être le lieu d'embauche.

Le montant de l'indemnité de mobilité est porté à 0,1579 €/heure depuis le 1^{er} janvier 2022²². La Convention collective du 16 décembre 2019 est à modifier sur ce point.

Ce montant est ajusté annuellement le 1^{er} juillet sur la base de l'indice de santé lissé de juin de l'année précédente et de juin de l'année en cours. Le montant de l'indemnité de mobilité ne peut jamais excéder le montant forfaitaire maximum d'une allocation de mobilité exonérée des cotisations de sécurité sociale.

Cette liste de primes et indemnités n'est pas exhaustive. L'Observatoire renvoie au site du Service public fédéral, Emploi, Travail et Concertation sociale pour le surplus.

¹⁷ Arrêté royal du 10 novembre 2009, *M.B.* du 16 mars 2010.

¹⁸ Arrêté royal du 17 mars 2010, *M.B.* du 24 juin 2010.

¹⁹ Arrêté royal du 5 juin 2004, *M.B.* du 13 avril 2004.

²⁰ Arrêté royal du 13 août 1990, *M.B.* 29 septembre 1990 et Arrêté royal du 5 juin 2004, *op.cit.*

²¹ Arrêté royal du 8 juillet 2020, *M.B.* du 10 août 2020.

²² CCT du 27 octobre 2021, *M.B.* du 21 décembre 2021.