

- [CCT du 6 juillet 2009 \(n° 95215/CO/209\)](#)

Article 3 - Pouvoir d'achat

§1 - Pour les entreprises tombant sous le champ d'application de la pension complémentaire sectorielle (c.-à-d. chez Intégrale ou avec un opting out reconnu), la cotisation patronale à la pension extralégale sectorielle s'élève, en 2009, à 1,1%

Le présent paragraphe s'applique à toutes les entreprises où il n'existait pas encore de régime de pension extralégale au niveau de l'entreprise avant le 11 juin 2001 pour tout ou partie des employés visés, les entreprises où il existait bien un régime de pension extralégale au niveau de l'entreprise avant le 11 juin 2001 pour les employés visés mais où ce régime d'entreprise a été abrogé après cette date, et les nouvelles entreprises créées à partir du 11 juin 2001, et qui devaient réaliser cet engagement de pension collectif via l'organisme de pension désigné par le secteur, la "caisse commune d'assurances Intégrale" ou via la possibilité d'opting-out, conformément aux dispositions de la convention collective de travail du 18 janvier 2007 modifiant et remplaçant la convention collective de travail du 21 mars 2002, conclue au sein de la Commission paritaire pour les employés des fabrications métalliques, portant exécution de l'article 4, §§ 1 et 5 de la convention collective de travail du 11 juin 2001 concernant l'accord national 2001-2002 et enregistrée sous le numéro 82 045/CO/209.

Le 1er octobre 2009, tous les employés barémisés et barémisables à temps plein recevront d'une manière non-récurrente des éco-chèques pour une valeur totale de 125 €. La période de référence commence le 1er avril 2009 et se termine le 30 septembre 2009.

Le 1er octobre 2010, tous les employés barémisés et barémisables à temps plein recevront d'une manière non-récurrente des éco-chèques pour valeur totale de 250 €. La période de référence commence le 1er octobre 2009 et se termine le 30 septembre 2010.

A partir du 1er janvier 2011, ces 250 € seront transformés en une augmentation de 0,67% de la cotisation patronale destinée à la pension complémentaire sectorielle et ce, pour une durée indéterminée. De ce fait, le seuil minimum de la cotisation patronale pour la pension complémentaire sera porté à 1,77%.

Les dispositions concernant la pension complémentaire sectorielle restent d'application aux travailleurs ayant un contrat de travail pour employés (y compris les cadres) des entreprises, visées ci-dessus, et ceci conformément aux dispositions de l'article 4 §5 de l'Accord national 2007-2008 du 24 septembre 2007 (enregistré sous le numéro 85840/CO/209).

§2 - Pour les entreprises ne tombant pas sous le champ d'application du régime de pension complémentaire sectorielle (c.-à-d. les entreprises qui avaient déjà, avant le 11 juin 2001, leur propre système de pension complémentaire auprès d'un assureur ou par le biais d'un fonds de pension au niveau de l'entreprise, équivalent au système sectoriel et reconnu par la CP 209).

Ce paragraphe est d'application aux entreprises où il existait déjà avant le 11 juin 2001 un régime de pension extralégale équivalent au système sectoriel pour tout ou partie des employés visés au niveau de l'entreprise et qui à ce titre ont également été reconnues par la commission paritaire, et qui réalisent l'engagement de pension à leur propre niveau conformément aux dispositions de l'article 4 de la convention collective de travail du 17 décembre 2001, conclue par la Commission paritaire pour les employés des fabrications métalliques, portant exécution de l'article 4, §§ 2,3 et 4 de la convention collective de travail du 11 juin 2001 concernant l'accord national 2001-2002, enregistrée sous le numéro 60649/CO/209 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 30 septembre 2002.

Il est également d'application aux entreprises sans délégation syndicale qui, en exécution de l'article 2 § 3 de l'accord national 1999-2000 enregistré sous le n° 51355/COF/2090000, ont instauré un régime de pension extralégale approuvé par la commission paritaire 209, et qui réalisent l'engagement de pension à leur propre niveau conformément aux dispositions de l'article 3 de la convention collective de travail du 17 décembre 2001, conclue au sein de la Commission paritaire pour les employés des fabrications métalliques, portant exécution

de l'article 4, §§ 2, 3 et 4 de la convention collective de travail du 11 juin 2001 concernant l'accord national 2001-2002, enregistrée sous le numéro 60649/CO/209 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 30 septembre 2002.

a. Entreprises avec une pension complémentaire dont la cotisation patronale en 2009 est égale au seuil minimum de la cotisation patronale à la pension complémentaire fixé au niveau sectoriel pour 2009, soit 1,1 %.

Pour ces entreprises, les mêmes dispositions que celles pour les entreprises tombant sous le champ d'application de la pension complémentaire sectorielle, comme prévu au point §1, sont d'application.

b. Entreprises avec une pension complémentaire dont la cotisation patronale en 2009 est supérieure au seuil minimum de la cotisation patronale à la pension complémentaire fixé au niveau sectoriel pour 2009, soit 1,1%, mais inférieur au seuil minimum fixé de la cotisation patronale à la pension complémentaire au niveau sectoriel pour 2011, soit 1,77%.

Pour 2009 et 2010, les mêmes dispositions que celles régissant les entreprises tombant sous le champ d'application de la pension complémentaire sectorielle, comme prévu au §1, sont d'application.

A partir du 1er janvier 2011, ces 250 € seront affectés en premier lieu à l'augmentation de la cotisation patronale à la pension complémentaire fixée au niveau de l'entreprise pour atteindre le seuil sectoriel minimum de cette même cotisation fixé au niveau sectoriel, soit, en 2011, 1,77% des rémunérations déclarées à l'ONSS.

A partir de 2011, le solde de ces 250 € sera annuellement attribué au mois d'octobre aux employés barémisés et barémisables à temps plein sous la forme d'éco-chèques.

Le calcul du solde se fait selon la formule ci-dessous :

$$\text{Montant du solde} = \frac{0,67 - (1,77 - N)}{0,67} \times 250.$$

N= la cotisation patronale à la pension complémentaire fixée au niveau de l'entreprise en 2009.

P. ex. En 2009 la cotisation patronale à la pension complémentaire fixée au niveau de l'entreprise est 1,50%. Le solde est dès lors égal à $(0,67 - 0,27)/0,67 \times 250 = 149,25$ €.

Le montant obtenu de cette manière sera arrondi à l'unité la plus proche selon les règles d'arrondi classiques.

Les employeurs informeront la délégation syndicale ou, à défaut, les employés du pourcentage de la cotisation patronale à la pension complémentaire.

c. Entreprises avec une pension complémentaire dont la cotisation patronale est égale ou supérieure à 1,77% en 2009

Les entreprises peuvent à leur niveau choisir une des options du menu fermé suivant :

- Attribution d'éco-chèques à tous les employés barémisés et barémisables à temps plein d'une valeur totale de 125 € au 1er octobre 2009 (avec une période référence du 1er avril 2009 au 30 septembre 2009) et après, annuellement, d'une valeur totale de 250 € à partir du 1er octobre 2010 (avec une période référence du 1er octobre de l'année précédente jusqu'au 30 septembre de l'année en cours).

- Augmentation de 1€ par jour à partir du 1er juillet 2009 de la réglementation existante en matière de chèques-repas pour les employés barémisés et barémisables ;

- Instauration ou amélioration d'une police d'assurance hospitalisation collective existante d'une valeur de 125 € pour 2009 et 250 € pour 2010, y compris les frais et charges patronales;

- Amélioration du plan de pension complémentaire existant au niveau de l'entreprise pour les employés barémisés et barémisables d'une valeur de 125 € pour 2009 et 250 € pour 2010, y compris les frais et charges

patronales. Si le choix porte sur cette amélioration du plan de pension complémentaire au niveau de l'entreprise, il est recommandé de faire de même pour les cadres.

L'entreprise doit effectuer son choix parmi le menu ci-dessus via une convention collective de travail d'entreprise pour le 15 septembre 2009 au plus tard.

Le choix vaut pour une durée indéterminée.

En l'absence de délégation syndicale et uniquement pour l'augmentation du régime existant de chèques repas, la possibilité légale d'accords individuels peut être utilisée, à condition que le président du bureau de conciliation régional compétent en soit informé. Celui-ci informe à son tour les partenaires sociaux représentés au bureau de conciliation régional compétent.

Si le choix porte sur la formule de l'augmentation des chèques-repas à partir du 1er juillet 2009, la convention collective de travail d'entreprise prévoira le cas échéant une compensation pour la différence entre les chèques repas déjà accordés à partir du 1er juillet 2009 et les nouveaux chèques-repas augmentés à une date ultérieure.

Si pour le 15 septembre 2009 aucune convention collective de travail d'entreprise n'est conclue ou si une des parties au niveau de l'entreprise ne souhaite pas négocier, le système d'éco-chèques sera d'application pour tous les employés barémisés et barémisables à temps plein à concurrence d'une valeur totale de 125 € au 1er octobre 2009 (avec une période référence du 1^{er} avril 2009 au 30 septembre 2009) et après annuellement d'une valeur totale de 250 € à partir du 1^{er} octobre 2010 (avec une période référence du 1^{er} octobre de l'année précédente jusqu'au 30 septembre de l'année en cours).

Les employeurs informeront la délégation syndicale ou, à défaut, les employés du pourcentage de la cotisation patronale à la pension complémentaire.

§3. - Dispositions communes concernant les éco chèques

En exécution de la convention collective de travail n° 98 relative aux éco-chèques conclue au Conseil national de travail le 20 février 2009, les éco-chèques sont octroyés sur base des modalités ci-dessous:

- a. Pendant la période de référence, il est tenu compte de tous les jours d'occupation effective ainsi que de tous les jours assimilés sur base de la CCT n°98 concernant les éco-chèques.

Sont en outre assimilés:

- tous les jours d'inactivité suite à l'application de la convention collective de travail du 26 juin 2009 concernant les mesures anti-crise en exécution du titre 2 de la loi du 19 juin 2009 portant des dispositions diverses en matière d'emploi en temps de crise, enregistrée sous n° 92814/CO/209 le 30 juin 2009 ;
- les jours de crédit temps accordés sur base de régimes dérogatoires à partir du 1^{er} janvier 2009 approuvés par la CP 209 en exécution de l'article 8 de l'accord national 2001-2002 du 11 juin 2001 (numéro d'enregistrement 57918/CO/209);
- les jours couverts par des allocations de chômage par l'Office national de l'emploi pour les vacances jeunes et les vacances seniors ;
- tous les jours couverts par un salaire garanti ;
- tous les jours d'absence suite à un accident du travail ;
- pour une période limitée à maximum 3 mois au total pendant la période de référence, en sus de la période couverte par le salaire garanti, tous les jours d'absence pour cause de maladie et d'accident de droit commun, pour autant que 1 jour de salaire garanti pour cette maladie ou pour cet accident de droit commun ait été payé pendant la période de référence. Si la même maladie ou le même accident de droit commun se poursuit de manière ininterrompue dans la période de référence suivante, le solde de la période de maximum 3 mois est épuisé.

- b. Le droit à des éco-chèques ne s'ouvre qu'à l'issue d'une période d'emploi ininterrompu dans l'entreprise de minimum 1 mois pendant la période de référence.
- c. Pour les employés qui n'ont pas été liés par un contrat de travail pendant toute la période de référence, les montants de 125 € et 250 € sont adaptés au prorata de leur période d'occupation.
- d. Pour les employés occupés à temps partiel, les montants de 125 € et 250 € est adapté au prorata de la fraction d'occupation.
- e. La valeur nominale maximum des éco-chèques est de 10 € par éco-cheque.
- f. Les éco-chèques sont payés chaque année au mois d'octobre.

§4. - Dispositions communes concernant la pension complémentaire

Un engagement de pension collectif, qui prévoit une prime de l'entreprise s'élevant à au moins 1,1 % de la rémunération annuelle brute de l'employé à charge de l'entreprise, qui est déclarée à l'Office national de sécurité sociale, est assuré à tous les travailleurs occupés sous un contrat de travail d'employé (en ce compris les cadres) à partir du 1^{er} janvier 2008.

Cette prime est exclusivement utilisée pour la constitution d'une pension ou d'un capital de retraite et le remboursement des réserves en cas de décès prématuré.

A partir du 1er janvier 2011, cet engagement de pension collectif s'élève à 1,77%.

Le règlement de pension sectoriel et la note technique qui figurent en annexe 2 et 2 bis de l'Accord National 2007-2008 du 24 septembre 2007 (enregistré sous le numéro 85840/CO/209) seront adaptés dans ce sens.

La pension extralégale qui a été instaurée au niveau de l'entreprise avant le 11 juin 2001 doit s'appliquer à tous les employés et doit être en toutes circonstances égale à la cotisation à charge de l'entreprise de la pension extralégale instaurée au niveau sectoriel conformément à l'engagement de pension ci-dessus.

Si le système d'entreprise est du type "prestations fixes", la réserve acquise financée par l'entreprise doit être à tout moment au moins égale à la réserve acquise qui serait obtenue par la capitalisation d'une prime à charge de l'entreprise qui s'élève au moins au pourcentage fixé au niveau sectoriel de la rémunération annuelle brute de l'affilié déclaré à l'Office national de sécurité sociale, au taux d'actualisation qui est utilisé pour la détermination des réserves acquises.

- [CCT du 4 juillet 2011 \(n° 105349/CO/209\)](#)

Article - 4.2. Eco-chèques

A. Principe

Il est possible d'opter au niveau de l'entreprise pour une affectation alternative et équivalente d'une durée indéterminée des éco-chèques qui sont encore octroyés, conformément à l'article 3 de l'Accord national 2009-2010 du 6 juillet 2009, enregistré sous le numéro 95215/CO/209.

L'affectation alternative est basée sur un montant de € 250 (les frais administratifs non compris).

L'affectation alternative des éco-chèques ne peut prendre cours qu'à partir du 1er octobre 2011 pour les éco-chèques qui sont attribués à partir d'octobre 2012 (avec la période de référence du 1er octobre 2011 au 30 septembre 2012). Les éco-chèques qui sont attribués en octobre 2011 (avec période de référence 1^{er} octobre 2010 au 30 septembre 2011) sont maintenus.

B. Modalités pour les entreprises avec une délégation syndicale pour employés

Les entreprises avec délégation syndicale pour les employés peuvent à leur niveau négocier sur l'affectation alternative et équivalente des éco-chèques qui sont encore octroyés. Ces négociations doivent résulter dans une convention collective de travail sur une affectation alternative pour le 31 octobre 2011 au plus tard.

S'il est choisi pour une transposition du montant de €250 en salaire brut, le montant de € 250 correspond à une augmentation de € 13,30 par mois brut de la rémunération d'un employé à temps plein.

Pour les employés avec un emploi à temps partiel le montant de € 13,30 est proratisé.

En cas d'un montant de l'éco-chèque octroyé de moins de € 250, le montant de € 13,30 est adapté en appliquant la règle de 3.

P.e. : l'éco-chèque n'a qu'une valeur de € 125. En cas de rebrutage, la rémunération brute de l'employé à temps plein est augmentée de € 6,65.

C. Modalités pour les entreprises sans une délégation syndicale pour employés

Les entreprises sans délégation syndicale pour employés peuvent choisir pour une affectation alternative et équivalente en adhérant au menu sous mentionné reprenant les choix possibles. L'adhésion au menu précité se fait par l'employeur au moyen d'un acte d'adhésion transmis par courrier recommandé au président de la commission paritaire nationale au plus tard le 31 octobre 2011. Le président en informe à son tour les partenaires sociaux.

Les partenaires sociaux feront un modèle d'acte d'adhésion

Pour l'affectation alternative, il ne peut être choisi qu'entre les 3 possibilités suivantes (menu de choix) :

- Introduction ou amélioration d'un système existant d'assurance hospitalisation collectif ;
- Introduction ou amélioration d'un système de pension extralégale au niveau de l'entreprise;
- Une transposition du montant de € 250 en salaire brut. Dans ce cas le montant de € 250 correspond à une augmentation de € 13,30/mois brut de la rémunération d'un employé à temps plein. Dans ce cas, les mêmes règles sont d'application comme pour les entreprises avec une délégation syndicale pour employés.

D. Régime supplétif

A défaut de négociations au niveau de l'entreprise ou en l'absence d'un accord relatif à une affectation alternative des éco-chèques avant le 31 octobre 2011, ou en cas où, pour les entreprises sans délégation syndicale, aucune acte d'adhésion a été transmise avant le 31 octobre 2011, les dispositions de l'article 3 de l'Accord national 2009-2010 du 6 juillet 2009, enregistré sous le numéro 95215/CO/209, restent intégralement en vigueur.

- [CCT du 5 mai 2014 \(n° 122032/CO/209\)](#)

Article 3 - Principe

Il est possible d'opter au niveau de l'entreprise pour une affectation alternative et équivalente d'une durée indéterminée des éco-chèques qui sont encore octroyés, conformément à l'article 3 de l'accord national 2009-2010 du 6 juillet 2009, enregistré sous le numéro 95215/CO/209 (Arrêté Royal du 13 juin 2010, publié au Moniteur Belge du 16 août 2010) et à l'article 4.2. de l'accord national 2011-2012 du 4 juillet 2011, enregistré sous le numéro 105249/CO/209 (Arrêté Royal du 20 décembre 2012, publié au Moniteur Belge du 18 janvier 2013).

L'affectation alternative est basée sur un montant de € 250 (frais administratifs non compris).

L'affectation alternative n'est possible que pour les éco-chèques qui sont attribués à partir d'octobre 2014 (avec période de référence du 1er octobre 2013 au 30 septembre 2014). La date d'entrée en vigueur de l'affectation

alternative est à partir du 1^{er} octobre 2013 ou le 1^{er} octobre 2014. L'affectation alternative doit concerner la même période de référence que celle pour laquelle les éco-chèques sont dus.

Article 4 — Modalités pour les entreprises avec une délégation syndicale pour employés

Les entreprises avec une délégation syndicale pour les employés peuvent à leur niveau négocier l'affectation alternative et équivalente des écochèques qui sont encore octroyés. Ces négociations doivent aboutir à une convention collective de travail sur une affectation alternative pour le 30 juin 2014 au plus tard.

Si le choix se porte sur une transposition du montant de € 250 en salaire brut, le montant de € 250 correspond à une augmentation brute de € 13,30 par mois de la rémunération d'un employé à temps plein.

Pour les employés avec un emploi à temps partiel, le montant de € 13,30 est proratisé.

En cas d'un montant des éco-chèques octroyés de moins de € 250, le montant de € 13,30 est adapté en appliquant la règle de 3.

P.ex. : les éco-chèque n'ont qu'une valeur de € 125. En cas de rebrutage la rémunération mensuelle brute de l'employé à temps plein est augmenté de 6, 65.

Article 5 — Modalités pour les entreprises sans une délégation syndicale pour employés

Les entreprises sans délégation syndicale pour employés peuvent choisir pour une affectation alternative et équivalente en adhérant au menu mentionné ci-dessous reprenant les choix possibles. L'adhésion au menu précité se fait par l'employeur au moyen d'un acte d'adhésion transmis par courrier recommandé au président de la commission paritaire nationale au plus tard le 30 juin 2014. Le président en informe à son tour les partenaires sociaux.

Un modèle d'acte d'adhésion se trouve en annexe de la présente convention collective de travail.

Pour l'affectation alternative, il ne peut être choisi qu'entre les 3 possibilités suivantes (menu de choix) :

- Introduction ou amélioration d'un système (existant) d'assurance hospitalisation collectif ;
- Introduction ou amélioration d'un système de pension extralégale (existant) au niveau de l'entreprise;
- Une transposition du montant de € 250 en salaire brut. Dans ce cas le montant de € 250 correspond à une augmentation brute de € 13,30 par mois de la rémunération d'un employé à temps plein. Dans ce cas les règles qui sont d'application sont les mêmes que pour les entreprises avec une délégation syndicale pour employés.

- [CCT du 3 juillet 2017 \(n° 140867/CO/209\)](#)

Art. 4. - Affectation alternative d'éco-chèques

Le système sectoriel des éco-chèques est réglé par la convention collective de travail du 5 mai 2014 avec numéro d'enregistrement 122032/GO/209.

Les entreprises qui doivent octroyer des éco-chèques sur base de cette convention collective de travail, peuvent choisir pour une affectation alternative et équivalente d'une durée indéterminée des éco-chèques.

L'affectation alternative est basée sur un montant de € 250 par employé et par an (y compris les frais et les charges patronales, à l'exception des frais administratifs).

La négociation sur l'affectation alternative des éco-chèques se déroule selon la même procédure que celle prévue pour la négociation de l'enveloppe d'entreprise.

Si aucune concertation d'entreprise n'est entamée avant le 30 juin 2017 au sujet de l'affectation alternative des éco-chèques ou si la concertation n'a pas débouché sur la conclusion d'une convention collective de travail avant le 30 juin 2017 ou le cas échéant avant le 30 septembre 2017, les éco-chèques existants restent d'application.

- **CCT du 5 juillet 2019 (n° 153162/CO/209)**

Art. 4. - Affectation alternative d'éco-chèques

Le système sectoriel des éco-chèques est réglé par la convention collective de travail du 3 juillet 2017 enregistrée sous le numéro 140871/CO/209.

Les entreprises qui doivent octroyer des éco-chèques sur base de cette convention collective de travail, peuvent choisir pour une affectation alternative et équivalente d'une durée indéterminée des éco-chèques.

L'affectation alternative est basée sur un montant de € 250 par employé et par an (y compris les frais et les charges patronales, à l'exception des frais administratifs).

La négociation sur l'affectation alternative des éco-chèques se déroule selon la même procédure et timing que celle prévue pour la négociation de l'enveloppe d'entreprise.

- **CCT du 17 novembre 2021 (n° 169672/CO/209)**

Article 5 - Affectation alternative d'écochèques

Le système sectoriel des écochèques est réglé par la convention collective de travail du 3 juillet 2017 enregistrée sous le numéro 140871/CO/209.

Les entreprises qui doivent octroyer des écochèques sur base de cette convention collective de travail, peuvent choisir pour une affectation alternative et équivalente d'une durée indéterminée des écochèques.

L'affectation alternative est basée sur un montant de 250 euros par employé et par an (y compris les frais et les charges patronales, à l'exception des frais administratifs).

La négociation sur l'affectation alternative des écochèques se déroule selon la même procédure et timing que celle prévue pour la négociation de l'enveloppe d'entreprise 2022.