

SCP 149.01
CCT 2017-2018



ACV-CSC METEA
ENSEMBLE EN TÊTE

ÉLECTRICIENS



TABLE DES MATIÈRES


INTRODUCTION.....	3
REVENU.....	4
Index.....	4
Augmentations salariales.....	5
Enveloppe entreprise.....	5
Éco-chèques.....	5
Frais de transport.....	6
Indemnité de mobilité.....	7
Prime de fin d'année.....	8
Prime d'équipe.....	10
Prime pour travail dangereux et insalubre.....	10
Prime d'ancienneté.....	10
Fonds de pension sectoriel.....	11
SÉCURITÉ D'EXISTENCE.....	12
CONTRAT.....	17
Statut unique du travailleur.....	17
Clause de sécurité d'emploi.....	21
Travail intérimaire.....	21
Constitution de l'ancienneté.....	21
Contrôle médical.....	22
CARRIÈRE.....	23
Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC).....	23
Remise à l'emploi.....	24
Crédit-temps et diminution de carrière.....	24
Congé de carrière.....	24
Travail acceptable.....	25
Flexibilité.....	25
ÉDUCATION ET FORMATION.....	27
PRÉSENCE SYNDICALE DANS L'ENTREPRISE.....	29
AVANTAGES SYNDICAUX.....	30
Prime syndicale.....	30
ACV-CSC METEA a besoin de vous.....	31
ADRESSES.....	35

INTRODUCTION

Tous les deux ans, les syndicats négocient avec les employeurs afin d'améliorer les conditions de salaire et de travail dans le secteur. Grâce à l'engagement de nos nombreux affiliés ACV-CSC METEA, les négociateurs syndicaux ont bien pu se préparer à leur tâche. Que tous nos affiliés en soient remerciés.

Il n'a pourtant pas été facile d'enregistrer des progrès. Le gouvernement a limité la marge de manœuvre des négociateurs, en leur imposant une marge salariale maximale de 1,1 % comme espace de négociation. Par ailleurs, par toute une série de nouvelles lois, le gouvernement a augmenté les possibilités en matière de flexibilité.

Quoi qu'il en soit, les négociateurs syndicaux ont réussi à conclure, avec les employeurs, un nouvel accord pour les deux prochaines années dans votre secteur. Les négociations ont permis d'apporter différentes améliorations à vos conditions de salaire et de travail.

La présente publication vous informe au sujet des nouvelles conditions de salaire et de travail en vigueur dans votre secteur. Vous reconnaîtrez les nouveaux éléments à la petite icône .

Cette publication n'est qu'un instantané, certains engagements doivent encore être précisés ultérieurement. Pour avoir les toutes dernières nouvelles, nous vous conseillons de consulter notre site www.acv-csc-metea.be. Si vous avez des questions, n'hésitez pas à contacter votre délégué syndical ou le centre de services CSC près de chez vous.

Bonne lecture,
ACV-CSC METEA

REVENU

Index

Le principe de la liaison automatique des salaires à l'index est maintenu.

Le gouvernement avait décidé de bloquer l'index pendant la période 2015 et 2016. Entre-temps ce blocage n'est plus de mise et les salaires sont de nouveau indexés selon le système sectoriel.

Il est toutefois important de savoir que la « perte » subie en raison du blocage de l'index par le gouvernement ne pourra pas être corrigée, et qu'elle aura donc des conséquences le reste de notre carrière.

Dans le secteur des électriciens les salaires effectifs et barémiques sont normalement indexés chaque année au 1^{er} janvier.

À cette date les salaires sont automatiquement adaptés à **« l'inflation réelle »**.

Pour déterminer l'inflation réelle au 1^{er} janvier, on compare l'index du mois de décembre à celui du mois de décembre de l'année précédente.

Concrètement cela signifie que les salaires ont augmenté de 1,14 % au 1^{er} janvier 2017.

Pour connaître l'index, vous pouvez vous renseigner auprès de votre délégué ou de votre secrétaire syndical, ou le retrouver sur notre site internet.

Augmentations salariales

Tous les salaires horaires minimum du secteur ont augmenté de 1,1 % au 1^{er} juillet 2017.

Enveloppe entreprise

La marge salariale de 1,1 % peut être affectée de façon alternative au niveau des entreprises par le biais d'une CCT d'entreprise. Il faut que cette affectation alternative se concrétise à partir du 1^{er} juillet 2017 et qu'il s'agisse d'un avantage permanent. Cette concrétisation alternative peut uniquement être négociée dans les entreprises avec une délégation syndicale. Les entreprises ont jusqu'au 30 septembre 2017 pour conclure de telles CCT.

À défaut de CCT d'ici le 30 septembre 2017, tous les salaires augmenteront de 1,1 % à partir du 1^{er} juillet 2017.

Éco-chèques

Tout travailleur à temps plein a droit à € 250 par an sous forme d'éco-chèques. Ils seront payés en une fois le 15 novembre. Le paiement est effectué en fonction de l'occupation pendant la période de référence, soit du 1^{er} octobre de l'année précédente au 30 septembre de l'année en cours.

Si le travailleur n'a pas eu de prestations pendant cette période, il existe cependant certaines assimilations :

- *tous les jours de suspension rémunérés ;*
- *tous les jours de chômage temporaire pour raisons économiques ;*
- *tous les jours de congé de paternité ;*
- *toute la période du congé de maternité ;*

- *30 jours de maladie ou d'incapacité de travail faisant suite à un accident (du travail), en plus du salaire mensuel garanti.*

Pour tous les cas de prestations incomplètes pendant la période de référence, un prorata est prévu.

Les travailleurs intérimaires ont les mêmes droits que les travailleurs fixes en ce qui concerne les éco-chèques.

Une convention collective de travail peut être conclue au sein d'une entreprise en vue d'une affectation alternative pour ces éco-chèques. Une des options est de convertir ces éco-chèques en une augmentation de € 0,0875 bruts par heure (38 heures/semaine).

Dans les entreprises sans délégation syndicale, cette affectation alternative est également possible par le biais d'un acte d'adhésion.

Frais de transport

Transports en commun : remboursement à 80 % des frais de transports en commun.

Transport privé : lorsqu'un travailleur utilise sa propre voiture pour se rendre au travail, il reçoit une indemnité basée sur le coût d'un abonnement hebdomadaire ou mensuel. L'employeur ne peut pas transposer cette indemnité en montant journalier.

NEW

À partir du 1^{er} juillet 2017, les ouvriers qui font le trajet domicile-travail à vélo reçoivent une indemnité vélo de € 0,23 par kilomètre. Cette indemnité doit être au moins

égale à l'intervention patronale dans les frais de transport privé.

La contribution de l'employeur dans les frais de transports en commun et privé se trouve sur notre site internet.

Indemnité de mobilité

Lorsqu'un travailleur se rend au chantier depuis son domicile, le siège de l'entreprise ou le point de ralliement, il a droit à une indemnité de mobilité.

Cette indemnité de mobilité diffère selon le moyen de transport qu'il utilise :

- *le travailleur qui se rend sur chantier en transport en commun a droit au remboursement complet du coût du transport en commun ;*
- *le travailleur qui se rend sur chantier avec sa propre voiture a droit à € 0,2588 par kilomètre. Ce montant est indexé chaque année ;*
- *le travailleur qui se rend sur chantier avec la voiture de l'employeur reçoit € 0,1121 par kilomètre. Ce montant est indexé chaque année.*

Un chauffeur reçoit € 0,1261 par kilomètre. Ce montant aussi est indexé chaque année.

A green speech bubble icon containing the word "NEW" in white capital letters.

À partir du 1^{er} octobre 2017, l'indemnité sera portée à € 0,1316 par kilomètre (indexation au 1^{er} février 2018 incluse).

Un chauffeur, c'est un travailleur qui transporte au minimum 1 passager.

Prime de fin d'année

Dans le secteur il existe 2 systèmes de primes de fin d'année :

- *le système général où la prime est payée par le Fonds de sécurité d'existence avant le 31 décembre ;*
- *un autre système que nous pouvons appeler la prime de fin d'année de la FEE/RTD. Il s'agit de 2 organisations patronales. Le travailleur occupé dans une entreprise relevant d'une de ces organisations, reçoit la prime directement de son employeur vers le 15 décembre.*

Ne pas confondre les deux systèmes !

1. SYSTÈME GÉNÉRAL

8,33 % du salaire brut gagné entre le 1^{er} juillet et le 30 juin (il s'agit de la période de référence).

Au 30 juin de l'année considérée, le travailleur doit pouvoir justifier d'au moins 65 jours de travail ou assimilés. Ceux qui, au terme de la période de référence, ont une ancienneté de moins d'un an mais de plus de 65 jours, reçoivent un douzième de prime par mois d'occupation (prorata).

Il existe également un système de prorata dans les cas suivants :

- *licenciement par l'employeur ;*
- *départ volontaire du travailleur ;*
- *fin d'un contrat à durée déterminée d'au moins 65 jours ;*
- *rupture du contrat pour cause de force majeure ;*
- *rupture d'un contrat par consentement mutuel.*

Un travailleur parti en RCC ou à la pension a droit à l'intégralité de la prime.

Les ayants droit d'un travailleur qui décède au cours de la période de référence reçoivent une prime de fin d'année de base de € 1 660.

L'ouvrier perd son droit à la prime s'il est licencié pour motif grave.

Certaines absences sont, à certaines conditions, assimilées à des prestations effectives. Le nombre de jours assimilés ne peut toutefois pas dépasser le 1/3 du nombre de jours payés.

2. PRIME DE FIN D'ANNÉE FEE/RTD

8,33 % du salaire brut gagné entre le 1^{er} décembre et le 30 novembre (période de référence).

Tout travailleur en service à la date du 30 novembre a droit à une prime de fin d'année (au prorata le cas échéant). Il n'y a pas de condition d'ancienneté.

Le travailleur perd son droit à la prime :

- *s'il quitte volontairement l'entreprise (démission du travailleur) ;*
- *s'il est licencié pour motif grave.*

Le travailleur reçoit une prime au prorata :

- *en cas de licenciement par l'employeur ;*
- *lors de la fin d'un contrat à durée déterminée de 3 mois au minimum ;*
- *lors de la rupture du contrat pour cause de force majeure.*

Le travailleur reçoit l'intégralité de la prime dans les cas suivants :

- *pension ;*
- *décès ;*
- *RCC (moyennant 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise).*

Certaines absences sont, à certaines conditions, assimilées à des prestations effectives. Le nombre de jours assimilés ne peut toutefois pas dépasser 150 jours pour 6 mois de prestations effectives.

Prime d'équipe

Il existe une réglementation minimale en matière de prime d'équipe : 10 % en cas de travail d'équipe, et 20 % en cas de travail de nuit. Les réglementations décidées au niveau des entreprises et qui seraient plus avantageuses restent bien sûr d'application !

Prime pour travail dangereux et insalubre

15 % sauf pour les entreprises affiliées à la RTD (Radio et télédistribution), où la prime est de 10 %.

Prime d'ancienneté

Le salaire minimum est augmenté de 0,5 % par année d'ancienneté dans la même entreprise et la même catégorie. L'augmentation salariale maximale sur base de l'ancienneté est de 13,5 %. Cela signifie que ce type d'augmentation peut être octroyé jusqu'à ce que le travailleur atteigne 26 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Fonds de pension sectoriel

Depuis le 1^{er} janvier 2002, tous les travailleurs du secteur électriciens ont droit à une pension complémentaire en plus de la pension légale.

Les avantages de ce régime de pension sectoriel s'appliquent donc à tous les travailleurs qui sont ou ont été liés à un employeur du secteur électriciens, et ce quelle que soit la nature de leur contrat de travail (à durée déterminée ou indéterminée, à temps plein ou à temps partiel ...).

Le 1^{er} janvier 2016, la cotisation versée par l'employeur au Fonds de pension sectoriel pour la pension complémentaire a augmenté et est passée de 1,8 % à 2,1 % des salaires bruts.

Pour plus d'informations :

Fonds de sécurité d'existence

av. du Marly 15

1120 Bruxelles

tél. : 02 478 86 97

e-mail : pensioen.pension.elec@fbz-fse.be

www.fbz-fse-elec.be

ou votre secrétariat ACV-CSC METEA.

SÉCURITÉ D'EXISTENCE



Toutes les indemnités complémentaires ont été indexées de 1,54 % au 1^{er} juillet 2017.

Indemnité complémentaire en cas de chômage temporaire

En cas de chômage temporaire pour l'une des raisons suivantes :

- *raison économique ;*
- *vacances annuelles ;*
- *intempéries ;*
- *incident technique ;*
- *force majeure ;*

le Fonds social payait, depuis le 1^{er} octobre 2015, € 11,00 par allocation de chômage et € 5,50 par demi-allocation de chômage, ce en plus de l'allocation de chômage normale.



Les montants susmentionnés ont été indexés de 1,54 % au 1^{er} juillet 2017. Le Fonds social paie désormais € 11,17 par indemnité de chômage et € 5,59 par demi-indemnité de chômage.

Les indemnités complémentaires en cas de chômage temporaire pour raisons économiques sont payées pendant maximum 150 jours par année calendrier. Les 60 premiers jours sont payés par le Fonds social. L'employeur paie l'indemnité complémentaire à partir du 61^e et jusqu'au 150^e jour.

Toutes les autres formes d'indemnités complémentaires en cas de chômage temporaire sont à durée illimitée et sont payées entièrement par le Fonds social.

Indemnité complémentaire en cas de chômage complet

Le montant de l'indemnité complémentaire en cas de chômage complet, payée par le Fonds social, était de € 5,79 par allocation de chômage et € 2,90 par demi-allocation de chômage.



Les montants susmentionnés ont été indexés de 1,54 % au 1^{er} juillet 2017. Le Fonds social paie désormais € 5,88 par indemnité de chômage et € 2,94 par demi-indemnité de chômage.

On opère une distinction en fonction de l'âge :

- *moins de 45 ans : nombre maximal d'allocations : 120 jours ;*
- *45 ans et plus : nombre maximal d'allocations : 200 jours ;*
- *55 ans et plus : nombre maximal d'allocations : jusqu'à la pension.*

Ces indemnités complémentaires ont été supprimées depuis le 1^{er} juillet 2015 sauf dans les cas suivants :

- *contrats de travail à durée limitée ;*
- *licenciements à partir du 1^{er} janvier 2014 par suite d'un licenciement collectif avec plan social conclu le 31 décembre 2013 au plus tard ;*
- *travailleurs qui, au 30 juin 2015, recevaient déjà des indemnités complémentaires en cas de chômage complet ou en tant que chômeur âgé. Ces travailleurs-là peuvent encore épuiser leur solde.*

Indemnité complémentaire en cas de maladie

Un travailleur qui tombe malade reçoit une indemnité journalière du Fonds social, en plus des indemnités de maladie de la mutuelle. Cette indemnité s'élevait à :

- € 1,63 par indemnité de maladie ;
- € 0,82 par demi-indemnité de maladie.

NEW

Les montants susmentionnés ont été indexés de 1,54 % au 1^{er} juillet 2017, ils s'élèvent désormais à :

- € 1,66 par indemnité de maladie ;
- € 0,83 par demi-indemnité de maladie.

Conditions à remplir pour cette indemnité :

- *bénéficiaire d'indemnités de maladie ;*
- *être malade 1 mois de façon ininterrompue ;*
- *36 mois au maximum.*

Depuis le 1^{er} octobre 2015, un travailleur qui a 55 ans ou plus au moment où il tombe malade recevait du Fonds social, en tant que malade âgé, € 8,00 par jour de maladie, en plus du montant payé par la mutuelle, et ce jusqu'à sa pension. En cas d'occupation à mi-temps, le travailleur recevait € 4,00 par indemnité de maladie.

NEW

Les montants susmentionnés ont été indexés de 1,54 % au 1^{er} juillet 2017. Le Fonds social paie désormais € 8,12 par jour de maladie et € 4,06 par indemnité de maladie en cas d'occupation à mi-temps.

Indemnité complémentaire en cas de fermeture de l'entreprise

En cas de fermeture de leur entreprise, les travailleurs recevaient une indemnité complémentaire de € 287,53 pour une ancienneté de 5 ans. Cette indemnité était majorée de € 14,48 par année d'ancienneté (avec un maximum de € 948,32).

NEW

Ces montants aussi ont été indexés de 1,54 % au 1^{er} juillet 2017.

À compter de cette date, le Fonds social paie aux ouvriers une indemnité complémentaire de € 291,96 pour une ancienneté de 5 ans + € 14,70 par année d'ancienneté (avec un maximum de € 962,92).

Conditions :

- *avoir au moins 45 ans au moment de la fermeture de l'entreprise ;*
- *compter au moins 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise au moment de la fermeture ;*
- *prouver qu'on n'a pas commencé à travailler ailleurs dans les 30 jours calendrier suivant le licenciement.*

Indemnité complémentaire en cas de crédit-temps mi-temps

Un travailleur de 53 ans ou plus en crédit-temps mi-temps reçoit du Fonds social, pendant 60 mois, une indemnité mensuelle de € 71,88 en plus de l'allocation de l'Office National de l'Emploi (ONEM).

NEW

Le montant susmentionné a été indexé de 1,54 % au 1^{er} juillet 2017, il est désormais de € 72,99 par mois.

NEW

Complément en cas d'emploi de fin de carrière

À partir du 1^{er} juillet 2017, le Fonds social paiera une indemnité mensuelle de € 29,20 en plus de l'allocation de l'ONEM, aux ouvriers de 60 ans et plus qui prennent un emploi de fin de carrière avec réduction des prestations d'1/5.

Si un ouvrier de 55 ans et plus, pouvant justifier d'une carrière longue ou d'un métier lourd, prend un emploi de fin de carrière à partir du 1^{er} juillet 2017, le Fonds social paiera une indemnité mensuelle de € 29,20 en cas de diminution des prestations d'1/5.

Indemnité complémentaire en cas de RCC (prépension)

L'indemnité complémentaire en cas de RCC (régime de chômage avec complément d'entreprise) est entièrement à charge du Fonds social, avec un montant minimum de € 5,79 par jour. Pour en bénéficier, le travailleur concerné doit toutefois justifier de 5 ans d'ancienneté dans le secteur.

NEW

Le montant susmentionné a également été indexé de 1,54 % au 1^{er} juillet 2017, il est désormais de € 5,88.

Si un travailleur a verrouillé ses droits au RCC auprès de l'ONEM, le paiement de l'indemnité complémentaire par le Fonds social dans ce cadre est également verrouillé.

CONTRAT

Statut unique du travailleur

Délai de préavis

Les droits acquis des travailleurs entrés en service avant le 1^{er} janvier 2014 sont « verrouillés » en fonction de leur ancienneté dans l'entreprise au 31 décembre 2013, sur base des dispositions sectorielles qui étaient en vigueur à ce moment-là.

Ancienneté	Régime général		RCC et pension
	Travailleur	Employeur	Employeur
< 5 ans	14 j	40 j	28 j
5 - 9 ans	14 j	48 j	28 j
10 - 14 ans	21 j	64 j	28 j
15 - 19 ans	28 j	97 j	28 j
20 - 24 ans	35 j	129 j	56 j
> 25 ans	35 j	129 j	56 j

j = jours calendrier

Depuis le 1^{er} janvier 2014, il n'est plus fait de distinction entre ouvriers et employés, au niveau des préavis. Le délai de préavis est fixé en tenant compte de l'ancienneté dans l'entreprise. Ceux qui étaient déjà en service auparavant démarraient avec une ancienneté 0 au 1^{er} janvier 2014. Ce qui ne signifie pas que leur ancienneté jusqu'au 31 décembre 2013 soit perdue. En effet, leurs droits sont « verrouillés », comme indiqué ci-dessus.

Remarque : en cas de préavis donné par le travailleur, le préavis ne peut dépasser les 13 semaines.

Depuis le 1^{er} janvier 2014, ce sont les délais de préavis suivants qui s'appliquent :

Ancienneté	Licenciement par l'employeur (en semaines) (anc. = 0 au 1 ^{er} janvier 2014)	Démission par le travailleur (en semaines) (anc. = 0 au 1 ^{er} janvier 2014)	Contre-préavis travailleur après licenciement signifié par l'employeur (en semaines)
0	2	1	1
3 m	4	2	2
6 m	6	3	3
9 m	7	3	3
1 an	8	4	4
1 an 3 m	9	4	4
1 an 6 m	10	5	4
1 an 9 m	11	5	4
2	12	6	4
3	13	6	4
4	15	7	4
5	18	9	4
6	21	10	4
7	24	12	4
8	27	13	4
9	30	13	4
10	33	13	4
11	36	13	4
12	39	13	4
13	42	13	4
14	45	13	4
15	48	13	4
16	51	13	4
17	54	13	4
18	57	13	4
19	60	13	4
20	62	13	4
21	63	13	4
22	64	13	4
23	65	13	4
24	66	13	4
25	67	13	4
26	68	13	4
27	69	13	4
28	70	13	4
29	71	13	4
30	72	13	4
31	73	13	4
32	74	13	4

Enfin, un système de compensation a été prévu pour les ouvriers licenciés après le 1^{er} janvier 2014, mais qui étaient déjà en service avant 2014.

L'objectif du gouvernement est ici de compenser la différence qui existait par le passé entre les préavis des ouvriers et ceux des employés.

La compensation se fait par le biais d'une indemnité en compensation du licenciement (ICL).

La période couverte par l'ICL est déterminée sur la base de la formule suivante :

Toutes les années d'ancienneté comme si l'ouvrier avait toujours travaillé dans le nouveau système (a)
moins
(les droits verrouillés au 31 décembre 2013 (b)
+ ancienneté acquise à partir du 1^{er} janvier 2014
et jusqu'au licenciement (c))

EXEMPLE

Ouvrier SCP 149.01

En service depuis : 12 janvier 1993

Licencié : 12 mai 2017

(a) Ancienneté totale = 24 ans et 4 mois => 66 semaines
(cf. nouveaux délais de préavis).

(b) Préavis ouvrier jusqu'au 31 décembre 2013 dans SCP 149.01 = 18 semaines + 3 jours.

(c) Préavis du 1^{er} janvier 2014 au 12 mai 2017 = 13 semaines.

=> Ce travailleur reçoit donc 31 semaines et 3 jours de préavis (à prester ou versement par l'employeur d'une indemnité de préavis) en plus d'une indemnité compensatoire de licenciement nette de 34 semaines et 4 jours (= 66 semaines - 31 semaines et 3 jours).

Vous devez demander l'ICL à l'organisme de paiement lorsque vous faites votre demande de chômage.

Vous avez le choix entre :

- soit recevoir l'ICL sous forme d'un versement unique ;
- soit la recevoir sous forme d'allocation mensuelle.

Vous précisez votre choix au moment de faire votre demande de chômage.

L'ICL est payée par l'ONEM par le biais des organismes de paiement. C'est une indemnité nette, donc exonérée d'ONSS et de précompte professionnel. Cette ICL ne peut pas être cumulée avec des allocations de chômage.

En cas de RCC, on a également droit à l'indemnité en compensation du licenciement.

Groupe de travail statuts ouvriers-employés

Dans le cadre du rapprochement des statuts ouvriers-employés au niveau du secteur, l'accord national 2017-2018 prévoit de poursuivre les travaux visant à dresser l'inventaire des conditions de travail et de rémunération des ouvriers et des employés actifs dans le secteur des électriciens.

Clause de sécurité d'emploi

Avant de pouvoir procéder à un licenciement multiple, l'employeur doit avoir informé les organes compétents et avoir mené la concertation nécessaire pour essayer d'éviter ces licenciements. Il doit notamment vérifier si toutes les mesures visant à sauvegarder l'emploi, telles que le chômage temporaire, la formation professionnelle, etc., ont été épuisées.

On considère comme licenciement multiple tout licenciement :

- *de 3 ouvriers dans les entreprises de 23 ouvriers et moins ;*
- *de 5 ouvriers dans les entreprises comptant 24 à 47 ouvriers ;*
- *de 6 ouvriers dans les entreprises comptant 48 à 79 ouvriers ;*
- *de 8 % des ouvriers dans les entreprises comptant 80 ouvriers et plus ;*

et cela pendant une période de 60 jours calendrier.

Travail intérimaire

Les entreprises du secteur électriciens ne peuvent recourir à des contrats d'un jour que pendant la première et la dernière semaine calendrier d'une mission.

Constitution de l'ancienneté

Les travailleurs gardent l'ancienneté acquise sous contrats à durée déterminée et contrats intérimaires lorsqu'ils sont embauchés par la suite sous contrat à durée indéterminée. Par ailleurs, ce contrat de travail ne peut pas prévoir de nouvelle période d'essai.

Contrôle médical

L'employeur a toujours la possibilité de faire vérifier, par un médecin-contrôle, la réalité de l'incapacité de travail du travailleur. Le travailleur a l'obligation de se soumettre à ce contrôle.

La nouvelle loi prévoit toutefois qu'une convention collective de travail (sectorielle ou d'entreprise) ou le règlement de travail *peuvent* déterminer une « période de disponibilité ».

La « période de disponibilité » est une période de la journée durant laquelle le travailleur doit se tenir à disposition du médecin-contrôle, à son domicile. Cette période de maximum 4 heures consécutives doit être comprise entre 07 h 00 le matin et 20 h 00 le soir.

Cette obligation doit logiquement être limitée dans le temps et être fixée au début de la période de maladie.

Dans le secteur des électriciens, aucune convention collective de travail n'a été signée qui fixerait une telle période de disponibilité. S'il n'existe pas de convention collective de travail au niveau de l'entreprise, ni de dispositions en ce sens dans le règlement de travail, le travailleur est donc autorisé à quitter son domicile, pour autant que son certificat médical le permette.

Si votre employeur veut introduire dans le règlement de travail des dispositions relatives à cette problématique, il est indiqué de contacter votre secrétariat ACV-CSC METEA qui vous donnera toutes les informations nécessaires.

CARRIÈRE

Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)

Depuis 2012, nous ne parlons plus de prépension mais de RCC, c.-à-d. régime de chômage avec complément d'entreprise.

Voici un bref aperçu des systèmes auxquels on peut faire appel :

Quel régime ?	Conditions à partir de 2017	Conditions à partir de 2018
Régime général (CCT 17)	Âge : 62 ans Carrière : • hommes : 40 ans • femmes : 33 ans	Âge : 62 ans Carrière : • hommes : 40 ans • femmes : 34 ans
Régime à partir de 60 ans	Âge : 60 ans Carrière : • hommes : 40 ans • femmes : 33 ans	/
Régime à partir de 58 ans avec 40 ans de carrière	Âge : 58 ans Carrière : 40 ans	Âge : 59 ans Carrière : 40 ans
Régime à partir de 58 ans dans un métier lourd	Âge : 58 ans Carrière : 35 ans	Âge : 59 ans Carrière : 35 ans
Régime à partir de 58 ans avec raisons médicales	Âge : 58 ans Carrière : 35 ans	Âge : 58 ans Carrière : 35 ans
Régime à partir de 58 ans avec 33 ans de carrière et : • soit 20 ans de travail de nuit • soit métier lourd	Âge : 58 ans Carrière : 33 ans	Âge : 59 ans Carrière : 33 ans

ATTENTION

Pour toute question concernant la disponibilité, vous pouvez vous adresser aux secrétariats ACV-CSC METEA.

Remise à l'emploi

À certaines conditions le travailleur licencié dans le cadre du RCC maintient son droit à l'indemnité complémentaire à charge du Fonds social.

Dans ce cas nous vous conseillons d'informer votre centre de services CSC qu'il s'agit effectivement d'une remise à l'emploi chez un autre employeur !

Crédit-temps et diminution de carrière



Droit au crédit-temps avec motif :

- *diminution 1/5^e pendant 51 mois avec motif de soins (fixé au plan interprofessionnel) ;*
- *crédit-temps mi-temps ou temps plein pendant 51 mois avec motif de soins (fixé au plan sectoriel).*

Pour 2017 et 2018 l'âge requis pour les emplois de fin de carrière 1/5^e reste maintenu à 55 ans pour les travailleurs ayant une carrière longue (35 ans) ou un métier lourd. Dans ce cas il est possible d'obtenir des indemnités de l'ONEM. Si le travailleur ne remplit pas ces conditions (carrière longue ou métier lourd), le droit aux indemnités ne s'applique qu'à partir de 60 ans.

Les primes d'encouragement flamandes restent d'application.

Congé de carrière

À partir du 1^{er} janvier 2012 et à partir de l'année calendrier au cours de laquelle l'ouvrier atteint l'âge de 58 ans, il a droit à 1 jour de congé supplémentaire par an.

À partir du 1^{er} janvier 2016 ce droit a été élargi, c.-à-d. qu'un jour supplémentaire est octroyé à partir de l'année calendrier où le travailleur atteint l'âge de 60 ans.

Ceci signifie que le travailleur avait droit à 2 jours de congé de carrière :

- 1 jour à partir de 58 ans.
- 2 jours à partir de 60 ans.



À partir du 1^{er} janvier 2017 le droit au congé de carrière a été amélioré.

À partir de l'année calendrier au cours de laquelle le travailleur atteint l'âge de 58 ans, tout travailleur a droit à un jour de congé de carrière supplémentaire, soit 2 jours.

À partir du 1^{er} janvier 2017 la réglementation est la suivante :

- 2 jours à partir de 58 ans ;
- 3 jours à partir de 60 ans.



Travail acceptable

Au plan sectoriel les partenaires sociaux ont convenu de développer un modèle sectoriel en matière de travail faisable.

Flexibilité



À partir du 1^{er} février 2017, la fameuse « Loi Peeters » a assoupli une série de choses en matière de flexibilité au détriment des travailleurs.

Là où existe un système de petite flexibilité (horaires de pointe et heures creuses), la période de référence est automatiquement égale à soit une année calendrier, soit une autre période de 12 mois consécutifs.

Parallèlement on a introduit le système des heures supplémentaires sur base volontaire. Moyennant un accord écrit entre l'employeur et le travailleur, ce dernier peut prester jusqu'à 100 heures supplémentaires par an sur base volontaire. À partir du 1^{er} juillet 2017 jusqu'au 30 juin 2019, il a été convenu dans le secteur de relever de 25 à 60 heures le nombre d'heures supplémentaires sur base volontaire ne comptant pas pour le calcul de la limite interne (voir plus loin).

Enfin la limite interne est d'office portée à 143 heures.

Le but de la limite interne est d'éviter qu'un travailleur preste trop d'heures supplémentaires.

Une fois que la limite interne est atteinte, le travailleur ne pourra plus dépasser la durée hebdomadaire moyenne sans d'abord diminuer ces heures supplémentaires que ce soit sous forme de repos compensatoire ou de paiement.

Pour plus d'informations n'hésitez pas à vous adresser à votre délégué ACV-CSC METEA.

ÉDUCATION ET FORMATION

Combien de jours de formation ?

Dans les entreprises, il existe un droit collectif à la formation permanente de 1 jour par an et par ouvrier.

A small green speech bubble icon containing the word "NEW" in white capital letters.

A partir du 1^{er} janvier 2018 le droit collectif à la formation est porté à 2 jours par ouvrier et par année calendrier pour toutes les entreprises du secteur.

Qui a droit à la formation ?

Un crédit-prime pour la formation est constitué par entreprise. C'est en concertation avec la DS (délégation syndicale) ou avec les travailleurs que ce crédit-formation est étendu au maximum à toutes les catégories de travailleurs dans l'entreprise.

Plans de formation ?

Chaque entreprise avec DS élabore chaque année un plan de formation d'entreprise qui tient compte à la fois des besoins de l'entreprise et des qualifications des travailleurs. Ce plan de formation doit être approuvé par le / les syndicat(s) de l'entreprise sinon l'employeur n'a pas droit au crédit-prime.

Les entreprises sans DS peuvent demander la collaboration de Formelec pour élaborer leur plan de formation.

Droit individuel à la formation ?

À partir du 1^{er} janvier 2016, chaque travailleur aura droit (outre le droit collectif à la formation) à 1 jour de formation par an à condition qu'il n'ait pas suivi de formation chez l'employeur l'année précédente.

A green speech bubble icon containing the word "NEW" in white capital letters.

À partir du 1^{er} janvier 2018 ce droit individuel d'un jour par ouvrier par an sera utilisé pour des formations utiles à l'entreprise et augmentant l'employabilité du travailleur sur le marché de l'emploi.

PRÉSENCE SYNDICALE DANS L'ENTREPRISE

Le seuil nécessaire à l'installation d'une délégation syndicale reste maintenu à 30 ouvriers (et 35 travailleurs au minimum). Dans les entreprises comptant 50 travailleurs et plus, un comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) est obligatoire, et à partir de 100 travailleurs un conseil d'entreprise (CE) doit être installé. Grâce à ces instances, les travailleurs sont davantage impliqués dans la politique menée par l'employeur. Employeur qui doit par ailleurs respecter certaines règles bien précises.

Les employeurs sans DS doivent reconnaître la fonction représentative des syndicats qui font partie de la sous-commission paritaire.

Cette reconnaissance signifie entre autres que :

- *les responsables syndicaux peuvent contacter l'employeur ;*
- *l'employeur peut se faire assister par un représentant de l'organisation patronale ;*
- *ce contact est plutôt d'ordre préventif et peut concerner la procédure d'information des travailleurs.*

Lorsqu'il est mis un terme au contrat de travail pour force majeure médicale ou lors d'un licenciement individuel à partir de 55 ans, une recommandation sectorielle est introduite selon laquelle l'employeur doit informer le travailleur concerné qu'il peut se faire assister par un représentant syndical et / ou un secrétaire syndical.

AVANTAGES SYNDICAUX

Prime syndicale

Tout affilié ACV-CSC METEA occupé dans un secteur du métal ou du textile a droit à une prime syndicale.

Pour les secteurs du métal, cette prime syndicale est la même pour tous les affiliés. Le montant et les conditions d'octroi sont fixés chaque année. En 2017, la prime s'élève à € 120 pour les affiliés ayant payé une cotisation comme travailleur actif à temps plein.

Il existe des réglementations spéciales pour ceux qui viennent de quitter l'école, pour les malades, etc.

ACV-CSC METEA a besoin de vous

ACV-CSC METEA est un **syndicat d'industrie national fort**.

Ce sont les affiliés et les militants qui rendent notre organisation si forte.

Être affilié ne présente que des avantages :

- *nous défendons vos intérêts ;*
- *nos informations sont claires et correctes ;*
- *vous pouvez venir avec « toutes » vos questions chez nous, en toute confiance ;*
- *nos militants sont disponibles. Ils se préoccupent de vos soucis ;*
- *si la négociation ne suffit pas, alors nous passons à l'action ;*
- *et s'il le faut, nous allons au tribunal du travail.*

Par ailleurs, vous pouvez aussi économiser pas mal d'argent sur vos vacances et vos loisirs en présentant votre carte de membre à nos partenaires.

Plus d'infos sur www.quedesavantages.be.

S'affilier, rien de plus simple ! Adressez-vous à un militant, ou surfez sur www.acv-csc-metea.be et découvrez tout ce qu'ACV-CSC METEA peut faire pour vous !

ADRESSES

Hopmarkt 45
9300 **AALST**
T 053 73 45 46-47

Nationalestraat 111
2000 **ANTWERPEN**
T 03 222 70 51

Rue Pietro Ferrero 1
6700 **ARLON**
T 063 24 20 58

Chaussée de Louvain 510
5004 **BOUGE**
T 081 25 40 18

Koning Albert I-laan 130
8200 **BRUGGE**
T 050 44 41 83-84

Rue Pletinckx 19
1000 **BRUXELLES**
T 02 557 87 00

Rue Prunieu 5
6000 **CHARLEROI**
T 071 23 08 64

Oude Vest 144 bus 2
9200 **DENDERMONDE**
T 03 765 23 33

Aachener Strasse 89
4700 **EUPEN**
T 087 85 99 46

Poel 7
9000 **GENT**
T 09 265 43 20-22

Guldensporenlaan 7
3530 **HOUTHALEN**
T 011 30 67 00

Martelarenlaan 8
3010 **KESSEL-LO**
T 016 21 94 50-51

President Kennedypark 16D
8500 **KORTRIJK**
T 056 23 55 70

Place Maugrétout 17
7100 **LA LOUVIÈRE**
T 065 37 28 27

Boulevard Saucy 10
4020 **LIÈGE**
T 04 340 73 20

Onder den Toren 5
2800 **MECHELEN**
T 015 71 85 20

Rue Cl. de Bettignies 10-12
7000 **MONS**
T 065 37 25 80

Place Charles de Gaulle 3
7700 **MOUSCRON**
T 069 88 07 45

Rue des Canonnières 14
1400 **NIVELLES**
T 067 88 46 16

Dr. L. Colensstraat 7
8400 **OOSTENDE**
T 059 55 25 36-37

H. Horriestraat 31
8800 **ROESELARE**
T 051 26 55 68

Aimé Delhayeplein 16
9600 **RONSE**
T 053 73 45 48-49

H. Heymanplein 7
9100 **ST.-NIKLAAS**
T 03 765 23 30

Oude Stationsstraat 4
8700 **TIELT**
T 051 26 55 34

Avenue des Etats-Unis
10 bte 4
7500 **TOURNAI**
T 069 88 07 45

Korte Begijnenstraat 20
2300 **TURNHOUT**
T 014 44 61 15

Pont Léopold 4-6
4800 **VERVIERS**
T 087 85 99 85

Toekomststraat 17
1800 **VILVOORDE**
T 02 557 87 10



Suivez-nous sur Facebook :
www.facebook.com/acv.csc.metea
Informations concernant salaires,
primes, secteurs et beaucoup plus
sur www.acv-csc-metea.be