

SCP 149.02

CCT 2017-2018



ACV-CSC METEA
ENSEMBLE EN TÊTE

CARROSSERIES



TABLE DES MATIÈRES


INTRODUCTION.....	3
REVENU.....	4
Index.....	4
Augmentations salariales.....	5
Enveloppe entreprise.....	5
Classification des fonctions.....	5
Éco-chèques.....	5
Frais de transport.....	7
Prime de fin d'année.....	7
Régime de pension sectoriel.....	8
SÉCURITÉ D'EXISTENCE.....	10
Complément chômage temporaire.....	10
Complément chômage complet.....	10
Complément maladie.....	11
Complément fermeture d'entreprise.....	12
Complément crédit-temps à mi-temps.....	13
Complément en cas d'emploi de fin de carrière.....	13
Complément régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC).....	14
CONTRAT.....	15
Statut unique du travailleur.....	15
Délai de préavis.....	15
Groupe de travail statuts ouvriers-employés.....	18
Clause de sécurité d'emploi.....	19
Travail intérimaire.....	19
Ancienneté.....	20
Contrôle médical.....	20
CARRIÈRE.....	21
Congé de carrière.....	21
Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC).....	21
Remise à l'emploi.....	22
Crédit-temps.....	22
Travail faisable.....	23
Congé d'ancienneté.....	23
TEMPS DE TRAVAIL ET FLEXIBILITÉ.....	24
ÉDUCATION ET FORMATION.....	25
PRÉSENCE SYNDICALE DANS L'ENTREPRISE.....	26
AVANTAGES SYNDICAUX.....	27
Prime syndicale.....	27
ACV-CSC METEA a besion de vous.....	28
ADRESSES.....	31

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 au petit 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 pour le reste de notre carrière.

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

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

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

Concrètement cela signifie que les salaires ont augmenté de 1,38 % au 1^{er} février 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 barémiques sont majorés de 1,1 % à partir du 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. En cas d'affectation alternative, il doit s'agir d'un avantage récurrent. 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 seront majorés de 1,1% à partir du 1^{er} juillet 2017.

Classification des fonctions

Les travaux relatifs à la nouvelle classification des fonctions arrivent à leur terme. Dès que ces travaux seront entièrement clôturés, une nouvelle convention collective sera signée.

Éco-chèques

Tout ouvrier occupé à temps plein a droit à des éco-chèques pour une valeur de € 250 par an. Chaque semestre, les ouvriers reçoivent des éco-chèques pour une valeur de € 125.

Le paiement est effectué :

- *le 15 juin au plus tard sur base de l'occupation pendant la période de référence, soit du 1^{er} décembre de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours ;*

- *le 15 décembre au plus tard sur base de l'occupation pendant la période de référence, soit du 1^{er} juin au 30 novembre de l'année en cours.*

Si pendant cette période, le travailleur n'a pas effectué de prestations, voici les périodes assimilées :

- *toutes les journées de suspension du contrat de travail pour lesquelles un salaire a été versé ;*
- *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'absence due à un accident (du travail), en plus du salaire mensuel garanti.*

Pour tous les cas de prestations incomplètes au cours de la période de référence, il est prévu un **prorata**.

En matière d'éco-chèques, les travailleurs intérimaires ont les mêmes droits que les travailleurs fixes.

Une utilisation alternative des éco-chèques est uniquement possible pour les entreprises qui ont déjà fixé une affectation alternative par le biais d'une CCT d'entreprise.

Pour plus d'informations sur les éco-chèques, allez voir sur www.ecocheques.be.

Frais de transport

Transports en commun : la part de l'employeur dans les frais de transports en commun s'élève à environ 75 %.

Transport privé : lorsqu'un ouvrier se rend au travail par ses propres moyens, il reçoit une indemnité journalière. Cette indemnité journalière est égale à l'intervention patronale dans l'abonnement hebdomadaire de la SNCB, divisée par 5. Cette intervention est indexée le 1^{er} février de chaque année.

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

Prime de fin d'année

Le montant de la prime de fin d'année est fixé à 8,33 % du salaire brut gagné entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre. Cette prime est payée en même temps que le salaire du mois de décembre.

Condition :

Être inscrit au registre du personnel depuis 3 mois minimum au 31 décembre de l'année concernée.



À partir du 1^{er} juillet 2017, l'ouvrier a droit à une prime de fin d'année au prorata, quelle que soit la façon dont il est mis fin au contrat de travail, sauf en cas de :

- *motif grave dans le chef de l'ouvrier ;*
- *démission d'un ouvrier qui a moins d'1 an d'ancienneté.*

En cas de pension, de régime de chômage avec complément d'entreprise ou de décès, aucun prorata n'est prévu mais la règle suivante s'applique :

- *avant le 30 juin : 8,33 % du salaire brut des 6 derniers mois ;*
- *après le 30 juin : 8,33 % du salaire brut des 12 derniers mois.*

Dans certains cas, des absences peuvent être assimilées à des prestations effectives :

- *congé de maternité et de paternité ;*
- *accident (du travail) ou maladie (professionnelle) : la période assimilée a été portée de 90 jours calendrier à maximum 120 jours calendrier par année de référence (depuis le 1^{er} janvier 2012) ;*
- *chômage temporaire : 120 jours calendrier par année de référence.*

Régime de pension sectoriel

Depuis le 1^{er} janvier 2002, chaque ouvrier du secteur a 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 ouvriers liés à ou ayant travaillé pour un employeur du secteur des carrosseries, quel que soit leur contrat de travail (à durée déterminée ou indéterminée, à temps plein ou à mi-temps ...).

Depuis le 1^{er} janvier 2016, la cotisation payée par les employeurs au régime de pension sectoriel pour la pension complémentaire est passée de 1,9 % à 2,2 % de la masse salariale brute.

Pour certains ouvriers, la cotisation nette destinée au financement des droits individuels de pension a été augmentée de façon unique de € 50 au 1^{er} janvier 2015, pour autant que les ouvriers concernés remplissent certaines conditions.

Pour plus d'informations, contactez :

Sefocam asbl

Bd de la Woluwe 46 bte 7

1200 Bruxelles

tél. : 02 761 00 70

e-mail : helpdesk@sefocam.be

www.sefocam.be

ou votre secrétariat ACV-CSC METEA.

SÉCURITÉ D'EXISTENCE


 Toutes les indemnités complémentaires seront indexées de 1,65 % à partir du 1^{er} janvier 2018.

Complément chômage temporaire

Lors d'un chômage temporaire pour :

- *raisons économiques ;*
- *vacances annuelles ;*
- *accident technique ;*
- *force majeure ;*
- *intempéries ;*

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

 À partir du 1^{er} janvier 2018, les montants susmentionnés seront indexés de 1,65 % et le Fonds social paiera dès lors € 11,18 par indemnité de chômage et € 5,59 par demi-indemnité de chômage.

Complément chômage complet

Depuis le 1^{er} février 2014, le montant de l'indemnité complémentaire en cas de chômage complet payé par le Fonds social s'élève à € 6,18 par allocation de chômage et à € 3,09 par demi-allocation de chômage.

Distinction en fonction de l'âge :

- *moins de 45 ans : nombre maximum d'indemnités : 200 jours ;*

- à partir de 45 ans : nombre maximum d'indemnités : 300 jours ;
- à partir de 55 ans et plus et moyennant 20 ans d'ancienneté dont 5 dans le secteur: nombre maximum d'indemnités jusqu'à la pension.

Depuis le 1^{er} juillet 2015, les indemnités complémentaires en cas de chômage complet sont uniquement versées dans les cas suivants :

- à la fin d'un contrat à durée déterminée / pour un travail bien défini et en cas de force majeure médicale ;
- licenciements après le 1^{er} janvier 2014 dans le cadre d'un licenciement collectif avec plan social le 31 décembre 2013 au plus tard ;
- les ouvriers touchant déjà des indemnités complémentaires en cas de chômage complet au 30 juin 2015 et qui peuvent encore épuiser leur solde.



À partir du 1^{er} janvier 2018, les montants susmentionnés seront indexés de 1,65 % et le Fonds social paiera dès lors € 6,28 par indemnité de chômage et € 3,14 par demi-indemnité de chômage.

Complément maladie


Un ouvrier qui tombe malade reçoit une indemnité journalière du Fonds social, en plus du montant payé par la mutuelle. Depuis le 1^{er} février 2014, cette indemnité s'élève à :

- € 2,30 par indemnité de maladie ;
- € 1,15 par demi-indemnité de maladie.

 À partir du 1^{er} janvier 2018, ces montants seront indexés de 1,65 % et le Fonds social paiera dès lors € 2,34 par indemnité de maladie et € 1,17 par demi-indemnité de maladie.


Cette indemnité est payée à partir du 31^e jour de maladie (donc après la période de salaire garanti) pendant une période de maximum 36 mois.

Depuis le 1^{er} février 2014, les ouvriers qui tombent malades et qui ont 55 ans accomplis ou plus, reçoivent du Fonds social et en tant que malade âgé, € 6,18 par jour de maladie en plus du montant payé par la mutuelle et ce jusqu'à leur pension (moyennant 20 ans d'ancienneté dont 5 ans dans le secteur). En cas d'emploi à mi-temps, l'ouvrier reçoit € 3,09 par indemnité de maladie.

 À partir du 1^{er} janvier 2018, ces montants seront indexés de 1,65 %. À cette date, ils s'élèveront par conséquent à respectivement € 6,28 et € 3,14.

Complément fermeture d'entreprise

En cas de fermeture d'entreprise, les ouvriers reçoivent depuis le 1^{er} février 2014 du Fonds social une indemnité complémentaire de € 299,22. Par année d'ancienneté, un supplément de € 15,09 est payé (avec un maximum de € 986,97).

 À partir du 1^{er} janvier 2018, ces montants seront indexés de 1,65 %.

À partir de cette date, le Fonds social paiera aux ouvriers une indemnité complémentaire de € 304,16 en cas de


fermeture de leur entreprise. Ils bénéficieront aussi d'un supplément de € 15,34 par année d'ancienneté (avec un maximum de € 1 003,25).

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 comme ouvrier qu'on n'a pas trouvé d'autre emploi dans les 30 jours calendrier suivant la fermeture.*


Complément crédit-temps à mi-temps

Un ouvrier de 53 ans et plus en crédit-temps à mi-temps reçoit du Fonds social une indemnité mensuelle de € 74,81 pendant 60 mois.

 À partir du 1^{er} janvier 2018, le montant susmentionné sera indexé de 1,65 %, il sera donc porté à € 76,04.

Complément en cas d'emploi de fin de carrière

 À partir du 1^{er} juillet 2017, et jusqu'au 30 juin 2019, le Fonds social paiera une indemnité mensuelle de € 74,81, en plus de l'allocation de l'Office national de l'Emploi (ONEM), aux ouvriers de 60 ans et plus qui prennent un emploi de fin de carrière avec réduction des prestations d'un mi-temps. Si les prestations sont réduites d'1/5, l'indemnité mensuelle s'élèvera à € 29,92.

 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 € 74,81 en cas de diminution des prestations d'un mi-temps, et de € 29,92 dans le cas d'une réduction d'1/5, et ce jusqu'au 30 juin 2019.

 À partir du 1^{er} janvier 2018, les montants susmentionnés seront indexés de 1,65 %.

À compter de cette date, l'indemnité mensuelle payée par le Fonds social s'élèvera à € 76,04 en cas de diminution des prestations d'un mi-temps, et à € 30,41 dans le cas d'une réduction d'1/5.

Complément régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)

L'indemnité complémentaire RCC est entièrement à charge du Fonds social avec un minimum de € 6,18 par jour à condition que l'ouvrier concerné puisse prouver qu'il a 5 ans d'ancienneté dans le secteur.

 À partir du 1^{er} janvier 2018, le montant susmentionné sera indexé de 1,65 %, il sera donc porté à € 6,28.

Lorsque dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise, un ouvrier verrouille ses droits auprès de l'ONEM, le paiement de l'indemnité complémentaire dans ce cadre est également verrouillé auprès du Fonds social.

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
	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	70 j	28 j
15 - 19 ans	21 j	98 j	28 j
20 - 24 ans	28 j	140 j	56 j
+ 25 ans	42 j	154 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 démarrent 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 du 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) +
l'ancienneté acquise à partir du
1^{er} janvier 2014 et jusqu'au licenciement (c))

EXEMPLE

Ouvrier SCP 149.02

En service depuis le : 12.01.1993

Licencié le : 12.05.2017

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

(b) Préavis jusqu'au 31.12.2013 dans la SCP 149.02 : 20 semaines.

(c) Préavis du 01.01.2014 au 12.05.2017 : 13 semaines.

Ce travailleur reçoit donc (20 + 13) 33 semaines de préavis (à prester ou comme indemnité de préavis) ET le paiement d'une ICL de 33 semaines (= 66 - 33).

L'ICL est à demander auprès de votre organisme de paiement au moment où vous faites une demande de chômage.

Vous avez le choix :

- *soit vous demandez de recevoir l'ICL en 1 fois ;*
- *soit vous optez pour un versement mensuel.*

Communiquez votre choix au moment où vous faites 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.

Clause de sécurité d'emploi

L'employeur qui a l'intention de procéder au licenciement multiple doit informer les organes compétents au préalable et organiser la concertation nécessaire pour éviter ces licenciements. L'employeur vérifiera notamment si toutes les mesures de maintien de l'emploi utiles ont été épuisées, telles que : chômage temporaire, formation professionnelle. Si l'employeur ne suit pas correctement la procédure, il devra payer une double indemnité de préavis.

On entend par licenciement multiple, tout licenciement :

- *d'au moins 2 ouvriers dans les entreprises de **8 ouvriers** ou moins ;*
- *d'au moins 3 ouvriers dans les entreprises de **9 à 17 ouvriers** ;*
- *d'au moins 4 ouvriers dans les entreprises de **18 à 22 ouvriers** ;*
- *d'au moins 5 ouvriers dans les entreprises de **23 à 28 ouvriers** ;*
- *d'au moins 6 ouvriers dans les entreprises à partir de **29 ouvriers** ;*

pendant une période de 60 jours calendrier.

Travail intérimaire

Les entreprises du secteur carrosseries peuvent uniquement faire appel à des contrats journaliers si cela s'avère vraiment indispensable. Il doit s'agir de travaux dont on sait à l'avance qu'ils prendront moins de 5 jours ouvrables consécutifs.

Voir également la rubrique « présence syndicale dans l'entreprise ».

Ancienneté

Les ouvriers gardent l'ancienneté acquise sous contrat à durée déterminée et contrat intérimaire lorsqu'ils sont embauchés par la suite sous contrat à durée indéterminée.

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 loi prévoit 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 7 h 00 le matin et 20 h 00 le soir.

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


Pour protéger les travailleurs contre des exigences abusives des employeurs dans les entreprises sans délégation syndicale, notamment une disponibilité quasi illimitée du travailleur à son domicile, il a été convenu dans l'accord national 2013-2014 pour le secteur des carrosseries qu'un ouvrier en incapacité de travail ayant l'autorisation du médecin de quitter son domicile, devait rester à la disposition du médecin de contrôle pendant les 3 premiers jours de son incapacité de travail, et ce entre 10 h 00 et 14 h 00.

CARRIÈRE

Congé de carrière

Un droit au congé de carrière a été introduit dans le secteur depuis le 1^{er} janvier 2016.

Un ouvrier n'ayant pas encore droit à un jour d'ancienneté a droit à 1 jour de congé de carrière par an à partir de l'année pendant laquelle il atteint l'âge de 58 ans.

 À partir du 1^{er} janvier 2018, les jours de congé de carrière seront octroyés au prorata en cas d'occupation à temps partiel.

Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)

Depuis 2012, nous ne parlons plus de prépension, mais de régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC).

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 : <ul style="list-style-type: none"> • Hommes : 40 ans • Femmes : 33 ans 	Âge : 62 ans Carrière : <ul style="list-style-type: none"> Hommes : 40 ans Femmes : 34 ans
Régime à partir de 60 ans	Âge : 60 ans Carrière : <ul style="list-style-type: none"> • 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 pour 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 : • 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



Droit au crédit-temps avec motif :

- réduction 1/5 pendant 51 mois (réglementation interprofessionnelle) ;
- crédit-temps plein temps pendant 24 mois (réglementation sectorielle). Au niveau de l'entreprise ce droit peut être élargi à 36 mois, moyennant la conclusion d'une CCT ;

- *crédit-temps mi-temps pendant 24 mois (réglementation sectorielle). À partir du 1^{er} juillet 2017 et jusqu'au 30 juin 2019, ce droit peut être élargi à 51 mois par le biais d'une CCT d'entreprise.*

 Pour 2017 et 2018 l'âge requis pour les emplois fin de carrière reste maintenu à 55 ans pour les travailleurs ayant une carrière longue ou un métier lourd. Si l'on remplit les conditions d'une carrière longue ou d'un métier lourd, il est possible d'obtenir une allocation de l'ONEM dès 55 ans. Si par contre on ne remplit pas ces conditions, le droit à l'allocation de l'ONEM ne s'ouvre qu'à partir de 60 ans.


Les primes de la Région flamande restent d'application.

Travail faisable

Au niveau du secteur, les partenaires sociaux ont convenu de développer un modèle sectoriel en matière de travail faisable.

Congé d'ancienneté

Après 10 ans d'ancienneté	1 jour de congé d'ancienneté
Après 15 ans d'ancienneté	2 jours de congé d'ancienneté
Après 20 ans d'ancienneté	3 jours de congé d'ancienneté
Après 25 ans d'ancienneté	4 jours de congé d'ancienneté

 À partir du 1^{er} janvier 2018, les jours de congé d'ancienneté seront octroyés au prorata en cas d'occupation à temps partiel.

TEMPS DE TRAVAIL ET FLEXIBILITÉ



Depuis le 1^{er} février 2017, la fameuse « Loi Peeters » a assoupli certaines choses en matière de flexibilité, au détriment des travailleurs.

C'est ainsi que dans les entreprises où l'on applique le système de petite flexibilité (horaires d'heures de pointe et d'heures creuses), la période de référence est désormais automatiquement égale soit à une année calendrier soit à une autre période de 12 mois consécutifs.

Par ailleurs, le système des heures supplémentaires sur base volontaire a également été instauré. Moyennant un accord écrit entre employeur et travailleur, un travailleur peut prester jusqu'à 100 heures supplémentaires sur base annuelle. Un secteur peut convenir de relever cette limite à 360 heures par année calendrier au maximum.

Dans notre secteur, cette limite a été relevée à 130 heures au maximum par année calendrier. Cela n'est toutefois possible que moyennant la conclusion d'une CCT d'entreprise d'ici le 30 juin 2019.

Enfin, la limite interne a été portée à 143 heures dans tous les cas.

L'objectif de cette limite interne est d'éviter qu'un travailleur ne preste trop d'heures supplémentaires. Une fois que la limite interne est franchie, le travailleur ne peut plus dépasser la durée hebdomadaire de travail normale, et ce

tant que les heures supplémentaires prestées n'auront pas été récupérées ou payées.

Pour de plus amples informations, n'hésitez pas à contacter votre délégué syndical.

ÉDUCATION ET FORMATION

Quel droit à la formation (combien) ?

Par entreprise, un droit collectif à la formation permanente est constitué, à raison de 2 jours par an et par ouvrier.

Depuis le 1^{er} janvier 2014, tout travailleur a droit (individuellement) à 1 jour de formation par année.

Qui peut bénéficier d'une formation ?

Un « crédit de formation » est constitué par entreprise. C'est en concertation avec la délégation syndicale que ce crédit-formation est étendu au maximum à toutes les catégories de travailleurs dans l'entreprise.

Plans de formation ?

Chaque entreprise de plus de 15 travailleurs rédige chaque année un plan de formation entreprise tenant compte des besoins de l'entreprise et des qualifications des ouvriers. Chaque année, le conseil d'entreprise, la délégation syndicale ou le personnel doivent approuver et évaluer ce plan de formation. Celui-ci est ensuite transmis à Educam et exécuté en collaboration avec Educam.

Banque de données

Depuis le 1^{er} juillet 2014 Educam, le centre de formation actif dans le secteur des entreprises de carrosserie, a mis en place une banque de données qui enregistre les différentes formations suivies par les ouvriers.

Depuis le 1^{er} juillet 2014, toutes les entreprises doivent tenir à jour un CV-formation pour chaque ouvrier.

PRÉSENCE SYNDICALE DANS L'ENTREPRISE

Le seuil pour l'installation d'une délégation syndicale est maintenu à 15 ouvriers.

Dans les entreprises, l'instauration d'un comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) est obligatoire à partir de 50 travailleurs. Une entreprise occupant 100 travailleurs ou plus est obligée d'instaurer un conseil d'entreprise (CE). Cela permet aux travailleurs d'avoir un certain niveau de participation à la politique de l'entreprise.

Lorsque l'employeur souhaite engager des travailleurs avec un contrat à durée déterminée ou qu'il entend faire appel à des travailleurs intérimaires ou à des sous-traitants, il doit en informer au préalable le CE, la DS ou les organisations syndicales.

Les employeurs d'entreprises de moins de 15 travailleurs doivent reconnaître la fonction représentative des organisations syndicales 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 instaurée 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 notre site internet 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 Canonniers 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