

SCP 149.04

CCT 2017-2018



ACV-CSC METEA
ENSEMBLE EN TÊTE

COMMERCE DU MÉTAL



TABLE DES MATIÈRES


INTRODUCTION.....	3
REVENU.....	4
Index.....	4
Augmentations salariales.....	5
Enveloppe entreprise.....	5
Éco-chèques.....	5
Frais de transport.....	6
Prime de fin d'année.....	7
Réglementation stand-by.....	8
Régime de pension sectoriel.....	9
SÉCURITÉ D'EXISTENCE.....	11
Indemnité complémentaire en cas de chômage temporaire.....	11
Indemnité complémentaire en cas de chômage complet ..	11
Indemnité complémentaire en cas de maladie.....	12
Indemnité complémentaire en cas de fermeture de l'entreprise.....	14
Indemnité complémentaire en cas de crédit-temps à mi-temps.....	15
Complément en cas d'emploi de fin de carrière.....	15
Indemnité complémentaire en cas de RCC.....	16
CONTRAT.....	17
Statut unique du travailleur.....	17
Délais de préavis.....	17
Groupe de travail statuts ouvriers-employés.....	20
Clause de sécurité d'emploi.....	21
Travail intérimaire.....	21
Contrôle médical.....	22
CARRIÈRE.....	23
Congé de carrière.....	23
Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)	23
Remise à l'emploi.....	24
Crédit-temps et diminution de carrière.....	25
Travail faisable.....	26
Congé d'ancienneté.....	26
Constitution de l'ancienneté.....	26
Petit chômage.....	26
TEMPS DE TRAVAIL ET FLEXIBILITÉ.....	27
GÉOLOCALISATION.....	29
ÉDUCATION ET FORMATION.....	30
PRÉSENCE SYNDICALE DANS L'ENTREPRISE.....	32

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 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 commerce du métal, les salaires effectifs et barémiques sont normalement indexés chaque année au 1^{er} février.

Ce jour-là, les salaires sont adaptés sur base de « **l'inflation réelle** ».

Pour déterminer l'inflation réelle au 1^{er} février, l'index du mois de janvier de l'année en cours est comparé à l'index 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

À partir du 1^{er} juillet 2017, tous les salaires barémiques augmentent de 1,1 %.

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 sont majorés de 1,1 % à partir du 1^{er} juillet 2017.

Éco-chèques

Tout ouvrier travaillant à temps plein a droit à des éco-chèques d'une valeur totale de € 250 par an. Ceux-ci sont payés par semestre, il s'agit chaque fois d'un montant de € 125. Le paiement est effectué :

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

 À partir du 1^{er} janvier 2018, les éco-chèques (€ 250) seront payés une fois par an, et ce le 15 juin au plus tard. La période de référence s'étendra du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Si pendant la période de référence, le travailleur n'a pas travaillé à certains moments, on a prévu des assimilations pour les cas suivants :

- *tous les jours de suspension du contrat pour lesquels un salaire a été payé ;*
- *tous les jours de chômage temporaire pour raisons économiques ;*
- *toute la période de congé de maternité ;*
- *30 jours de maladie ou d'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 de l'entreprise utilisatrice.

Une convention collective de travail peut être conclue à tout moment au sein d'une entreprise en vue d'une affectation alternative pour ces éco-chèques.

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

Frais de transport

Les frais de déplacement domicile-travail en **transports en commun** sont entièrement remboursés.

Transport privé : lorsqu'un ouvrier se rend au travail avec son propre véhicule, il reçoit une indemnité journalière. Cette

indemnité journalière est égale à l'intervention de l'employeur dans l'abonnement hebdomadaire SNCB divisée par 5. Cette indemnité est indexée chaque année au 1^{er} février. La réglementation frais de transport s'applique également aux apprentis bénéficiant du système de formation en alternance.

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

Prime de fin d'année

La prime de fin d'année correspond à un treizième mois ou au salaire horaire du 31 décembre multiplié par le nombre d'heures par mois.

Ce nombre varie en fonction du régime de travail.

40 heures/semaine	: 173,33 heures
39,5 heures/semaine	: 171,17 heures
39 heures/semaine	: 169,00 heures
38,5 heures/semaine	: 166,83 heures
38 heures/semaine	: 164,67 heures
37,5 heures/semaine	: 162,50 heures

Conditions

Au 31 décembre de l'année considérée, être inscrit depuis au moins trois mois dans le registre du personnel.

Le travailleur qui ne compte pas encore un an d'ancienneté le 31 décembre, recevra un douzième de prime de fin d'année par mois d'occupation (prorata). Un mois entamé est considéré comme un mois entièrement presté.

NEW

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 de 3 ans d'ancienneté.*

Droit à une prime complète lorsqu'au cours de l'année écoulée, l'ouvrier :

- *est parti à la pension ;*
- *est décédé.*

Certaines absences sont également assimilées à des prestations effectives sous certaines conditions :

- *congé de maternité et congé de paternité ;*
- *accident (de travail) ou maladie (professionnelle) : max. les 12 premiers mois ;*
- *chômage temporaire : max. 150 jours.*

Réglementation stand-by

2 sortes d'indemnités sont prévues pour les ouvriers en stand-by :

- *indemnités de stand-by ;*
- *indemnités de départ.*

Le montant des indemnités stand-by dépend du moment où l'ouvrier est de « garde ». Depuis le 1^{er} février 2017, les montants sont les suivants :

- € 1,79/h du lundi au vendredi de 06 h 00 à 22 h 00 ;
- € 2,40/h pendant le week-end de 06 h 00 à 22 h 00 ;
- € 2,40/h du lundi au vendredi de 22 h 00 à 06 h 00 ;
- € 3,00/h pendant le week-end de 22 h 00 à 06 h 00.

Les indemnités de départ, elles, dépendent du nombre de fois où l'ouvrier est appelé pour aller effectuer un travail.

Depuis le 1^{er} février 2017, elles s'élèvent à :

€ 30,02 pour 1 appel par jour calendrier ;

€ 48,02 pour 2 appels par jour calendrier ;

€ 60,02 pour 3 appels par jour calendrier ;

+ € 6,00 par appel supplémentaire par jour calendrier.

Ces indemnités sont indexées chaque année au 1^{er} février.

Un ouvrier qui doit fournir des prestations effectives pendant sa période de stand-by touche le salaire dû pour celles-ci. Le temps effectivement presté est considéré comme du temps de travail.

Il est possible de s'écarter du montant de ces indemnités moyennant une CCT conclue au niveau de l'entreprise.

Régime de pension sectoriel

Depuis le 1^{er} janvier 2002, tout ouvrier du secteur du commerce du métal a droit à une pension complémentaire en plus de la pension légale, à l'exception des ouvriers dont l'entreprise organise son propre système de pension complémentaire.

Les avantages de ce régime de pension sectoriel s'appliquent donc à tous les ouvriers liés ou ayant travaillé pour un employeur du secteur du commerce du métal, quelle que soit la nature de leur contrat de travail (à durée déterminée ou indéterminée, à temps plein ou à mi-temps ...).

Le 1^{er} janvier 2016, le montant de la cotisation versée par l'employeur au système de pension sectoriel pour la pension complémentaire est passé de 1,8 % à 2,1 % des salaires bruts.

Pour certains ouvriers, la cotisation nette destinée au financement des droits de pension individuels a été complétée le 1^{er} janvier 2015 par un montant forfaitaire unique de € 500 nets, pour autant que l'ouvrier concerné remplisse certaines conditions.

Un même montant unique de € 500 a été octroyé aux ouvriers occupés dans l'entreprise qui organise elle-même la mise en œuvre de la pension complémentaire, pour autant que l'ouvrier concerné remplisse certaines conditions.

Pour de plus amples informations :

asbl Sefocam

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

NEW

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

Indemnité complémentaire en cas de chômage temporaire

En cas de chômage temporaire pour cause de :

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

le Fonds social paie, depuis le 1^{er} juillet 2015, en plus de l'allocation de chômage normale, une indemnité de € 12,00 par allocation de chômage et € 6,00 par demi-allocation de chômage.

NEW

Au 1^{er} janvier 2018, les montants susmentionnés seront indexés de 1,65 %. À partir de cette date, le Fonds social paiera donc € 12,20 par indemnité de chômage et € 6,10 par demi-allocation de chômage.

Indemnité complémentaire en cas de chômage complet

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

Une distinction est faite en fonction de l'âge :

- *moins de 45 ans : nombre maximum d'indemnités : 200 jours ;*
- *plus de 45 ans : nombre maximum d'indemnités : 300 jours ;*
- *55 ans et plus de 20 ans d'ancienneté dont 5 ans 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.*



Au 1^{er} janvier 2018, les montants susmentionnés seront indexés de 1,65 %. À partir de cette date, ils s'élèveront par conséquent à € 6,28 par indemnité de chômage et à € 3,14 par demi-allocation de chômage.

Indemnité complémentaire en cas de maladie

En cas de maladie ou d'accident ordinaire, le travailleur reçoit une indemnité forfaitaire du Fonds social, en plus de l'indemnité de maladie de l'ONSS. À partir du 1^{er} juillet 2014, les montants sont les suivants :

après 60 jours : € 91,94.
après 120 jours : € 91,94.
après 180 jours : € 119,71.
après 240 jours : € 119,71.
après 300 jours : € 119,71.
après 365 jours : € 119,71.
après 455 jours : € 119,71.
après 545 jours : € 119,71.
après 635 jours : € 119,71.
après 725 jours : € 119,71.
après 815 jours : € 119,71.
après 905 jours : € 119,71.
après 995 jours : € 119,71.



À partir du 1^{er} janvier 2018, les montants susmentionnés seront eux aussi indexés de 1,65 %, ce qui les portera à :

après 60 jours : € 93,46.
après 120 jours : € 93,46.
après 180 jours : € 121,69.
après 240 jours : € 121,69.
après 300 jours : € 121,69.
après 365 jours : € 121,69.
après 455 jours : € 121,69.
après 545 jours : € 121,69.
après 635 jours : € 121,69.
après 725 jours : € 121,69.
après 815 jours : € 121,69.
après 905 jours : € 121,69.
après 995 jours : € 121,69.

Malades âgés

Un ouvrier de 55 ans ou plus qui tombe malade reçoit du Fonds social, en tant que malade âgé, une indemnité s'élevant, depuis le 1^{er} juillet 2014, à € 6,18 par jour de maladie, en plus du montant payé par la mutualité, et ce jusqu'à sa pension (à condition qu'il comptabilise 20 ans d'ancienneté dont 5 dans le secteur). En cas d'occupation à mi-temps, il reçoit € 3,09 par allocation de maladie.



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

Indemnité complémentaire en cas de fermeture de l'entreprise

En cas de fermeture de leur entreprise, les ouvriers reçoivent, depuis le 1^{er} juillet 2014, une indemnité complémentaire de € 306,07 payée par le Fonds social. Cette indemnité est majorée de € 15,43 par année d'ancienneté (avec un maximum de € 1 009,52).



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


À compter de cette date, les ouvriers recevront, en cas de fermeture de leur entreprise, une indemnité de € 311,12 payée par le Fonds social. Cette indemnité sera majorée de € 15,68 par année d'ancienneté (avec un maximum de € 1 026,18).

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 que l'on n'a pas commencé à travailler ailleurs dans les 30 jours calendrier suivant le licenciement.

Indemnité complémentaire en cas de crédit-temps à mi-temps


Un ouvrier de 53 ans ou plus qui prend un crédit-temps à mi-temps reçoit du Fonds social, pendant une durée maximale de 60 mois, une indemnité mensuelle en plus de l'allocation de l'ONEM (Office National de l'Emploi). Depuis le 1^{er} juillet 2014, le montant de cette indemnité est de € 76,51.

 À partir du 1^{er} janvier 2018, ce montant sera indexé de 1,65 %, ce qui le portera à € 77,77.

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 € 76,51, 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'un mi-temps.

Si les prestations sont réduites d'1/5, l'indemnité mensuelle s'élèvera à € 30,60.

 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

lui paiera une indemnité mensuelle de € 76,51 en cas de diminution des prestations d'un mi-temps, et de € 30,60 dans le cas d'une réduction d'1/5, ce jusqu'au 30 juin 2019.

NEW

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 € 77,77 en cas de diminution des prestations d'un mi-temps, et à € 31,10 dans le cas d'une réduction d'1/5.

Indemnité complémentaire en cas de RCC

L'indemnité complémentaire en cas de régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC, ou l'ancienne prépension) est entièrement à charge du Fonds social, avec un montant minimum de € 6,18 par jour. Pour en bénéficier, le travailleur concerné doit toutefois pouvoir justifier de 5 ans d'ancienneté dans le secteur.

NEW

À partir du 1^{er} janvier 2018, ce montant sera indexé de 1,65 %, ce qui le portera à € 6,28.

Si un ouvrier a verrouillé ses droits au RCC 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

Délais 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	105 j	28 j
20 - 24 ans	28 j	140 j	56 j
+ 25 ans	28 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 ont démarré 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.

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)
+ l'ancienneté acquise à partir du 1^{er} janvier
2014 et jusqu'au licenciement (c))

EXEMPLE

Ouvrier SCP 149.04

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 ouvrier jusqu'au 31.12.2013 dans la SCP 149.04 : 20 semaines

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

Ce travailleur reçoit donc 33 (20 + 13) 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, il a été convenu dans l'accord national 2017-2018 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

Avant de pouvoir procéder à un licenciement multiple, l'employeur doit avoir informé les instances compétentes 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 et la formation professionnelle, ont été épuisées.

Si l'employeur ne respecte pas scrupuleusement la procédure, il doit payer une double indemnité de préavis.

Par licenciement multiple, on entend : tout licenciement

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

et ce pendant une période de 60 jours calendrier.

Travail intérimaire

Les entreprises du secteur commerce du métal ne peuvent recourir à des contrats d'un jour que lorsque c'est absolument nécessaire. Il doit s'agir de travaux dont on sait dès avant le début de la mission que leur durée sera inférieure à 5 jours ouvrables consécutifs.

Voyez également le point « Présence syndicale dans l'entreprise ».

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 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 commerce du métal, 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 toute l'information nécessaire.

CARRIÈRE

Congé de carrière

Depuis le 1^{er} janvier 2016 le droit au congé de carrière de l'ouvrier a été amélioré comme suit :

- *droit à 1 jour de congé supplémentaire par an à partir de l'année au cours de laquelle il atteint l'âge de 50 ans ;*
- *droit à un 2^e jour de congé supplémentaire par an à partir de l'année au cours de laquelle il atteint l'âge de 55 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 « 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 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 et diminution de carrière

NEW

Droit au crédit-temps avec motif :

- réduction 1/5 pendant 51 mois (réglementation interprofessionnelle) ;
- crédit-temps mi-temps ou temps plein pendant 36 mois (réglementation sectorielle) avec la possibilité d'étendre cette période à 51 mois par le biais d'une CCT d'entreprise, à partir du 1^{er} juillet 2017 et jusqu'au 30 juin 2019.

La réduction des prestations d'1/5 pour les ouvriers ayant au moins 50 ans, avec 28 ans de carrière et minimum 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise (emploi fin de carrière) reste possible.

Pour cette forme de crédit-temps, il n'est plus possible de toucher des indemnités de l'ONEM depuis le 1^{er} janvier 2015. Il n'y a par conséquent plus non plus d'assimilation, pour la pension notamment.

NEW

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.

NEW

Travail faisable

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

Congé d'ancienneté

Un jour de congé d'ancienneté après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

NEW

À partir du 1^{er} janvier 2018, le jour de congé d'ancienneté sera octroyé au prorata en cas d'occupation à temps partiel.

Constitution de l'ancienneté

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

Petit chômage

Le mariage de l'ouvrier ainsi que la signature et le dépôt officiel d'un contrat de cohabitation donnent droit à 3 jours de petit chômage, à choisir librement par l'ouvrier.

Depuis juillet 2011, le nombre de jours de petit chômage en cas de décès d'un membre de la famille au premier degré a été porté à 5 jours.

Par membre de sa famille au premier degré, on entend :

- *époux ou épouse ;*
- *enfant ;*
- *père, mère ;*
- *beau-père ou belle-mère.*

Les autres réglementations en matière de petit chômage suivent la réglementation légale.

TEMPS DE TRAVAIL ET FLEXIBILITÉ

NEW

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 2018, pour une période s'étendant au maximum jusqu'au 31 décembre 2018.

Cette réglementation s'applique également aux techniciens de service, mais pour eux, le nombre d'heures supplémentaires sur base volontaire qui ne sont pas prises en compte pour la limite interne est de 60 (au lieu de 25).

Enfin, la « Loi Peeters » a de toute façon porté la limite interne à 143 heures. Avec la possibilité de l'étendre de façon illimitée au niveau sectoriel.

Dans le secteur, la limite interne pour les techniciens de service a été augmentée jusqu'à 200 heures. Cela n'est possible que moyennant la conclusion d'une CCT d'entreprise d'ici le 30 juin 2018, pour une période s'étendant au maximum jusqu'au 31 décembre 2018.

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.

GÉOLOCALISATION

Dans l'accord national 2017-2018 un cadre sectoriel a été fixé dans lequel ont été reprises certaines dispositions minimales.

C'est ainsi qu'au niveau de l'entreprise, on ne pourra introduire un système de géolocalisation qu'aux conditions suivantes :

- *par le biais d'une CCT dans les entreprises avec délégation syndicale ;*
- *par une procédure de modification du règlement de travail dans les entreprises sans délégation syndicale. En outre, chaque ouvrier concerné doit marquer son accord sur l'extrait de règlement de travail qui est repris en annexe au contrat de travail.*

ÉDUCATION ET FORMATION

Combien de jours de formation ?

Dans les entreprises, il existe un droit collectif à la formation permanente de 2 jours par an et par ouvrier. Dans ces jours de droit collectif, chaque ouvrier doit obligatoirement suivre un jour de formation tous les 2 ans. C'est au niveau de l'entreprise et en concertation avec l'ouvrier concerné que l'on déterminera la formation qui sera suivie.

NEW

À partir du 1^{er} janvier 2018, il y aura dans chaque entreprise un droit collectif à la formation de 2 jours par an et par ouvrier. En outre, chaque ouvrier aura droit à 1 jour de formation par an.

Qui a droit à la formation ?

Un « crédit de formation » est constitué par entreprise sur base de ce droit collectif. 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 élabore chaque année un plan de formation qui tient à la fois compte des besoins de l'entreprise et des qualifications des travailleurs. Ce sont le Conseil d'entreprise, la délégation syndicale ou le personnel qui, chaque année, approuvent et évaluent ce plan. Ce plan de formation doit chaque année être

transmis à Educam, et la mise en œuvre de ce plan se fait en collaboration avec Educam.

Depuis le 1^{er} janvier 2014, un plan de formation d'entreprise doit être approuvé par **tous** les syndicats représentés au sein de l'entreprise.

Par ailleurs, si une modification est apportée à un plan de formation d'entreprise qui avait préalablement été approuvé dans l'entreprise, le plan adapté doit une nouvelle fois être soumis à l'approbation du conseil d'entreprise ou, à défaut, à la délégation syndicale.

Banque de données

Educam, le centre de formation du secteur commerce du métal, a créé depuis juin 2013 une banque de données qui enregistre toutes les formations suivies par les ouvriers. Le CV Formation est intégré dans cette banque de données.

PRÉSENCE SYNDICALE DANS L'ENTREPRISE

Le seuil nécessaire à l'installation d'une délégation syndicale reste maintenu à 15 ouvriers.

Depuis le 1^{er} juillet 2014, une nouvelle procédure est entrée en vigueur en ce qui concerne l'installation d'une délégation syndicale dans les entreprises entre 15 et 50 travailleurs. Les modifications les plus importantes sont que le candidat-délégué potentiel bénéficie d'une meilleure protection et que le président de la sous-commission paritaire se voit attribuer un rôle plus actif au niveau de la désignation de la délégation.

Une amélioration a également été apportée au niveau du renouvellement des mandats de la délégation syndicale. Depuis le 1^{er} juillet 2014, le nombre de mandats disponibles est fixé sur base du nombre d'ouvriers inscrits au registre du personnel de l'entreprise au 1^{er} janvier de l'année où des élections peuvent être organisées pour le CPPT / CE.

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. Ces instances font que les travailleurs sont davantage impliqués dans la politique menée par l'employeur. Celui-ci doit par ailleurs respecter certaines règles bien précises.

Lorsque l'employeur souhaite recruter des ouvriers sous contrat à durée déterminée ou s'il veut faire appel à des

intérimaires ou à des sous-traitants, il doit en informer au préalable le CE, la délégation syndicale ou les syndicats.

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 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 payant une cotisation en tant que 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 Pruniveau 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