

**CP 111.01-02**  
**CCT 2017-2018**



**ACV-CSC METEA**  
ENSEMBLE EN TÊTE

# **FABRICATIONS METALLIQUES**




# TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION.....	3
REVENU.....	4
Index.....	4
Augmentation des salaires.....	5
Enveloppe entreprise.....	5
Prime de fin d'année.....	5
Salaires minimums.....	6
Éco-chèques.....	6
Frais de transport.....	7
Pension complémentaire.....	8
SÉCURITÉ D'EXISTENCE.....	9
CONTRAT.....	12
Statut unique du travailleur.....	12
Délai de préavis.....	12
Groupe de travail statuts ouvriers-employés.....	15
Contrats temporaires et travail intérimaire.....	16
Licenciement multiple.....	16
Contrôle médical.....	17
CARRIÈRE.....	19
Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC).....	19
Passage du crédit-temps au RCC.....	20
Remise au travail.....	20
Crédit-temps et diminution de carrière.....	20
Défis sectoriels.....	21
Congé de carrière.....	22
TEMPS DE TRAVAIL ET FLEXIBILITÉ.....	23
Flexibilité.....	23
ÉDUCATION ET FORMATION.....	24
AVANTAGES SYNDICAUX.....	25
Prime syndicale.....	25
ACV-CSC METEA a besoin de vous.....	26
ADRESSES.....	27

## 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 se sont préparés 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 des nouvelles conditions de salaire et de travail en vigueur dans votre secteur. Vous reconnaîtrez les nouveaux éléments à la petite icône .

Cette publication est le résultat de l'accord. Certains éléments prévoient encore une négociation. Pour avoir les toutes dernières nouvelles, nous vous conseillons de consulter notre site [www.acv-csc-metea.be](http://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.

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

Le gouvernement a décidé de bloquer l'index pendant la période 2015 et 2016. Les salaires sont de nouveau indexés selon le système sectoriel à partir de cette année 2017.

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 sur tout le reste de la carrière.

Dans le secteur des fabrications métalliques, les salaires sont indexés le 1<sup>er</sup> juillet de chaque année.

Le mécanisme d'indexation en vigueur dans le secteur prévoit que ce jour-là, les salaires sont adaptés en fonction de « **l'inflation réelle** ».

Pour déterminer l'inflation réelle au 1<sup>er</sup> juillet, l'index du mois de juin de l'année en cours est comparé à l'index du mois de juin de l'année précédente. Pour connaître l'index, vous pouvez vous renseigner auprès de votre délégué ou de votre secrétaire syndical, ou le retrouver sur notre site internet ([www.acv-csc-metea.be](http://www.acv-csc-metea.be)).

## Augmentation des salaires

Tous les salaires bruts sont majorés de 1,1 % à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2017, sauf si une alternative est trouvée au niveau de l'entreprise.

## Enveloppe entreprise

La marge salariale de 1,1 % peut être affectée, autrement que par une augmentation salariale, par le biais d'une CCT d'entreprise. Il faut que cette affectation alternative se concrétise à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2017 et il doit s'agir d'un avantage récurrent. Les entreprises ont jusqu'au 30 juin 2017, ou jusqu'au 30 septembre 2017, pour conclure de telles CCT.

À défaut de CCT d'ici le 30 juin 2017 / 30 septembre 2017, tous les salaires seront majorés de 1,1 % à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2017.

Les entreprises qui utilisent toujours le système d'éco-chèques (qui n'ont donc pas conclu d'accord pour convertir ceux-ci en un avantage alternatif) ont une fois encore la possibilité de transformer ces chèques en une alternative.

## Prime de fin d'année

Les règles de base relatives à la prime de fin d'année sont reprises dans des CCT provinciales/régionales, ce qui explique les nombreuses différences en matière de prime de fin d'année au sein du secteur. Il est bien sûr toujours possible qu'au niveau de votre entreprise, vous bénéficiiez d'une prime de fin d'année plus avantageuse que celle convenue pour votre province / région. Dans les provinces / régions qui ne prévoient pas encore de prime de fin d'année à 8,33 %, les régimes provinciaux / régionaux augmentent de 1,1 %.

Une disposition de l'accord concerne toutes les provinces / régions: à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2017, les travailleurs ont droit à une prime de fin d'année quelle que soit la façon dont il est mis fin à leur contrat de travail sauf en cas de faute grave. La prime de fin d'année est calculée sur base de leurs prestations pendant la période de référence.

## Salaires minimums

Les salaires minimums nationaux comme provinciaux sont indexés au 1<sup>er</sup> juillet de chaque année, au même titre que les salaires effectifs.



De plus, ces salaires minimums sont aussi augmentés de 1,1 % à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2017.

## Éco-chèques

- *Pour les entreprises où l'on garde le système des éco-chèques.*
- *Pour l'octroi des éco-chèques, on prend en considération l'occupation du travailleur entre le 1<sup>er</sup> octobre et le 30 septembre (= période de référence).*
- *Si le travailleur n'a pas travaillé tout le temps pendant cette période de référence, on a prévu des assimilations dans certains cas:*
  - Assimilation sur base de la législation nationale (CCT n° 98)
  - Sur base de l'accord national 2009-2010:
    - \* tous les jours de chômage temporaire;
    - \* tous les jours d'absence en raison d'un accident du travail;
    - \* tous les jours couverts par un salaire garanti;

- \* les trois premiers mois d'incapacité de travail pendant la période de référence.
- Sur base de l'accord national 2011-2012:
  - \* tous les jours d'incapacité de travail au cours d'une période de chômage temporaire.
- Sur base de l'accord national 2013-2014:
  - \* la période de maladie qui suit immédiatement une période d'incapacité de travail en raison d'un accident de travail, mais qui n'est pas la conséquence de l'accident de travail (3 mois au maximum);
  - \* l'entièreté de la période du congé de naissance.
- *Pour tous les cas d'occupation incomplète pendant la période de référence, un prorata est prévu.*
- *Les travailleurs intérimaires ont les mêmes droits que les travailleurs fixes de l'entreprise utilisatrice.*



Pour de plus amples informations sur les éco-chèques, allez voir sur [www.ecocheques.be](http://www.ecocheques.be).

## Frais de transport

La réglementation nationale prévoit le remboursement des frais de transport domicile-travail. Dans le secteur, il est précisé ce qui suit:

**Transports en commun:** l'intervention de l'employeur dans les frais de transports en commun s'élève à 75 % du prix.

**Transport privé:** l'intervention patronale dans les frais de transport privé (c.-à-d. transport en voiture ou à vélo) est fixée dans un tableau spécifique au secteur avec des indemnités journalières forfaitaires par kilomètre, qui sont indexées chaque année au 1<sup>er</sup> février.

**Participation à une cellule pour l'emploi:** la participation à une cellule pour l'emploi donne droit au remboursement des frais de transport domicile-lieu de travail.

Vous trouverez tous ces montants sur notre site internet.

## Pension complémentaire

Des cotisations patronales versées au Fonds de pension Métal permettent de constituer une pension complémentaire aux travailleurs qui ont travaillé au minimum un an dans le secteur.

Depuis 2006, une cotisation est prévue pour le financement du volet solidarité du fonds de pension sectoriel (= 0,1 %).

Chaque année au cours du mois d'octobre, chaque ouvrier reçoit une fiche de pension. Cette fiche mentionne le capital déjà épargné ainsi que le montant qu'atteindra la pension complémentaire à la fin de la carrière, pour autant qu'aucun changement ne se produise.

NEW

À partir du 1<sup>er</sup> juillet 2017, la cotisation patronale sera majorée de 0,10 % pour atteindre 2,39 % sur les salaires bruts dans les provinces flamandes, et 2,19 % ailleurs.

La différence est due au fait que l'accord national 2011-2012 permettait aux provinces de donner une autre affectation à l'augmentation.

Pour de plus amples informations, n'hésitez pas à vous adresser:

- *aux délégués et aux secrétaires syndicaux ACV-CSC METEA;*



- au secrétariat national du Fonds de pension Métal:  
tél.: 02 504 97 77 - e-mail: info@pfondsmet.be.

Vous trouverez aussi un large éventail d'informations sur le site du Fonds de pension: [www.pfondsmet.be](http://www.pfondsmet.be).

## SÉCURITÉ D'EXISTENCE

Les montants repris au tableau s'appliquent à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2017.

Type	Modalités	Montants
Chômage temporaire: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Raisons économiques.</li> <li>• Incident technique.</li> <li>• Intempéries.</li> <li>• Vacances annuelles.</li> <li>• Force majeure.</li> <li>• Grève (si approuvée).</li> </ul>	<b>Conditions:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bénéficiaire des allocations de chômage légales.</li> <li>• Travailler au service d'un employeur du secteur.</li> </ul>	€ 11,55/indemnité € 5,77/demi-indemnité  <b>Durée:</b> indéterminée.
Chômage complet <ul style="list-style-type: none"> <li>• Raisons économiques.</li> </ul>	<b>Conditions:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bénéficiaire des allocations de chômage légales.</li> <li>• Avoir été licencié par un employeur du secteur.</li> <li>• S'il s'agit d'un contrat à durée déterminée, comptabiliser 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise.</li> <li>• À partir du 1<sup>er</sup> juillet 2015, uniquement pour:               <ul style="list-style-type: none"> <li>* Des contrats de travail à durée déterminée.</li> <li>* Licenciés après le 1<sup>er</sup> janvier 2014 suite à un licenciement collectif avec plan social le 31 décembre 2013 au plus tard.</li> </ul> </li> </ul>	€ 5,80/indemnité* € 2,90/demi-indemnité*  <b>Durée:</b> -35 ans → 120 jours 35-44 ans → 210 jours 45-52 ans → 300 jours  (*) ce montant est indexé de 2 % au moment où les allocations sociales sont indexées.

<p>Chômage complet: + 57 ans (avant le 30 juin 2015)</p>	<p><b>Conditions:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bénéficiaire des allocations de chômage légales.</li> <li>• Licenciés pour raisons médicales par un employeur du secteur entre le 1<sup>er</sup> janvier 1989 et le 30 juin 2015.</li> <li>• Fin d'un contrat de travail à durée déterminée.</li> <li>• Avoir minimum 50 ans au moment du licenciement / le dernier jour du contrat de travail à durée déterminée.</li> </ul>	<p>€ 77/mois - régime temps plein* € 38,5/mois - régime mi-temps*</p> <p><b>Durée:</b> à partir de 57 ans et jusqu'à la pension légale.</p> <p>(*) ce montant est indexé de 2 % au moment où les allocations sociales sont indexées.</p>
<p>RCC (régime de chômage avec complément d'entreprise)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'indemnité complémentaire est à charge de l'ex-employeur.</li> <li>• À partir de 58 ans, une partie de cette indemnité est prise en charge par le Fonds.</li> </ul>	<p>Réglementation normale CCT 17 (éventuellement complétée par une réglementation plus avantageuse au niveau de l'entreprise) .</p> <p>À partir de 58 ans: (en partie à charge du Fonds) € 77/mois – régime temps plein* € 38,5/mois – régime mi-temps*</p> <p>(*) ce montant est indexé de 2 % au moment où les allocations sociales sont indexées.</p>

<p>Incapacité de travail</p>	<p><b>Conditions:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Être au service d'un employeur le 1<sup>er</sup> jour de l'incapacité de travail.</li> <li>• Bénéficiaire des indemnités de maladie légales.</li> <li>• Avoir 15 jours d'ancienneté dans l'entreprise.</li> <li>• Pas dans le cas d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.</li> </ul>	<p>€ 89,25/mois € 44,63/mois - demi-indemnité</p> <p><b>Durée:</b> Du 2<sup>ème</sup> au 15<sup>ème</sup> mois.</p>
<p>Incapacité de travail + 57 ans (hommes) + 55 ans (femmes) (au début de la maladie, ou pendant la période du paiement des 11 mois de maladie).</p>	<p><b>Conditions:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Être au service d'un employeur le 1<sup>er</sup> jour de l'incapacité de travail.</li> <li>• Bénéficiaire des indemnités de maladie légales.</li> <li>• Pas dans le cas d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.</li> </ul>	<p>€ 89,25/mois € 44,63/mois - demi-indemnité</p> <p><b>Durée:</b> jusqu'à la pension légale.</p>



L'indemnité complémentaire en cas de vacances jeunes ou senior a été supprimée depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017.

## CONTRAT

### Statut unique du travailleur

#### Délai de préavis

Les droits acquis des travailleurs entrés en service avant le 1<sup>er</sup> 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	Restructuration (avec CCT)	
	Travailleur	Employeur	Employeur	Travailleur	Employeur
Moins de 5 ans	14 j	42 j	35 j	14 j	35 j
5 à moins de 10 ans	14 j	49 j	35 j	14 j	35 j
10 à moins de 15 ans	28 j	84 j	35 j	21 j	70 j
15 à moins de 20 ans	28 j	112 j	35 j	21 j	70 j
20 à moins de 25 ans	42 j	154 j	70 j	28 j	133 j
Plus de 25 ans	42 j	196 j	70 j	28 j	133 j

Depuis le 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> janvier 2014, ce sont les délais de préavis suivants qui s'appliquent:

Ancienneté	Licenciement par l'employeur (en semaines) (anc. = 0 au 1 <sup>er</sup> janvier 2014)	Démission par le travailleur (en semaines) (anc. = 0 au 1 <sup>er</sup> 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<sup>er</sup> janvier 2014, mais qui étaient déjà en service avant 2014.

L'objectif de cette réglementation est 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).

Le droit, ou non, à une ICL est fonction de l'ancienneté dont peut se prévaloir l'ex-ouvrier:

- À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015: 15 ans d'ancienneté.
- À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016: 10 ans d'ancienneté.
- À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2017: tout le monde.

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  
moins

(Les droits verrouillés au 31 décembre 2013  
+ ancienneté acquise à partir du 1<sup>er</sup>  
janvier et jusqu'au licenciement)

### EXEMPLE

Ouvrier CP 111.01-02

En service depuis le 12 janvier 1993

Licencié le 1<sup>er</sup> février 2015

Ancienneté totale = 22 ans et 0,5 mois → 64 semaines

cf. nouveaux délais de préavis.

Préavis ouvrier jusqu'au 31 décembre 2013: 20 ans + 11 mois = 22 semaines (154 jours calendrier).

Préavis du 1<sup>er</sup> janvier 2014 au 1<sup>er</sup> février 2015: 1 an et 1 mois = 8 semaines.

→ Ce travailleur reçoit donc (22 + 8) 30 semaines de préavis (à prêter ou comme indemnité de préavis) ET le paiement d'une indemnité nette en compensation du licenciement de 34 semaines (= 64 - 30).

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**

En vue de poursuivre l'harmonisation entre les statuts ouvriers-employés au niveau sectoriel, y compris en ce qui concerne la classification de fonctions, l'accord national 2017-2018 prévoit la poursuite des travaux d'un groupe de travail en collaboration avec les organisations d'employés.



## Contrats temporaires et travail intérimaire

- *Si une entreprise veut engager sous contrat fixe un ouvrier occupé sous contrat temporaire ou intérimaire, la période pendant laquelle l'ouvrier a déjà travaillé pour cette entreprise est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté.*
- *Si un ouvrier travaille pour le même employeur pendant 1 an, il a les mêmes droits que les travailleurs fixes, en matière de formation.*

## Licenciement multiple

L'employeur qui a l'intention de procéder à un licenciement multiple doit en informer les organes de concertation ad hoc et mener la concertation nécessaire pour essayer d'éviter ces licenciements. C'est ainsi que l'employeur doit notamment vérifier si toutes les mesures visant à sauvegarder l'emploi, telles que le chômage temporaire, la formation professionnelle, etc., ont été épuisées.

### **Qu'est-ce qu'un « licenciement multiple »?**

- *Tout licenciement d'au moins 10 % des ouvriers.*
- *Et ce pendant une période s'étendant sur 60 jours calendrier.*

Dans les entreprises comptant moins de 30 ouvriers, on parle de licenciement multiple à partir de 3 ouvriers licenciés. Si l'employeur ne respecte pas la procédure, il doit payer une indemnité supplémentaire au travailleur (soit la moitié du préavis).

Les licenciements en cas de fermeture sont également considérés comme licenciement multiple.



## 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. En cela, rien n'a changé par rapport à avant.

Les dispositions légales prévoient 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 7 h le matin et 20 h le soir.

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

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 autorisé à quitter son domicile, pour autant que son certificat médical le permette.

Pour protéger les travailleurs dans les entreprises sans délégation syndicale contre des conditions excessives de l'employeur, exigeant qu'ils restent en permanence disponibles à leur domicile, il est prévu dans l'accord national 2015-2016 que les travailleurs doivent uniquement être disponibles à leur domicile pour le contrôle le 2<sup>ème</sup> et le 3<sup>ème</sup> jour de leur période d'incapacité et ce entre 9 h 30 et 13 h 30.

Si votre employeur veut introduire dans le règlement de travail des dispositions relatives à cette problématique, nous vous conseillons de contacter votre secrétariat ACV-CSC METEA qui vous donnera toute l'information nécessaire.

## CARRIÈRE

### Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)

Depuis 2012, nous ne parlons plus de « pré-pension » mais bien de « RCC », c.-à-d. de régime de chômage avec complément d'entreprise.

Ci-après un bref aperçu des systèmes auxquels on peut avoir recours:



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 ! seulement possible s'il existe une CCT au niveau de l'entreprise	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 moyennant 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise	Âge: 58 ans Carrière: 33 ans	Âge: 59 ans Carrière: 33 ans

**ATTENTION**

*Lorsque la possibilité de partir en RCC est évoquée, il est conseillé de vérifier si l'on remplit bien les conditions de carrière requises. Les employeurs se sont engagés à fournir des informations fiables à ce sujet.*

**ATTENTION**

*Si vous avez des questions concernant la disponibilité, adressez-vous à votre secrétariat ACV-CSC METEA.*

## Passage du crédit-temps au RCC

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2005, l'indemnité complémentaire en cas de RCC est calculée sur un salaire à plein temps, même après une période de réduction des prestations de travail à un mi-temps ou une occupation à 4/5 temps.

## Remise au travail

En cas de remise au travail, l'indemnité complémentaire continue à être payée.

Dans ce cas-là, il est indiqué de préciser à votre centre de services CSC qu'il s'agit d'une remise au travail chez un autre employeur!

## Crédit-temps et diminution de carrière

- *Le droit au crédit-temps peut être activé sous différentes formes: une réduction 1/5 temps, une réduction à mi-temps ou une suspension complète du contrat de travail pendant 51 mois.*
- *La réduction 1/5 temps pour les travailleurs qui ont au moins 50 ans et 28 ans de carrière (emplois fin de carrière) reste possible: depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015, il n'y*

*a toutefois plus d'allocation de l'ONEM pour ce type de réduction.*

**Pour plus d'informations, demandez la brochure sur le crédit-temps à votre responsable syndicale.**

NEW

- *Pour 2017 et 2018 l'âge pour les emplois de fin de carrière - carrières longues ou métiers lourds, est maintenu à 55 ans. 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 d'encouragement flamandes restent d'application.*

## Défis sectoriels

NEW


Un modèle sectoriel sera élaboré au niveau du secteur, en vue de concrétiser plus avant la thématique du travail faisable et de rendre les carrières des travailleurs effectivement plus acceptables. Les éléments qui seront abordés dans ce cadre sont la formation, les conditions de travail, l'équilibre travail-vie privée, l'attention portée aux jeunes ...

Le Fonds de sécurité d'existence aura également un rôle à jouer dans ce dossier.

NEW

À côté du travail faisable, d'autres sujets seront également discutés et concrétisés: l'innovation, le tutorat, le retour au travail, la lutte contre le dumping social ...

## Congé de carrière

 Le « congé de carrière » a été instauré dans le secteur le 1<sup>er</sup> janvier 2016. Depuis lors, les travailleurs ont droit à 1 jour de congé supplémentaire par an, à partir de 50 ans (à condition d'avoir 6 mois d'ancienneté).

Les travailleurs à temps partiel ont droit à un prorata.

Les modalités concrètes pour la prise effective de ce jour peuvent être convenues au niveau des entreprises.

## TEMPS DE TRAVAIL ET FLEXIBILITÉ

NEW

### Flexibilité

Depuis le 1<sup>er</sup> 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, 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.

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 aura été franchie, le travailleur ne pourra 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 en matière de durée du travail et de flexibilité, n'hésitez pas à contacter votre délégué syndical ou le centre de services CSC près de chez vous.

 **ÉDUCATION ET FORMATION**

Dans le secteur des fabrications métalliques, la formation tout au long de la carrière a beaucoup d'importance.

L'objectif de formation interprofessionnelle sera réalisé par la poursuite des efforts collectifs de formation existants à concurrence de 1,7 %. Ces efforts doivent évoluer vers 1,9 % d'ici 2020 (= 5 jours en moyenne par ETP et par an).

Dans le cadre des efforts collectifs en matière de formation de 1,7 %, un crédit de formation transférable égal à 8 heures (= 1 jour) par an et par travailleur doit être mis sur un compte de formation individuel avec un maximum de 5 jours sur 5 ans, et ce à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018. Les modalités doivent encore être précisées.

Les entreprises qui souhaitent bénéficier d'une intervention financière des instances paritaires de formation du secteur devront fournir un justificatif prouvant que le plan de formation a été discuté au conseil d'entreprise ou à défaut avec la délégation syndicale. Le plan devra être définitivement élaboré pour chaque 31 mars. Chaque année il sera fait rapport au conseil d'entreprise, ou à défaut, à la délégation syndicale, sur la mise en œuvre du plan de formation.

Par ailleurs, votre employeur doit rédiger un CV Formation individuel reprenant toutes les formations que vous avez déjà suivies ainsi que les fonctions que vous avez exercées au sein de l'entreprise. Vous pouvez aussi demander qu'y soient reprises les formations que vous avez suivies de votre propre initiative. Si vous êtes licencié ou que vous démissionnez, vous avez le droit d'avoir une copie de ce CV Formation. Afin d'optimiser l'usage du CV Formation, une plateforme digitale sera mise en place.



## 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. Pour 2017, la prime est de € 120 pour les affiliés qui paient 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 via le site [www.quedesavantages.be](http://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 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 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](http://www.facebook.com/acv.csc.metea)**

**Informations concernant salaires,  
primes, secteurs et beaucoup plus  
sur [www.acv-csc-metea.be](http://www.acv-csc-metea.be)**