

CP 112

CCT 2017-2018



ACV-CSC METEA
ENSEMBLE EN TÊTE

GARAGES



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
Indemnité stand-by.....	9
Régime de pension sectoriel.....	10
SÉCURITÉ D'EXISTENCE	11
Complément chômage temporaire.....	11
Complément chômage complet.....	11
Complément RCC	12
Complément maladie.....	13
Complément fermeture d'entreprise.....	15
Complément crédit-temps à mi-temps.....	15
Complément en cas d'emploi de fin de carrière	16
CONTRAT	17
Statut unique du travailleur.....	17
Délai de préavis	17
Groupe de travail statuts ouvriers-employés.....	20
Clause de sécurité d'emploi.....	21
Travail intérimaire	22
Ancienneté	22
Contrôle médical.....	22
CARRIÈRE	24
Congé de carrière	24
Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) ...	24
Remise à l'emploi	26
Crédit-temps et réduction de carrière.....	26
Travail faisable.....	27
Congé d'ancienneté	27
TEMPS DE TRAVAIL ET FLEXIBILITÉ.....	28
ÉDUCATION ET FORMATION.....	29
PRÉSENCE SYNDICALE DANS L'ENTREPRISE	31
AVANTAGES SYNDICAUX.....	33
Prime syndicale	33
ACV-CSC METEA a besoin de vous	34
ADRESSES	35

INTRODUCTION

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

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

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

La présente publication vous informe au sujet des nouvelles conditions de salaire et de travail en vigueur dans votre secteur. Vous reconnaîtrez les nouveaux éléments 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 tout le reste de votre carrière.

Dans le secteur des garages 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 bruts 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.

Éco-chèques

Chaque 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 :

- *au plus tard le 15 juin sur base des prestations effectuées au cours de la période de référence qui va du 1^{er} décembre de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours ;*
- *au plus tard le 15 décembre sur base des prestations effectuées au cours de la période de référence qui va du 1^{er} juin au 30 novembre de l'année en cours.*

Si pendant cette période, le travailleur n'a pas travaillé à certains moments, les cas suivants sont assimilés :

- *tous les jours de suspension du contrat pour lesquels un salaire est payé ;*
- *tous les jours de chômage temporaire pour raisons économiques ;*
- *toute la période de congé de maternité ;*
- *30 jours de maladie ou d'absence suite 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 ce qui concerne les éco-chèques, les travailleurs intérimaires ont les mêmes droits que les travailleurs fixes.

À n'importe quel moment, il est possible de conclure dans l'entreprise, une convention collective de travail concernant une affectation alternative des éco-chèques.

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

Frais de transport

Transports en commun : les déplacements du et vers le travail en transports en commun sont intégralement 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 au 1^{er} février.

Cette disposition s'applique également aux ouvriers qui se rendent à un cours de formation et aux apprentis suivant une formation en alternance.

La contribution de l'employeur dans les frais de transports en commun et transports privés 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 1^{er} 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 30 novembre de l'année considérée, être inscrit pendant au moins trois mois au registre du personnel.

Le travailleur qui, au 30 novembre, ne compte pas un an d'ancienneté, reçoit 1/12 par mois d'occupation (prorata). Chaque mois entamé est considéré comme un mois entièrement presté.

Une prime au prorata est également prévue dans les cas suivants :

- *licenciement par l'employeur ;*
- *démission donnée par l'ouvrier lors d'une période de chômage temporaire ;*
- *démission donnée par l'ouvrier à temps partiel involontaire pour un emploi ailleurs avec davantage d'heures ;*
- *fin d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de remplacement ;*
- *fin d'un contrat pour force majeure ;*
- *fin d'un contrat par consentement mutuel en l'absence de clause relative à la prime de fin d'année ;*
- *pension et RCC ;*
- *décès ;*
- *départ volontaire de l'ouvrier, à condition qu'il ait 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise.*

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

- *congé de maternité et de paternité ;*
- *accident du travail ou maladie professionnelle : maximum les 12 premiers mois de l'incapacité ininterrompue ;*
- *chômage temporaire : maximum 150 jours calendrier par année de référence ;*
- *accident ou simple maladie : maximum 90 jours calendrier.*

Indemnité stand-by

Pour les ouvriers en stand-by, 2 types d'indemnités sont prévues :

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

Le montant de l'indemnité stand-by est fonction du moment où l'ouvrier assure la garde. Depuis le 1^{er} février 2017, cette indemnité s'élève à :

€ 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.

L'indemnité de départ, elle, dépend du nombre de fois où l'ouvrier doit intervenir et correspond depuis le 1^{er} février 2017 au montant suivant :

€ 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 au 1^{er} février de chaque année.



En exécution de l'accord national 2017-2018, les indemnités de stand-by et de départ ne seront exceptionnellement pas augmentées en 2018.

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.

Moyennant une CCT d'entreprise, il est possible de déroger aux montants de ces indemnités.

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 garages, quel que soit leur contrat de travail (à durée déterminée ou indéterminée, à temps plein ou à temps partiel ...).

Depuis le 1^{er} janvier 2016, la cotisation versée par l'employeur au Fonds de pension sectoriel pour la pension complémentaire est passée de 1,7 % à 1,8 % des salaires bruts.

Pour des informations plus détaillées, 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

NEW

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 ;*
- *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 complémentaire de € 12 par allocation de chômage et de € 6 par demi-allocation de chômage.

NEW

Au 1^{er} janvier 2018, les montants susmentionnés seront indexés de 1,65 %. À partir de cette date, ils s'élèveront par conséquent à € 12,20 par indemnité de chômage et à € 6,10 par demi-allocation de chômage.

Complément chômage complet

Le montant de l'indemnité complémentaire pour chômage complet, payé par le Fonds social, s'élève actuellement à € 5,51 par allocation de chômage et à € 2,76 par demi-allocation de chômage.

Une distinction est faite en fonction de l'âge :

- *moins de 45 ans : des allocations pendant maximum 200 jours ;*

- *45 ans ou plus : des allocations pendant maximum 300 jours ;*
- *à partir de 55 ans (et à condition d'avoir 20 ans d'ancienneté dont 5 ans dans le secteur) : des allocations au maximum jusqu'à l'âge de 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 %, ce qui les portera à :

- *€ 5,60 par allocation de chômage ;*
- *€ 2,81 par demi-allocation de chômage.*

Complément RCC

L'indemnité complémentaire pour le régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC ou l'ancien régime de prépension) est entièrement à charge du Fonds social et représente au minimum € 5,51 par jour. Pour avoir droit à cette indemnité, l'ouvrier doit justifier de 5 ans d'ancienneté dans le secteur.


 À partir du 1^{er} janvier 2018, le montant susmentionné sera indexé de 1,65 %, ce qui le portera à € 5,60 par jour.

Lorsque dans le cadre du RCC, un ouvrier verrouille ses droits au niveau de l'Office National de l'Emploi (ONEM), son droit à l'indemnité complémentaire du Fonds social est également verrouillé.

Complément maladie

En cas de maladie et d'accident ordinaire, le travailleur reçoit une indemnité forfaitaire en plus de l'allocation maladie de la mutuelle :

- après 60 jours : € 82,01 ;
- après 120 jours : € 82,01 ;
- après 180 jours : € 106,78 ;
- après 240 jours : € 106,78 ;
- après 300 jours : € 106,78 ;
- après 365 jours : € 106,78 ;
- après 455 jours : € 106,78 ;
- après 545 jours : € 106,78 ;
- après 635 jours : € 106,78 ;
- après 725 jours : € 106,78 ;
- après 815 jours : € 106,78 ;
- après 905 jours : € 106,78 ;
- après 995 jours : € 106,78.


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

- après 60 jours : € 83,36 ;
- après 120 jours : € 83,36 ;
- après 180 jours : € 108,54 ;
- après 240 jours : € 108,54 ;
- après 300 jours : € 108,54 ;
- après 365 jours : € 108,54 ;
- après 455 jours : € 108,54 ;
- après 545 jours : € 108,54 ;
- après 635 jours : € 108,54 ;
- après 725 jours : € 108,54 ;
- après 815 jours : € 108,54 ;
- après 905 jours : € 108,54 ;
- après 995 jours : € 108,54.

Ces indemnités sont payées par le Fonds social.

Malades âgés


Outre le montant versé par la mutuelle, les ouvriers qui tombent malades au moment où ils ont 55 ans ou plus, reçoivent du Fonds social € 5,51 par allocation maladie et ce jusqu'à leur pension (à condition d'avoir 20 ans d'ancienneté dont 5 ans dans le secteur). En cas de prestations à mi-temps, l'ouvrier recevra € 2,76 par allocation maladie.

 À partir du 1^{er} janvier 2018, ces montants-là aussi seront indexés de 1,65 %, ce qui les portera à € 5,60 par allocation maladie. En cas de prestations à mi-temps, l'ouvrier recevra € 2,81 par allocation maladie.

Complément fermeture d'entreprise

Lors d'une fermeture d'entreprise, les ouvriers bénéficient d'une indemnité complémentaire de € 273,01.

Cette indemnité est majorée de € 13,77 par année d'ancienneté (avec un maximum de € 900,48).

 À partir du 1^{er} janvier 2018, ces montants seront indexés de 1,65 %. À compter de cette date, l'indemnité complémentaire s'élèvera à € 277,51. Cette indemnité sera majorée de € 14 par année d'ancienneté (avec un maximum de € 915,34).


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.*
- *L'ouvrier doit prouver qu'il 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 ou plus qui prend un crédit-temps à mi-temps, bénéficie pendant 60 mois d'une indemnité mensuelle de € 68,25 en plus de l'allocation de l'ONEM.

Cette indemnité est payée par le Fonds social.

 À partir du 1^{er} janvier 2018, ce montant sera indexé de 1,65 %, ce qui le portera à € 69,38.

Complément en cas d'emploi de fin de carrière

NEW

À partir du 1^{er} juillet 2017, et jusqu'au 31 décembre 2018, le Fonds social paiera une indemnité mensuelle de € 68,25, 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 € 27,30.

NEW

Si un ouvrier de 55 ans et plus, pouvant justifier d'une carrière longue ou d'un métier lourd, prend un emploi de carrière à partir du 1^{er} juillet 2017, le Fonds social paiera une indemnité mensuelle de € 68,25 en cas de diminution des prestations d'un mi-temps, et de € 27,30 dans le cas d'une réduction d'1/5, ce jusqu'au 31 décembre 2018.

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 € 69,38 en cas de diminution des prestations d'un mi-temps, et à € 27,75 dans le cas d'une réduction d'1/5.

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	77 j	28 j
15 - 19 ans	21 j	112 j	28 j
20 - 24 ans	28 j	147 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 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 par le travailleur (en semaines) (anc. = 0 au 1 ^{er} janvier 2014)	Contre-préavis travailleur après licenciement signifié par l'employeur (en semaines)
0	2	1	1
3 m	4	2	2
6 m	6	3	3
9 m	7	3	3
1 an	8	4	4
1 an 3 m	9	4	4
1 an 6 m	10	5	4
1 an 9 m	11	5	4
2	12	6	4
3	13	6	4
4	15	7	4
5	18	9	4
6	21	10	4
7	24	12	4
8	27	13	4
9	30	13	4
10	33	13	4
11	36	13	4
12	39	13	4
13	42	13	4
14	45	13	4
15	48	13	4
16	51	13	4
17	54	13	4
18	57	13	4
19	60	13	4
20	62	13	4
21	63	13	4
22	64	13	4
23	65	13	4
24	66	13	4
25	67	13	4
26	68	13	4
27	69	13	4
28	70	13	4
29	71	13	4
30	72	13	4
31	73	13	4
32	74	13	4

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

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

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

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

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

EXEMPLE

Ouvrier CP 112

En service depuis : 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 : 20 ans + 11 mois = 21 semaines.

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

=> Ce travailleur reçoit donc (21 + 13) 34 semaines de préavis (à prester ou comme indemnité de préavis) ET le paiement d'une indemnité nette en compensation du licenciement de 32 semaines (= 66 - 34).

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

L'employeur qui a l'intention de procéder à un licenciement multiple, doit informer les organes appropriés et lancer la concertation en vue d'éviter ces licenciements. Il doit d'abord vérifier qu'il a bien épuisé toutes les mesures visant à sauvegarder l'emploi comme le chômage temporaire, la formation ...

En cas de non-respect de cette procédure, l'employeur devra payer un double préavis.

On entend par licenciement multiple, tout licenciement :

- *de minimum 2 ouvriers dans les entreprises occupant jusqu'à **maximum 16 ouvriers** ;*
- *de minimum 3 ouvriers dans les entreprises occupant entre **17 et 33 ouvriers** ;*
- *de minimum 4 ouvriers dans les entreprises occupant entre **34 et 44 ouvriers** ;*
- *de minimum 5 ouvriers dans les entreprises occupant entre **45 et 55 ouvriers** ;*
- *de minimum 6 ouvriers dans les entreprises à partir de **56 ouvriers** ;*

pendant une période de 60 jours calendrier.

Travail intérimaire

Dans le secteur des garages, les entreprises ne peuvent recourir à des contrats journaliers que si c'est absolument nécessaire. Dans ce cas, il doit s'agir d'activités pour lesquelles il est dès le départ clair qu'il s'agira d'une mission de moins de 5 jours ouvrables successifs.

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

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.

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 des garages, aucune convention collective de travail n'a été signée, fixant pareille 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 2012, un ouvrier avait droit à 2 jours de congé supplémentaires par an, à partir de l'année calendrier où il atteignait l'âge de 58 ans.

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 55 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 58 ans ;*
- *droit à un 3^e jour de congé supplémentaire par an à partir de l'année au cours de laquelle il atteint l'âge de 60 ans.*

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

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 bien de RCC ou de 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 réduction de carrière



Droit au crédit-temps avec motif :

- *réduction 1/5 pendant 51 mois (réglementation interprofessionnelle) ;*
- *crédit-temps mi-temps ou plein temps pendant 24 mois (réglementation sectorielle). Pour la période du 1^{er} juillet 2017 au 30 juin 2019, ce droit peut être élargi à 51 mois au niveau de l'entreprise, moyennant la conclusion d'une CCT.*

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 toutefois plus possible de toucher des indemnités de l'ONEM depuis le 1^{er} janvier 2015. Il n'y a par conséquent plus d'assimilation pour la pension.




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

1 jour après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

 À partir du 1^{er} janvier 2018, le jour de congé d'ancienneté sera octroyé 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 150 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.

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.

De ces jours de droit collectif, chaque ouvrier doit suivre 1 journée de formation par période de 2 ans. La formation à suivre est déterminée au niveau de l'entreprise, en concertation avec l'ouvrier concerné.



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

Qui peut bénéficier d'une formation ?

Un « crédit de formation » est constitué par entreprise, sur base du droit collectif. Ce crédit-formation est étendu au maximum à toutes les catégories de travailleurs dans l'entreprise, en concertation avec le délégué syndical ou avec les ouvriers.

Plans de formation ?

Chaque entreprise occupant plus de 15 travailleurs élabore chaque année un plan de formation d'entreprise qui tient compte des besoins de l'entreprise et des qualifications des ouvriers. Chaque année, ce plan de formation d'entreprise doit être approuvé et évalué par le conseil d'entreprise, la délégation syndicale ou le personnel. Ce plan de formation

doit également être transmis chaque année à Educam, qui participe également à la mise en œuvre de ce plan.

Depuis le 1^{er} janvier 2014, le plan de formation d'entreprise doit être approuvé par **toutes** les organisations syndicales présentes dans l'entreprise.

Lors de chaque changement apporté à un plan de formation d'entreprise déjà approuvé au niveau de l'entreprise, le plan de formation doit de nouveau être présenté pour approbation au conseil d'entreprise, ou à défaut à la délégation syndicale.

Banque de données

Depuis juin 2013, Educam, le centre de formation, actif dans le secteur des garages, a créé une banque de données qui enregistre chaque formation, suivie par les ouvriers. Le CV de formation est intégré dans cette banque de données.

PRÉSENCE SYNDICALE DANS L'ENTREPRISE

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

Depuis le 1^{er} juillet 2014 une nouvelle procédure est entrée en vigueur pour la mise en place d'une délégation syndicale dans les entreprises occupant plus de 15 et moins de 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 joue un rôle plus actif lors de la désignation d'une délégation.

Une autre amélioration concernait le renouvellement des mandats de la délégation syndicale. Depuis le 1^{er} juillet 2014, le nombre de mandats disponibles est déterminé sur base du nombre d'ouvriers inscrits au registre du personnel de l'entreprise le 1^{er} janvier de l'année au cours de laquelle des élections sociales peuvent être organisées pour le CPPT / CE.

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. L'employeur, quant à lui, doit respecter un certain nombre de règles bien précises.

Lorsque l'employeur souhaite recruter des travailleurs avec un contrat à durée déterminée ou qu'il entend faire appel à des travailleurs intérimaires ou des sous-traitants, il doit en informer au préalable le CE, le délégué syndical 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 Commission paritaire.

Cette reconnaissance signifie entre autre que :

- *les responsables syndicaux peuvent contacter l'employeur ;*
- *l'employeur peut se faire assister par un représentant de l'organisation patronale ;*
- *le contact est surtout 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 comme travailleur actif à temps plein.

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

ACV-CSC METEA a besoin de vous

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

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

Être affilié ne présente que des avantages :

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

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

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

ADRESSES

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Rue des 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