

SCP 149.03
CCT 2017-2018



ACV-CSC METEA
ENSEMBLE EN TÊTE

MÉTAUX PRÉCIEUX



TABLE DES MATIÈRES


INTRODUCTION.....	3
REVENU.....	4
Index.....	4
Augmentation des salaires.....	4
Chèques-repas.....	4
Frais de transport.....	5
Prime de fin d'année.....	6
Régime de pension sectoriel.....	7
SÉCURITÉ D'EXISTENCE.....	9
Complément chômage temporaire pour raisons économiques.....	9
Complément chômage complet.....	9
Complément chômeurs âgés.....	10
Complément maladie.....	11
Complément RCC (ancienne prépension).....	12
CONTRAT.....	13
Statut unique du travailleur.....	13
Délai de préavis.....	13
Groupe de travail statut ouvriers-employés.....	16
Clause de sécurité d'emploi et concertation lors d'un licenciement multiple.....	17
Travail intérimaire.....	17
Ancienneté.....	17
Contrôle médical.....	18
CARRIÈRE.....	19
Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC).....	19
Remise à l'emploi.....	20
Petit chômage.....	20
Crédit-temps et diminution de carrière.....	20
Congé d'ancienneté.....	21
TEMPS DE TRAVAIL ET FLEXIBILITÉ.....	22
ÉDUCATION ET FORMATION.....	23
PRÉSENCE SYNDICALE ET CONCERTATION DANS L'ENTREPRISE.....	24
AVANTAGES SYNDICAUX.....	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 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 plus avant. 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 tout le reste de notre carrière.

Dans le secteur des métaux précieux les salaires effectifs et barémiques sont normalement indexés chaque année au 1^{er} février. Ce jour-là, les salaires sont adaptés en fonction de « **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.

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

Augmentation des salaires

 Tous les salaires bruts sont majorés de 0,6 % à partir du 1^{er} octobre 2017.

Chèques-repas

Depuis le 1^{er} juillet 2009, un régime de chèques-repas existe au niveau sectoriel. Cela signifie que tous les ouvriers du secteur ont droit à des chèques-repas.

Depuis le 1^{er} octobre 2012, la valeur nominale du chèque-repas s'élevait à € 2,80, et le 1^{er} janvier 2016 ce montant a été porté à € 3,80.

NEW

La contribution de l'employeur dans le chèque-repas augmente à nouveau d'€ 1 à partir du 1^{er} juillet 2017, ce qui porte la valeur nominale du chèque-repas à € 4,80 à partir de cette date. La contribution personnelle de l'ouvrier est de € 1,09. Cette somme est déduite du salaire.

Dans les entreprises où l'on risque de dépasser le montant maximum de € 8,00 suite à ces augmentations, le solde doit être converti en un avantage net équivalent. Des modalités spécifiques quant à l'octroi de cet avantage sont à convenir au niveau de l'entreprise par le biais d'une convention collective de travail.

Frais de transport

Transports en commun : remboursement à concurrence de +/- 75 % du coût des tarifs des transports en commun.

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 cinq. Cette indemnité a été indexée au 1^{er} février 2014.

Indemnité vélo : lorsque l'ouvrier se rend au travail à vélo, il reçoit une indemnité vélo de € 0,21 par kilomètre parcouru, avec au minimum le montant journalier pour les déplacements en moyen de transport privé.

NEW

À partir du 1^{er} juillet 2017, l'indemnité vélo est portée à € 0,23 par kilomètre.

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

Prime de fin d'année

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

Si votre temps de travail hebdomadaire n'est pas repris dans les exemples ci-dessus, il faut appliquer la formule suivante :

$$\frac{\text{salaire horaire au 1}^{\text{er}} \text{ décembre} \times \text{durée de travail hebdomadaire} \times 52}{12}$$

Conditions

Au 1^{er} décembre 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, recevra un douzième par mois d'occupation (prorata). Un mois entamé est considéré comme mois entièrement presté à condition d'être inscrit dans l'entreprise avant le 16 du mois.

Il existe également une disposition au prorata pour les cas suivants :

- *un licenciement signifié par l'employeur ;*

- *la fin d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat temporaire de minimum trois mois ;*
- *la fin d'un contrat pour force majeure.*

La prime intégrale est due dans les cas suivants :

- *pension ;*
- *RCC (l'ancienne prépension) ;*
- *décès.*

NEW

À partir du 1^{er} juillet 2017, ceux qui quittent volontairement l'entreprise ont droit à une prime de fin d'année au prorata, pour autant qu'ils puissent justifier d'une ancienneté de 5 ans ou plus dans l'entreprise.

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

- *congé de maternité et de paternité ;*
- *accident du travail ;*
- *accident ou maladie normale : maximum 40 jours calendrier par année de référence ;*
- *chômage temporaire : maximum 40 jours calendrier par année de référence.*

Régime de pension sectoriel

Depuis le 1^{er} janvier 2015, le secteur est affilié au régime de pension sectoriel de Sefocam.

Concrètement cela signifie que depuis le 1^{er} janvier 2015, une pension complémentaire est constituée pour chaque ouvrier ressortissant au secteur des métaux précieux. Cette pension complémentaire s'ajoute à la pension légale.

Les avantages de ce régime de pension sectoriel s'appliqueront à tous les ouvriers occupés par un employeur du secteur métaux précieux, quelle que soit la nature de leur contrat de travail (à durée déterminée ou indéterminée, à temps plein ou à temps partiel ...).

Depuis le 1^{er} janvier 2015, un montant égal à 0,50 % du salaire brut de l'ouvrier était destiné à ce régime de pension sectoriel.

Le 1^{er} janvier 2016 la cotisation a été portée à 0,80 % des salaires bruts.



À partir du 1^{er} janvier 2018, la cotisation versée par l'employeur au fonds de pension sectoriel pour la pension complémentaire augmentera et passera de 0,80 % à 1,05 % des salaires bruts.

Pour plus d'information, contactez :

ASBL Sefocam

Boulevard de la Woluwe 46 boîte 7

1200 Bruxelles

T : 02 761 00 70

F : 02 772 19 77

e-mails : helpdesk@sefocam.be

www.sefocam.be


ou contactez votre secrétariat ACV-CSC METEA.

SÉCURITÉ D'EXISTENCE


 Toutes les indemnités complémentaires sont indexées de 1,65 % à partir du 1^{er} juillet 2017.

Complément chômage temporaire pour raisons économiques

Depuis le 1^{er} juillet 2014, l'indemnité complémentaire s'élève à € 7,42 par allocation de chômage ou à € 3,71 par demi-allocation de chômage.

 À partir du 1^{er} juillet 2017, ces indemnités complémentaires sont indexées et également majorées.

Dès cette date, elles s'élèveront à € 8 par indemnité de chômage ou € 4 par demi-allocation de chômage.

 À partir du 1^{er} juillet 2017, des indemnités complémentaires de chômage temporaire seront par ailleurs également payées en cas de force majeure.

Complément chômage complet

Pour prétendre à une indemnité complémentaire de chômage complet, l'ouvrier doit, au moment de son licenciement, avoir une ancienneté d'au moins 5 ans dans une ou plusieurs entreprises relevant des secteurs du métal ou connexes du métal, et bénéficier d'allocations de chômage légales.

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 ;*

- *les ouvriers touchant déjà des indemnités complémentaires en cas de chômage complet au 30 juin 2015 et qui peuvent encore épuiser leur solde.*

Depuis le 1^{er} juillet 2009, l'indemnité complémentaire s'élève à :

- € 5,69 par allocation de chômage ;
- € 2,85 par demi-allocation de chômage.

Pour les travailleurs qui se retrouvent en chômage complet, le nombre d'indemnités en cas de chômage complet est limité à un maximum de 200 jours pour tout travailleur de moins de 45 ans et de 300 jours à partir de 45 ans.



À partir du 1^{er} juillet 2017, les montants susmentionnés sont indexés de 1,65 %, ce qui les porte à :

- € 5,78 par allocation de chômage ;
- € 2,90 par demi-allocation de chômage.

Complément chômeurs âgés

Lors d'un licenciement à partir de 50 ans, l'ouvrier a, dès 57 ans, droit à € 87,42 par mois.

Lors d'un licenciement à partir de 52 ans et moyennant 38 ans d'ancienneté dans le secteur, l'ouvrier recevra de 52 à 57 ans € 5,69 par jour et à partir de 57 ans € 87,42 par mois.



À partir du 1^{er} juillet 2017, les montants susmentionnés sont indexés de 1,65 %.

En cas de licenciement à partir de 50 ans, l'ouvrier a, dès 57 ans, droit à € 88,86 par mois.

En cas de licenciement à partir de 52 ans et moyennant 38 ans d'ancienneté dans le secteur, l'ouvrier recevra € 5,78 par jour de 52 à 57 ans et € 88,86 par mois à partir de 57 ans.

Attention ! À partir du 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.*
- *Les ouvriers touchant déjà des indemnités complémentaires en cas de chômage complet au 30 juin 2015 et qui peuvent encore épuiser leur solde.*

Complément maladie

À partir du 1^{er} juillet 2017, l'indemnité mensuelle prévue en cas de maladie et d'accident ordinaire s'élève à :

après 60 jours	€ 85,98
après 120 jours	€ 85,98
après 180 jours	€ 111,95
après 240 jours	€ 111,95
après 300 jours	€ 111,95
après 365 jours	€ 111,95
après 455 jours	€ 111,95
après 545 jours	€ 111,95
après 635 jours	€ 111,95
après 725 jours	€ 111,95
après 815 jours	€ 111,95
après 905 jours	€ 111,95
après 995 jours	€ 111,95.

Après avoir épuisé les compléments maladie repris ci-avant, les hommes (à partir de 58 ans) et les femmes (à partir de 55 ans) bénéficient d'une indemnité trimestrielle de € 111,95 jusqu'à l'âge de la pension.

Complément RCC (ancienne prépension)

L'indemnité complémentaire de RCC due par l'employeur est entièrement à charge du Fonds social, avec un minimum de € 5,78 par jour.

Si le travailleur a verrouillé au niveau de l'Office national de l'Emploi (ONEM) ses droits dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise, le paiement de l'indemnité complémentaire au niveau du Fonds social est également verrouillé.

CONTRAT

Statut unique du travailleur

Délai de préavis

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

	Régime général		RCC
Ancienneté	Travailleur	Employeur	Employeur
< 6 mois	14 j	28 j	28 j
6 mois - 5 ans	14 j	40 j	28 j
5 - 9 ans	14 j	48 j	28 j
10 - 14 ans	28 j	70 j	28 j
15 - 19 ans	28 j	98 j	28 j
20 - 24 ans	28 j	129 j	56 j
25 - 29 ans	28 j	154 j	56 j
> 30 ans	28 j	182 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 délais de 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.

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 moins
 (les droits verrouillés au 31 décembre 2013 + ancienneté acquise à partir du 1^{er} janvier 2014 et jusqu'au licenciement)

EXEMPLE

Ouvrier SCP 149.03

En service depuis: 12 janvier 1993

Licencié le: 1^{er} 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 = 18,43 semaines (129 jours calendrier)

Préavis du 1^{er} janvier 2014 au 1^{er} février 2015 : 1 an et 1 mois = 8 semaines.

=> Ce travailleur reçoit donc (18,43 + 8) 26,43 semaines de préavis (à prester ou comme indemnité de préavis) ET le paiement d'une indemnité nette en compensation du licenciement de 37,57 semaines (= 64 - 26,43).

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 statut 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 et concertation lors d'un licenciement multiple

L'employeur ne peut pas procéder à un licenciement multiple avant d'avoir épuisé toutes les mesures visant à sauvegarder l'emploi, comme le chômage temporaire et la formation.

Par licenciement multiple, nous entendons : tout licenciement

- *d'au moins 2 ouvriers dans les entreprises occupant **29 travailleurs et moins** ;*
- *d'au moins 3 ouvriers dans les entreprises occupant **30 à 60 travailleurs** ;*
- *d'au moins 6 ouvriers dans les entreprises de **61 travailleurs et plus** ;*

pendant une période de 90 jours calendrier.

Travail intérimaire

Les entreprises peuvent uniquement faire appel à des contrats journaliers dans le cadre du travail intérimaire lorsqu'elles savent à l'avance que la mission prendra moins de 5 jours ouvrables.

Ancienneté

L'ancienneté des ouvriers qui commencent par un contrat à durée déterminée ou un contrat intérimaire est prise en compte lorsqu'ils sont embauchés avec un contrat à durée indéterminée à condition que l'interruption entre ces différents contrats ne dépasse pas les 6 mois.

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 métaux précieux, 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, nous vous conseillons de contacter votre secrétariat ACV-CSC METEA qui vous donnera toutes les informations nécessaires.

CARRIÈRE

Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)

Depuis 2012, on ne parle 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

Procédure : au plus tard 6 mois avant l'âge du régime de chômage avec complément d'entreprise, l'employeur invite le travailleur concerné pour une entrevue pendant les heures de travail. Le but est de préciser les modalités et le timing

du départ en RCC et aussi de se mettre d'accord sur la formation du remplaçant.

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 !

Petit chômage

L'ouvrier a droit à 1 jour de petit chômage (unique) pour la signature d'un premier contrat de vie commune (le jour de la signature à la commune).

Pour les autres aspects du petit chômage, les dispositions générales légales sont suivies.

Crédit-temps et diminution de carrière

NEW

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.

NEW

La réduction d'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^{er} janvier 2015, il n'y a toutefois plus d'allocation de l'ONEM pour ce type de réduction. Il

n'y a par conséquent plus non plus d'assimilation pour la pension, entre autres.

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.

Congé d'ancienneté

Après 5 ans et 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise, il est octroyé un jour de congé d'ancienneté. Ces jours étant récurrents, cela signifie donc 1 jour après 5 ans et un deuxième jour après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

NEW

À partir du 1^{er} janvier 2018, un jour d'ancienneté supplémentaire sera octroyé aux ouvriers pouvant justifier de 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

À partir de cette date, la réglementation sectorielle en la matière sera donc la suivante :

- 1 jour de congé après 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 2 jours de congé après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 3 jours de congé après 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

ATTENTION

Dans les entreprises qui connaissent déjà ce troisième jour d'ancienneté, rien ne change à ce niveau.

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.

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.

Par ailleurs, nous avons conclu dans le secteur certains accords au niveau de la flexibilité. Pour de plus amples informations en matière de durée du travail et de flexibilité, n'hésitez pas à contacter votre délégué syndical.

ÉDUCATION ET FORMATION

Les initiatives en matière de formation sont à prendre au niveau des entreprises.

PRÉSENCE SYNDICALE ET CONCERTATION DANS L'ENTREPRISE

Le seuil pour l'installation d'une délégation syndicale est maintenu à 10 ouvriers.

NEW

L'accord national 2017-2018 prévoit que les travailleurs intérimaires seront pris en considération pour le calcul du seuil nécessaire à l'installation d'une délégation syndicale, et pour la fixation du nombre de mandats dans la délégation syndicale.

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'être associés de plus près à la politique de l'entreprise et cela oblige en même temps les employeurs à respecter certaines règles.

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, la DS ou les organisations syndicales.

Les employeurs d'entreprises de moins de 15 travailleurs doivent reconnaître la fonction représentative des organisations syndicales qui font partie de la sous-commission paritaire.

Cette reconnaissance signifie entre autre 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'élèvera à € 120 pour les affiliés ayant payé une cotisation comme travailleur actif à temps plein.

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

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