

**CP 111.03**

**CCT 2017-2018**



**ACV-CSC METEA**

ENSEMBLE EN TÊTE

# MONTEURS



# CONTENU


INTRODUCTION.....	3
REVENU.....	4
Index.....	4
Enveloppe entreprise.....	5
Augmentation des salaires.....	5
Salaires minimums.....	5
Éco-chèques.....	6
Prime de fin d'année.....	7
Primes spéciales.....	8
Frais de transport.....	8
Pension complémentaire.....	9
SÉCURITÉ D'EXISTENCE.....	10
CONTRAT.....	13
Statut unique du travailleur.....	13
Délai de préavis.....	13
Groupe de travail statuts ouvriers-employés.....	17
Contrats temporaires et travail intérimaire.....	17
Congé d'ancienneté.....	17
Concertation en cas de licenciement collectif.....	17
Sous-traitance.....	18
Contrôle médical.....	18
CARRIÈRE.....	20
Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC).....	20
Passage du crédit-temps au RCC.....	21
Remise au travail.....	21
Crédit-temps et diminution de carrière.....	22
Défis sectoriels.....	22
Congé de carrière.....	23
TEMPS DE TRAVAIL ET FLEXIBILITÉ.....	23
Flexibilité.....	23
ÉDUCATION ET FORMATION.....	24
ADVANTAGES 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 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 des nouvelles conditions de salaire et de travail en vigueur dans votre secteur. Vous reconnaîtrez les nouveaux éléments à la petite icône .

Cette publication n'est qu'un instantané, certains engagements doivent encore être précisés ultérieurement. Pour avoir les toutes dernières nouvelles, nous vous conseillons de consulter notre site [www.acv-csc-metea.be](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

La liaison automatique des salaires à l'index est maintenue.

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 sur tout le reste de la carrière.

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

Ce jour-là, les salaires seront chaque fois 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)).

## Enveloppe entreprise

NEW

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<sup>er</sup> juillet 2017. En cas d'affectation alternative, 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.

## Augmentation des salaires

NEW

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

## Salaires minimums

NEW

Les salaires de base et salaires effectifs seront également majorés 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 :*
  - o Assimilation sur base de la législation nationale (CCT n° 98).
  - o Sur base des conventions sectorielles :
    - \* 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 ;
    - \* tous les jours d'incapacité de travail au cours d'une période de chômage temporaire ;
    - \* l'entièreté de la période du congé de paternité.
- *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 [www.ecocheques.be](http://www.ecocheques.be) .

## Prime de fin d'année

### **Faute d'un régime plus avantageux au niveau de l'entreprise, le cadre sectoriel fixe les minima suivants :**

- *La prime est égale à 8,33 % du salaire brut.*
  - *Période de référence : du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre.*
  - *Paiement : en janvier de l'année calendrier suivante.*
  - *La durée du congé de paternité est comptabilisée dans le calcul de la prime de fin d'année.*
  - *Recommandation sectorielle relative au calcul du salaire annuel brut: intégration des heures prestées dans le cadre du « temps de déplacement » dans la base de calcul.*
- En outre, une série d'éléments à la base du calcul sont expliqués plus en détail :
- o ajout du salaire normal plafonné en cas de congé-éducation payé ;
  - o salaire garanti en cas de maladie pour autant qu'il s'agisse au moins de 14 jours calendrier ;
  - o salaire normal correspondant à tous les jours d'absence suite à un accident du travail ;
  - o excepté le salaire pour des prestations supplémentaires, notamment le sursalaire.



L'accord national 2017-2018 prévoit qu'à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2017, les travailleurs auront droit à une prime de fin d'année quelle que soit la manière dont il est mis fin au contrat de travail. Deux nuances sont à apporter à ce principe simple :

- *pas de droit en cas de licenciement pour motif grave ;*
- *s'il démissionne à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2017, le travailleur aura également droit à une prime de fin d'année, à condition de compter 1 an d'ancienneté dans l'entreprise.*

## Primes spéciales

Il existe une série de primes spéciales dans le secteur.

- **La prime de séparation:** *si pour le travail, il faut passer la nuit en dehors de son domicile: € 13 la nuit.*
- Une **indemnité de vêtements** dont le montant est fonction de l'occupation mensuelle: minimum 12 jours prestés = € 13 ou entre 6 et 12 jours = € 6,50.
- Une **prime de vacances** égale à € 143, ou € 13 par mois presté avec un maximum de 11 mois.
- La **prime pour travail de nuit**, égale à 25 % du salaire horaire.
- La **prime pour travail pénible**, égale à minimum 10 % du salaire horaire.
- La **prime de rappel;** le montant est à déterminer au niveau de l'entreprise, mais correspond au minimum à 3 heures de salaire.

NEW

L'accord national 2017-2018 prévoit que la prime de séparation, l'indemnité de vêtements et la prime de vacances seront majorées de 1,1 % à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2017, et qu'elles seront également indexées de la même manière que les salaires. Le 1<sup>er</sup> juillet 2018 aussi, ces primes seront indexées de la même façon.

## 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 !

Ces montants sont repris sur notre site internet.

## Pension complémentaire

Par le biais de cotisations patronales au Fonds de pension Métal, une pension complémentaire est constituée au bénéfice des travailleurs, pour autant qu'ils aient travaillé au minimum 1 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.



À partir du 1<sup>er</sup> juillet 2017, la cotisation patronale sera majorée de 0,10 % pour atteindre 2,39 %.

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

- *aux délégués et aux secrétaires 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 figurant dans le tableau sont d'application depuis le 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>• bénéficier 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>• bénéficier 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> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 35 ans → 120 jours</li> <li>35 - 44 ans → 210 jours</li> <li>45 - 52 ans → 300 jours</li> </ul> (*) 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>• bénéficier 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>	<p><b>Conditions:</b></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>A 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>

Incapacité de travail	<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>• bénéficier 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�me au 15�me mois</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><b>Conditions:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• �tre au service d'un employeur le 1<sup>er</sup> jour de l'incapacité de travail</li> <li>• b�n�fici�r 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-in-demnit�</p> <p><b>Durée :</b> jusqu'à la pension légale</p>

L'indemnité complémentaire en cas de vacances jeunes ou senior a été supprimée   partir du 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)	
	Trav.	Empl.	Empl.	Trav.	Empl.
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

j = jours calendrier

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.

- *Remarque* : en cas de préavis donné par le travailleur, le préavis ne peut dépasser les 13 semaines.

À partir du 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 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). Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, tout le monde a droit à une 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)

-

(les droits verrouillés au 31 décembre 2013  
(b) + ancienneté acquise à partir du 1<sup>er</sup> janvier  
2014 et jusqu'au licenciement (c))

**EXEMPLE**

Ouvrier PC 111.03

En service depuis 12/01/1993

Licencié le 01/02/2015

(a) Ancienneté totale = 22 ans et 0,5 mois => 64 semaines (cf. nouveaux délais de préavis).

(b) Préavis ouvrier jusqu'au 31/12/2013 : 20 ans + 11 mois = 22 semaines (154 jours calendrier)

(c) Préavis du 01/01/2014 au 01/02/2015 : 1 an et 1 mois = 8 semaines.

=> Ce travailleur reçoit donc (22+8) 30 semaines de préavis (à prester 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 :

1. soit vous demandez de recevoir l'ICL en 1 fois ;
2. 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

NEW

Dans un objectif de rapprochement des statuts ouvriers / employés au niveau sectoriel, l'accord national 2017-2018 prévoit la poursuite des travaux du groupe de travail, en ce compris sur le thème de la classification professionnelle, en collaboration avec les organisations d'employés.

## Contrats temporaires et travail intérimaire

- *Si une entreprise veut engager sous contrat à durée indéterminée un travailleur qui était occupé chez elle sous contrat temporaire ou intérimaire, la période où le travailleur a déjà travaillé pour cette entreprise est prise en compte pour l'ancienneté (important pour les barèmes salariaux, les délais de préavis).*
- *Si un ouvrier travaille pendant 1 an pour le même employeur, il a les mêmes droits que les ouvriers fixes en matière de formation.*

## Congé d'ancienneté

Les travailleurs avec 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise ont droit à 1 jour de congé complémentaire. À partir de 15 ans de service dans l'entreprise ils ont droit à un deuxième jour de congé complémentaire.

## Concertation en cas de 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.

### **Sous-traitance**

Au cours de la CCT actuelle, des efforts particuliers sont faits en vue d'une utilisation correcte de la sous-traitance (conditions de travail, prescriptions en matière de sécurité et de santé, etc.).

### **Contrôle médical**

L'employeur a toujours la possibilité de faire vérifier, par un médecin-contrôle, la véracité 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 nouvelles 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 donc 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, il est indiqué 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 de « RCC », c.-à-d.: régime de chômage avec complément d'entreprise.

Ci-après un bref aperçu des systèmes en application :



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**

*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

L'indemnité complémentaire prépension est calculée sur un salaire à temps plein, même si les prestations de travail ont été réduites à un emploi à mi-temps ou à 4/5.

## 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

Les dispositions existantes en matière de crédit-temps et de diminution de carrière ont été prorogées. En voici un petit résumé :

- *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) : depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015, il n'y a 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 ;*
- *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

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.

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

### 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 monteurs, la formation tout au long de la carrière a beaucoup d'importance.

L'objectif de formation interprofessionnel sera réalisé par la poursuite des efforts collectifs de formation existants à concurrence de 4 jours en moyenne par ETP et par an en 2018, pour évoluer d'ici 2020 vers 5 jours en moyenne par ETP et par an.

À côté des efforts collectifs de formation, le droit individuel de formation égal à 2 jours de travail par période de 2 ans calendrier est maintenu.



Les entreprises qui souhaitent bénéficier d'une intervention financière de l'asbl Montage devront prouver que le plan de formation a été discuté avec le conseil d'entreprise ou la délégation syndicale. Le plan devra être définitivement élaboré pour le 31 mars de chaque année. Chaque année il sera fait rapport au conseil d'entreprise, ou à défaut, à la délégation syndicale, à propos de 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 proposée.

Depuis le 1<sup>er</sup> avril 2014, l'asbl Montage sert de point de contact, tant pour l'organisation de formations pour les groupes à risque, que pour l'organisation de formations dans le cadre de la formation continuée.

## **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 ou en surfant sur

[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 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 092 65 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](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)