

CP 105

CCT 2017-2018



ACV-CSC METEA
ENSEMBLE EN TÊTE

NON- FERREUX



TABLE DES MATIÈRES


INTRODUCTION.....	3
REVENU.....	4
Index.....	4
Enveloppe entreprise.....	5
Augmentation des salaires.....	5
Salaires minimums.....	5
Les salaires des jeunes.....	5
Éco-chèques.....	6
Bonus variable.....	7
Prime de fin d'année.....	8
Indemnité de dérangement.....	9
Frais de transport.....	9
Pension complémentaire.....	12
SÉCURITÉ D'EXISTENCE.....	13
CONTRAT.....	15
Statut unique du travailleur.....	15
Délai de préavis.....	15
Groupe de travail statuts ouvriers - employés.....	18
TEMPS DE TRAVAIL ET FLEXIBILITÉ.....	19
Flexibilité.....	19
Travail temporaire et intérimaire.....	21
Concertation lors d'un licenciement multiple.....	21
Contrôle médical.....	21
CARRIÈRE.....	23
Congé de carrière.....	23
Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC).....	23
Base de calcul pour le RCC.....	24
Remise au travail.....	25
Crédit-temps.....	25
Congé de deuil.....	26
ÉDUCATION ET FORMATION.....	26
AVANTAGES SYNDICAUX.....	29
Prime syndicale.....	29
ACV-CSC METEA A BESOIN DE VOUS.....	30
ADRESSES.....	31

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 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 non-ferreux, les salaires sont normalement indexés le 1^{er} mai de chaque année.

Le mécanisme d'indexation en vigueur dans le secteur prévoit que ce jour-là, les salaires (les salaires horaires de base ainsi que les primes d'équipe et primes de production qui ne sont pas exprimées en pourcentage) sont augmentés en fonction de « l'inflation réelle ».

Pour déterminer l'inflation réelle au 1^{er} mai, l'index du mois d'avril est comparé à l'index du mois d'avril de l'année précédente.

 Concrètement, cela signifie que les salaires ont augmenté de 2,07 % le 1^{er} mai 2017.

Index avril 2017 (103,02) / index avril 2016 (100,93).

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^{er} mai 2017. En outre, il doit s'agir d'un avantage récurrent. Les entreprises ont jusqu'au 30 juin 2017 pour conclure de telles CCT.

À défaut de CCT d'ici le 30 juin 2017, tous les salaires seront majorés de 1,1 % à partir du 1^{er} mai 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.

NEW

Augmentation des salaires

Tous les salaires bruts sont majorés de 1,1 % à partir du 1^{er} mai 2017, à moins qu'une alternative ne soit trouvée au niveau de l'entreprise.

Salaires minimums

Tout comme les salaires effectifs, le salaire minimum garanti est également indexé au 1^{er} mai de chaque année.

NEW

Depuis le 1^{er} mai 2017, le salaire horaire minimum du secteur est de € 12,01 brut dans le cadre de la semaine de travail de 38 heures (= € 1 978,14 brut sur base mensuelle).

Les salaires jeunes

Les salaires jeunes ont été supprimés depuis le 1^{er} juillet 2011. Ces barèmes s'appliquent encore uniquement aux

étudiants jobistes de moins de 18 ans. Depuis le 1^{er} mai 2017 les salaires horaires en vigueur sont les suivants:



Age	Pourcentage	Salaires horaires
16 ans	80 %	€ 9,61
16,5 ans	85 %	€ 10,21
17 ans	90 %	€ 10,81
17,5 ans	95 %	€ 11,41
18 ans	100 %	€ 12,01

Éco-chèques

Pour l'octroi des éco-chèques, il est tenu compte des jours pour lesquels le travailleur a reçu un salaire ou un pécule de vacances, pendant la période de référence. La période de référence est d'un an, et s'étend du 1^{er} octobre au 30 septembre.

Lorsque pendant cette période de référence, le travailleur ne travaille pas à certains moments, des assimilations sont prévues pour les cas suivants :

- *Assimilation sur base de la législation nationale (CCT n°98).*
- *Assimilations sur base des accords sectoriels :*
 - tous les jours de chômage temporaire ;
 - tous les jours d'absence suite à un accident du travail
 - les trois premiers mois d'une incapacité de travail au cours de la période de référence ;
 - la période intégrale du congé de paternité et du congé de naissance ;
 - tous les jours de maladie pendant une période de chômage temporaire.

Un prorata est prévu pour tous les cas d'occupation incomplète ou à temps partiel au cours de la période de référence.

Les travailleurs intérimaires ont les mêmes droits que les travailleurs fixes.

Pour de plus amples informations, consultez www.ecocheques.be

Bonus variable

Le bonus variable, instauré il y a quelques années, est maintenu. Mieux encore : à partir de 2018, ce système est amélioré.

Ce bonus est basé sur la rentabilité de l'entreprise. Pour déterminer cette rentabilité on se base sur le « ROCE » : le rapport entre le résultat d'exploitation et le capital engagé. Chaque année, le bonus est calculé sur base du salaire brut individuel du travailleur, gagné au cours de la période de référence.

À partir de l'année 2018, les pourcentages sont les suivants :



ROCE	BONUS
0-5	0 %
5-7,5	1,2 %
7,5-12,5	1,5 %
12,5-15	1,9 %
15-17,5	2,5 %
17,5-20	3,2 %
20 et plus	3,8 %

Pour le calcul du bonus, les jours de vacances sont assimilés à des jours de prestations normaux.

En cas d'occupation incomplète ou à temps partiel au cours de la période de référence : le bonus étant calculé sur le salaire brut individuel gagné, il est automatiquement tenu compte de la période d'occupation.

Prime de fin d'année

Dans les entreprises avec une prime de fin d'année, le travailleur qui quitte l'entreprise a droit à une partie de cette prime. Le calcul est effectué sur base de la période d'occupation au cours de la période de référence.

Lors d'un licenciement pour motif grave, ce principe ne s'applique pas.

Pour le calcul de la prime de fin d'année, 60 jours de chômage temporaire pour raisons économiques (par an) sont assimilés.

Par ailleurs, une assimilation est également prévue pour les jours de maladie, accident, maladie professionnelle ou accident du travail, et ce pour une période de 6 mois maximum.

Moyennant accord du travailleur individuel au niveau de l'entreprise, (une partie de) la prime de fin d'année peut être convertie en jours de congé.

Ces jours de congé peuvent aussi être reportés à l'année suivante. Il faut toutefois tenir compte des principes suivants:

- *l'employeur doit transmettre chaque année à chaque travailleur le solde de jours de congé auxquels il a droit ;*
- *si des jours de congé sont reportés et pris ultérieurement, ces jours doivent être payés au salaire en vigueur au moment où ces congés sont pris.*

Indemnité de dérangement

L'indemnité de dérangement pour travailleurs en équipes correspond à 3 heures de salaire.

Frais de transport

Les dispositions nationales prévoient le remboursement des frais de transport pour les déplacements domicile-lieu de travail. Dans le secteur, ceci est spécifié comme suit :

NEW **Transports en commun** : une intervention de l'employeur correspond à 75 % en moyenne du prix de revient. Les entreprises peuvent étudier la possibilité d'appliquer en leur sein le système du tiers payant.

NEW **L'indemnité vélo** correspond à 140 % du montant de l'abonnement mensuel SNCB et est calculée sur base journalière (même si vous n'effectuez pas les trajets domicile-travail à vélo pendant un mois complet).

NEW **Transport privé** : voir le tableau.

- *S'applique depuis le 1^{er} mai 2017.*
- *Indexation chaque année (comme pour les salaires).*


Distance (en km)	Intervention patronale hebdomadaire (en euro)
1	1,98
2	3,96
3	5,93
4	6,37
5	6,93
6	7,37
7	7,72
8	8,16
9	8,60
10	9,04
11	9,61
12	10,06
13	10,50
14	10,95
15	11,39
16	11,94
17	12,40
18	12,85
19	13,40
20	13,85
21	14,30
22	14,76
23	15,31
24	15,75
25	16,09
26	16,76
27	17,11
28	17,42
29	18,10
30	18,42
31 – 33	19,21
34 – 36	20,77
37 – 39	22,02

40 – 42	23,46
43 – 45	24,80
46 – 48	26,36
49 – 51	27,58
52 – 54	28,50
55 – 57	29,60
58 – 60	30,72
61 – 65	31,85
66 – 70	33,51
71 – 75	34,62
76 – 80	36,88
81 – 85	37,98
86 – 90	39,65
91 – 95	41,33
96 - 100	42,43
101 - 105	44,12
106 - 110	45,81
111 - 115	47,48
116 - 120	49,15
121 - 125	50,27
126 - 130	51,95
131 - 135	53,62
136 - 140	54,73
141 - 145	56,98
146 - 150	59,22
151 - 155	59,22
156 - 160	61,45
161 - 165	62,57
166 - 170	63,68
171 - 175	65,92
176 - 180	67,05
181 - 185	69,26
186 - 190	70,39
191 - 195	71,51
196 - 200	73,74

Pension complémentaire

Le secteur des non-ferreux n'a pas de Fonds de pension sectoriel, mais oblige toutes les entreprises à affecter chaque année un montant indexé de € 196,60 (1) ou 0,6 % du salaire individuel à une pension extralégale au niveau de l'entreprise. Certaines entreprises ont en outre choisi d'affecter une prime récurrente et indexée de € 339,65 (1) à une pension complémentaire.

Depuis le 1^{er} janvier 2015, la cotisation patronale versée pour chaque travailleur dans une pension complémentaire a été majorée de 0,1 % sur le salaire brut individuel.


 Le 1^{er} janvier 2016, cette cotisation patronale a été augmentée de 0,30 % (à moins qu'une autre formule d'assurance n'ait été choisie au niveau de l'entreprise).

Dans le cadre de l'égalité de traitement entre les travailleurs intérimaires et les travailleurs fixes de l'entreprise, les cotisations pour les travailleurs intérimaires, versées par l'entreprise pour leur période d'occupation comme travailleur intérimaire, seront également payées avec effet rétroactif.

1 Montant au 1^{er} mai 2017

SÉCURITÉ D'EXISTENCE

Le secteur des non-ferreux n'a pas de Fonds de sécurité d'existence sectoriel. Chaque employeur joue le rôle de « Fonds » et verse toutes les indemnités complémentaires directement aux travailleurs. Au niveau national, il existe uniquement une réglementation minimale, à respecter obligatoirement par tous les employeurs.

 Les montants renseignés dans le tableau ci-après s'appliquent depuis le 1^{er} mai 2017.

Type	Modalités	Montants	
Chômage temporaire Remarque : 1) L'allocation de chômage + l'indemnité complémentaire ne peuvent jamais dépasser 95 % du dernier salaire net. 2) Indexation le 1 ^{er} mai 2017.	<ul style="list-style-type: none"> • Raisons économiques • Dérangements techniques 	1 ^{er} -18 ^{ème} jour Jour : € 8,06 Equipe : € 9,62 19 ^{ème} -36 ^{ème} jour Jour : € 10,96 Equipe : € 13,48 37 ^{ème} -54 ^{ème} jour Jour : € 14,02 Equipe : € 17,36 À partir du 55 ^{ème} jour Jour : € 16,93 Equipe : € 21,22	
	Remarque : Tout comme en 2015-2016, le compteur n'est pas remis à zéro au 1 ^{er} janvier à moins que le travailleur individuel n'ait pas connu de chômage économique pendant une période de 6 mois.		
	<ul style="list-style-type: none"> • Intempéries 	<ul style="list-style-type: none"> • € 5,90/indemnité pendant 4 semaines • € 2,00/indemnité à l'issue de la période de 4 semaines 	
	<ul style="list-style-type: none"> • Vacances annuelles (C103) • Force majeure 	€ 5,90/indemnité pendant 4 semaines (par cas)	

RCC	Cette indemnité complémentaire est entièrement à charge de l'ex-employeur.	Disposition normale CCT 17 (éventuellement complétée par une disposition d'entreprise plus avantageuse)
Incapacité de travail pour : • maladie • accouchement • simple accident	<ul style="list-style-type: none"> • < 55 ans • Ancienneté : minimum 1 mois • Une période de maladie de minimum 2 mois 	<p>€ 87,08 par mois du 2^{ème}-12^{ème} mois</p> <p>Remarque : (1) Indexation le 1^{er} mai 2017</p>
Incapacité de travail pour : • maladie • simple accident	<ul style="list-style-type: none"> • > 55 ans au moment du début de la maladie • À partir de la 54^{ème} année, compter encore 6 mois de prestations effectives dans l'entreprise avant le début de la maladie 	<p>€ 5,63/indemnité jusqu'à la pension</p> <p>Remarque : (1) (2) Indexation le 1^{er} mai 2017</p>
Indemnité pour les jours non indemnisés dans le chômage : • vacances annuelles • dérangement technique • intempéries • raisons économiques	<ul style="list-style-type: none"> • Minimum 15 jours d'ancienneté • Ne pas avoir droit à des allocations de chômage parce que ne remplissant pas les conditions d'admissibilité. 	<p>€ 16,54/jour € 8,28/demi-jour</p>
Indemnité en raison d'une fermeture d'entreprise	Pour les travailleurs d'entreprises occupant moins de 20 travailleurs.	<p>€ 271,22 d'indemnité de base Complément par année d'ancienneté : € 13,55</p>

Remarques

(1) Le total de l'allocation de chômage ou des allocations de maladie + l'indemnité complémentaire ne peut jamais dépasser 90 % du dernier salaire net (en tenant également compte du précompte sur les allocations).

(2) 6 allocations journalières par semaine

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	Restructuration (avec CCT)	
	Travailleur	Employeur	Employeur	Travailleur	Employeur
Moins de 5 ans	14 j	40 j	28 j	14 j	28 j
5 à moins de 10 ans	14 j	48 j	28 j	14 j	28 j
10 à moins de 15 ans	14 j	70 j	28 j	14 j	56 j
15 à moins de 20 ans	21 j	97 j	28 j	14 j	56 j
20 à moins de 25 ans	28 j	140 j	56 j	28 j	112 j
Plus de 25 ans	42 j	175 j	56 j	28 j	112 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.

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 ans	12	6	4
3 ans	13	6	4
4 ans	15	7	4
5 ans	18	9	4
6 ans	21	10	4
7 ans	24	12	4
8 ans	27	13	4
9 ans	30	13	4
10 ans	33	13	4
11 ans	36	13	4
12 ans	39	13	4
13 ans	42	13	4
14 ans	45	13	4
15 ans	48	13	4
16 ans	51	13	4
17 ans	54	13	4
18 ans	57	13	4
19 ans	60	13	4
20 ans	62	13	4
21 ans	63	13	4
22 ans	64	13	4
23 ans	65	13	4
24 ans	66	13	4
25 ans	67	13	4
26 ans	68	13	4
27 ans	69	13	4
28 ans	70	13	4
29 ans	71	13	4
30 ans	72	13	4
31 ans	73	13	4
32 ans	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). Depuis le 1^{er} janvier, 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^{er} janvier
2014 et jusqu'au licenciement (c))

EXEMPLE

Ouvrier CP 105

En service depuis : 12.01.1993

Licencié le : 01.02.2017

(a) Ancienneté totale = 24 ans et 0,5 mois

→ 66 semaines cf. nouveaux délais de préavis.

(b) Préavis ouvrier jusqu'au 31.12.2013 : 20 ans + 11 mois = 20 semaines (140 jours calendrier).

(c) Préavis du 01.01.2014 au 01.02.2017 : 3 ans et 1 mois = 13 semaines.

→ Ce travailleur reçoit donc (20 + 8) 28 semaines de préavis (à prester ou comme indemnité de préavis) ET le paiement d'une indemnité nette en compensation du licenciement de 36 semaines (= 64 - 28).

NEW

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


En vue de poursuivre l'harmonisation entre les statuts ouvriers/employés au niveau sectoriel, l'accord national 2013-2014 prévoyait la création d'un groupe de travail en collaboration avec les organisations d'employés.

 L'accord national 2017-2018 prévoit la poursuite des travaux de ce groupe de travail.

 Ce même accord recommande aux entreprises non seulement de supprimer les différences en matière de pension complémentaire, mais aussi d'établir un inventaire de toutes les conditions de salaire et de travail des ouvriers et des employés.

TEMPS DE TRAVAIL ET FLEXIBILITÉ

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, 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.

Moyennant une CCT entreprise conclue avec toutes les organisations syndicales représentées dans la DS, le crédit d'heures supplémentaires individuel peut être porté de 100 heures à 360 heures au maximum.

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.

Les heures supplémentaires jusqu'à maximum 91 heures par an, et jusqu'à 143 heures par an moyennant un accord d'entreprise, peuvent être entièrement payées au lieu de récupérées. Le choix appartient au travailleur individuel.

Pour de plus amples informations en matière de durée du travail et de flexibilité, n'hésitez pas à contacter votre délégué ACV-CSC METEA ou le centre de services CSC près de chez vous.

Travail temporaire et intérimaire

Lorsqu'après une période de travail intérimaire ou temporaire, l'ouvrier obtient un contrat fixe, cette période d'occupation sera prise en compte pour l'ancienneté.

Ceci est important pour déterminer les conditions de travail et de rémunération ainsi que les délais de préavis.

Concertation lors d'un licenciement multiple

L'employeur qui a l'intention de procéder à un licenciement multiple doit informer les organes de concertation appropriés et lancer la concertation pour éviter ces licenciements. L'employeur doit vérifier si toutes les mesures visant la sauvegarde de l'emploi ont effectivement été épuisées : chômage temporaire, formation professionnelle...

Qu'est-ce le « licenciement multiple » ?

Tout licenciement de minimum 10 % des ouvriers au cours d'une période de 60 jours calendrier.

Dans les entreprises occupant moins de 30 ouvriers, il suffit que 3 ouvriers soient licenciés.

L'employeur qui ne respecte pas la procédure doit payer un dédommagement (en plus de l'indemnité de préavis prévue), égal à 6 mois de salaire.

Les licenciements dans le cadre d'une fermeture sont considérés comme un licenciement multiple.

Contrôle médical

Attention : nouvelles dispositions légales relatives à la disponibilité pour le médecin-contrôle !

L'employeur a toujours la possibilité de faire vérifier, par un médecin-contrôle, la réalité de l'incapacité de travail du travailleur. Le travailleur a l'obligation de se soumettre à ce contrôle. En cela, rien n'a changé par rapport à avant.

Les 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, elle pourrait par exemple consister à être disponible pour un contrôle le 2^{ème} jour et le 3^{ème} jour de l'incapacité de travail, entre 10 h et 14 h.

Dans le secteur non-ferreux, 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 toute l'information nécessaire.

CARRIÈRE



L'accord national 2017-2018 prévoit qu'un travailleur a le droit de demander un entretien de carrière chaque année. Pendant cet entretien, il est notamment possible d'aborder les besoins individuels de formation.

Congé de carrière

Depuis le 1^{er} janvier 2012, le secteur prévoit un « congé de carrière ». Cette disposition a été améliorée depuis le 1^{er} janvier 2016 : le premier jour a été avancé de 59 ans à 55 ans et le deuxième est passé de 60 ans à 58 ans.

Age	Nombre de jours de congé extralégaux
55 ans	1 jour/an
de 58 à 65 ans	2 jours/an

Si des dispositions plus avantageuses existent au niveau des entreprises, celles-ci ont priorité sur la disposition sectorielle.

Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)

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

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

NEW	Quel régime?	Conditions à partir de 2017	Conditions à partir de 2017
	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 moyennant 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise.	Âge : 58 ans Carrière : 33 ans	Âge : 59 ans Carrière : 33 ans

Base de calcul pour le RCC

Pour déterminer le salaire net de référence, la cotisation de sécurité sociale est calculée sur 100 % (au lieu de 108 %) du salaire mensuel brut (plafonné).

Remise au travail

Lors d'une remise au travail, l'indemnité complémentaire continue à être payée.

Dans ce cas, il est conseillé d'informer le centre de services CSC et votre ex-employeur qui paie votre indemnité complémentaire, du fait qu'il s'agit effectivement d'une remise au travail chez un autre employeur !

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.

Crédit-temps

- 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, et ce 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^{er} janvier 2015, il n'y a plus d'allocation de l'ONEM pour ce type de réduction des prestations. Il n'y a par conséquent plus d'assimilation non plus, pour la pension par exemple.



NEW

- Pour 2017 et 2018, l'âge pour les emplois de fin de carrière-carrières longues ou métiers lourds, est maintenu à 55 ans. Si l'on remplit les conditions d'une carrière longue ou d'un métier lourd, il est possible d'obtenir une allocation de l'ONEM dès 55 ans. Si par contre on ne remplit pas ces conditions, le droit à l'allocation de l'ONEM ne s'ouvre qu'à partir de 60 ans.
- Les primes flamandes restent d'application.

En cas de départ en RCC immédiatement après une interruption de carrière partielle ou une diminution des prestations de travail, l'indemnité complémentaire est calculée comme si le travailleur n'avait pas diminué ses prestations.

Congé de deuil

Depuis le 1^{er} juillet 2015, le congé de deuil a été amélioré : lors du décès d'un frère, d'une sœur ou d'un petit-enfant du travailleur, celui-ci a droit à 2 jours de congé de deuil.

ÉDUCATION ET FORMATION

Le secteur réaffirme la nécessité de la formation permanente en vue de l'augmentation des compétences des travailleurs et de l'entreprise.

NEW

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

Dans le cadre de ces efforts collectifs en matière de formation, l'accord prévoit un droit collectif à la formation égal à 3 jours par ETP et par an en moyenne pour 2017-2018, 4 jours par ETP et par an en 2019-2020 et 5 jours par ETP et par an à partir de 2021.

Les entreprises élaborent annuellement un plan de formation d'entreprise, respectivement avant le 1^{er} avril 2017 et le 1^{er} avril 2018. Le plan doit être soumis pour avis au conseil d'entreprise au plus tard le 1^{er} mars de chaque année, afin qu'il dispose de suffisamment de temps pour discuter de ce plan. En répondant aux besoins de formation, il faut penser à toutes les catégories de travailleurs, et particulièrement aux travailleurs plus âgés ou moins qualifiés.

Les plans de formation doivent comporter un relevé clair de toutes les formations organisées par l'entreprise, la formation sur le tas doit y être reprise également. Il faut consulter le conseil d'entreprise quant au contenu du plan de formation. À défaut de conseil d'entreprise, la délégation syndicale doit être mise au courant. Si l'entreprise n'a pas élaboré de plan de formation d'entreprise, ou si les organes de concertation (CE, DS) ne sont pas consultés, l'entreprise ne pourra pas bénéficier du soutien financier destiné aux « groupes à risque ».

Chaque année, l'entreprise doit faire rapport de tout ceci au sein du comité paritaire de contact. Cette disposition est à durée indéterminée.

Le travailleur intérimaire qui a travaillé au minimum six mois de façon ininterrompue dans l'entreprise, bénéficie d'un traitement identique en matière de formation.

Chaque entreprise tient à jour un CV Formation pour chacun de ses travailleurs. Le CV Formation doit au moins comprendre un aperçu des fonctions exercées et des formations professionnelles suivies. Les entreprises ont la possibilité de développer leur propre modèle de CV Formation, pour autant que celui-ci contienne au minimum les informations reprises dans le modèle sectoriel.

Défis sectoriels

NEW

Au cours de la période 2017-2018, plusieurs thèmes seront discutés et concrétisés au niveau du secteur : l'innovation, le retour au travail, les mesures augmentant l'employabilité...

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 .

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**
Tel. 053 73 45 46

NATIONALESTRAAT 111
2000 **ANTWERPEN**
Tel. 03 222 70 51

RUE PIETRO FERRERO 1
6700 **ARLON**
Tel. 063 24 20 58

CHAUSSÉE DE LOUVAIN 510
5004 **NAMUR**
Tel. 081 25 40 18

OUDE BURG 17
8000 **BRUGGE**
Tel. 050 44 41 83-84

RUE PLETINCKX 19
1000 **BRUXELLES**
Tel. 02 557 87 00

RUE PRUNIEAU 5
6000 **CHARLEROI**
Tel. 071 23 08 64

OUDE VEST 146
9200 **DENDERMONDE**
Tel. 03 765 23 33

AACHENER STRASSE 89
4700 **EUPEN**
Tel. 087 85 99 46

POEL 7
9000 **GENT**
Tel. 09 265 43 20-22

GULDENSPORENLAAN 7
3530 **HOUTHALEN**
Tel. 011 30 67 00

PR. KENNEDYPARK 16D
8500 **KORTRIJK**
Tel. 056 23 55 70

PLACE MAUGRÉTOU 17
7100 **LA LOUVIÈRE**
Tel. 065 37 28 27

MARTELARENLAAN 8
3010 **KESSEL-LO**
Tel. 016 21 94 50-51

BOULEVARD SAUCY 10
4020 **LIÈGE**
Tel. 04 340 73 20

ONDER DEN TOREN 5
2800 **MECHELEN**
Tel. 015 71 85 20

RUE CLAUDE DE
BETTIGNIES 10-12
7000 **MONS**
Tel. 065 37 25 80

PLACE CHARLES DE
GAULLE 3
7700 **MOUSCRON**
Tel. 069 88 07 45

RUE DES CANONNIERS 14
1400 **NIVELLES**
Tel. 067 88 46 15-16

DR. L. COLENSSTRAAT 7
8400 **OOSTENDE**
Tel. 059 55 25 36-37

H. HORRIESTRAAT 31
8800 **ROESELARE**
Tel. 051 26 55 34

AIME DELHAYEPLEIN 16
9600 **RONSE**
Tel. 053 73 45 48

H. HEYMANPLEIN 7
9100 **SINT-NIKLAAS**
Tel. 03 765 23 30

OUDE STATIONSSTRAAT 4
8700 **TIELT**
Tel. 051 26 55 34

AV. DES ÉTATS-UNIS 10 BTE 4
7500 **TOURNAI**
Tel. 069 88 07 45

KORTE BEGIJNENSTRAAT 20
2300 **TURNHOUT**
Tel. 014 44 61 15

PONT LÉOPOLD 4-6
4800 **VERVIERS**
Tel. 087 85 99 85

TOEKOMSTSTRAAT 17
1800 **VILVOORDE**
Tel. 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