

SCP 142.01

CCT 2017-2018



ACV-CSC METEA
ENSEMBLE EN TÊTE

RÉCUPÉRATION DE MÉTAUX



TABLE DES MATIÈRES


INTRODUCTION.....	3
REVENU.....	4
Index.....	4
Augmentations salariales.....	5
Enveloppe entreprise.....	5
Supplément d'ancienneté.....	5
Eco-chèques.....	5
Frais de transport.....	7
Prime de fin d'année.....	7
Fonds de pension sectoriel.....	9
SÉCURITÉ D'EXISTENCE.....	10
Complément en cas de chômage partiel.....	10
Complément en cas de chômage complet.....	11
Complément en cas de maladie.....	11
Complément RCC (ancienne prépension).....	12
CONTRAT.....	13
Statut unique du travailleur.....	13
Délai de préavis.....	13
Groupe de travail statuts ouvriers-employés.....	17
Clause de sécurité d'emploi.....	18
Travail intérimaire.....	18
Ancienneté.....	18
Petit chômage.....	19
La fête de la Communauté.....	19
Contrôle médical.....	20
CARRIÈRE.....	21
Régime de chômage avec complément entreprise (RCC).....	21
Crédit-temps et diminution de carrière.....	22
Journée jubilaire et congé d'ancienneté.....	23
TEMPS DE TRAVAIL ET FLEXIBILITÉ.....	23
ÉDUCATION ET FORMATION.....	24
LA PRÉSENCE SYNDICALE DANS L'ENTREPRISE.....	25
AVANTAGES SYNDICAUX.....	25
Prime syndicale.....	25
ACV-CSC METEA a besoin de vous.....	26
ADRESSES.....	27

INTRODUCTION

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

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

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

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

Cette publication n'est qu'un instantané, certains engagements doivent encore être précisés ultérieurement. Pour avoir les toutes dernières nouvelles, nous vous conseillons de consulter notre site www.acv-csc-metea.be. Si vous avez des questions, n'hésitez pas à contacter votre délégué syndical ou le centre de services CSC près de chez vous.

Bonne lecture,
ACV-CSC METEA

REVENU

Index

Le principe de la liaison automatique des salaires à l'index est maintenu.

Le gouvernement avait décidé de bloquer l'index pendant la période 2015 et 2016. Entre-temps ce blocage n'est plus de mise et les salaires sont de nouveau indexés selon le système sectoriel.

Il est toutefois important de savoir que la « perte » subie en raison du blocage de l'index par le gouvernement ne pourra pas être corrigée, et qu'elle aura donc des conséquences pour le reste de notre carrière.

Dans le secteur récupération de métaux les salaires effectifs et barémiques sont normalement indexés chaque année au 1^{er} janvier.

À cette date les salaires sont automatiquement adaptés à « **l'inflation réelle** ».

Pour déterminer l'inflation réelle au 1^{er} janvier, on compare l'index du mois de décembre à celui du mois de décembre de l'année précédente.

Concrètement cela signifie que les salaires ont augmenté de 1,14 % au 1^{er} janvier 2017.

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

Augmentations salariales

Tous les salaires barémiques bruts sont majorés de 1,1 % à partir du 1^{er} mai 2017.

Enveloppe entreprise

La marge salariale de 1,1 % peut être affectée de façon alternative au niveau des entreprises, par le biais d'une CCT d'entreprise. Il faut que cette affectation alternative se concrétise à partir du 1^{er} mai 2017. En cas d'affectation alternative, il doit s'agir d'un avantage récurrent. Les entreprises ont jusqu'au 31 juillet 2017 pour conclure de telles CCT.

À défaut de CCT d'ici le 31 juillet 2017, tous les salaires sont majorés de 1,1% à partir du 1^{er} mai 2017.

Supplément d'ancienneté

- À partir de 10 ans d'ancienneté : droit à un supplément de € 0,05/h.
- À partir de 20 ans d'ancienneté : droit à un supplément de € 0,10/h.
- À partir de 30 ans d'ancienneté : droit à un supplément de € 0,15/h.

Éco-chèques

Chaque ouvrier occupé à temps plein a droit à des éco-chèques pour une valeur de € 250 par an.

Chaque semestre, les ouvriers reçoivent des éco-chèques pour une valeur de € 125.

Le paiement est effectué :

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

Si pendant cette période, le travailleur n'a pas travaillé, des assimilations sont prévues pour les cas suivants :

- *tous les jours de suspension du contrat pour lesquels un salaire est payé ;*
- *tous les jours de chômage temporaire pour raisons économiques ;*
- *toute la période de congé de maternité ;*
- *tous les jours de maladie ou d'accident (du travail) ;*
- *tous les jours de congé de paternité.*

Pour tous les cas de prestations incomplètes au cours de la période de référence, il est prévu un prorata.

Les travailleurs intérimaires ont les mêmes droits que les travailleurs fixes de l'entreprise utilisatrice (pour autant qu'ils aient été employés pendant au moins 5 jours par l'entreprise).

Dans l'entreprise il est possible de conclure à tout moment une convention collective de travail pour une alternative à l'éco-chèque.


Voir également www.ecocheques.be.

Frais de transport

Transports en commun : remboursement à raison d'environ 75 % du tarif 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 5. Ces indemnités sont indexées au 1^{er} février.

Indemnité vélo : lorsqu'un ouvrier se rend au travail à vélo, il reçoit une indemnité de € 0,21 par kilomètre.

 À partir du 1^{er} juillet 2017, l'indemnité vélo sera portée à € 0,23 par kilomètre parcouru, avec au minimum une indemnité correspondant au montant journalier payé pour un déplacement en transport privé.

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

Prime de fin d'année

Combien ?

- 9,1 % du salaire annuel brut (à l'exception des primes pour la prestation d'heures supplémentaires).
- À payer au plus tard le 31 décembre ou au moment où l'ouvrier quitte l'entreprise.

Période de référence ?

La prime de fin d'année est calculée sur le salaire gagné entre le 1^{er} décembre et le 30 novembre.

Qui a droit à une prime de fin d'année ?

- *Tout ouvrier ayant travaillé au moins 3 mois entre le 1^{er} décembre et le 30 novembre.*
- *Prime complète en cas de RCC (ancien régime de prépension), pension et décès.*
- *Prime au prorata en cas de licenciement signifié par l'employeur et lors du départ volontaire de l'ouvrier.*
- *Prorata de la prime de fin d'année s'il est mis fin au contrat de travail d'un commun accord.*
- *Perte du droit à la prime de fin d'année en cas de faute grave.*

Périodes assimilées ?

- *Périodes de chômage temporaire (maximum 60 jours par année de référence).*
- *Accident du travail ou maladie professionnelle.*
- *Accident ou maladie : 60 jours au maximum à condition qu'il s'agisse d'une période d'au moins 14 jours d'affilée.*
- *Formation syndicale, congé de maternité, congé familial*
...

Fonds de pension sectoriel

Tout ouvrier du secteur de la récupération de métaux a droit à une pension complémentaire en plus de la pension légale. Les avantages de ce régime de pension sectoriel s'appliquent donc à tous les ouvriers liés ou ayant travaillé pour un employeur du secteur de la récupération des métaux, indépendamment de leur contrat de travail (à durée déterminée ou indéterminée, à temps plein ou à mi-temps ...).

Depuis le 1^{er} octobre 2014 la cotisation payée pour le régime de pension sectoriel s'élève à 1,8 %.

Pour des informations plus détaillées :

Sefocam asbl

bd de la Woluwe 46 bte 7

1200 Bruxelles

Tél. : 02 761 00 70

e-mail : helpdesk@sefocam.be

www.sefocam.be

ou votre secrétariat ACV-CSC METEA.


SÉCURITÉ D'EXISTENCE

Complément en cas de chômage partiel


Pour les ouvriers :

- *qui sont en chômage temporaire pour raisons économiques et intempéries ;*
- *à partir du 1^{er} juillet 2017 : également en cas de force majeure par suite d'un incendie dans l'entreprise ;*
- *qui bénéficient des indemnités légales de chômage ;*
- *qui travaillent pour un employeur du secteur récupération de métaux ;*
- *qui ont au minimum 15 jours d'ancienneté dans l'entreprise.*

L'indemnité complémentaire s'élève à € 6,00 par indemnité de chômage, ou € 3,00 par demi-indemnité de chômage.

 À partir du 1^{er} juillet 2017, le paiement de l'indemnité complémentaire par le Fonds en cas de chômage temporaire pour raisons économiques, intempéries et incendie sera limité à 36 jours par année calendrier, dans la semaine de 6 jours.

À partir du 37^e jour, l'employeur est tenu de payer l'indemnité complémentaire, et ce sans limitation dans le temps.

 L'indemnité complémentaire sera indexée de 1,54 % à partir du 1^{er} juillet 2017, elle passera alors à € 6,10 par indemnité de chômage et € 3,05 par demi-indemnité de chômage.

Complément en cas de chômage complet

Pour les ouvriers :

- *qui bénéficient des allocations de chômage légales ;*
- *qui sont licenciés par un employeur du secteur récupération de métaux ;*
- *qui comptent 3 ans d'ancienneté dans le secteur récupération de métaux.*

L'indemnité complémentaire est de € 5,73 par allocation de chômage ou de € 2,86 par demi-allocation de chômage et ce pour maximum 150 jours.

Un ouvrier de 55 ans ou plus, qui est licencié, bénéficie comme chômeur âgé de € 5,73 par allocation de chômage et ce jusqu'à sa pension légale.

Depuis le 1^{er} juillet 2015 les indemnités complémentaires en cas de chômage complet sont uniquement versées dans les cas suivants :

- *licenciements après le 1^{er} janvier 2014 dans le cadre d'un licenciement collectif avec plan social le 31 décembre 2013 au plus tard ;*
- *les ouvriers touchant déjà des indemnités complémentaires en cas de chômage complet au 30 juin 2015 et qui peuvent encore épuiser leur solde.*

Complément en cas de maladie

En cas de maladie et d'accident l'ouvrier reçoit une indemnité complémentaire en fonction de la durée de la maladie :

Après 60 jours	€ 62,67	Après 240 jours	€ 110,74
Après 120 jours	€ 85,27	Après 300 jours	€ 110,74
Après 180 jours	€ 110,74	Après 365 jours	€ 110,74

NEW

À partir du 1^{er} juillet 2017, ces indemnités complémentaires seront indexées de 1,54 % :

Après 60 jours	€ 63,64	Après 240 jours	€ 112,45
Après 120 jours	€ 86,58	Après 300 jours	€ 112,45
Après 180 jours	€ 112,45	Après 365 jours	€ 112,45

Un ouvrier de 53 ans ou plus qui tombe malade et qui compte plus de 5 ans d'ancienneté dans le secteur, bénéficiera en tant que malade âgé de € 5,73 par jour de maladie jusqu'à sa pension.

NEW

L'indemnité complémentaire sera indexée de 1,54 % à partir du 1^{er} juillet 2017, elle passera alors à € 5,82 par jour de maladie jusqu'à la pension.

Complément RCC (ancienne prépension)

La part de l'employeur est totalement à charge du Fonds social avec un minimum de € 5,73 par jour, à condition que l'ouvrier puisse justifier de 3 ans d'ancienneté dans le secteur.

Pour les systèmes suivants de RCC, le Fonds social prend en charge l'indemnité complémentaire dès que l'ouvrier atteint l'âge de 60 ans (avant 60 ans c'est l'employeur qui paie l'indemnité complémentaire) :

- *RCC carrière longue, 58 ans en 2017 et 59 ans en 2018, moyennant 40 ans de carrière ;*
- *RCC 58 ans en 2017 et 59 ans en 2018, moyennant 35 ans de carrière dans un métier lourd ;*
- *RCC 58 ans en 2017 et 59 ans en 2018, moyennant 33 ans de carrière dont 20 ans de travail de nuit ;*
- *RCC 58 ans en 2017 et 59 ans en 2018, moyennant 33 ans de carrière dans un métier lourd.*

Un ouvrier ayant verrouillé ses droits dans le cadre du RCC auprès de l'Office national de l'Emploi (l'ONEM) (uniquement possible pour le RCC à partir de 60 ans ou le RCC à 58 ans moyennant 38 ans de carrière), verra également verrouillé son droit à l'indemnité complémentaire du Fonds social.

CONTRAT

Statut unique du travailleur

Délais 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.

On fait la distinction entre les ouvriers entrés en service avant le 1^{er} janvier 2012 et les ouvriers entrés à partir du 1^{er} janvier 2012.

En service avant le 1 ^{er} janvier 2012	Régime général		RCC
	Trav.	Empl.	Empl.
- 5 ans	14 j	35 j	28 j
5 - 9 ans	14 j	42 j	28 j
10 - 14 ans	21 j	56 j	28 j
15 - 19 ans	21 j	84 j	28 j
20 - 24 ans	28 j	112 j	56 j
+ 25 ans	28 j	112 j	56 j

j = jours calendrier

Les ouvriers entrés en service à partir du 1^{er} janvier 2012 peuvent compter au maximum 2 années d'ancienneté au 31 décembre 2013. Le tableau suivant est applicable :

En service à partir du 1 ^{er} janvier 2012	Régime général		RCC
	Travailleur	Employeur	Employeur
< 6 mois	14 j	35 j	28 j
6 mois - 5 ans	14 j	40 j	32 j
j = jours calendrier			

Depuis le 1^{er} janvier 2014, il n'est plus fait de distinction entre ouvriers et employés, au niveau des préavis. Le délai de préavis est fixé en tenant compte de l'ancienneté dans l'entreprise. Ceux qui étaient déjà en service auparavant démarrent avec une ancienneté 0 au 1^{er} janvier 2014. Ce qui ne signifie pas que leur ancienneté jusqu'au 31 décembre 2013 soit perdue. En effet, leurs droits sont « verrouillés », comme indiqué ci-dessus.

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

À partir du 1^{er} janvier 2014, ce sont les délais de préavis suivants qui s'appliquent :

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

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

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

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

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

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

EXEMPLE

Ouvrier SCP 142.01

En service depuis le : 12.01.1993

Licencié le : 12.05.2017

(a) Ancienneté totale = 24 ans et 4 mois => 66 semaines
(cf. nouveaux délais de préavis).

(b) Préavis ouvrier jusqu'au 31.12.2013 dans la SCP 142.01 : 16 semaines.

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

Ce travailleur reçoit donc (16 + 13) 29 semaines de préavis (à prester ou comme indemnité de préavis) et le paiement d'une indemnité nette en compensation du licenciement de 37 semaines (= 66 - 29).

L'ICL est à demander auprès de votre organisme de paiement au moment où vous faites une demande de chômage.

Vous avez le choix :

- soit vous demandez de recevoir l'ICL en 1 fois ;
- soit vous optez pour un versement mensuel.

Communiquez votre choix au moment où vous faites votre demande de chômage.

L'ICL est payée par l'ONEM par le biais des organismes de paiement. C'est une indemnité nette, donc exonérée d'ONSS et de précompte professionnel. Cette ICL ne peut pas être cumulée avec des allocations de chômage.

En cas de RCC, on a également droit à l'indemnité en compensation du licenciement.

Groupe de travail statuts ouvriers-employés

Dans le cadre du rapprochement des statuts ouvriers-employés au niveau du secteur, il a été convenu dans l'accord national 2017-2018 de poursuivre les travaux du groupe de travail, visant à dresser l'inventaire des conditions de travail et de rémunération des ouvriers et des employés actifs dans le secteur.

Clause de sécurité d'emploi

L'employeur 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 3 ouvriers dans les entreprises occupant 29 travailleurs et moins ;*
- *d'au moins 10 % des ouvriers dans les entreprises de 30 travailleurs et plus.*

Travail intérimaire

Les entreprises peuvent uniquement faire appel à des contrats journaliers dans le cadre du travail intérimaire lorsqu'elles savent préalablement que la mission sera inférieure à 5 jours ouvrables.

Spécifiquement pour les intérimaires qui passent à un contrat à durée indéterminée, un délai de préavis réduit peut tout de même être prévu pendant les 3 premiers mois du contrat à durée indéterminée par le biais du contrat de travail individuel.

Les contrats intérimaires suite à une augmentation temporaire du travail doivent être transposés par l'employeur en contrats à durée indéterminée après 6 mois.

Ancienneté

Les ouvriers conservent leur ancienneté acquise dans le cadre de contrats à durée déterminée ou d'intérim, lorsqu'ils sont engagés sous contrat à durée indéterminée.

Petit chômage

En cas de déclaration de cohabitation légale ou de signature et dépôt officiel d'un contrat de vie commune, l'ouvrier a droit à 1 jour de petit chômage, c.-à-d. le jour du dépôt de la déclaration susmentionnée ou de la signature et du dépôt officiel d'un contrat de vie commune.

Si l'ouvrier se marie, il a droit à 3 jours de petit chômage, à choisir pendant la semaine de l'événement ou la semaine suivante.

Ce droit est limité à 2 jours de petit chômage si l'ouvrier se marie avec la personne avec qui il avait déjà fait une déclaration de cohabitation légale ou signé et déposé un contrat de vie commune, démarche pour laquelle il avait déjà été absent du travail pendant 1 journée.

Une disposition peut être prise dans le contrat de travail individuel ou au niveau de l'entreprise, pour convenir que dans pareil cas un ouvrier peut quand même prétendre à 3 jours de petit chômage.

La fête de la Communauté

Un jour de congé spécial :

- *le 27 septembre dans la partie francophone du pays ;*
- *le 11 juillet dans la partie néerlandophone du pays ;*
- *libre choix pour les travailleurs de la région Bruxelles capitale et la partie germanophone du pays.*

Contrôle médical

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

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 7 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 récupération de métaux, 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, il est indiqué de contacter votre secrétariat ACV-CSC METEA qui vous donnera toute l'information nécessaire.

CARRIÈRE

Régime de chômage avec complément entreprise (RCC)

Depuis 2012 on ne parle plus de prépension, mais de RCC c'est-à-dire régime de chômage avec complément 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 moins 1 an avant l'âge requis pour le départ en RCC, l'employeur invitera l'ouvrier concerné à un entretien pendant les heures de travail. Le but est de s'accorder sur le timing ainsi que la formation du successeur.


Cet entretien peut aussi se tenir à la demande de l'ouvrier lui-même.

Si l'ouvrier a verrouillé son droit au RCC auprès de l'ONEM, il en informera son employeur.


ATTENTION

Pour toute question concernant la disponibilité, vous pouvez vous adresser aux secrétariats ACV-CSC METEA.

Crédit-temps et diminution de carrière

 Droit au crédit-temps avec motif :

- réduction 1/5 pendant 51 mois (réglementation interprofessionnelle) ;
- crédit-temps mi-temps ou temps plein pendant 51 mois (réglementation sectorielle) pour motif de soins, à l'exception du motif soins à un enfant de moins de 8 ans (36 mois) et formation (12 mois).

 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.

Journée jubilaire et congé d'ancienneté

La journée jubilaire est 1 jour de congé supplémentaire qui est accordé aux ouvriers au moment où ils ont 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise. Ensuite, cette journée n'est plus accordée.

La réglementation en matière de congé d'ancienneté a été améliorée.

- *Après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 1 jour de congé d'ancienneté.*
- *Après 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 2 jours de congé d'ancienneté.*

Cela signifie que ces jours de congé supplémentaires sont acquis par la suite.

TEMPS DE TRAVAIL ET FLEXIBILITÉ



Depuis le 1^{er} février 2017, la fameuse « Loi Peeters » a assoupli certaines choses en matière de flexibilité, au détriment des travailleurs.

C'est ainsi que dans les entreprises où l'on applique le système de petite flexibilité (horaires d'heures de pointe et d'heures creuses), la période de référence est désormais automatiquement égale soit à une année calendrier soit à une autre période de 12 mois consécutifs.

Par ailleurs, le système des heures supplémentaires sur base volontaire a également été instauré. Moyennant un accord

écrit entre employeur et travailleur, un travailleur peut prester jusqu'à 100 heures supplémentaires sur base annuelle.

Enfin, la limite interne a été portée à 143 heures dans tous les cas.

L'objectif de cette limite interne est d'éviter qu'un travailleur ne preste trop d'heures supplémentaires. Une fois que la limite interne est franchie, le travailleur ne peut plus dépasser la durée hebdomadaire de travail normale, et ce tant que les heures supplémentaires prestées n'auront pas été récupérées ou payées.

Pour de plus amples informations, n'hésitez pas à contacter votre délégué syndical.

ÉDUCATION ET FORMATION

Pour les entreprises de moins de 40 travailleurs, un droit collectif à la formation continuée est instauré à partir du 1^{er} juillet 2017, il est d'un jour par ouvrier par période de 2 ans.

Pour les entreprises de 40 travailleurs et plus, un droit collectif à la formation continuée est instauré à partir de cette même date, il est de deux jours par ouvrier par période de 2 ans.

Par ailleurs, dans les entreprises disposant d'une délégation syndicale, les plans de formation doivent être soumis à discussion dans l'entreprise.

LA PRÉSENCE SYNDICALE DANS L'ENTREPRISE

Le seuil pour l'instauration d'une délégation syndicale est maintenu à 40 ouvriers.

À partir de 50 travailleurs, un comité de prévention et de protection sur le lieu de travail (CPPT) est obligatoire. Et à partir de 100 travailleurs, il faut installer un conseil d'entreprise (CE). Ceci permet d'associer les travailleurs à la politique menée par l'employeur qui est tenu de respecter une série de règles.

AVANTAGES SYNDICAUX

Prime syndicale

Chaque affilié ACV-CSC METEA, occupé dans un secteur du métal ou du textile, a droit à une prime syndicale.

Pour les secteurs du métal, cette prime syndicale est la même pour tous les affiliés. Le montant et les conditions d'octroi sont fixés chaque année. En 2017 la prime s'élève à € 120 pour les affiliés actifs travaillant à temps plein.

Des dispositions spéciales sont prévues pour les jeunes qui viennent de sortir de l'école, les malades, etc.

ACV-CSC METEA a besoin de vous

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

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

Être affilié ne présente que des avantages :

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

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

S'affilier, rien de plus simple ! Adressez-vous à un militant, ou surfez sur 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 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