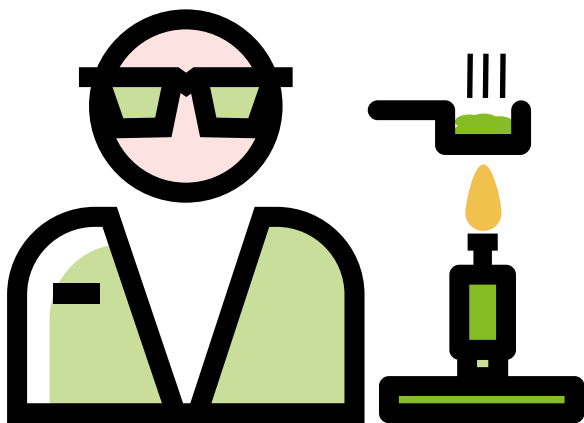


MÉTAUX

PRÉCIEUX



SCP 149.03 CCT 2019-2020

TABLE DES MATIÈRES

3 INTRODUCTION

4 REVENU

- 4 Index
- 4 Augmentation des salaires
- 4 Chèques-repas
- 5 Premiers emplois
- 5 Frais de transport
- 6 Prime de fin d'année
- 8 Régime de pension sectoriel

9 SÉCURITÉ D'EXISTENCE

- 9 Complément chômage temporaire pour raisons économiques
- 9 Complément chômage complet
- 10 Complément chômeurs âgés
- 11 Complément maladie
- 11 Complément RCC (ancienne prépension)
- 12 Intervention pour les fins de carrière en douceur
- 12 Intervention en cas d'emploi de fin de carrière

13 CONTRAT

- 13 Statut unique du travailleur
 - 13 Délai de préavis
- 16 Clause de sécurité d'emploi et concertation lors d'un licenciement multiple
- 17 Travail intérimaire
- 17 Constitution de l'ancienneté
- 17 Contrôle médical

19 CARRIÈRE

- 19 Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)
- 20 Remise à l'emploi
- 20 Petit chômage
- 21 Crédit-temps, diminution de carrière et emploi de fin de carrière
- 22 Congé d'ancienneté

22 TEMPS DE TRAVAIL ET FLEXIBILITÉ

23 ÉDUCATION ET FORMATION

24 PRÉSENCE SYNDICALE ET CONCERTATION DANS L'ENTREPRISE

26 AVANTAGES SYNDICAUX

- 26 Prime syndicale
- 26 ACV-CSC METEA a besoin de vous

27 ADRESSES

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 de nouveau limité la marge de manœuvre des négociateurs, en leur imposant une marge salariale maximale de 1,1 %. 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 à l'icône **NOUVEAU**

Cette publication n'est qu'un instantané, certains engagements doivent encore être précisés plus avant. Pour avoir les toutes dernières nouvelles, nous vous conseillons de consulter notre site www.lacsc.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.

Dans le secteur des métaux précieux, les salaires effectifs et barémiques sont normalement indexés chaque année au 1^{er} février.

Ce jour-là, les salaires sont adaptés en fonction de « l'inflation réelle » (= dépréciation monétaire).

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

Concrètement cela signifie que les salaires ont augmenté de 1,84 % au 1^{er} février 2018, et de 2,23 % le 1^{er} février 2019.

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

Augmentation des salaires **NOUVEAU**

Tous les salaires bruts sont majorés de 0,6 % à partir du 1^{er} octobre 2019.

Chèques-repas

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

NOUVEAU La contribution de l'employeur dans le chèque-repas augmente de 1 euro à partir du 1^{er} juillet 2019, ce qui porte la valeur nominale du chèque-repas à 5,80 euros à partir de cette date.

La contribution personnelle de l'ouvrier est de 1,09 euros. Cette somme est déduite du salaire.

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

Premiers emplois **NOUVEAU**

En exécution de l'accord estival de 2017, le gouvernement a lancé, à partir du 1^{er} juillet 2018, les premiers emplois (ou starterjobs), destinés à favoriser la mise au travail de jeunes peu qualifiés et sans expérience professionnelle.

Les premiers emplois permettent aux employeurs, à certaines conditions, de payer un salaire brut moins élevé lorsqu'ils engagent un jeune de 18, 19 ou 20 ans sans expérience professionnelle. Le salaire brut est respectivement de 18 %, 12 % ou 6 % inférieur au salaire minimum sectoriel ou national.

Les partenaires sociaux du secteur garages s'engagent à ne pas réinstaurer la dégressivité des salaires pour les jeunes, à l'exception de ceux des étudiants jobistes.

Frais de transport

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

Transport privé : lorsqu'un ouvrier se rend au travail avec son propre véhicule, il reçoit une indemnité journalière. Cette indemnité journalière est égale à l'intervention de

l'employeur dans l'abonnement hebdomadaire SNCB divisée par cinq. Cette indemnité a été indexée au 1^{er} février 2014.

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

NOUVEAU À partir du 1^{er} juillet 2019, l'indemnité vélo est portée à 0,24 euros par kilomètre.

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

Prime de fin d'année

La prime de fin d'année correspond à un treizième mois ou au salaire horaire du 1^{er} décembre multiplié par le nombre d'heures par mois. Ce nombre varie en fonction du régime de travail.

40 heures par semaine : 173,33 heures.

39,5 heures par semaine : 171,17 heures.

39 heures par semaine : 169,00 heures.

38,5 heures par semaine : 166,83 heures.

38 heures par semaine : 164,67 heures.

37,5 heures par semaine : 162,50 heures.

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

**salaire horaire au 1^{er} décembre x durée
de travail hebdomadaire x 52**

12

Conditions :

Au 1^{er} décembre de l'année considérée, être inscrit pendant au moins 3 mois au registre du personnel. Le travailleur qui, au 30 novembre, ne compte pas un an d'ancienneté, recevra un douzième par mois d'occupation (prorata). Un mois entamé est considéré comme mois entièrement presté à condition d'être inscrit dans l'entreprise avant le 16 du mois.

Il existe également un système de prorata pour les cas suivants :

- Un licenciement signifié par l'employeur ;
- La fin d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat temporaire de minimum 3 mois ;
- La fin d'un contrat pour force majeure.

La prime intégrale est due dans les cas suivants :

- Pension ;
- RCC (l'ancienne prépension) ;
- Décès.

Ceux qui quittent volontairement l'entreprise ont droit à une prime de fin d'année au prorata, pour autant qu'ils puissent justifier d'une ancienneté de 5 ans ou plus dans l'entreprise.

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

- Congé de maternité et de paternité ;
- Accident du travail ;
- Accident ou maladie normale : maximum 40 jours calendrier par année de référence ;
- Chômage temporaire : maximum 40 jours calendrier par année de référence.

Régime de pension sectoriel

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

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

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

La cotisation versée par l'employeur au fonds de pension sectoriel pour la pension complémentaire s'élève à 1,05 % des salaires bruts.

NOUVEAU Pour certains ouvriers, la cotisation nette destinée au financement des droits de pension individuels sera complétée, à partir du 1^{er} octobre 2019, par un montant forfaitaire unique de 300 euros nets, pour autant que les ouvriers concernés remplissent certaines conditions.

Pour plus d'informations, contactez :

ASBL Sefocam – Sefoplus ofp

boulevard de la Woluwe 46 boîte 7

1200 Bruxelles

T : 02 761 00 70

F : 02 772 19 77

e-mail : helpdesk@sefocam.be

www.sefocam.be

ou contactez votre secrétariat ACV-CSC METEA.

SÉCURITÉ D'EXISTENCE

Toutes les indemnités complémentaires sont indexées de 4,11 % à partir du 1^{er} juillet 2019.

Complément chômage temporaire pour raisons économiques

À partir du 1^{er} juillet 2019, ces indemnités complémentaires sont indexées et également majorées.

Elles s'élèvent désormais à 8,50 euros par indemnité de chômage ou 4,25 euros par demi-allocation de chômage.

Des indemnités complémentaires de chômage temporaire sont par ailleurs également payées en cas de force majeure.

Complément chômage complet

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

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

- À la fin d'un contrat à durée déterminée/pour un travail bien défini et en cas de force majeure médicale ;
- Les ouvriers touchant déjà des indemnités complémentaires en cas de chômage complet au 30 juin 2015 et qui peuvent encore épuiser leur solde.

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

Les montants susmentionnés sont indexés de 4,11 % à partir du 1^{er} juillet 2019, ce qui les porte à :

- € 6,02 par allocation de chômage ;
- € 3,02 par demi-allocation de chômage.

Complément chômeurs âgés

À partir du 1^{er} juillet 2019, les indemnités sont indexées de 4,11 %.

Lors d'un licenciement à partir de 50 ans, l'ouvrier a droit à 92,51 euros par mois à partir de 57 ans.

Lors d'un licenciement à partir de 52 ans et moyennant 38 ans d'ancienneté dans le secteur, l'ouvrier reçoit 6,02 euros par jour entre 52 à 57 ans et 92,51 euros par mois à partir de 57 ans.

Attention ! À partir du 1^{er} juillet 2015 les indemnités complémentaires en cas de chômage complet sont uniquement versées dans les cas suivants :

- À la fin d'un contrat à durée déterminée / pour un travail bien défini et en cas de force majeure médicale.
- Les ouvriers touchant déjà des indemnités complémentaires en cas de chômage complet au 30 juin 2015 et qui peuvent encore épuiser leur solde.

Complément maladie

À partir du 1^{er} juillet 2019, l'indemnité mensuelle prévue en cas de maladie et d'accident ordinaire s'élève à :

- après 60 jours : € 89,51 ;
- après 120 jours : € 89,51 ;
- après 180 jours : € 116,55 ;
- après 240 jours : € 116,55 ;
- après 300 jours : € 116,55 ;
- après 365 jours : € 116,55 ;
- après 455 jours : € 116,55 ;
- après 545 jours : € 116,55 ;
- après 635 jours : € 116,55 ;
- après 725 jours : € 116,55 ;
- après 815 jours : € 116,55 ;
- après 905 jours : € 116,55 ;
- après 995 jours : € 116,55.

Après avoir épuisé les compléments maladie repris ci-avant, les hommes (à partir de 58 ans) et les femmes (à partir de 55 ans) bénéficient d'une indemnité trimestrielle de 116,55 euros jusqu'à l'âge de la pension.

Complément RCC (ancienne prépension)

L'indemnité complémentaire de RCC due par l'employeur est entièrement à charge du Fonds social, avec un minimum de 6,02 euros par jour.

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

Intervention pour les fins de carrière en douceur **NOUVEAU**

À partir du 1^{er} juillet 2019, les ouvriers de 60 ans au moins ont droit à une indemnité mensuelle de 30 euros en compensation de la perte de salaire subie en cas de passage d'un emploi à temps plein à un régime de travail à 4/5.

Intervention en cas d'emploi de fin de carrière **NOUVEAU**

À partir du 1^{er} juillet 2019, en cas d'emploi de fin de carrière à partir de 60 ans, lorsque les prestations sont réduites d'un mi-temps ou de 1/5, le Fonds social verse une indemnité mensuelle en plus de l'allocation de l'Office national de l'emploi (ONEM).

Lorsqu'un ouvrier pouvant justifier d'une carrière longue ou d'un métier lourd prend un emploi de fin de carrière à partir de 55 ans (dans le cas d'une diminution des prestations de 1/5) ou de 57 ans (dans le cas d'une diminution d'un mi-temps), le Fonds social verse également, à partir du 1^{er} juillet 2019, une indemnité mensuelle en plus de l'allocation de l'ONEM.

Cette indemnité mensuelle s'élève à 75 euros lorsque les prestations sont réduites d'un mi-temps, et à 30 euros par mois en cas de diminution des prestations de 1/5.

CONTRAT

Statut unique du travailleur

Délai de préavis

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

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

j = jours calendrier

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

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

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

| Ancienneté | Licenciement par l'employeur (en semaines) (anc. = 0 au 1 ^{er} janvier 2014) | Démission par le travailleur (en semaines) (anc. = 0 au 1 ^{er} janvier 2014) | Contre-préavis travailleur après licenciement signifié par l'employeur (en semaines) |
|-------------|---|---|--|
| 0 - 3 m | 1 | 1 | 1 |
| 3 m à < 4 m | 3 | 2 | 2 |
| 4 m à < 5 m | 4 | 2 | 2 |
| 5 m à < 6 m | 5 | 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).

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

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

Exemple :

Ouvrier SCP 149.03

En service depuis le : 01/01/1993

Licencié le : 01/02/2019

Ancienneté totale = 26 ans => 68 semaines

(cf. nouveaux délais de préavis).

Préavis ouvrier jusqu'au 31/12/2013 : 18 semaines + 3 jours.

Préavis du 01/01/2014 au 01/02/2019 : 18 semaines.

=> Ce travailleur reçoit donc (18 semaines et 3 jours + 18 semaines) 36 semaines + 3 jours de préavis (à prester ou comme indemnité de préavis) ET le paiement d'une indemnité nette en compensation du licenciement de 31 semaines + 4 jours (= 68 - 36 semaines et 3 jours).

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.

Clause de sécurité d'emploi et concertation lors d'un licenciement multiple

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

Par licenciement multiple, nous entendons : tout licenciement

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

pendant une période de 90 jours calendrier.

Travail intérimaire

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

Constitution de l'ancienneté

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

Contrôle médical

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

La loi prévoit qu'une convention collective de travail (sectorielle ou d'entreprise) ou le règlement de travail **peuvent** déterminer une ' période de disponibilité '. La ' période de disponibilité ' est une période de la journée durant laquelle le travailleur doit se tenir à disposition du médecin-contrôle, à son domicile. Cette période de maximum 4 heures consécutives doit être comprise entre 07 h 00 le matin et 20 h 00 le soir. Cette obligation doit logiquement être limitée dans le temps et être fixée au début de la période de maladie.

Dans le secteur métaux précieux, aucune convention collective de travail n'a été signée qui fixerait une telle période de disponibilité. S'il n'existe pas de convention collective de travail au niveau de l'entreprise, ni de dispositions en ce sens dans le règlement de travail, le travailleur est donc autorisé à quitter son domicile, pour autant que son certificat médical le permette.

Si votre employeur veut introduire dans le règlement de travail des dispositions relatives à cette problématique, nous vous conseillons de contacter votre secrétariat ACV-CSC METEA qui vous donnera toutes les informations nécessaires.

CARRIÈRE

Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)

Depuis 2012, on ne parle plus de prépension mais de RCC, c.-à-d. régime de chômage avec complément d'entreprise.

Voici un bref aperçu des systèmes auxquels on peut faire appel :

| Quel régime ? | Conditions à partir de 2019 | Conditions à partir de 2020 |
|--|--|--|
| Régime général (CCT 17) | Âge : 62 ans Carrière : ■ hommes : 40 ans ■ femmes : 35 ans | Âge : 62 ans Carrière : ■ hommes : 40 ans ■ femmes : 36 ans |
| Régime à partir de 59 ans avec 40 ans de carrière | Âge : 59 ans Carrière : 40 ans Jusqu'au 30/06/2021 | Âge : 59 ans Carrière : 40 ans Jusqu'au 30/06/2021 |
| Régime à partir de 59 ans dans un métier lourd | Âge : 59 ans Carrière : 35 ans Jusqu'au 30/06/2021 | Âge : 59 ans Carrière : 35 ans Jusqu'au 30/06/2021 |
| Régime à partir de 58 ans pour raisons médicales | Âge : 58 ans Carrière : 35 ans Jusqu'au 31/12/2020 | Âge : 58 ans Carrière : 35 ans Jusqu'au 31/12/2020 |
| Régime à partir de 59 ans avec 33 ans de carrière : ■ soit 20 ans de travail de nuit ■ soit métier lourd | Âge : 59 ans Carrière : 33 ans Jusqu'au 30/06/2021 | Âge : 59 ans Carrière : 33 ans Jusqu'au 30/06/2021 |

Procédure : au plus tard 6 mois avant l'âge du régime de chômage avec complément d'entreprise, l'employeur invite le travailleur concerné pour une entrevue pendant les heures de travail. Le but est de préciser les modalités et le timing du départ en RCC et aussi de se mettre d'accord sur la formation du remplaçant.

ATTENTION

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

Remise à l'emploi

À certaines conditions, le travailleur licencié dans le cadre du RCC maintient son droit à l'indemnité complémentaire à charge du Fonds social.

Dans ce cas nous vous conseillons d'informer votre centre de services CSC qu'il s'agit effectivement d'une remise à l'emploi chez un autre employeur !

Petit chômage

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

Les autres dispositions en matière de petit chômage suivent la réglementation légale.

NOUVEAU → À partir du 1^{er} juillet 2019, la période pendant laquelle on peut prendre son petit chômage en cas de décès est étendue à 30 jours, à compter du jour du décès.

NOUVEAU → À partir du 1^{er} juillet 2019, le nombre de jours de petit chômage en cas de décès d'un membre de la famille au premier degré est porté au 5 jours

(au lieu de 3 précédemment), pour autant qu'il s'agisse d'une personne vivant avec le travailleur.

Crédit-temps, diminution de carrière et emploi de fin 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 pour motif soins et 36 mois pour motif formation (réglementation sectorielle).

La réduction de 1/5 pour les travailleurs qui ont au moins 50 ans et 28 ans de carrière (emplois fin de carrière) reste possible : depuis le 1^{er} janvier 2015, il n'y a toutefois plus d'allocation de l'ONEM pour ce type de réduction. Il n'y a par conséquent plus non plus d'assimilation pour la pension, entre autres.

NOUVEAU En 2019 et en 2020, les ouvriers doivent avoir au moins 55 ans pour diminuer leurs prestations de 1/5, et 57 ans pour réduire leurs prestations à un mi-temps, dans le cadre d'un emploi de fin de carrière après 35 ans de carrière ou dans un métier lourd. Dans ce cas, il est possible de bénéficier des allocations de l'ONEM. Si en revanche on ne remplit pas la condition des 35 ans de carrière ou du métier lourd, le droit à ces allocations ne s'ouvre qu'à partir de 60 ans.

Les primes d'encouragement de la Région flamande restent d'application. Il s'agit d'une allocation complémentaire, en plus de l'allocation d'interruption que vous recevez de l'ONEM.

Congé d'ancienneté

En matière de congé d'ancienneté, la réglementation sectorielle est la suivante :

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

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 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.

NOUVEAU Depuis le 23 avril 2019, le nombre d'heures supplémentaires volontaires par année calendrier est passé de 100 heures maximum à 120 heures maximum.

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

La limite interne représente le nombre maximum d'heures supplémentaires qu'un travailleur peut prester au cours de la période de référence.

Dès que l'on atteint la limite interne, parce qu'on a presté le nombre maximum autorisé d'heures supplémentaires, il faut d'abord récupérer les heures prestées avant de pouvoir de nouveau faire des heures supplémentaires pendant cette période de référence.

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

ÉDUCATION ET FORMATION

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

PRÉSENCE SYNDICALE ET CONCERTATION DANS L'ENTREPRISE

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

Les travailleurs intérimaires sont pris en considération pour le calcul du seuil nécessaire à l'installation d'une délégation syndicale, et pour la fixation du nombre de mandats dans la délégation syndicale.

Dans les entreprises de 50 travailleurs et plus, des élections sociales doivent être organisées pour élire un **comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT)**. Une entreprise occupant 100 travailleurs ou plus est obligée d'organiser des élections pour élire un **conseil d'entreprise (CE)**. Ces instances font que les travailleurs sont davantage impliqués dans la politique menée par l'employeur. Celui-ci doit par ailleurs respecter certaines règles bien précises.

Lorsque l'employeur souhaite recruter des travailleurs avec un contrat à durée déterminée ou qu'il entend faire appel à des travailleurs intérimaires ou des sous-traitants, il doit en informer au préalable le CE, la DS ou les organisations syndicales.

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

Cette reconnaissance signifie entre autres que :

- les responsables syndicaux peuvent contacter l'employeur ;
- l'employeur peut se faire assister par un représentant de l'organisation patronale ;
- ce contact est d'ordre préventif et peut concerner la procédure d'information des travailleurs.

Lorsqu'il est mis un terme au contrat de travail pour force majeure médicale ou lors d'un licenciement individuel à partir de 55 ans, une recommandation sectorielle est introduite selon laquelle l'employeur doit informer le travailleur concerné qu'il peut se faire assister par un représentant syndical et/ou un secrétaire syndical.

AVANTAGES SYNDICAUX

Prime syndicale

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

Pour les secteurs du métal, cette prime syndicale est la même pour tous les affiliés. Le montant et les conditions d'octroi sont fixés chaque année. En 2019 la prime s'élève à 120 euros pour les affiliés ayant payé une cotisation comme travailleur actif à temps plein.

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

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.

Etre 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

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

Peter Benoitstraat 11-13
8800 **Roeselare**
T 051 26 55 34

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

Martelarenlaan 8
3010 **Kessel-Lo**
T 016 21 94 50-51

Aimé Delhayeplein 16
9600 **Ronse**
T 053 73 45 48-49

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

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

H. Heymanplein 7
9100 **St.-Niklaas**
T 03 765 23 30

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

Place Maugrétout 17
7100 **La Louvière**
T 065 37 28 27

Oude Stationsstraat 4
8700 **Tielt**
T 051 26 55 37

Koning Albert I-laan 132
8200 **Brugge**
T 050 44 41 83-84

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

Avenue des Etats-Unis 10 bte 4
7500 **Tournai**
T 069 88 07 45

Rue Pletinckxstraat 19
1000 **Brussel/Bruxelles**
T 02 557 87 00

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

Korte Begijnenstraat 20
2300 **Turnhout**
T 014 44 61 15

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

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

Pont Léopold 4-6
4800 **Verviers**
T 087 85 99 85

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

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

Toekomststraat 17
1800 **Vilvoorde**
T 02 557 87 10

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

Rue des Canonnières 14
1400 **Nivelles**
T 067 88 46 16

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

Dr. L. Colensstraat 7
8400 **Oostende**
T 059 55 25 36-37



Suivez-nous sur Twitter,
[@acvcscmetea](https://twitter.com/acvcscmetea)



Suivez-nous sur Facebook,
www.facebook.com/acv.csc.metea



Informations concernant salaires, primes,
secteurs et beaucoup plus sur
www.lacsc.be

