

COMMERCE

DU MÉTAL



SCP 149.04 CCT 2019-2020

TABLE DES MATIÈRES

3 INTRODUCTION

4 REVENU

- 4 Index
- 4 Augmentations salariales
- 4 Enveloppe entreprise
- 5 Premiers emplois
- 5 Éco-chèques
- 6 Frais de transport
- 7 Prime de fin d'année
- 8 Réglementation stand-by
- 9 Régime de pension sectoriel

11 SÉCURITÉ D'EXISTENCE

- 11 Indemnité complémentaire en cas de chômage temporaire
- 11 Indemnité complémentaire en cas de chômage complet
- 12 Indemnité complémentaire en cas de maladie
- 13 Indemnité complémentaire en cas de fermeture de l'entreprise
- 14 Indemnité complémentaire en cas de crédit-temps à mi-temps
- 14 Complément en cas d'emploi de fin de carrière
- 15 Indemnité complémentaire en cas de RCC
- 15 Intervention dans les frais de garde d'enfant
- 16 Intervention pour les fins de carrière en douceur

17 CONTRAT

- 17 Statut unique du travailleur
 - 17 Délais de préavis
- 20 Clause de sécurité d'emploi
- 21 Travail intérimaire
- 21 Contrôle médical

23 CARRIÈRE

- 23 Congé de carrière
- 23 Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)
- 24 Remise à l'emploi
- 25 Crédit-temps et diminution de carrière
- 26 Congé d'ancienneté
- 26 Constitution de l'ancienneté
- 26 Petit chômage
- 27 Entretien de carrière

27 TEMPS DE TRAVAIL ET FLEXIBILITÉ

30 GÉOLOCALISATION

30 ÉDUCATION ET FORMATION

32 PRÉSENCE SYNDICALE DANS L'ENTREPRISE

34 AVANTAGES SYNDICAUX


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

35 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 

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 liaison automatique des salaires à l'index est maintenu.

Dans le secteur commerce du métal, les salaires effectifs et barémiques sont indexés chaque année au 1^{er} février. Ce jour-là, les salaires sont adaptés sur base de « l'inflation réelle » (= dépréciation monétaire). Pour déterminer l'inflation réelle au 1^{er} février, l'index du mois de janvier de l'année en cours est comparé à l'index 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.

Augmentations salariales **NOUVEAU**

Tous les salaires barémiques ont augmenté de 1,1 % à partir du 1^{er} juillet 2019.

Enveloppe entreprise **NOUVEAU**

La marge salariale de 1,1 % peut être affectée de façon alternative au niveau des entreprises, par le biais d'une CCT entreprise. Il faut que cette affectation alternative se concrétise à partir du 1^{er} juillet 2019. En cas d'affectation alternative, il doit s'agir d'un avantage récurrent. Les entreprises ont jusqu'au 30 septembre 2019 pour conclure de telles CCT.

À défaut de CCT entreprise d'ici le 30 septembre 2019, tous les salaires sont majorés de 1,1 % à partir du 1^{er} juillet 2019.

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. Le salaire net est complété par un supplément compensatoire qui couvre exactement la perte nette due au salaire brut réduit.

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

Éco-chèques

Tout ouvrier travaillant à temps plein a droit à des éco-chèques d'une valeur totale de 250 euros par an.

Les éco-chèques sont payés une fois par an, et ce le 15 juin au plus tard. La période de référence s'étendra du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Si pendant la période de référence, le travailleur n'a pas travaillé à certains moments, on a prévu des assimilations pour les cas suivants :

- Tous les jours de suspension du contrat pour lesquels un salaire a été payé ;
- Tous les jours de chômage temporaire ;
- Toute la période de congé de maternité ;

- 30 jours de maladie ou d'accident (du travail), en plus du salaire mensuel garanti.

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

En matière d'éco-chèques, les travailleurs intérimaires ont les mêmes droits que les travailleurs fixes de l'entreprise utilisatrice.

Une convention collective de travail peut être conclue à tout moment au sein d'une entreprise en vue d'une affectation alternative pour ces éco-chèques.

Pour plus d'informations sur les éco-chèques, allez sur www.ecocheques.be.

Frais de transport

Les frais de déplacement domicile-travail en **transports en commun** sont entièrement remboursés.

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. Cette indemnité est indexée chaque année au 1^{er} février. La réglementation frais de transport s'applique également aux apprentis bénéficiant du système de formation en entreprise.

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

La prime de fin d'année correspond à un treizième mois ou au salaire horaire du 31 décembre multiplié par le nombre d'heures par mois.

Ce nombre varie en fonction du régime de travail.

40 heures/semaine : 173,33 heures.

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

39 heures/semaine : 169,00 heures.

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

38 heures/semaine : 164,67 heures.

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

Conditions

Au 31 décembre de l'année considérée, être inscrit depuis au moins 3 mois dans le registre du personnel.

NOUVEAU À partir du 1^{er} janvier 2020, cette condition d'ancienneté de 3 mois sera supprimée.

Le travailleur qui ne compte pas encore un an d'ancienneté le 31 décembre, recevra un douzième de prime de fin d'année par mois d'occupation (prorata). Un mois entamé est considéré comme un mois entièrement presté.

L'ouvrier a droit à une prime de fin d'année au prorata, quelle que soit la façon dont il est mis fin au contrat de travail, sauf en cas de :

- motif grave dans le chef de l'ouvrier ;
- démission d'un ouvrier qui a moins de 3 ans d'ancienneté.

Droit à une prime complète lorsqu'au cours de l'année écoulée, l'ouvrier :

- est parti à la pension ;
- est décédé.

Certaines absences sont également assimilées à des prestations effectives sous certaines conditions :

- Congé de maternité et congé de paternité ;
- Accident (de travail) ou maladie (professionnelle) : max. les 12 premiers mois ;
- Chômage temporaire : max. 150 jours.

NOUVEAU À partir du 1^{er} janvier 2020, les absences suivantes seront également assimilées à des prestations effectives :

- Congé prophylactique (écartement d'une travailleuse enceinte ou allaitante).
- Congé d'adoption et congé parental d'accueil.
- Congé pour assistance médicale : 3 mois au maximum par ouvrier, par période de référence.
- Congé palliatif.

Réglementation stand-by

2 sortes d'indemnités sont prévues pour les ouvriers en stand-by :

- indemnités de stand-by ;
- indemnités de départ.

Le montant des indemnités stand-by dépend du moment où l'ouvrier est de « garde ». Depuis le 1^{er} février 2019, les montants sont les suivants :

- € 1,86/h du lundi au vendredi de 06 h 00 à 22 h 00 ;
- € 2,49/h pendant le week-end de 06 h 00 à 22 h 00 ;
- € 2,49/h du lundi au vendredi de 22 h 00 à 06 h 00 ;
- € 3,13/h pendant le week-end de 22 h 00 à 06 h 00.

Les indemnités de départ, elles, dépendent du nombre de fois où l'ouvrier est appelé pour aller effectuer un travail. Depuis le 1^{er} février 2019, elles s'élèvent à :

- € 31,25 pour 1 appel par jour calendrier ;
- € 49,99 pour 2 appels par jour calendrier ;
- € 62,48 pour 3 appels par jour calendrier ;
- + € 6,25 par appel supplémentaire par jour calendrier.

Ces indemnités sont indexées chaque année au 1^{er} février.

Un ouvrier qui doit fournir des prestations effectives pendant sa période de stand-by touche le salaire dû pour celles-ci. Le temps effectivement presté est considéré comme du temps de travail.

Il est possible de s'écarter du montant de ces indemnités moyennant une CCT conclue au niveau de l'entreprise.

NOUVEAU À partir du 1^{er} juillet 2019 l'ouvrier qui le demande a droit à une période de repos de 11 heures entre un appel et le début de son horaire normal.

Régime de pension sectoriel

Depuis le 1^{er} janvier 2002, tout ouvrier du secteur du commerce du métal a droit à une pension complémentaire en plus de la pension légale, à l'exception des ouvriers dont l'entreprise organise son propre système de pension complémentaire.

Les avantages de ce régime de pension sectoriel s'appliquent donc à tous les ouvriers travaillant ou ayant travaillé pour un employeur du secteur du commerce du métal, quelle que soit la nature de leur contrat de travail (à durée déterminée ou indéterminée, à temps plein ou à mi-temps ...).

Le montant de la cotisation versée par l'employeur au système de pension sectoriel pour la pension complémentaire s'élève à 2,1 % des salaires bruts.

Dans le cadre du rapprochement entre ouvriers et employés au niveau des pensions complémentaires, il a été convenu dans l'accord national 2019 - 2020 de dresser l'inventaire des réglementations existantes en matière de pensions complémentaires.

Pour de plus amples informations :
asbl Sefocam – Sefoplus ofp
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

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

Indemnité complémentaire en cas de chômage temporaire

En cas de chômage temporaire pour cause de :

- raisons économiques ;
- vacances annuelles ;
- force majeure ;
- incident technique ;
- intempéries ;

le Fonds social paie une indemnité complémentaire en plus de l'allocation de chômage normale.

NOUVEAU Cette indemnité complémentaire a été indexée de 4,11 % à partir du 1^{er} juillet 2019. Le Fonds social paie désormais 12,70 euros par allocation de chômage et 6,35 euros par demi-allocation de chômage.

Indemnité complémentaire en cas de chômage complet

En cas de chômage complet, les ouvriers reçoivent une indemnité complémentaire versée par le Fonds social.

Une distinction est faite en fonction de l'âge :

- Moins de 45 ans : nombre maximum d'indemnités : 200 jours ;
- Plus de 45 ans : nombre maximum d'indemnités : 300 jours ;
- 55 ans et plus de 20 ans d'ancienneté dont 5 ans dans le secteur : nombre maximum d'indemnités : jusqu'à la pension.

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 ;
- 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.

NOUVEAU Cette indemnité complémentaire a été indexée de 4,11 % à partir du 1^{er} juillet 2019. Le Fonds social paie désormais 6,54 euros par allocation de chômage et 3,27 euros par demi-allocation de chômage.

Indemnité complémentaire en cas de maladie

NOUVEAU À partir du 1^{er} juillet 2019, un ouvrier reçoit, après au moins trente jours d'incapacité de travail ininterrompue pour cause de maladie ou d'accident, une indemnité journalière du Fonds social en plus de l'allocation maladie payée par la mutuelle, et ce pendant 36 mois maximum.

À partir du 1^{er} juillet 2019, cette indemnité s'élève à :

- € 2,44 par allocation de maladie ;
- € 1,22 par demi-allocation de maladie.

Malades âgés

Un ouvrier de 55 ans ou plus qui tombe malade reçoit du Fonds social, en tant que malade âgé, une indemnité en plus du montant payé par la mutualité, et ce jusqu'à sa pension (à condition qu'il comptabilise 20 ans d'ancienneté dont 5 dans le secteur).

NOUVEAU Le 1^{er} juillet 2018, le complément pour malades âgés a été porté à 8 euros par allocation de maladie complète et à 4 euros par demi-allocation de maladie.

NOUVEAU Ces montants ont été indexés de 4,11 % à partir du 1^{er} juillet 2019, ils s'élèvent désormais respectivement à 8,33 euros et 4,16 euros.

Indemnité complémentaire en cas de fermeture de l'entreprise

En cas de fermeture de leur entreprise, les ouvriers reçoivent une indemnité complémentaire payée par le Fonds social. En outre, un supplément est prévu par année d'ancienneté.

NOUVEAU Le complément susmentionné a été indexé de 4,11 % à partir du 1^{er} juillet 2019. Les ouvriers reçoivent désormais une indemnité complémentaire de 323,91 euros du Fonds social en cas de fermeture de leur entreprise. Ce montant est majoré de 16,32 euros par année d'ancienneté (avec un maximum de 1.068,36 euros).

Conditions :

- Avoir au moins 45 ans au moment de la fermeture de l'entreprise ;
- Compter au moins 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise au moment de la fermeture ;
- Prouver que l'on n'a pas commencé à travailler ailleurs dans les 30 jours calendrier suivant le licenciement.

Indemnité complémentaire en cas de crédit-temps à mi-temps

Un ouvrier de 53 ans ou plus qui prend un crédit-temps à mi-temps reçoit du Fonds social, pendant une durée maximale de 60 mois, une indemnité mensuelle en plus de l'allocation de l'ONEM (Office National de l'Emploi).

NOUVEAU Cette indemnité a été indexée de 4,11 % à partir du 1^{er} juillet 2019, elle s'élève désormais à 80,97 euros.

Complément en cas d'emploi de fin de carrière

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 une indemnité mensuelle en plus de l'allocation de l'ONEM.

NOUVEAU Les indemnités susmentionnées ont été indexées de 4,11 % à partir du 1^{er} juillet 2019.

L'indemnité mensuelle payée par le Fonds social s'élève désormais à 79,17 euros lorsque les prestations sont réduites d'un mi-temps, et à 31,66 euros en cas de diminution des prestations de 1/5, et ce jusqu'au 30 juin 2021 (étant entendu que les ouvriers qui ont déjà recours à ce système bénéficient d'un droit acquis jusqu'à l'âge légal de la pension).

Indemnité complémentaire en cas de RCC

L'indemnité complémentaire en cas de régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC, ou l'ancienne prépension) est entièrement à charge du Fonds social, avec un montant minimum. Pour en bénéficier, le travailleur concerné doit toutefois pouvoir justifier de 5 ans d'ancienneté dans le secteur.

NOUVEAU Le montant minimum a été indexé de 4,11 % à partir du 1^{er} juillet 2019, il s'élève désormais à 6,54 euros.

Si un ouvrier a verrouillé ses droits au RCC auprès de l'ONEM, le paiement de l'indemnité complémentaire dans ce cadre est également verrouillé auprès du Fonds social.

Intervention dans les frais de garde d'enfant **NOUVEAU**

À partir du 1^{er} juillet 2019 et jusqu'au 31 décembre 2021, les ouvriers bénéficient d'une intervention dans leurs frais de garde d'enfant, aux conditions suivantes :

- Pour les enfants jusqu'à l'âge de 3 ans.
- € 3 par enfant et par jour, avec un maximum de € 300 par enfant et par an.
- À condition que le lieu d'accueil soit agréé par l'Office de la naissance et de l'enfance / Kind&Gezin.
- Intervention sur base de l'attestation fiscale.

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

À partir du 1^{er} juillet 2018 et jusqu'au 30 juin 2022, les ouvriers de 58 ans au moins ont droit à une indemnité mensuelle brute de 160 euros au maximum en compensation de la perte de salaire subie, dans les cas suivants :

- Passage à une fonction alternative.
- Désignation comme parrain dans le cadre d'un projet de parrainage.
- Passage d'un régime d'équipe ou de nuit à un régime de jour.
- Passage d'un emploi à temps plein à un régime de travail à 4/5.

À noter : Pour le passage d'un emploi à temps plein à un régime de travail à 4/5, il faut voir au moins 60 ans.

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.

Ancienneté	Régime général		RCC
	Travailleur	Employeur	Employeur
- 5 ans	14 j	40 j	28 j
5 - 9 ans	14 j	48 j	28 j
10 - 14 ans	21 j	70 j	28 j
15 - 19 ans	21 j	105 j	28 j
20 - 24 ans	28 j	140 j	56 j
+ 25 ans	28 j	154 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 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.

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

Exemple :

Ouvrier SCP 149.04

En service depuis le : 12/01/1993

Licencié le : 12/02/2019

(a) Ancienneté totale = 26 ans => 68 semaines (cf. nouveaux délais de préavis).

(b) Préavis ouvrier jusqu'au 31/12/2013 dans la SCP 149.04 : 20 semaines

(c) Préavis du 01/01/2014 au 12/02/2019 : 18 semaines.

Ce travailleur reçoit donc 38 (20 + 18) semaines de préavis (à prêter ou comme indemnité de préavis) et le paiement d'une ICL de 30 semaines (= 68 - 38).

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

Avant de pouvoir procéder à un licenciement multiple, l'employeur doit avoir informé les instances compétentes et avoir mené la concertation nécessaire pour essayer d'éviter ces licenciements. Il doit notamment vérifier si toutes les mesures visant à sauvegarder l'emploi, telles que le chômage temporaire et la formation professionnelle, ont été épuisées. Si l'employeur ne respecte pas scrupuleusement la procédure, il doit payer une double indemnité de préavis.

Par licenciement multiple, on entend : tout licenciement

- d'au moins 2 ouvriers dans les entreprises de **8 ouvriers** et moins ;
 - d'au moins 3 ouvriers dans les entreprises comptant **9 à 17 ouvriers ;**
 - d'au moins 4 ouvriers dans les entreprises comptant **18 à 22 ouvriers ;**
 - d'au moins 5 ouvriers dans les entreprises comptant **23 à 28 ouvriers ;**
 - d'au moins 6 ouvriers dans les entreprises à partir de **29 ouvriers ;**
- et ce pendant une période de 60 jours calendrier.

Travail intérimaire

Les entreprises du secteur commerce du métal ne peuvent recourir à des contrats d'un jour que lorsque c'est absolument nécessaire. Il doit s'agir de travaux dont on sait dès avant le début de la mission que leur durée sera inférieure à 5 jours ouvrables consécutifs. Voyez également le point « Présence syndicale dans l'entreprise ».

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 commerce du métal, 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

Congé de carrière

Depuis le 1^{er} janvier 2019 le droit au congé de carrière de l'ouvrier a été amélioré comme suit :

- Droit à 1 jour de congé supplémentaire par an à partir de l'année au cours de laquelle il atteint l'âge de 50 ans ;
- Droit à un 2^e jour de congé supplémentaire par an à partir de l'année au cours de laquelle il atteint l'âge de 55 ans ;
- **NOUVEAU** > Droit à un 3^e jour de congé supplémentaire par an à partir de l'année au cours de laquelle il atteint l'âge de 60 ans.

Les jours de congé de carrière sont octroyés au prorata en cas d'occupation à temps partiel.

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.

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

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 !

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 36 mois (réglementation sectorielle) avec la possibilité d'étendre cette période à 51 mois par le biais d'une CCT d'entreprise, à partir du 1^{er} juillet 2019 et jusqu'au 30 juin 2021.

La réduction des prestations d'1/5 pour les ouvriers exerçant un métier lourd ou les ouvriers d'au moins 50 ans avec 28 ans de carrière et minimum 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise (emploi fin de carrière) reste possible. Pour cette forme de crédit-temps, il n'est plus possible de toucher des indemnités de l'ONEM depuis le 1^{er} janvier 2015. Il n'y a par conséquent plus non plus d'assimilation, pour la pension notamment.

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 par contre 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

À partir du 1^{er} janvier 2019, les droits des ouvriers en matière de congé d'ancienneté sont améliorés comme suit :

- **NOUVEAU** Droit à 1 jour de congé supplémentaire chaque année à partir de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- Droit à 1 deuxième jour de congé supplémentaire chaque année à partir de 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Les jours de congé d'ancienneté sont octroyés au prorata en cas d'occupation à temps partiel.

Constitution de l'ancienneté

Les ouvriers gardent l'ancienneté acquise sous contrats à durée déterminée et contrats intérimaires lorsqu'ils sont embauchés par la suite avec un contrat à durée indéterminée.

Petit chômage

Depuis juillet 2011, le nombre de jours de petit chômage en cas de décès d'un membre de la famille au premier degré est de 5 jours.

Par membre de sa famille au premier degré, on entend :

- époux ou épouse ;
- enfant ;
- père, mère ;
- beau-père ou belle-mère.

Les autres réglementations 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 lendemain du jour du décès.

Entretien de carrière **NOUVEAU**

À partir du 1^{er} juillet 2019 tout ouvrier a le droit d'avoir, au minimum une fois par période de 5 ans, un entretien de carrière avec son employeur.

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.

NOUVEAU À partir du 1^{er} juillet 2019, les activités reprises dans la CCT petite flexibilité (horaires d'heures de pointe et d'heures creuses) sont étendues aux chauffeurs.

NOUVEAU À partir du 1^{er} juillet 2019 et jusqu'au 31 décembre 2020, de nouveaux régimes de travail peuvent être instaurés pour les réparateurs de vélos, selon la procédure et les modalités qui suivent :

- Instauration par le biais d'une CCT dans les entreprises de 15 ouvriers ou plus.
- Instauration par le biais d'une CCT ou d'un acte d'adhésion approuvé par la SCP dans les entreprises de moins de 15 ouvriers.
- 6 semaines pendant les mois de : avril, mai, juin.
- Maximum 10h/jour et 45h/semaine.

- Récupération supplémentaire payée : une heure de prestations en période de pointe = une heure et demie de repos compensatoire en période creuse.
- Récupération pendant un an, selon le choix de l'ouvrier, pour autant que ce soit compatible avec l'organisation du travail.
- Les horaires doivent être intégrés dans le règlement de travail, sans qu'une procédure de modification du règlement de travail ne soit nécessaire.
- Afficher l'instauration des nouveaux régimes de travail dans l'entreprise et prévenir les travailleurs par écrit 1 mois avant l'entrée en vigueur des nouveaux horaires.
- L'ouvrier doit être volontaire.
- Système d'enregistrement en période de pointe (au minimum par une fiche de prestation ou un bon de travail) et mention des heures prestées pendant la période de pointe sur la fiche de prestation jointe à la fiche de salaire.

Par ailleurs, le système des heures supplémentaires sur base volontaire a également été instauré par la Loi Peeters. Moyennant un accord écrit entre employeur et travailleur, un travailleur pouvait prêter jusqu'à 100 heures supplémentaires sur base annuelle, depuis le 1^{er} février 2017.

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.

NOUVEAU Dans le secteur commerce du métal, le nombre d'heures supplémentaires volontaires peut être porté à 300 heures maximum par année calendrier, mais **uniquement pour les techniciens de service**. Ce n'est par ailleurs possible que moyennant la conclusion d'une CCT d'entreprise d'ici le 31 décembre 2019 (et ce pour une

période qui s'étend jusqu'au 30 juin 2021 au plus tard).

Enfin, la loi Peeters a porté la limite interne à 143 heures dans tous les cas. Avec la possibilité de l'étendre de façon illimitée au niveau sectoriel.

NOUVEAU Dans le secteur commerce du métal, la limite interne **pour les techniciens de service** peut être augmentée jusqu'à 383 heures. Cela n'est possible que moyennant la conclusion d'une CCT d'entreprise d'ici le 31 décembre 2019, pour une période s'étendant au maximum jusqu'au 30 juin 2021.

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.

NOUVEAU **Pour les techniciens de service**, le nombre d'heures supplémentaires volontaires non prises en compte pour la limite interne peut être augmenté à 60 heures (au lieu de 25). Cela n'est toutefois possible que moyennant la conclusion d'une CCT d'entreprise d'ici le 31 décembre 2019 (et ce pour une période qui s'étend jusqu'au 30 juin 2021 au plus tard).

NOUVEAU Les dispositions susmentionnées **destinées aux techniciens de service** sont possibles uniquement si les conditions suivantes sont respectées :

- L'ouvrier a le droit de faire marche arrière ;
- L'ouvrier peut se faire assister par la délégation syndicale ou le secrétaire syndical lors de la signature de l'accord individuel (dans le cadre des heures supplémentaires volontaires) ;
- Les accords individuels sont déposés auprès du CE, du CPPT ou de la délégation syndicale, et une évaluation doit avoir lieu sur base des chiffres, c.-à-d. du nombre d'heures supplémentaires prestées et des récupérations ;
- Uniquement pour les techniciens de service dont le salaire horaire est supérieur au barème de la catégorie E ou dans une trajectoire de croissance vers un salaire horaire supérieur au barème de la catégorie E dans un délai de 2 ans.

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

GÉOLOCALISATION

Dans l'accord national 2019 - 2020, les partenaires sociaux se sont engagés à élaborer un cadre sectoriel (non contraignant) d'ici le 31 décembre 2019.

ÉDUCATION ET FORMATION

Combien de jours de formation ?

Il y a dans chaque entreprise un droit collectif à la formation de 2 jours par an et par ouvrier. En outre, chaque ouvrier a droit à 1 jour de formation par an.

Qui a droit à la formation ?

Un « crédit de formation » est constitué pour chaque entreprise sur base de ce droit collectif. C'est en concertation avec la DS que ce crédit-formation est étendu au maximum à toutes les catégories de travailleurs dans l'entreprise.

Plans de formation ?

Chaque entreprise de plus de 15 travailleurs élabore chaque année un plan de formation qui tient à la fois compte des besoins de l'entreprise et des qualifications des travailleurs. C'est le CE, la délégation syndicale ou le personnel qui, chaque année, approuvent et évaluent ce plan. Ce plan de formation doit chaque année être transmis à Educam, et la mise en œuvre de ce plan se fait en collaboration avec Educam.

Depuis le 1^{er} janvier 2014, un plan de formation d'entreprise doit être approuvé par **tous** les syndicats représentés au sein de l'entreprise.

Par ailleurs, si une modification est apportée à un plan de formation d'entreprise qui avait préalablement été approuvé dans l'entreprise, le plan adapté doit une nouvelle fois être soumis à l'approbation du conseil d'entreprise ou, à défaut, à la délégation syndicale.

Banque de données

Educam, le centre de formation du secteur Commerce du métal, a créé depuis juin 2013 une banque de données qui enregistre toutes les formations suivies par les ouvriers. Le CV Formation est intégré dans cette banque de données.

NOUVEAU À partir du 1^{er} juillet 2019, il est possible d'inviter Educam, à la demande de la délégation syndicale. Educam assistera au moins une fois par période de quatre ans à une réunion du CE ou du CPPT.

NOUVEAU Clause d'écolage formations

à des métiers en pénurie

Un employeur peut conclure une clause d'écolage avec un ouvrier qui pendant son contrat de travail – et aux frais de l'employeur – suit une formation d'une certaine ampleur. Dans une telle clause d'écolage, il est clairement stipulé que l'ouvrier doit rembourser une partie des frais de formation au cas où il quitterait l'entreprise avant la fin de la période convenue.

À partir du 1^{er} septembre 2019, les formations gratuites organisées par Educam, les formations pour lesquelles l'employeur a reçu une prime ainsi que les formations légalement ou réglementairement obligatoires seront exclues du champ d'application de la clause d'écolage.

PRÉSENCE SYNDICALE DANS L'ENTREPRISE

Le seuil nécessaire à l'installation d'une délégation syndicale reste maintenu à 15 ouvriers.

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 ouvriers sous contrat à durée déterminée ou s'il veut faire appel à des intérimaires ou à des sous-traitants, il doit en informer au préalable le CE, la DS ou les syndicats.

NOUVEAU À partir du 1^{er} juillet 2019, l'obligation d'information vaut également pour les groupements d'employeurs, ce qui signifie que les entreprises qui créent un groupement d'employeurs ou adhèrent à un tel groupement doivent en informer au préalable le conseil d'entreprise, la délégation syndicale ou les syndicats.

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 payant une cotisation en tant que 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. Plus d'infos sur **www.quedesavantages.be**.

S'affilier, rien de plus simple ! Adressez-vous à un militant, ou surfez sur **www.lacsc.be** 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 132
8200 **Brugge**
T 050 44 41 83-84

Rue Pletinckxstraat 19
1000 **Brussel/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 Canonnières 14
1400 **Nivelles**
T 067 88 46 16

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

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

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 37

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 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

