

# GARAGES



CP 112 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
- 9 Indemnité stand-by
- 10 Régime de pension sectoriel

## **11 SÉCURITÉ D'EXISTENCE**

- 11 Complément chômage temporaire
- 11 Complément chômage complet
- 12 Complément RCC
- 13 Complément maladie
- 13 Complément fermeture d'entreprise
- 14 Complément crédit-temps à mi-temps
- 14 Complément en cas d'emploi de fin de carrière
- 15 Intervention dans les frais d'accompagnement de carrière
- 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 Délai de préavis
- 20 Clause de sécurité d'emploi
- 21 Travail intérimaire
- 21 Ancienneté
- 21 Contrôle médical

## **22 CARRIÈRE**

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

## **26 TEMPS DE TRAVAIL ET FLEXIBILITÉ**

## **29 ÉDUCATION ET FORMATION**

## **31 PRÉSENCE SYNDICALE DANS L'ENTREPRISE**

## **33 AVANTAGES SYNDICAUX**


- 33 Prime syndicale
- 33 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](http://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 garages, les salaires effectifs et barémiques sont indexés chaque année au 1<sup>er</sup> février. À cette date les salaires sont automatiquement adaptés à « l'inflation réelle » (= dépréciation monétaire). Pour déterminer l'inflation réelle au 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> février 2018, et de 2,23 % au 1<sup>er</sup> 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 bruts ont été majorés de 1,1 % à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019.

## 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<sup>er</sup> 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 d'ici le 30 septembre 2019, tous les salaires seront majorés de 1,1 % à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019.

## Premiers emplois **NOUVEAU**

En exécution de l'accord estival de 2017, le gouvernement a lancé, à partir du 1<sup>er</sup> 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 garages s'engagent à ne pas réinstaurer la dégressivité des salaires pour les jeunes, à l'exception de ceux des étudiants jobistes.

## Éco-chèques

Chaque ouvrier occupé à temps plein a droit à des éco-chèques pour une valeur de 250 euros par an. Chaque semestre, les ouvriers reçoivent des éco-chèques pour une valeur de 125 euros.

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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> juin au 30 novembre de l'année en cours.

Si pendant cette période, le travailleur n'a pas travaillé à certains moments, les cas suivants sont assimilés :

- Tous les jours de suspension du contrat pour lesquels un salaire est payé ;
- Tous les jours de chômage temporaire ;
- Toute la période de congé de maternité ;
- 30 jours de maladie ou d'absence suite à un 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 ce qui concerne les éco-chèques, les travailleurs intérimaires ont les mêmes droits que les travailleurs fixes.

À n'importe quel moment, il est possible de conclure dans l'entreprise une convention collective de travail concernant une affectation alternative des éco-chèques.

Pour plus d'information sur les éco-chèques, voir [www.ecocheques.be](http://www.ecocheques.be).

## Frais de transport

**Transports en commun** : les déplacements domicile - travail effectués en transports en commun sont intégralement 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<sup>er</sup> février. Cette disposition s'applique également aux ouvriers qui se rendent à un cours de formation et aux apprentis suivant une formation en alternance.

L'intervention 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 1<sup>er</sup> 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 30 novembre de l'année considérée, être inscrit pendant au moins 3 mois au registre du personnel.

**NOUVEAU** À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020, cette condition d'ancienneté de 3 mois sera supprimée.

Le travailleur qui, au 30 novembre, ne compte pas un an d'ancienneté, reçoit 1/12 par mois d'occupation (prorata). Chaque mois entamé est considéré comme un mois entièrement presté.

Une prime au prorata est également prévue dans les cas suivants :

- Licenciement par l'employeur ;
- Démission donnée par l'ouvrier lors d'une période de chômage temporaire ;

- Démission donnée par l'ouvrier à temps partiel involontaire pour un emploi ailleurs avec davantage d'heures ;
- Fin d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de remplacement ;
- Fin d'un contrat pour force majeure ;
- Fin d'un contrat par consentement mutuel en l'absence de clause relative à la prime de fin d'année ;
- Pension et RCC ;
- Décès ;
- Départ volontaire de l'ouvrier, à condition qu'il ait 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

**NOUVEAU** À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020, les ouvriers auront droit à une prime de fin d'année au prorata en cas de rupture du contrat par consentement mutuel (suppression de la condition relative à l'absence de clause dans le contrat écrit).

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

- Congé de maternité et de paternité ;
- Accident du travail ou maladie professionnelle : au maximum les 12 premiers mois de l'incapacité ininterrompue ;
- Chômage temporaire : 150 jours calendrier au maximum par année de référence ;
- Accident ou simple maladie : 90 jours calendrier au maximum.

**NOUVEAU** À partir du 1<sup>er</sup> 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.



## Indemnité stand-by

Pour les ouvriers en stand-by, 2 types d'indemnités sont prévues :

- Indemnités de stand-by ;
- Indemnités de départ.

Le montant de l'indemnité stand-by est fonction du moment où l'ouvrier assure la garde. Depuis le 1<sup>er</sup> février 2019, cette indemnité s'élève à :

- € 1,83/h du lundi au vendredi de 06 h 00 à 22 h 00 ;
- € 2,45/h pendant le week-end de 06 h 00 à 22 h 00 ;
- € 2,45/h du lundi au vendredi de 22 h 00 à 06 h 00 ;
- € 3,07/h pendant le week-end de 22 h 00 à 06 h 00.

L'indemnité de départ, elle, dépend du nombre de fois où l'ouvrier doit intervenir et correspond depuis le 1<sup>er</sup> février 2019 au montant suivant :

- € 30,69 pour 1 appel par jour calendrier ;
- € 49,09 pour 2 appels par jour calendrier ;
- € 61,36 pour 3 appels par jour calendrier ;
- + € 6,13 par appel supplémentaire par jour calendrier.

Ces indemnités sont indexées au 1<sup>er</sup> février de chaque année.

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.

Moyennant une CCT d'entreprise, il est possible de déroger aux montants de ces indemnités.

**NOUVEAU** À partir du 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> janvier 2002, chaque ouvrier du secteur 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 travaillant ou ayant travaillé pour un employeur du secteur des garages, quel que soit 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 représente 1,8 % 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 des informations plus détaillées, contactez :

Sefocam asbl – Sefoplus ofp

Bd de la Woluwe 46 bte 7

1200 Bruxelles

Tél. : 02 761 00 70

e-mail : [helpdesk@sefocam.be](mailto:helpdesk@sefocam.be)

[www.sefocam.be](http://www.sefocam.be)

ou votre secrétariat ACV-CSC METEA.

# SÉCURITÉ D'EXISTENCE

Toutes les indemnités complémentaires ont été indexées de 4,11 % à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019.

## Complément chômage temporaire

Lors d'un chômage temporaire pour :

- 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<sup>er</sup> juillet 2019. Le Fonds social paie désormais 12,70 euros par allocation de chômage et 6,35 euros par demi-allocation de chômage.

## Complément 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 : des allocations pendant maximum 200 jours ;
- 45 ans ou plus : des allocations pendant maximum 300 jours ;
- À partir de 55 ans (et à condition d'avoir 20 ans d'ancienneté dont 5 ans dans le secteur) : des allocations au maximum jusqu'à l'âge de la pension.

Depuis le 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> juillet 2019. Le Fonds social paie désormais 5,83 euros par allocation de chômage et 2,93 euros par demi-allocation de chômage.

## Complément RCC

L'indemnité complémentaire pour le régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC ou l'ancien régime de prépension) est entièrement à charge du Fonds social. Un montant minimum par jour est prévu. Pour avoir droit à cette indemnité, l'ouvrier doit justifier de 5 ans d'ancienneté dans le secteur.

**NOUVEAU** Le montant minimum susmentionné a été indexé de 4,11 % à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019, il s'élève désormais à 5,83 euros par jour.

Lorsque dans le cadre du RCC, un ouvrier verrouille ses droits au niveau de l'Office National de l'Emploi (ONEM), son droit à l'indemnité complémentaire du Fonds social est également verrouillé.

## Complément maladie

**NOUVEAU** À partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019, un ouvrier qui tombe malade reçoit une indemnité journalière du Fonds social, en plus des allocations maladie de la mutuelle. Cette indemnité complémentaire s'élève à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019 à :

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

Ces indemnités sont payées par le Fonds social.

### Malades âgés

Outre le montant versé par la mutuelle, les ouvriers qui tombent malades au moment où ils ont 55 ans ou plus, reçoivent une indemnité du Fonds social et ce jusqu'à leur pension (à condition d'avoir 20 ans d'ancienneté dont 5 ans dans le secteur).

**NOUVEAU** Le 1<sup>er</sup> juillet 2019, le complément pour malades âgés a été porté à 8 euros par allocation maladie complète et à 4 euros par demi-allocation maladie.

**NOUVEAU** Les montants susmentionnés ont été indexés de 4,11 % à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019, ils s'élèvent désormais respectivement à 8,33 euros et 4,16 euros.

## Complément fermeture d'entreprise

Lors d'une fermeture d'entreprise, les ouvriers bénéficient d'une indemnité complémentaire payée par le Fonds social. Cette indemnité est majorée d'un supplément par année d'ancienneté.

**NOUVEAU** Le complément susmentionné a été indexé de 4,11 % à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019. Les ouvriers reçoivent désormais une indemnité

complémentaire de 288,92 euros du Fonds social, en cas de fermeture de leur entreprise. Ce montant est majoré de 14,58 euros par année d'ancienneté (avec un maximum de 952,96 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.
- L'ouvrier doit prouver qu'il n'a pas trouvé d'autre emploi dans les 30 jours calendrier suivant la fermeture.

## Complément crédit-temps à mi-temps

Un ouvrier de 53 ans ou plus qui prend un crédit-temps à mi-temps, bénéficie pendant 60 mois d'une indemnité mensuelle en plus de l'allocation de l'ONEM. Cette indemnité est payée par le Fonds social.

**NOUVEAU** Cette indemnité a été indexée de 4,11 % à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019, elle s'élève désormais à 72,23 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<sup>er</sup> juillet 2019. L'indemnité mensuelle payée par le Fonds social s'élève désormais à 72,23 euros lorsque les prestations sont réduites d'un mi-temps, et à 28,89 euros en cas de diminution des prestations de 1/5, et ce jusqu'au 30 juin 2021 (étant entendu que les ouvriers qui sont déjà dans ce système bénéficient d'un droit acquis jusqu'à l'âge légal de la pension).

## **Intervention dans les frais d'accompagnement de carrière** **NOUVEAU**

À partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019 et jusqu'au 30 juin 2021, les ouvriers bénéficient d'une intervention dans leurs frais d'accompagnement de carrière, correspondant au coût des chèques-carrière que l'ouvrier a commandés au VDAB. Pour les ouvriers qui n'ont pas droit aux chèques-carrière, l'intervention est de 80 euros au maximum par période de 6 ans.

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

À partir du 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> juillet 2019 et jusqu'au 30 juin 2021, 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 : la condition d'âge est de 60 ans ou plus pour le passage d'un emploi à temps plein à un régime de travail à 4/5.



# CONTRAT

## Statut unique du travailleur

### Délai de préavis

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

Ancienneté	Régime général		RCC
	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	77 j	28 j
15 - 19 ans	21 j	112 j	28 j
20 - 24 ans	28 j	147 j	56 j
+ 25 ans	28 j	154 j	56 j

j = jours calendrier

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

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

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014, ce sont les délais de préavis suivants qui s'appliquent :

Ancienneté	Licenciement par l'employeur (en semaines) (anc. = 0 au 1 <sup>er</sup> janvier 2014)	Démission par le travailleur (en semaines) (anc. = 0 au 1 <sup>er</sup> janvier 2014)	Contre-préavis travailleur après licenciement signifié par l'employeur (en semaines)
0 - 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<sup>er</sup> janvier 2014, mais qui étaient déjà en service avant 2014. L'objectif du gouvernement est ici de compenser la différence qui existait par le passé entre les préavis des ouvriers et ceux des employés.

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

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<sup>er</sup> janvier 2014 et jusqu'au licenciement (c))**

**Exemple :**

Ouvrier CP 112

En service depuis : 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 : 21 semaines.

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

=> Ce travailleur reçoit donc (21 + 18) 39 semaines de préavis (à prêter ou comme indemnité de préavis) ET le paiement d'une indemnité nette en compensation du licenciement de 29 semaines (= 68 - 39).

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

L'employeur qui a l'intention de procéder à un licenciement multiple doit informer les organes appropriés et lancer la concertation en vue d'éviter ces licenciements. Il doit d'abord vérifier qu'il a bien épuisé toutes les mesures visant à sauvegarder l'emploi comme le chômage temporaire, la formation ...

En cas de non-respect de cette procédure, l'employeur devra payer un double préavis.

On entend par licenciement multiple, tout licenciement :

- de minimum 2 ouvriers dans les entreprises occupant jusqu'à **16 ouvriers au maximum ;**
- de minimum 3 ouvriers dans les entreprises occupant entre **17 et 33 ouvriers ;**
- de minimum 4 ouvriers dans les entreprises occupant entre **34 et 44 ouvriers ;**

- de minimum 5 ouvriers dans les entreprises occupant entre **45 et 55 ouvriers ;**
  - de minimum 6 ouvriers dans les entreprises à partir de **56 ouvriers ;**
- pendant une période de 60 jours calendrier.

## Travail intérimaire

Dans le secteur des garages, les entreprises ne peuvent recourir à des contrats journaliers que si c'est absolument nécessaire. Dans ce cas, il doit s'agir d'activités pour lesquelles il est dès le départ clair qu'il s'agira d'une mission de moins de 5 jours ouvrables successifs. Voir également la rubrique « présence syndicale dans l'entreprise ».

## 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.

## 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 des garages, aucune convention collective de travail n'a été signée, fixant pareille 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

L'ouvrier a droit à :

- 1 jour de congé supplémentaire par an à partir de l'année au cours de laquelle il atteint l'âge de 55 ans ;
- un 2<sup>e</sup> jour de congé supplémentaire par an à partir de l'année au cours de laquelle il atteint l'âge de 58 ans ;
- un 3<sup>e</sup> 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 bien de RCC ou de 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)	<p>Âge : 62 ans</p> <p>Carrière :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ hommes : 40 ans</li> <li>■ femmes : 35 ans</li> </ul>	<p>Âge : 62 ans</p> <p>Carrière :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ hommes : 40 ans</li> <li>■ femmes : 36 ans</li> </ul>
Régime à partir de 59 ans avec 40 ans de carrière	<p>Âge : 59 ans</p> <p>Carrière : 40 ans</p> <p>Jusqu'au 30/06/2021</p>	<p>Âge : 59 ans</p> <p>Carrière : 40 ans</p> <p>Jusqu'au 30/06/2021</p>
Régime à partir de 59 ans dans un métier lourd	<p>Âge : 59 ans</p> <p>Carrière : 35 ans</p> <p>Jusqu'au 30/06/2021</p>	<p>Âge : 59 ans</p> <p>Carrière : 35 ans</p> <p>Jusqu'au 30/06/2021</p>
Régime à partir de 58 ans pour raisons médicales	<p>Âge : 58 ans</p> <p>Carrière : 35 ans</p> <p>Jusqu'au 31/12/2020</p>	<p>Âge : 58 ans</p> <p>Carrière : 35 ans</p> <p>Jusqu'au 31/12/2020</p>
Régime à partir de 59 ans avec 33 ans de carrière : <ul style="list-style-type: none"> <li>■ soit 20 ans de travail de nuit</li> <li>■ soit métier lourd</li> </ul>	<p>Âge : 59 ans</p> <p>Carrière : 33 ans</p> <p>Jusqu'au 30/06/2021</p>	<p>Âge : 59 ans</p> <p>Carrière : 33 ans</p> <p>Jusqu'au 30/06/2021</p>

### 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 réduction de carrière

Droit au crédit-temps avec motif :

- Réduction de 1/5 pendant 51 mois (réglementation interprofessionnelle) ;
- Crédit-temps mi-temps ou plein temps pendant 24 mois (réglementation sectorielle). À partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019 et pour une durée indéterminée, ce droit peut être élargi au niveau de l'entreprise, moyennant la conclusion d'une CCT, à 51 mois pour motif soins et à 36 mois pour motif formation.

La réduction des prestations de 1/5 pour les ouvriers ayant au moins 50 ans avec 28 ans de carrière (emploi fin de carrière) reste possible. Pour cette forme de crédit-temps il n'est toutefois plus possible, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015, de toucher des indemnités de l'ONEM. Il n'y a par conséquent 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

**NOUVEAU** À partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019, un jour de congé d'ancienneté est octroyé à partir de 18 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Le jour de congé d'ancienneté est octroyé au prorata en cas d'occupation à temps partiel.

## Petit chômage **NOUVEAU**

À partir du 1<sup>er</sup> 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.

À partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019, l'ouvrier a droit à 5 jours de petit chômage lors du décès d'un membre de sa famille au premier degré, à condition que cette personne habite avec le travailleur.

## Entretien de carrière **NOUVEAU**

À partir du 1<sup>er</sup> 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

**NOUVEAU** La période de référence au cours de laquelle il faut récupérer ses heures supplémentaires est portée à 6 mois.

Depuis le 1<sup>er</sup> février 2017, la fameuse « Loi Peeters » a assoupli certaines choses en matière de flexibilité, au détriment des travailleurs.

C'est ainsi que dans les entreprises où l'on applique le système de petite flexibilité (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<sup>er</sup> juillet 2019 et jusqu'au 31 décembre 2020, de nouveaux régimes de travail peuvent être instaurés dans les centrales de pneus et les entreprises de deux-roues, 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 CP dans les entreprises de moins de 15 ouvriers.
- 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.
- Dispositions contraignantes en matière d'ergonomie.
- 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.
- Intégrer les horaires dans le règlement de travail sans procédure de modification du règlement de travail.

- Pour les entreprises de deux-roues :
  - 6 semaines de pointe pendant les mois de : avril, mai, juin.
  - Période de référence récupération : avant le 31 décembre de l'année calendrier en cours.
  - Maximum 10h/jour et 45h/semaine.
  - Récupération supplémentaire payée : 1h de prestations en période de pointe = 1,5h de repos compensatoire en période creuse.
- Pour les centrales de pneus :
  - 6 semaines de pointe pendant les mois de : octobre, novembre, décembre.
  - Période de référence récupération : avant le 30 septembre de l'année calendrier qui suit.
  - Maximum 10h/jour et 50h/semaine.
  - Récupération supplémentaire payée : pour les prestations entre 38h et 44h par semaine en période de pointe : 1h en période de pointe = 1,5h de repos compensatoire en période creuse, et pour les prestations entre 44h et 50h par semaine : 1h en période de pointe = 2h de repos compensatoire en période creuse.

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 prester jusqu'à 100 heures supplémentaires sur base annuelle, depuis le 1<sup>er</sup> février 2017.

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

Un secteur pouvait convenir de relever cette limite à 360 heures par année calendrier au maximum.

**NOUVEAU** Dans le secteur garages, le nombre d'heures supplémentaires volontaires peut être porté à 150 heures au maximum par année calendrier. Cela n'est toutefois possible que moyennant la conclusion d'une CCT d'entreprise d'ici le 30 juin 2020 (et ce pour une période qui s'étend jusqu'au 30 juin 2021 au plus tard).

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.

**NOUVEAU** Dans le secteur garages, le nombre d'heures supplémentaires volontaires non prises en compte pour la limite interne peut être augmenté de 25 à 60 heures. Cela n'est toutefois possible que moyennant la conclusion d'une CCT d'entreprise d'ici le 30 juin 2020 (et ce pour une période qui s'étend jusqu'au 30 juin 2021 au plus tard).

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

# ÉDUCATION ET FORMATION

## Quel droit à la formation (combien) ?

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

## Qui peut bénéficier d'une formation ?

Un « crédit de formation » est constitué par entreprise, sur base du droit collectif. Ce crédit-formation est étendu au maximum à toutes les catégories de travailleurs dans l'entreprise, en concertation avec le délégué syndical ou avec les ouvriers.

## Plans de formation ?

Chaque entreprise occupant plus de 15 travailleurs élabore chaque année un plan de formation d'entreprise qui tient compte des besoins de l'entreprise et des qualifications des ouvriers. Chaque année, ce plan de formation d'entreprise doit être approuvé et évalué par le conseil d'entreprise, la délégation syndicale ou le personnel. Ce plan de formation doit également être transmis chaque année à Educam, qui participe également à la mise en œuvre de ce plan.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014, le plan de formation d'entreprise doit être approuvé par **toutes** les organisations syndicales présentes dans l'entreprise. Lors de chaque changement apporté à un plan de formation d'entreprise déjà approuvé au niveau de l'entreprise, le plan de formation doit de nouveau être présenté pour approbation au conseil d'entreprise, ou à défaut à la délégation syndicale.

## **Banque de données**

Depuis juin 2013, Educam, le centre de formation, actif dans le secteur des garages, a créé une banque de données qui enregistre chaque formation suivie par les ouvriers. Le CV de formation est intégré dans cette banque de données.

## **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<sup>er</sup> 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 pour l'installation d'une délégation syndicale est maintenu à 15 ouvriers.

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2014 une nouvelle procédure est entrée en vigueur pour la mise en place d'une délégation syndicale dans les entreprises occupant plus de 15 et moins de 50 travailleurs. Les modifications les plus importantes sont que le candidat-délégué potentiel bénéficie d'une meilleure protection et que le Président de la Sous-commission paritaire joue un rôle plus actif lors de la désignation d'une délégation.

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)**. Cela permet aux travailleurs d'avoir un certain niveau de participation à la politique de l'entreprise. L'employeur, quant à lui, doit respecter un certain nombre de 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, le délégué syndical ou les organisations syndicales.

**NOUVEAU** À partir du 1<sup>er</sup> 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 Commission paritaire.

Cette reconnaissance signifie entre autre que :

- les responsables syndicaux peuvent contacter l'employeur ;
- l'employeur peut se faire assister par un représentant de l'organisation patronale ;
- le contact est surtout 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 comme travailleur actif à temps plein.

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

## ACV-CSC METEA a besoin de vous

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

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

Être affilié ne présente que des avantages :

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

Par ailleurs, vous pouvez aussi économiser pas mal d'argent sur vos vacances et vos loisirs en présentant votre carte de membre à nos partenaires. Plus d'infos sur [www.quesavantages.be](http://www.quesavantages.be).

S'affilier, rien de plus simple ! Adressez-vous à un militant, ou surfez sur [www.lacsc.be](http://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 Canonniers 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](http://www.facebook.com/acv.csc.metea)



Informations concernant salaires, primes,  
secteurs et beaucoup plus sur  
[www.lacsc.be](http://www.lacsc.be)

