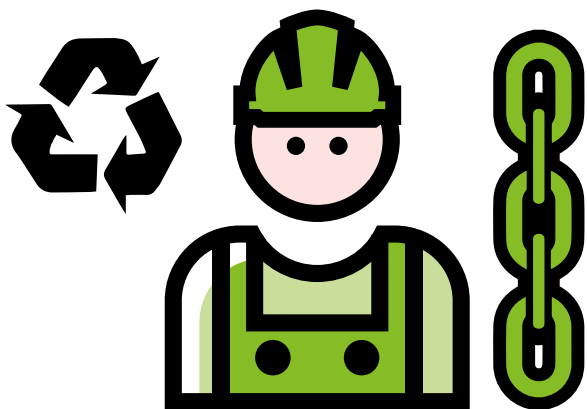


RÉCUPÉRATION DE MÉTAUX



SCP 142.01 CCT 2019-2020

TABLE DES MATIÈRES

3 INTRODUCTION

4 REVENU

- 4 Index
- 4 Augmentations salariales
- 4 Prime annuelle et enveloppe entreprise
- 6 Supplément d'ancienneté
- 6 Éco-chèques
- 7 Frais de transport
- 8 Prime de fin d'année
- 9 Fonds de pension sectoriel

10 SÉCURITÉ D'EXISTENCE

- 10 Complément en cas de chômage partiel
- 10 Complément en cas de chômage complet
- 11 Complément en cas de maladie
- 12 Complément RCC (ancienne prépension)

13 CONTRAT

- 13 Statut unique du travailleur
 - 13 Délais de préavis
- 17 Clause de sécurité d'emploi
- 17 Travail intérimaire
- 18 Ancienneté
- 18 Petit chômage
- 19 La fête de la Communauté
- 19 Contrôle médical

21 CARRIÈRE

- 21 Régime de chômage avec complément entreprise (RCC)
- 22 Crédit-temps, diminution de carrière et emploi de fin de carrière
- 23 Journée jubilaire et congé d'ancienneté

23 TEMPS DE TRAVAIL ET FLEXIBILITÉ

25 ÉDUCATION ET FORMATION

25 LA PRÉSENCE SYNDICALE 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 récupération de métaux les salaires effectifs et barémiques sont indexés chaque année au 1^{er} janvier.

À cette date les salaires sont automatiquement adaptés à « **l'inflation réelle** » (= dépréciation monétaire). Pour déterminer l'inflation réelle au 1^{er} janvier, on compare l'index du mois de décembre à celui du mois de décembre de l'année précédente.

Concrètement cela signifie que les salaires ont augmenté de 1,88 % au 1^{er} janvier 2018, et de 2,21 % au 1^{er} janvier 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 et effectifs ont été majorés de 0,8 % à partir du 1^{er} juin 2019.

Prime annuelle et enveloppe entreprise **NOUVEAU**

À partir du 1^{er} juillet 2019, tous les ouvriers ayant travaillé à temps plein pendant l'entièreté de la période de référence bénéficient d'une prime annuelle récurrente de 150 euros brut. Cette prime sera indexée le 1^{er} janvier de chaque année et sera chaque fois payée avec le décompte salarial du mois de juillet.

La prime annuelle octroyée aux travailleurs à temps partiel est proportionnelle à leur fraction d'occupation.

Le montant de la prime annuelle est calculé en proportion du nombre de jours effectifs et assimilés au cours des 12 mois précédant le paiement de la prime.

On entend par 'jours effectifs et assimilés' : les jours de prestations effectives et les suspensions du contrat de travail pour lesquelles un salaire est payé, ainsi que les jours de congé de paternité et de maternité, et les jours de chômage temporaire.

Ce système de prorata s'applique également aux ouvriers qui sont entrés en service ou ont quitté l'entreprise au cours de la période de référence. En cas de départ de l'entreprise, le montant de la prime annuelle au prorata est payé au moment du départ, en même temps que le décompte salarial.

La prime annuelle peut être affectée de façon alternative au niveau des entreprises, par le biais d'une CCT d'entreprise. Il faut que cette affectation alternative se concrétise à partir du 1^{er} juillet 2019, et il doit s'agir d'un avantage récurrent. Les entreprises ont jusqu'au 15 septembre 2019 pour conclure de telles CCT. À défaut de CCT d'ici le 15 septembre 2019, la prime annuelle récurrente de 150 euros brut sera versée.

Supplément d'ancienneté

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

Éco-chèques

Chaque ouvrier occupé à temps plein a droit à des éco-chèques pour une valeur de 250 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^{er} décembre de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.
- au plus tard le 15 décembre sur base des prestations effectuées au cours de la période de référence qui va du 1^{er} juin au 30 novembre de l'année en cours.

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

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

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

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

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

Voir également www.ecocheques.be.

Frais de transport

Transports en commun :

NOUVEAU À partir du 1^{er} octobre 2019, l'intervention patronale dans les frais de transports en commun s'élèvera à 80 %.

NOUVEAU À partir du 1^{er} octobre 2019, les entreprises seront tenues de conclure un contrat tiers payant avec la SNCB, ce qui permettra à l'ouvrier de bénéficier de la gratuité complète pour ses déplacements domicile-travail en train.

Transport privé : lorsqu'un ouvrier se rend au travail avec son propre véhicule, il reçoit une indemnité journalière. Cette indemnité journalière est égale à l'intervention de l'employeur dans l'abonnement hebdomadaire SNCB divisée par 5. Ces indemnités sont indexées au 1^{er} février.

Indemnité vélo : lorsqu'un ouvrier se rend au travail à vélo, il reçoit une indemnité de 0,23 euros par kilomètre, avec au minimum une indemnité correspondant au montant journalier payé pour un déplacement en transport privé.

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

Prime de fin d'année

Combien ?

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

Période de référence ?

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

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

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

Périodes assimilées ?

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

Fonds de pension sectoriel

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

La cotisation payée pour le régime de pension sectoriel s'élève à 1,8 %.

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 :

Sefocam asbl – 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

Complément en cas de chômage partiel

Pour les ouvriers :

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

Depuis le 1^{er} juillet 2017, le paiement de l'indemnité complémentaire par le Fonds en cas de chômage temporaire pour raisons économiques, intempéries et incendie est limité à 36 jours par année calendrier, dans la semaine de 6 jours. À partir du 37^e jour, l'employeur est tenu de payer l'indemnité complémentaire, et ce sans limitation dans le temps.

NOUVEAU L'indemnité complémentaire est indexée de 4,13 % à partir du 1^{er} juillet 2019, elle s'élève désormais à 6,35 euros par indemnité de chômage et 3,18 euros par demi-indemnité de chômage.

Complément en cas de chômage complet

Pour les ouvriers :

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

L'indemnité complémentaire est de 5,73 euros par allocation de chômage ou de 2,86 euros par demi-allocation de chômage et ce pour maximum 150 jours. Un ouvrier de 55 ans ou plus qui est licencié, bénéficie comme chômeur âgé de 5,73 euros par allocation de chômage et ce jusqu'à sa pension légale.

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

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

Complément en cas de maladie

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

À partir du 1^{er} juillet 2019, ces indemnités complémentaires sont indexées de 4,13 % et portées à :

Après 60 jours	€ 66,27	Après 240 jours	€ 117,09
Après 120 jours	€ 90,16	Après 300 jours	€ 117,09
Après 180 jours	€ 117,09	Après 365 jours	€ 117,09

Un ouvrier de 53 ans ou plus qui tombe malade et qui compte plus de 5 ans d'ancienneté dans le secteur, bénéficie en tant que malade âgé de 6,06 euros par jour de maladie jusqu'à sa pension.

Complément RCC (ancienne prépension)

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

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

- RCC carrière longue 59 ans, moyennant 40 ans de carrière ;
- RCC 59 ans, moyennant 35 ans de carrière dans un métier lourd ;
- RCC 59 ans, moyennant 33 ans de carrière dont 20 ans de travail de nuit ;
- RCC 59 ans, moyennant 33 ans de carrière dans un métier lourd.

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

CONTRAT

Statut unique du travailleur

Délais de préavis

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

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

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

j = jours calendrier

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

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

j = jours calendrier

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

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

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

Ancienneté	Licenciement par l'employeur (en semaines) (anc. = 0 au 1 ^{er} janvier 2014)	Démission par le travailleur (en semaines) (anc. = 0 au 1 ^{er} janvier 2014)	Contre-préavis travailleur après licenciement signifié par l'employeur (en semaines)
0 - 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) + ancienneté acquise à partir du 1^{er} janvier 2014 et jusqu'au licenciement (c))

Exemple :

Ouvrier SCP 142.01

En service depuis le : 12/01/1993

Licencié le : 12/02/2019

(a) Ancienneté totale = 26 ans => 68 semaines

(cf. nouveaux délais de préavis).

(b) Préavis ouvrier jusqu'au 31/12/2013

dans la SCP 142.01 : 16 semaines.

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

Ce travailleur reçoit donc (16 + 18) 34 semaines de

préavis (à prêter ou comme indemnité de préavis) et

le paiement d'une indemnité nette en compensation

du licenciement de 34 semaines (= 68 - 34).

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

Par licenciement multiple, nous entendons : tout licenciement

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

Travail intérimaire

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

Spécifiquement pour les intérimaires qui passent à un contrat à durée indéterminée, un délai de préavis réduit peut tout de même être prévu pendant les

3 premiers mois du contrat à durée indéterminée par le biais du contrat de travail individuel.
Les contrats intérimaires par suite d'une augmentation temporaire du travail doivent être transposés par l'employeur en contrats à durée indéterminée après 6 mois.

Ancienneté

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

Petit chômage

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

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

Ce droit est limité à 2 jours de petit chômage si l'ouvrier se marie avec la personne avec qui il avait déjà fait une déclaration de cohabitation légale ou signé et déposé un contrat de vie commune, démarche pour laquelle il avait déjà été absent du travail pendant 1 journée. Une disposition peut être prise dans le contrat de travail individuel ou au niveau de l'entreprise, pour convenir que dans pareil cas un ouvrier peut quand même prétendre à 3 jours de petit chômage.

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 de la veille du jour du décès.

NOUVEAU À partir du 1^{er} juillet 2019, l'ouvrier a droit à 5 jours (contre 3 précédemment) de petit chômage lors du décès d'un membre de sa famille au premier degré.

La fête de la Communauté

Un jour de congé spécial :

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

Contrôle médical

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

La loi prévoit qu'une convention collective de travail (sectorielle ou d'entreprise) ou le règlement de travail **peuvent** déterminer une « période de disponibilité ». La « période de disponibilité » est une période de la journée durant laquelle le travailleur doit se tenir à disposition du médecin-contrôle, à son domicile. Cette période de maximum 4 heures consécutives doit être comprise entre 7 h 00 le matin et 20 h 00 le soir. Cette obligation doit logiquement être limitée dans le temps et être fixée au début de la période de maladie.

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

Si votre employeur veut introduire dans le règlement de travail des dispositions relatives à cette problématique, il est indiqué de contacter votre secrétariat ACV-CSC METEA qui vous donnera toute l'information nécessaire.

CARRIÈRE

Régime de chômage avec complément entreprise (RCC)

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

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

Quel régime ?	Conditions à partir de 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 moins 1 an avant l'âge requis pour le départ en RCC, l'employeur invitera l'ouvrier concerné à un entretien pendant les heures de travail. Le but est de s'accorder sur le timing ainsi que la formation du successeur.

Cet entretien peut aussi se tenir à la demande de l'ouvrier lui-même. Si l'ouvrier a verrouillé son droit au RCC auprès de l'ONEM, il en informera son employeur.

ATTENTION

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

Crédit-temps, diminution de carrière et emploi de fin de carrière

Droit au crédit-temps avec motif :

- Réduction 1/5 pendant 51 mois (réglementation interprofessionnelle) ;
- **NOUVEAU** Le droit sectoriel au crédit-temps temps plein ou mi-temps de 36 mois pour le motif de soins à un enfant de moins de 8 ans peut être étendu à 51 mois au niveau de l'entreprise, moyennant la conclusion d'une CCT entreprise ;
- **NOUVEAU** Le droit sectoriel au crédit-temps temps plein ou mi-temps de 12 mois pour motif formation peut être étendu à 36 mois, moyennant la conclusion d'une CCT entreprise.

NOUVEAU En 2019 et en 2020, les ouvriers doivent avoir au moins 55 ans pour diminuer leurs prestations de 1/5, dans le cadre d'un emploi de fin de carrière après 35 ans de carrière ou dans un métier lourd.

NOUVEAU En 2019 et en 2020, les ouvriers doivent avoir au moins 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.

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.

Journée jubilaire et congé d'ancienneté

La journée jubilaire est 1 jour de congé supplémentaire qui est accordé aux ouvriers l'année au cours de laquelle ils atteignent 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

NOUVEAU À partir du 1er juillet 2019, cette journée jubilaire octroyée à titre unique est transformée en une journée de congé d'ancienneté octroyée chaque année, à partir de 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

La réglementation en matière de congé d'ancienneté est améliorée comme suit :

- Après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise :
1 jour de congé d'ancienneté.
- Après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise :
2 jours de congé d'ancienneté.
- Après 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise :
3 jours de congé d'ancienneté.

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

TEMPS DE TRAVAIL ET FLEXIBILITÉ

NOUVEAU La période de référence pour l'octroi de repos compensatoire en cas d'heures supplémentaires peut être étendue à 6 mois, moyennant la conclusion d'une CCT dans l'entreprise, avec toutes les organisations syndicales.

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

C'est ainsi que dans les entreprises où l'on applique le système de petite flexibilité (horaires d'heures

de pointe et d'heures creuses), la période de référence est désormais automatiquement égale soit à une année calendrier soit à une autre période de 12 mois consécutifs.

Par ailleurs, le système des heures supplémentaires sur base volontaire a également été instauré. Moyennant un accord écrit entre employeur et travailleur, un travailleur pouvait 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.

NOUVEAU La limite interne peut être augmentée à 180 heures maximum, moyennant la conclusion d'une CCT dans l'entreprise, avec toutes les organisations syndicales.

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 que l'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 Les partenaires sociaux se sont engagés à instaurer un 'temps de disponibilité' pour les chauffeurs, de maximum 1 heure par jour.

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

ÉDUCATION ET FORMATION

NOUVEAU À partir du 1^{er} juillet 2019, il y a dans chaque entreprise un droit collectif à la formation de 2 jours par an et par ouvrier. Par ailleurs, dans les entreprises disposant d'une délégation syndicale, les plans de formation doivent être soumis à discussion dans l'entreprise.

LA PRÉSENCE SYNDICALE DANS L'ENTREPRISE

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

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.

AVANTAGES SYNDICAUX

Prime syndicale

Chaque affilié ACV-CSC METEA, occupé dans un secteur du métal ou du textile, a droit à une prime syndicale. Pour les secteurs du métal, cette prime syndicale est la même pour tous les affiliés. Le montant et les conditions d'octroi sont fixés chaque année. En 2019 la prime s'élève à 120 euros pour les affiliés actifs travaillant à temps plein. Des dispositions spéciales sont prévues pour les jeunes qui viennent de sortir de l'école, les malades, etc.

ACV-CSC METEA a besoin de vous

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

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

Être affilié ne présente que des avantages :

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

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

S'affilier, rien de plus simple ! Adressez-vous à un militant, ou surfez sur notre site internet et découvrez tout ce qu'ACV-CSC METEA peut faire pour vous !

ADRESSES

Hopmarkt 45
9300 **Aalst**
T 053 73 45 46-47

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

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

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

Koning Albert I-laan 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

