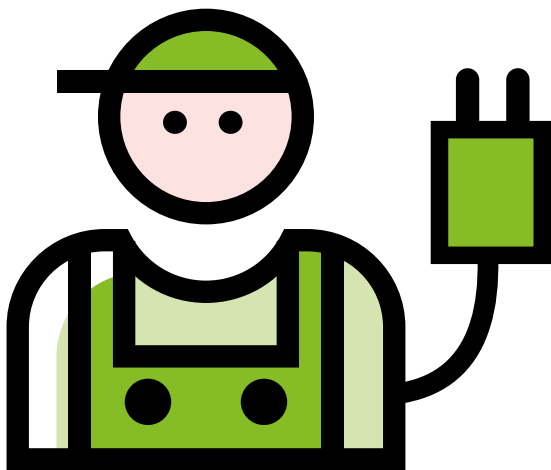


ELECTRICIENS



SCP 149.01 CCT 2019-2020

TABLE DES MATIÈRES

3 INTRODUCTION

4 REVENU

- 4 Index
- 4 Augmentations salariales
- 4 Enveloppe entreprise
- 5 Classification de fonctions
- 5 Éco-chèques
- 6 Frais de transport
- 6 Indemnité de mobilité
- 8 Prime de fin d'année
- 10 Prime d'équipe
- 10 Prime pour travail dangereux et insalubre
- 10 Prime d'ancienneté
- 11 Fonds de pension sectoriel

12 SÉCURITÉ D'EXISTENCE

- 12 Indemnité complémentaire en cas de chômage temporaire
- 13 Indemnité complémentaire en cas de chômage complet
- 14 Indemnité complémentaire en cas de maladie
- 14 Indemnité complémentaire en cas de fermeture de l'entreprise
- 15 Indemnité complémentaire en cas de crédit-temps mi-temps
- 15 Complément en cas d'emploi de fin de carrière 1/5
- 16 Indemnité complémentaire en cas de RCC (prépension)
- 16 Intervention dans les frais de garde d'enfant
- 17 Intervention dans les frais d'accompagnement de carrière
- 17 Intervention pour les fins de carrière en douceur

18 CONTRAT

- 18 Statut unique du travailleur
 - 18 Délai de préavis
- 21 Clause de sécurité d'emploi
- 22 Travail intérimaire
- 22 Constitution de l'ancienneté
- 22 Contrôle médical

24 CARRIÈRE

- 24 Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)
- 25 Remise à l'emploi
- 25 Crédit-temps et diminution de carrière
- 26 Congé de carrière
- 26 Travail faisable
- 26 Petit chômage
- 27 Flexibilité

29 ÉDUCATION ET FORMATION

31 PRÉSENCE SYNDICALE DANS L'ENTREPRISE

32 AVANTAGES SYNDICAUX

- 32 PRIME SYNDICALE
- 32 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 **NOUVEAU**

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

Bonne lecture,
ACV-CSC METEA

REVENU

Index

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

Dans le secteur des électriciens 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 % le 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 horaires minimums du secteur ont augmenté de 1,1 % au 1^{er} 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^{er} juillet 2019 et qu'il s'agisse d'un avantage permanent. Cette concrétisation alternative peut uniquement être négociée dans les entreprises avec une délégation syndicale. 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 augmentent de 1,1 % à partir du 1^{er} juillet 2019.

Classification de fonctions **NOUVEAU**

Un groupe de travail comprenant des experts en classification de fonctions est mis sur pied dans le but d'actualiser, d'ici le 31 décembre 2020, la classification de fonctions existante.

Éco-chèques

Tout travailleur à temps plein a droit à 250 euros par an sous forme d'éco-chèques. Ceux-ci sont payés en une fois le 15 novembre. Le paiement est effectué en fonction de l'occupation pendant la période de référence, soit du 1^{er} octobre de l'année précédente au 30 septembre de l'année en cours.

Si le travailleur n'a pas eu de prestations pendant cette période, il existe certaines assimilations :

- Tous les jours de suspension rémunérés ;
- Tous les jours de chômage temporaire ;
- Tous les jours de congé de paternité ;
- Toute la période du congé de maternité ;
- 30 jours de maladie ou d'incapacité de travail faisant suite à un accident (de travail), en plus du salaire mensuel garanti.

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

Les travailleurs intérimaires ont les mêmes droits que les travailleurs fixes en ce qui concerne les éco-chèques.

Une convention collective de travail peut être conclue au sein d'une entreprise en vue d'une affectation

alternative pour ces éco-chèques. Une des options est de convertir ces éco-chèques en une augmentation de 0,0875 euros bruts par heure (38 heures/ semaine). Dans les entreprises sans délégation syndicale, cette affectation alternative est également possible par le biais d'un acte d'adhésion.

Frais de transport

NOUVEAU **Transports en commun** : remboursement à 100 % des frais de transports en commun à partir du 1^{er} juillet 2019 (si le système de tiers-payant n'est pas d'application).

Transport privé : lorsqu'un travailleur utilise sa propre voiture pour se rendre au travail, il reçoit une indemnité basée sur le coût d'un abonnement hebdomadaire ou mensuel. L'employeur ne peut pas transposer cette indemnité en montant journalier.

NOUVEAU L'intervention dans les frais de transport privé a été augmentée de 5 % à partir du 1^{er} juillet 2019.

NOUVEAU À partir du 1^{er} juillet 2019, les ouvriers qui font le trajet domicile-travail à vélo reçoivent une indemnité vélo de 0,24 euros par kilomètre. Cette indemnité doit être au moins égale à l'intervention patronale dans les frais de transport privé.

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

Indemnité de mobilité

Lorsqu'un travailleur se rend au chantier depuis son domicile, le siège de l'entreprise ou le point de ralliement, il a droit à une indemnité de mobilité.

Cette indemnité de mobilité diffère selon le moyen de transport qu'il utilise :

- Le travailleur qui se rend sur chantier en transport en commun a droit au remboursement complet du coût du transport en commun ;
- Le travailleur qui se rend sur chantier avec sa propre voiture a droit à € 0,2739 par kilomètre. Ce montant est indexé chaque année ;
- Le travailleur qui se rend sur chantier avec la voiture de l'employeur reçoit € 0,1187 par kilomètre. Ce montant est indexé chaque année.

Un chauffeur reçoit 0,1316 euros par kilomètre. Ce montant aussi est indexé chaque année.

Un chauffeur, c'est un travailleur qui transporte au minimum 1 passager.

NOUVEAU À partir du jour de l'entrée en vigueur de l'Arrêté royal qui rendra une augmentation possible :

- Un chauffeur touchera une indemnité mobilité de € 0,1569 par kilomètre ;
- Un travailleur qui se rend au chantier avec le véhicule de l'employeur recevra € 0,1384 par kilomètre ;
- Une nouvelle catégorie sera instaurée, appelée 'chauffeur sans passager', avec une indemnité mobilité de € 0,1453 par kilomètre.

NOUVEAU Un nouveau dispositif, concernant un congé de mobilité, est instauré à partir du 1^{er} janvier 2019 :

- 1 jour de congé payé supplémentaire pour les ouvriers qui parcourent annuellement au moins 43.000 km.

Ce jour de congé payé supplémentaire est octroyé pendant l'année calendrier qui suit celle où les kilomètres ont été parcourus.

Prime de fin d'année

Dans le secteur il existe 2 systèmes de primes de fin d'année :

- le système général où la prime est payée avant le 31 décembre par le Fonds de sécurité d'existence ;
- un autre système que nous pouvons appeler la prime de fin d'année de la FEE/RTD. Il s'agit de 2 organisations patronales. Le travailleur occupé dans une entreprise relevant d'une de ces organisations reçoit la prime directement de son employeur vers le 15 décembre.

Ne pas confondre les deux systèmes !

1. SYSTÈME GÉNÉRAL

8,33 % du salaire brut gagné entre le 1^{er} juillet et le 30 juin (il s'agit de la période de référence).

Au 30 juin de l'année considérée, le travailleur doit pouvoir justifier d'au moins 65 jours de travail ou assimilés. Ceux qui, au terme de la période de référence, ont une ancienneté de moins d'un an mais de plus de 65 jours, reçoivent un douzième de prime par mois d'occupation (prorata).

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

- Licenciement par l'employeur ;
- Départ volontaire du travailleur ;
- Fin d'un contrat à durée déterminée d'au moins 65 jours ;
- Rupture du contrat pour cause de force majeure ;
- Rupture d'un contrat par consentement mutuel.

Un travailleur parti en RCC ou à la pension a droit à l'intégralité de la prime.

Les ayants droit d'un travailleur qui décède au cours de la période de référence reçoivent une prime de fin d'année de base de 1.660 euros.

L'ouvrier perd son droit à la prime s'il est licencié pour motif grave.

Certaines absences sont, à certaines conditions, assimilées à des prestations effectives. Le nombre de jours assimilés ne peut toutefois pas dépasser le 1/3 du nombre de jours payés.

2. PRIME DE FIN D'ANNÉE FEE/RTD

8,33 % du salaire brut gagné entre le 1^{er} décembre et le 30 novembre (période de référence).

Tout travailleur en service à la date du 30 novembre a droit à une prime de fin d'année (au prorata le cas échéant). Il n'y a pas de condition d'ancienneté.

Le travailleur perd son droit à la prime, s'il est licencié pour motif grave.

Le travailleur reçoit une prime de fin d'année au prorata :

- en cas de licenciement par l'employeur ;
- lors de la fin d'un contrat à durée déterminée de 3 mois au minimum ;
- lors de la rupture du contrat pour cause de force majeure ;
- **NOUVEAU** en cas de démission de l'ouvrier, pour autant que celui-ci compte au moins 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Le travailleur reçoit l'intégralité de la prime dans les cas suivants :

- Pension ;
- Décès ;
- RCC (moyennant 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise).

Certaines absences sont, à certaines conditions, assimilées à des prestations effectives. Le nombre

de jours assimilés ne peut toutefois pas dépasser 150 jours, pour 6 mois de prestations effectives.

Prime d'équipe

Il existe une réglementation minimale en matière de prime d'équipe : 10 % en cas de travail d'équipe, et 20 % en cas de travail de nuit. Les réglementations décidées au niveau des entreprises et qui seraient plus avantageuses restent bien sûr d'application !

Prime pour travail dangereux et insalubre

15 % sauf pour les entreprises affiliées à la RTD (Radio et télédistribution), où la prime est de 10 %.

NOUVEAU Un groupe de travail est mis sur pied dans le but d'actualiser, d'ici le 31 décembre 2020, la convention collective de travail existante relative à l'octroi d'une prime pour travail dangereux et insalubre.

Prime d'ancienneté

Le salaire minimum est augmenté de 1 % après 1 an d'ancienneté dans la même entreprise et dans la même catégorie, et de 0,5 % chaque année à partir de la 2^e année. L'augmentation salariale maximale sur base de l'ancienneté est de 13 %. Cela signifie que ce type d'augmentation peut être octroyé jusqu'à ce que le travailleur atteigne 26 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Fonds de pension sectoriel

Depuis le 1^{er} janvier 2002, tous les travailleurs du secteur électriciens ont 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 travailleurs qui sont ou ont été liés à un employeur du secteur électriciens, et ce quelle que soit la nature de leur contrat de travail (à durée déterminée ou indéterminée, à temps plein ou à temps partiel ...).

La cotisation versée par l'employeur au Fonds de pension sectoriel pour la pension complémentaire s'élève à 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 plus d'informations :
Fonds de sécurité d'existence
av. du Marly 15
1120 Bruxelles
tél. : 02 478 86 97
e-mail : pensioen.pension.elec@fbz-fse.be
www.fbz-fse-elec.be
ou votre secrétariat ACV-CSC METEA.

SÉCURITÉ D'EXISTENCE

Toutes les indemnités complémentaires ont été indexées de 4,13 % au 1^{er} juillet 2019.

Indemnité complémentaire en cas de chômage temporaire

En cas de chômage temporaire pour l'une des raisons suivantes :

- raison économique ;
- vacances annuelles ;
- intempéries ;
- incident technique ;
- force majeure ;

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

NOUVEAU Les indemnités susmentionnées ont été indexées de 4,13 % au 1^{er} juillet 2019. Le Fonds social paie désormais 11,63 euros par allocation de chômage et 5,82 euros par demi-allocation de chômage.

Les indemnités complémentaires en cas de chômage temporaire pour raisons économiques sont payées pendant maximum 150 jours par année calendrier. Les 60 premiers jours sont payés par le Fonds social. L'employeur paie l'indemnité complémentaire à partir du 61^e et jusqu'au 150^e jour.

Toutes les autres formes d'indemnités complémentaires en cas de chômage temporaire sont à durée illimitée et sont payées entièrement par le Fonds social.

Indemnité complémentaire en cas de chômage complet

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

NOUVEAU L'indemnité complémentaire en cas de chômage complet a été indexée de 4,13 % au 1^{er} juillet 2019, elle s'élève désormais à :

- € 6,12 par allocation de chômage
- € 3,06 par demi-allocation de chômage

On opère une distinction en fonction de l'âge :

- Moins de 45 ans : nombre maximal d'allocations : 120 jours ;
- 45 ans et plus : nombre maximal d'allocations : 200 jours ;
- 55 ans et plus : nombre maximal d'allocations : jusqu'à la pension.

Ces indemnités complémentaires ont été supprimées depuis le 1^{er} juillet 2015 sauf dans les cas suivants :

- Contrats de travail à durée limitée ;
- Licenciements à partir du 1^{er} janvier 2014 par suite d'un licenciement collectif avec plan social conclu le 31 décembre 2013 au plus tard ;
- Travailleurs qui, au 30 juin 2015, recevaient déjà des indemnités complémentaires en cas de chômage complet ou en tant que chômeur âgé. Ces travailleurs-là peuvent encore épuiser leur solde.

Indemnité complémentaire en cas de maladie

Un travailleur qui tombe malade reçoit une indemnité journalière du Fonds social, en plus des allocations de maladie de la mutuelle.

NOUVEAU Les indemnités susmentionnées ont été indexées de 4,13 % au 1^{er} juillet 2019, elles s'élèvent désormais à :

- € 1,73 par allocation de maladie ;
- € 0,86 par demi-allocation de maladie.

Conditions à remplir pour cette indemnité :

- Bénéficiaire d'indemnités de maladie ;
- Être malade 1 mois de façon ininterrompue ;
- 36 mois au maximum.

Un travailleur qui a 55 ans ou plus au moment où il tombe malade reçoit du Fonds social, en tant que malade âgé, une indemnité plus élevée en plus du montant payé par la mutuelle, et ce jusqu'à sa pension.

NOUVEAU L'indemnité susmentionnée a été indexée de 4,13 % au 1^{er} juillet 2019, elle s'élève désormais à 8,46 euros par allocation de maladie et 4,23 euros par allocation de maladie en cas d'occupation à mi-temps.

Indemnité complémentaire en cas de fermeture de l'entreprise

En cas de fermeture de leur entreprise, les travailleurs reçoivent une indemnité complémentaire. Cette indemnité est majorée d'un supplément par année d'ancienneté.

NOUVEAU L'indemnité susmentionnée a également été indexée de 4,13 % au 1^{er} juillet 2019, elle s'élève désormais à

304,02 euros pour une ancienneté de 5 ans + 15,31 euros par année d'ancienneté (avec un maximum de 1.002,69 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 qu'on n'a pas commencé à travailler ailleurs dans les 30 jours calendrier suivant le licenciement.

Indemnité complémentaire en cas de crédit-temps mi-temps

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

NOUVEAU L'indemnité susmentionnée a été indexée de 4,13 % au 1^{er} juillet 2019, elle s'élève désormais à 76 euros par mois.

Complément en cas d'emploi de fin de carrière 1/5

En cas d'emploi de fin de carrière à partir de 60 ans, lorsque les prestations sont réduites 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 (avec diminution de ses prestations de 1/5), le Fonds social verse également une indemnité mensuelle en plus de l'allocation de l'ONEM.

NOUVEAU Le 1^{er} juillet 2019, l'indemnité susmentionnée a été indexée de 4,13 %, elle s'élève désormais à 30,41 euros par mois.

Indemnité complémentaire en cas de RCC (prépension)

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

NOUVEAU Ce montant minimum a également été indexé de 4,13 % au 1^{er} juillet 2019, il est désormais de 6,12 euros.

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

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

À partir du 1^{er} janvier 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 dans les frais d'accompagnement de carrière **NOUVEAU**

À partir du 1^{er} janvier 2020, les ouvriers bénéficieront 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 pour les fins de carrière en douceur **NOUVEAU**

À partir du 1^{er} janvier 2020, les ouvriers d'au moins 58 ans auront droit à une indemnité mensuelle brute de 160 euros 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, la condition d'âge est de 60 ans ou plus.

CONTRAT

Statut unique du travailleur

Délai de préavis

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

Ancienneté	Régime général		RCC et pension
	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	64 j	28 j
15 - 19 ans	28 j	97 j	28 j
20 - 24 ans	35 j	129 j	56 j
> 25 ans	35 j	129 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 démarraient avec une ancienneté 0 au 1^{er} janvier 2014. Ce qui ne signifie pas que leur ancienneté jusqu'au 31 décembre 2013 soit perdue. En effet, leurs droits sont « verrouillés », comme indiqué ci-dessus.

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

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

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

Enfin, un système de compensation a été prévu pour les ouvriers licenciés après le 1^{er} janvier 2014, mais qui étaient déjà en service avant 2014. L'objectif du gouvernement est ici de compenser la différence qui existait par le passé entre les préavis des ouvriers et ceux des employés.

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

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

Toutes les années d'ancienneté comme si l'ouvrier avait toujours travaillé dans le nouveau système (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 149.01

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 149.01 = 18 semaines + 3 jours.

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

=> Ce travailleur reçoit donc 36 semaines et 3 jours de préavis (à prêter ou versement par l'employeur d'une indemnité de préavis) en plus d'une indemnité compensatoire de licenciement nette de 31 semaines et 4 jours (= 68 semaines - 36 semaines et 3 jours).

Vous devez demander l'ICL à l'organisme de paiement lorsque vous faites votre demande de chômage.

Vous avez le choix entre :

- Soit recevoir l'ICL sous forme d'un versement unique ;
- Soit la recevoir sous forme d'allocation mensuelle.

Vous précisez votre choix au moment de faire 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 organes compétents 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, la formation professionnelle, etc., ont été épuisées.

On considère comme licenciement multiple tout licenciement :

- de 3 ouvriers dans les entreprises de 23 ouvriers et moins ;
- de 5 ouvriers dans les entreprises comptant 24 à 47 ouvriers ;
- de 6 ouvriers dans les entreprises comptant 48 à 79 ouvriers ;
- de 8 % des ouvriers dans les entreprises comptant 80 ouvriers et plus ;

et cela pendant une période de 60 jours calendrier.

Travail intérimaire

Les entreprises du secteur électriciens ne peuvent recourir à des contrats d'un jour que pendant la première et la dernière semaine calendrier d'une mission.

Constitution de l'ancienneté

Les travailleurs gardent l'ancienneté acquise sous contrats à durée déterminée et contrats intérimaires lorsqu'ils sont embauchés par la suite sous 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 nouvelle loi prévoit toutefois 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 électriciens, 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 conseillé de contacter votre secrétariat ACV-CSC METEA qui vous donnera toutes les informations nécessaires.

CARRIÈRE

Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)

Depuis 2012, 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 :

- Diminution 1/5 pendant 51 mois (réglementation interprofessionnelle) ;
- Crédit-temps mi-temps ou temps plein pendant 51 mois pour motif soins (réglementation interprofessionnelle) ;
- Crédit-temps mi-temps ou temps plein pendant 36 mois pour motif formation (réglementation interprofessionnelle).

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

Les primes d'encouragement de la Région flamande restent d'application.

Il s'agit d'une allocation complémentaire, en plus de l'allocation d'interruption que vous recevez de l'ONEM.

Congé de carrière

Tout ouvrier a droit à :

- 2 jours de congé de carrière à partir de l'année calendrier où l'ouvrier atteint l'âge de 58 ans ;
- 3 jours de congé de carrière à partir de l'année calendrier où l'ouvrier atteint l'âge de 60 ans.

Travail faisable **NOUVEAU**

Les partenaires sociaux du secteur ont convenu de conclure une CCT sectorielle 'travail faisable' d'ici le 31 décembre 2019, basée sur les principes suivants :

- Discussion à propos du travail faisable au niveau des entreprises ;
- Droit pour le travailleur d'avoir au moins 1 fois par période de 5 ans un entretien de carrière avec son employeur ;
- Élaboration d'une formation au parrainage ;
- Instauration de fins de carrière en douceur.

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 du lendemain du jour du décès.

À partir du 1^{er} juillet 2019, l'ouvrier a droit à 4 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.

Flexibilité

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

Là où existe un système de petite flexibilité (horaires de pointe et heures creuses), la période de référence est automatiquement égale à soit une année calendrier, soit une autre période de 12 mois consécutifs.

Parallèlement on a introduit le système des heures supplémentaires sur base volontaire. Moyennant un accord écrit entre l'employeur et le travailleur, ce dernier pouvait prester jusqu'à 100 heures supplémentaires par an sur base volontaire.

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 peut convenir de relever cette limite à 360 heures par année calendrier au maximum.

NOUVEAU Dans le secteur des électriciens, le nombre d'heures supplémentaires volontaires peut être porté à 180 heures maximum par année calendrier.

- Dans les entreprises avec délégation syndicale, cela n'est possible que moyennant la conclusion d'une CCT d'entreprise avec toutes les organisations syndicales représentées dans la DS ;
- Dans les entreprises sans délégation syndicale, cela n'est possible que moyennant un acte d'adhésion et notification préalable au président de la sous-commission paritaire.

NOUVEAU Il a été convenu dans le secteur de relever de 25 à 60 heures le nombre d'heures supplémentaires volontaires ne comptant pas pour le calcul de la limite interne (voir ci-dessous), et ce à partir du 1^{er} juillet 2019 et jusqu'au 30 juin 2021.

Enfin la limite interne est d'office portée à 143 heures. 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.

Pour plus d'informations n'hésitez pas à vous adresser à votre délégué ACV-CSC METEA.

ÉDUCATION ET FORMATION

Combien de jours de formation ?

Il existe un droit collectif à la formation permanente dans les entreprises. Ce droit est de 2 jours par ouvrier et par année calendrier, et ce pour toutes les entreprises du secteur.

À côté du droit collectif, chaque ouvrier bénéficie d'un droit individuel et contraignant à 1 jour de formation permanente par an, à condition qu'il n'ait pas suivi de formation chez l'employeur concerné au cours de l'année précédente. Ce droit individuel doit être utilisé pour des formations pertinentes pour l'entreprise et qui augmentent l'employabilité de l'ouvrier sur le marché du travail.

Qui a droit à la formation ?

Un crédit-prime pour la formation est constitué par entreprise. C'est en concertation avec la DS (délégation syndicale) ou avec les travailleurs que ce crédit-formation est étendu au maximum à toutes les catégories de travailleurs dans l'entreprise.

Plans de formation ?

Chaque entreprise avec DS élabore chaque année un plan de formation d'entreprise qui tient compte à la fois des besoins de l'entreprise et des qualifications des travailleurs. Ce plan de formation doit être approuvé par le / les syndicat(s) de l'entreprise, sinon l'employeur n'a pas droit au crédit-prime.

Les entreprises sans DS peuvent demander la collaboration de Formelec pour élaborer leur plan de formation.

NOUVEAU À partir du 1^{er} janvier 2020, une justification écrite doit être rédigée au cas où le(s) syndicat(s) n'approuve(nt) pas le plan de formation de l'entreprise.

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} juillet 2019, les formations pour lesquelles l'employeur a reçu une prime de Volta ainsi que les formations obligatoires sont 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 30 ouvriers (et 35 travailleurs au minimum).

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)**. Grâce à ces instances, les travailleurs sont davantage impliqués dans la politique menée par l'employeur. Employeur qui doit par ailleurs respecter certaines règles bien précises.

Les employeurs sans DS doivent reconnaître la fonction représentative des syndicats 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 plutôt 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.

NOUVEAU À partir du 1^{er} juillet 2019, l'employeur qui a recours à des sous-traitants doit notifier tous les mois à la DS à quels sous-traitants il a fait appel.

AVANTAGES SYNDICAUX

PRIME SYNDICALE

Tout affilié ACV-CSC METEA occupé dans un secteur du métal ou du textile a droit à une prime syndicale. Pour les secteurs du métal, cette prime syndicale est la même pour tous les affiliés. Le montant et les conditions d'octroi sont fixés chaque année. En 2019, la prime s'élève à 120 euros pour les affiliés ayant payé une cotisation comme travailleur actif à temps plein.

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

ACV-CSC METEA a besoin de vous

ACV-CSC METEA est un **syndicat d'industrie national fort.** Ce sont les affiliés et les militants qui rendent notre organisation si forte.

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.queuedesavantages.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 !

Notes

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

