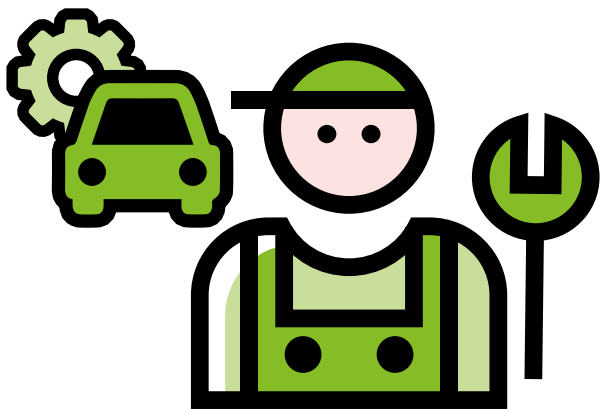


CARROSSERIES



SCP 149.02 CCT 2019-2020

TABLE DES MATIÈRES

3 INTRODUCTION

4 REVENU

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

10 SÉCURITÉ D'EXISTENCE

- 10 Complément chômage temporaire
- 10 Complément chômage complet
- 11 Complément maladie
- 12 Complément fermeture d'entreprise
- 13 Complément crédit-temps à mi-temps
- 13 Complément en cas d'emploi de fin de carrière
- 14 Complément en cas de régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)
- 14 Intervention dans les frais d'accompagnement de carrière
- 15 Intervention dans les frais de garde d'enfant
- 15 Intervention pour les fins de carrière en douceur

16 CONTRAT

- 16 Statut unique du travailleur
 - 16 Délai de préavis
- 19 Clause de sécurité d'emploi
- 20 Travail intérimaire
- 20 Ancienneté
- 21 Contrôle médical

22 CARRIÈRE

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

26 TEMPS DE TRAVAIL ET FLEXIBILITÉ

27 ÉDUCATION ET FORMATION

28 PRÉSENCE SYNDICALE DANS L'ENTREPRISE

30 AVANTAGES SYNDICAUX

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

31 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 carrosseries les salaires effectifs et barémiques sont indexés chaque année au 1^{er} février. À cette date les salaires sont automatiquement adaptés à « l'inflation réelle » (= dépréciation monétaire). Pour déterminer l'inflation réelle au 1^{er} février, on compare l'index du mois de janvier à celui du mois de janvier de l'année précédente. Concrètement cela signifie que les salaires ont augmenté de 1,84 % au 1^{er} février 2018 et de 2,23 % le 1^{er} février 2019.

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

Augmentations salariales **NOUVEAU**

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

Enveloppe entreprise **NOUVEAU**

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

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

Premiers emplois **NOUVEAU**

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

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

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

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

Éco-chèques

Tout ouvrier 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 :

- le 15 juin au plus tard sur base de l'occupation pendant la période de référence, soit du 1^{er} décembre de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours ;
- le 15 décembre au plus tard sur base de l'occupation pendant la période de référence, soit du 1^{er} juin au 30 novembre de l'année en cours.

Si pendant cette période, le travailleur n'a pas effectué de prestations, voici les périodes assimilées :

- toutes les journées de suspension du contrat de travail pour lesquelles un salaire a été versé ;
- 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'absence due 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 matière d'éco-chèques, les travailleurs intérimaires ont les mêmes droits que les travailleurs fixes.

Une utilisation alternative des éco-chèques est uniquement possible pour les entreprises qui ont déjà fixé une affectation alternative par le biais d'une CCT d'entreprise.

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

Frais de transport

Transports en commun : la contribution de l'employeur dans les frais de transports en commun s'élève pour le moment à environ 75 %.

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

NOUVEAU À partir du 1^{er} octobre 2019, les entreprises sont tenues de conclure un contrat tiers payant avec la SNCB, ce qui permet 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 par ses propres moyens, il reçoit une indemnité journalière. Cette indemnité journalière est égale à l'intervention patronale dans l'abonnement hebdomadaire de la SNCB, divisée par 5. Cette intervention est indexée le 1^{er} février de chaque année.

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

Prime de fin d'année

Le montant de la prime de fin d'année est fixé à 8,33 % du salaire brut effectif gagné entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre. Cette prime est payée en même temps que le salaire du mois de décembre.

Condition :

Être inscrit au registre du personnel depuis 3 mois minimum au 31 décembre de l'année concernée.

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

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

- motif grave dans le chef de l'ouvrier ;
- démission d'un ouvrier qui a moins d'1 an d'ancienneté.

En cas de pension, de régime de chômage avec complément d'entreprise ou de décès, aucun prorata n'est prévu mais la règle suivante s'applique :

- Avant le 30 juin : 8,33 % du salaire brut des 6 derniers mois ;
- Après le 30 juin : 8,33 % du salaire brut des 12 derniers mois.

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

- Congé de maternité et de paternité ;
- Accident (du travail) ou maladie (professionnelle) : maximum 120 jours calendrier par année de référence ;
- Chômage temporaire : maximum 120 jours calendrier par année de référence.

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

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

Régime de pension sectoriel

Depuis le 1^{er} 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 carrosserie, quel que soit leur contrat de travail (à durée déterminée ou indéterminée, à temps plein ou à mi-temps ...).

La cotisation payée par les employeurs au régime de pension sectoriel pour la pension complémentaire s'élève à 2,2 % de la masse salariale brute.

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, contactez :

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

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

Complément chômage temporaire

Lors d'un chômage temporaire pour :

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

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

NOUVEAU Cette indemnité complémentaire a été indexée de 4,11 % à partir du 1^{er} juillet 2019. Le Fonds social paie désormais 11,64 euros par allocation de chômage et 5,82 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.

Il est fait une distinction en fonction de l'âge :

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

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

- à la fin d'un contrat à durée déterminée / pour un travail bien défini et en cas de force majeure médicale ;
- licenciements après le 1^{er} janvier 2014 dans le cadre d'un licenciement collectif avec plan social le 31 décembre 2013 au plus tard ;
- les ouvriers touchant déjà des indemnités complémentaires en cas de chômage complet au 30 juin 2015 et qui peuvent encore épuiser leur solde.

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

Complément maladie

Un ouvrier qui tombe malade reçoit une indemnité journalière du Fonds social, en plus du montant payé par la mutuelle.

NOUVEAU Cette indemnité complémentaire a été indexée de 4,11 % à partir du 1^{er} juillet 2019. Le Fonds social paie désormais 2,44 euros par allocation de maladie et 1,22 euros par demi-allocation de maladie.

Cette indemnité est payée à partir du 31^e jour de maladie (donc après la période de salaire garanti) pendant une période de maximum 36 mois.

Depuis le 1^{er} février 2014, les ouvriers qui tombent malades et qui ont 55 ans accomplis ou plus, reçoivent du Fonds social et en tant que malade âgé, une indemnité

par jour de maladie en plus du montant payé par la mutuelle et ce jusqu'à leur pension (moyennant 20 ans d'ancienneté dont 5 ans dans le secteur).

NOUVEAU Le 1^{er} juillet 2019, le complément pour malades âgés a été porté à 8 euros par allocation de maladie complète et à 4 euros par demi-allocation de maladie. En outre, ces montants ont été indexés de 4,11 %, ils s'élèvent donc désormais à respectivement 8,33 euros et 4,16 euros.

Complément fermeture d'entreprise

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

NOUVEAU Le 1^{er} juillet 2019, le complément susmentionné a été indexé de 4,11 %. Les ouvriers reçoivent désormais une indemnité complémentaire de 316,66 euros du Fonds social, en cas de fermeture de leur entreprise. Ce montant est majoré de 15,97 euros par année d'ancienneté (avec un maximum de 1.044,49 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 et plus en crédit-temps à mi-temps reçoit du Fonds social une indemnité mensuelle pendant 60 mois.

NOUVEAU Le 1^{er} juillet 2019, le montant de ce complément a été indexé de 4,11 %, il a été porté à 79,16 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 Le 1^{er} juillet 2019, les indemnités susmentionnées ont été indexées de 4,11 %.

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

Complément en cas de régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)

L'indemnité complémentaire RCC est entièrement à charge du Fonds social avec un montant minimum par jour à condition que l'ouvrier concerné puisse prouver qu'il a 5 ans d'ancienneté dans le secteur.

NOUVEAU Le 1^{er} juillet 2019, ce montant minimum a été indexé de 4,11 %, il a été porté à 6,54 euros.

Lorsque dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise, un ouvrier verrouille ses droits auprès de l'ONEM, le paiement de l'indemnité complémentaire dans ce cadre est également verrouillé auprès du Fonds social.

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

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

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

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

À partir du 1^{er} juillet 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.

CONTRAT

Statut unique du travailleur

Délai de préavis

Les droits acquis des travailleurs entrés en service avant le 1^{er} janvier 2014 sont « verrouillés » en fonction de leur ancienneté dans l'entreprise au

31 décembre 2013, sur base des dispositions sectorielles qui étaient en vigueur à ce moment-là.

Ancienneté	Régime général		RCC
	Travailleur	Employeur	Employeur
- 5 ans	14 j	40 j	28 j
5 - 9 ans	14 j	48 j	28 j
10 - 14 ans	21 j	70 j	28 j
15 - 19 ans	21 j	98 j	28 j
20 - 24 ans	28 j	140 j	56 j
+ 25 ans	42 j	154 j	56 j

j = jours calendrier

Depuis le 1^{er} janvier 2014, il n'est plus fait de distinction entre ouvriers et employés, au niveau des préavis. Le délai de préavis est fixé en tenant compte de l'ancienneté dans l'entreprise. Ceux qui étaient déjà en service auparavant 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.

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

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

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

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

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

Exemple :

Ouvrier SCP 149.02

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 jusqu'au 31/12/2013 dans

la SCP 149.02 : 20 semaines.

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

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

L'ICL est à demander auprès de votre organisme de paiement au moment où vous faites une demande de chômage.

Vous avez le choix :

- Soit vous demandez de recevoir l'ICL en 1 fois ;
- Soit vous optez pour un versement mensuel.

Communiquez votre choix au moment où vous faites votre demande de chômage.

L'ICL est payée par l'ONEM par le biais des organismes de paiement. C'est une indemnité nette, donc exonérée d'ONSS et de précompte professionnel. Cette ICL ne peut pas être cumulée avec des allocations de chômage.

En cas de RCC, on a également droit à l'indemnité en compensation du licenciement.

Clause de sécurité d'emploi

L'employeur qui a l'intention de procéder au licenciement multiple doit informer les organes compétents au préalable et organiser la concertation nécessaire pour éviter ces licenciements. L'employeur vérifiera notamment si toutes les mesures de maintien de l'emploi utiles ont été épuisées, telles que : chômage temporaire, formation professionnelle. Si l'employeur ne suit pas correctement la procédure, il devra payer une double indemnité de préavis.

On entend par licenciement multiple, tout licenciement :

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

Travail intérimaire

Les entreprises du secteur carrosseries peuvent uniquement avoir recours à des contrats journaliers si cela s'avère vraiment indispensable. Il doit s'agir de travaux dont on sait à l'avance qu'ils prendront moins de 5 jours ouvrables consécutifs. Voir également la rubrique « présence syndicale dans l'entreprise ».

Ancienneté

Les ouvriers gardent l'ancienneté acquise sous contrat à durée déterminée et contrat intérimaire 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 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 être limitée dans le temps et être fixée au début de la période de maladie.

Pour protéger les travailleurs contre des exigences abusives des employeurs dans les entreprises sans délégation syndicale, notamment une disponibilité quasi illimitée du travailleur à son domicile, il a été convenu dans l'accord national 2013 - 2014 pour le secteur carrosseries qu'un ouvrier en incapacité de travail ayant l'autorisation du médecin de quitter son domicile, devait rester à la disposition du médecin de contrôle pendant les 3 premiers jours de son incapacité de travail, et ce entre 10 h 00 et 14 h 00.

CARRIÈRE

Congé de carrière

Un droit au congé de carrière a été introduit dans le secteur depuis le 1^{er} janvier 2016.

Un ouvrier n'ayant pas encore droit à un jour d'ancienneté a droit à 1 jour de congé de carrière par an à partir de l'année pendant laquelle il atteint l'âge de 58 ans.

NOUVEAU À partir du 1^{er} janvier 2020, un ouvrier aura droit à 1 jour de congé de carrière à partir de l'année où il atteint l'âge de 55 ans.

NOUVEAU À partir du 1^{er} janvier 2020, un ouvrier aura droit à un deuxième jour de congé de carrière à partir de l'année où il atteint l'âge de 58 ans.

NOUVEAU Le congé de carrière et le congé d'ancienneté ne peuvent pas être cumulés. Lorsqu'un ouvrier peut prétendre à la fois à un congé de carrière et à un congé d'ancienneté, on applique la réglementation qui lui est la plus favorable.

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

Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)

Depuis 2012, nous ne parlons plus de prépension, mais de régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC).

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 emploi de fin de carrière

Droit au crédit-temps avec motif :

- Réduction des prestations de 1/5 pendant 51 mois (réglementation interprofessionnelle) ;
- Crédit-temps plein temps / mi-temps : 24 mois (réglementation interprofessionnelle). À partir du 1^{er} juillet 2019 et jusqu'au 30 juin 2021, 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.

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 toutefois 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

Après 10 ans d'ancienneté	1 jour de congé d'ancienneté
Après 15 ans d'ancienneté	2 jours de congé d'ancienneté
Après 20 ans d'ancienneté	3 jours de congé d'ancienneté
Après 25 ans d'ancienneté	4 jours de congé d'ancienneté

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

NOUVEAU → À partir du 1^{er} juillet 2019, les jours de congé d'ancienneté sont octroyés dès l'année calendrier où l'ouvrier atteint l'ancienneté requise.

Petit chômage **NOUVEAU**

À partir du 1^{er} juillet 2019, les jours de petit chômage en cas de décès peuvent être pris pendant la période qui commence la veille du jour du décès et se termine le 5^e jour suivant le jour de l'enterrement.

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.

Entretien de carrière **NOUVEAU**

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

TEMPS DE TRAVAIL ET FLEXIBILITÉ

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

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 prêter jusqu'à 100 heures supplémentaires sur base annuelle. Un secteur peut convenir de relever cette limite à 360 heures par année calendrier au maximum.

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

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

La limite interne représente le nombre maximum d'heures supplémentaires qu'un travailleur peut prêter 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.

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

ÉDUCATION ET FORMATION

Quel droit à la formation (combien) ?

Par entreprise, un droit collectif à la formation permanente est constitué, à raison de 2 jours par an et par ouvrier. Depuis le 1^{er} janvier 2014, tout travailleur a droit (individuellement) à 1 jour de formation par année.

Qui peut bénéficier d'une formation ?

Un « crédit de formation » est constitué par entreprise. C'est en concertation avec la délégation syndicale que ce crédit-formation est réparti au maximum sur toutes les catégories de travailleurs dans l'entreprise.

Plans de formation ?

Chaque entreprise de plus de 15 travailleurs rédige chaque année un plan de formation entreprise tenant compte des besoins de l'entreprise et des qualifications des ouvriers. Chaque année, le conseil d'entreprise, la délégation syndicale ou le personnel doivent approuver et évaluer ce plan de formation. Celui-ci est ensuite transmis à Educam et exécuté en collaboration avec Educam.

Banque de données

Depuis le 1^{er} juillet 2014 Educam, le centre de formation actif dans le secteur des entreprises de carrosserie, a mis en place une banque de données qui enregistre les différentes formations suivies par les ouvriers.

Depuis le 1^{er} juillet 2014, toutes les entreprises doivent tenir à jour un CV Formation pour chaque ouvrier.

PRÉSENCE SYNDICALE DANS L'ENTREPRISE

Le seuil pour l'installation d'une délégation syndicale est maintenu à 15 ouvriers.

Dans les entreprises de 50 travailleurs et plus, des élections sociales doivent être organisées pour élire un **comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT)**. Une entreprise occupant 100 travailleurs ou plus est obligée d'organiser des élections pour élire un **conseil d'entreprise (CE)**. 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 engager des travailleurs avec un contrat à durée déterminée ou qu'il entend faire appel à des travailleurs intérimaires ou à des sous-traitants, il doit en informer au préalable le CE, la DS ou les organisations syndicales.

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

Les employeurs d'entreprises de moins de 15 travailleurs doivent reconnaître la fonction représentative des organisations syndicales qui font partie de la sous-commission paritaire. Cette reconnaissance signifie entre autres que :

- les responsables syndicaux peuvent contacter l'employeur ;
- l'employeur peut se faire assister par un représentant de l'organisation patronale ;
- ce contact est 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 instaurée selon laquelle l'employeur doit informer le travailleur concerné qu'il peut se faire assister par un représentant syndical et/ou un secrétaire syndical.

AVANTAGES SYNDICAUX

Prime syndicale

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

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

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

ACV-CSC METEA a besoin de vous

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

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

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

