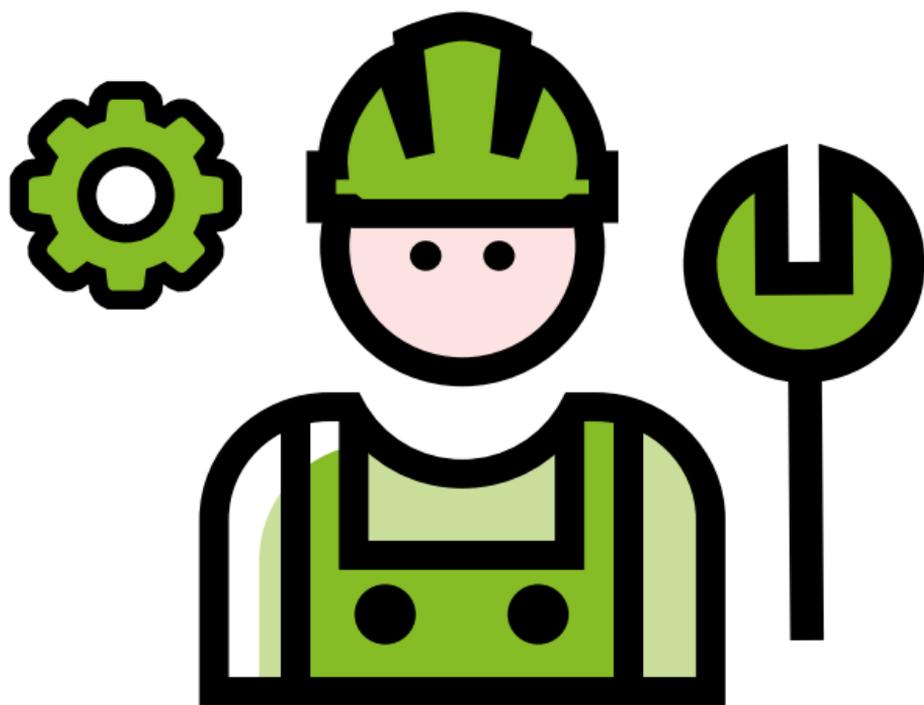


# FABRICATIONS

# MÉTALLIQUES



CP 111.01-02 CCT 2019-2020

# TABLE DES MATIÈRES

## **3 INTRODUCTION**

## **4 REVENU**

- 4 Index
- 4 Marge salariale
- 4 Enveloppe entreprise
- 5 Augmentation des salaires
- 5 Salaires minimums
- 5 Prime de fin d'année
- 6 Éco-chèques
- 7 Frais de transport et indemnité vélo
- 8 Pension complémentaire

## **9 SÉCURITÉ D'EXISTENCE**

## **13 CONTRAT**

- 13 Statut unique du travailleur
  - 13 Délai de préavis
- 16 Contrats temporaires et travail intérimaire
- 17 Licenciement multiple
- 17 Contrôle médical

## **19 CARRIÈRE**

- 19 Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)
- 20 Passage du crédit-temps au RCC
- 20 Passage du RCC à la pension anticipée
- 20 Remise au travail
- 20 Crédit-temps et diminution de carrière
- 21 Fins de carrière en douceur
- 22 Défis sectoriels
- 22 Congé de carrière

## **23 TEMPS DE TRAVAIL ET FLEXIBILITÉ**

- 23 Flexibilité

## **24 ÉDUCATION ET FORMATION**

## **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 

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

Bonne lecture,  
ACV-CSC METEA

# REVENU

## Index

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

Dans le secteur des fabrications métalliques, les salaires sont indexés le 1<sup>er</sup> juillet, et ce selon le système sectoriel.

Le mécanisme d'indexation en vigueur dans le secteur prévoit que ce jour-là, les salaires sont adaptés en fonction de « **l'inflation réelle** » (= adaptation au coût de la vie).

Pour déterminer l'inflation réelle au 1<sup>er</sup> juillet, l'index du mois de juin de l'année en cours est comparé à l'index du mois de juin de l'année précédente. Pour connaître l'index, vous pouvez vous renseigner auprès de votre délégué ou de votre secrétaire syndical, ou le retrouver sur notre site internet ([www.lacsc.be](http://www.lacsc.be)).

## Marge salariale

L'accord national 2019 - 2020 prévoit aussi, en plus de l'inflation, une marge à l'intérieur de laquelle les salaires peuvent augmenter. Pour la période 2019 - 2020, cette marge salariale s'élève à 1,1 %. Cela signifie que les salaires augmentent de 1,1 % maximum en plus de l'index, sauf si la marge est concrétisée de façon alternative par une enveloppe entreprise.

## Enveloppe entreprise

La marge salariale de 1,1 % peut être affectée autrement que par une augmentation salariale, par le biais d'une CCT d'entreprise. Il faut que cette affectation alternative se concrétise à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019 et il doit s'agir d'un avantage récurrent. Les entreprises ont jusqu'au

30 septembre 2019 pour conclure de telles CCT.  
À défaut de CCT d'ici le 30 septembre 2019, tous les salaires seront majorés de 1,1 % à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019.

Les entreprises qui utilisent encore les éco-chèques (qui n'ont donc pas conclu d'accord pour convertir ceux-ci en un avantage alternatif) ont à nouveau la possibilité de convertir ces chèques, moyennant la conclusion d'une CCT d'ici le 30 septembre 2019.

## Augmentation des salaires **NOUVEAU**

Tous les salaires bruts sont majorés de 1,1 % à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019, sauf si une alternative est trouvée au niveau de l'entreprise.

## Salaires minimums

Les salaires minimums nationaux et provinciaux sont indexés au 1<sup>er</sup> juillet de chaque année, au même titre que les salaires effectifs.

De plus, ces salaires minimums sont aussi augmentés de 1,1 % à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019.

**NOUVEAU** Ensuite les partenaires sociaux se sont engagés à augmenter le salaire minimum national en appliquant l'indexation et la marge disponible dans les 3 prochains accords sectoriels jusqu'en 2026.

## Prime de fin d'année

Les règles de base relatives à la prime de fin d'année sont reprises dans des CCT provinciales/ régionales, ce qui explique les nombreuses différences en matière de

prime de fin d'année au sein du secteur. Il est bien sûr toujours possible qu'au niveau de votre entreprise, vous bénéficiez d'une prime de fin d'année plus avantageuse que celle convenue pour votre province/ région.

**NOUVEAU** Nous nous efforçons en outre de conclure une convention collective de travail visant une harmonisation des réglementations relatives à la prime de fin d'année des ouvriers et des employés afin qu'à terme, le niveau de la prime de fin d'année puisse également être fixé de façon uniforme.

## Éco-chèques

Dans les entreprises où les éco-chèques n'ont pas été convertis en un avantage alternatif, les règles ci-dessous sont d'application. La conversion en un avantage alternatif est possible jusqu'au 30 septembre 2019 moyennant la conclusion d'une CCT.

Pour plus d'informations à ce sujet, contactez votre secrétaire syndical.

Pour les entreprises où l'on maintient le système des éco-chèques.

- Pour l'octroi des éco-chèques, on prend en considération l'occupation du travailleur entre le 1<sup>er</sup> octobre et le 30 septembre (= période de référence).
- Si le travailleur n'a pas travaillé tout le temps pendant cette période de référence, on a prévu des assimilations dans certains cas :
  - Assimilation sur base de la législation nationale (CCT n° 98), élargie aux assimilations convenues dans le secteur.
    - Tous les jours de chômage temporaire.
    - Tous les jours d'absence en raison d'un accident du travail.

- Tous les jours couverts par un salaire garanti.
- Les 3 premiers mois d'incapacité de travail pendant la période de référence.
- Tous les jours de maladie au cours d'une période de chômage temporaire, pendant maximum 3 mois consécutifs.
- La période de maladie qui suit immédiatement une période d'incapacité de travail en raison d'un accident de travail, mais qui n'est pas la conséquence de l'accident de travail (3 mois au maximum).
- Toute la période du congé de naissance.
- Pour tous les cas d'occupation incomplète pendant la période de référence, un prorata est prévu.
- Les travailleurs intérimaires ont les mêmes droits que les travailleurs fixes de l'entreprise utilisatrice.

## Frais de transport et indemnité vélo NOUVEAU

Le calcul des frais de transport sera fortement modifié à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020, tant en ce qui concerne le transport privé que pour les déplacements à vélo. Les partenaires sociaux ont réussi à s'entendre sur l'instauration d'une indemnité vélo pour les travailleurs du secteur à partir de 2020.

La réglementation nationale prévoit le remboursement des frais de transport domicile-travail. Dans le secteur, il est précisé ce qui suit, sans préjudice de réglementations d'entreprise plus favorables, qui peuvent bien sûr être maintenues :

**Transports en commun :** augmentation de l'intervention de l'employeur de 64 % à 70 %. Vous trouverez plus d'informations à ce sujet dans la CCT 19/9 du Conseil national du travail. Dans cette CCT figure notamment un tableau reprenant la contribution patronale pour le transport par train.

**Transport privé** : 0,06 euros par km parcouru pour le trajet domicile/ travail avec un minimum de 1,50 euros (1,80 euros si la distance domicile-travail est supérieure à 10 km) par jour presté et un maximum de 6,50 euros par jour presté.

**Indemnité vélo** : 0,15 euros par km pour le trajet domicile/ travail avec un maximum de 6 euros par jour presté. Cette réglementation sectorielle entre en vigueur à partir du 1/1/2020. À compter de cette date elle sera reprise sur notre site internet [www.lacsc.be](http://www.lacsc.be).

Vous trouverez tous ces montants sur notre site internet.

## Pension complémentaire

Des cotisations patronales versées au Fonds de pension Métal permettent de constituer une pension complémentaire aux travailleurs qui ont travaillé au minimum un an dans le secteur.

Chaque année au cours du mois d'octobre, chaque ouvrier en activité reçoit une fiche de pension. Cette fiche mentionne le capital déjà épargné ainsi que le montant qu'atteindra la pension complémentaire à la fin de la carrière, pour autant qu'aucun changement ne se produise. Chacun peut également trouver un état des lieux actualisé annuellement sur le site internet fédéral « [mypension.be](http://mypension.be) ».

Pour de plus amples informations, n'hésitez pas à vous adresser :

- Aux délégués et aux secrétaires syndicaux ACV-CSC METEA.
- Au secrétariat national du Fonds de pension Métal, tél. 02 504 97 77, e-mail [info@pfondsmet.be](mailto:info@pfondsmet.be).

Vous trouverez aussi un large éventail d'informations sur le site du fonds de pension : [www.pfondsmet.be](http://www.pfondsmet.be).

# SÉCURITÉ D'EXISTENCE

**NOUVEAU** Les montants repris dans le tableau s'appliquent à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019.

Type	Modalités	Montants
<b>Chômage temporaire :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Raisons économiques.</li> <li>■ Incident technique.</li> <li>■ Intempéries.</li> <li>■ Vacances annuelles.</li> <li>■ Force majeure.</li> <li>■ Grève (si approuvée).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Bénéficiaire des allocations de chômage légales.</li> <li>■ Travailler au service d'un employeur de la CP 111.</li> </ul>	<p>À partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019</p> <p>€ 12,07/ indemnité</p> <p>€ 6,04/ demi-indemnité</p> <p>Durée : indéterminée.</p>
<b>Chômage complet</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Bénéficiaire des allocations de chômage légales.</li> <li>■ Avoir été occupé chez un employeur de la CP 111.</li> <li>■ Fin du contrat de travail pour force majeure médicale.</li> <li>■ Fin du contrat à durée déterminé/pour un travail déterminé de 3 mois minimum.</li> </ul>	<p>À partir du 1<sup>er</sup> octobre 2018</p> <p>€ 6,03/ indemnité</p> <p>€ 3,01/ demi-indemnité</p> <p>Montants indexés de 2 % cf. système de l'indice pivot pendant la période 2019 – 2020.</p> <p>Durée :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ -35 ans      120 jours</li> <li>■ 35 - 44 ans    210 jours</li> <li>■ 45 ou plus    300 jours</li> </ul>

Type	Modalités	Montants
Chômage complet : + 57 ans (chômeurs âgés)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Bénéficiaire des allocations de chômage légales.</li> <li>■ Avoir été occupé chez un employeur de la CP 111.</li> <li>■ Fin du contrat de travail pour force majeure médicale.</li> <li>■ Fin du contrat de travail à durée déterminée/pour un travail déterminé de 3 mois minimum.</li> <li>■ Avoir minimum 50 ans au moment de la fin du contrat de travail/ le dernier jour du contrat de travail à durée déterminée.</li> </ul>	<p>À partir du 1<sup>er</sup> octobre 2018</p> <p>€ 80,11/ mois - régime temps plein € 40,06/ mois - régime mi-temps</p> <p>montants indexés de 2 % cf. système de l'indice pivot pendant la période 2019 – 2020.</p> <p>Durée : à partir de 57 ans et jusqu'à la pension légale.</p>
RCC (régime de chômage avec complément d'entreprise)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ L'indemnité complémentaire est à charge de l'ex-employeur.</li> <li>■ À partir de 58 ans, une partie de cette indemnité est prise en charge par le Fonds.</li> </ul>	<p>Réglementation normale CCT 17 (éventuellement complétée par une réglementation plus avantageuse au niveau de l'entreprise).</p> <p>À partir du 1<sup>er</sup> octobre 2018</p> <p>À partir de 58 ans : (en partie à charge du Fonds)</p> <p>€ 80,11/ mois - régime temps plein € 40,06/ mois - régime mi-temps</p> <p>Ces montants sont indexés de 2 % cf. indice pivot pendant la période 2019 - 2020.</p>

Type	Modalités	Montants
Incapacité de travail	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Être au service d'un employeur le 1<sup>er</sup> jour de l'incapacité de travail.</li> <li>■ Bénéficiaire des indemnités de maladie légales.</li> <li>■ Avoir 15 jours d'ancienneté dans l'entreprise.</li> <li>■ Pas dans le cas d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.</li> </ul>	<p>À partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019            € 93,27/ mois            € 46,64/ mois - demi-indemnité</p> <p>Durée :            14 mois après la période de salaire garanti (= 30 jours calendrier) ; s'applique en principe à partir du premier jour du mois suivant le jour où le travailleur est tombé malade.</p>
Incapacité de travail + 57 ans (malades âgés)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ être au service d'un employeur le 1<sup>er</sup> jour de l'incapacité de travail.</li> <li>■ Bénéficiaire des indemnités de maladie légales.</li> <li>■ être �g� de 50 ans ou plus au moment du début de la maladie.</li> <li>■ Pas dans le cas d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.</li> </ul>	<p>� partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019            € 93,27/ mois            € 46,64/ mois - demi-indemnité</p> <p>Durée : jusqu'à la pension légale et à condition que la maladie dure encore.</p>

Type	Modalités	Montants
Garde d'enfant	Pour enfants de moins de 3 ans.	Du 1/1/2020 au 31/12/2022  Maximum € 15/ mois Avec un plafond annuel de € 180/ travailleur/ enfant.
Travail faisable – Modification de la carrière	<p>Catégorie A passage à une “fonction alternative avec diminution du salaire”.</p> <p>Catégorie B passage d'un “régime de travail en équipes ou de nuit à un régime de jour avec diminution du salaire”.</p> <p>Catégorie C passage d'un “emploi plein temps à un emploi 4/5”.</p>	<p>Âge catégories A et B = 58 ans. Âge catégorie C = 60 ans.</p> <p>Prime mensuelle brute de € 78,11 avec complément de € 7,81 brut par tranche de € 200 en plus du salaire mensuel brut de € 3.550,40, avec un maximum de € 156,22 brut par mois.</p> <p>Conditions :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Âge (58/60) ans accomplis le premier jour de la transition.</li> <li>■ Ancienneté de minimum 3 mois dans l'entreprise.</li> <li>■ Perte de salaire au moins égale à l'indemnité.</li> <li>■ Garder au minimum une fraction d'emploi effective de 4/5.</li> </ul>

# CONTRAT

## Statut unique du travailleur

### Délai de préavis

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

Ancienneté	Régime général		RCC	Restructuration (avec CCT)	
	Travailleur	Employeur	Employeur	Travailleur	Employeur
Moins de 5 ans	14 j	42 j	35 j	14 j	35 j
5 à moins de 10 ans	14 j	49 j	35 j	14 j	35 j
10 à moins de 15 ans	28 j	84 j	35 j	21 j	70 j
15 à moins de 20 ans	28 j	112 j	35 j	21 j	70 j
20 à moins de 25 ans	42 j	154 j	70 j	28 j	133 j
Plus de 25 ans	42 j	196 j	70 j	28 j	133 j

j = jours calendrier

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

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014, ce sont les délais de préavis suivants qui s'appliquent, avec une adaptation depuis le 1<sup>er</sup> mai 2018 (préavis raccourcis pendant les 6 premiers mois) :

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

Enfin, un système de compensation a été prévu pour les ouvriers licenciés après le 1<sup>er</sup> janvier 2014, mais qui étaient déjà en service avant 2014. L'objectif de cette réglementation est 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'indemnité en compensation du licenciement (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 moins  
(Les droits verrouillés au 31 décembre 2013 + ancienneté acquise à partir du 1<sup>er</sup> janvier et jusqu'au licenciement)**

**Exemple :**

Ouvrier CP 111.01-02

En service depuis le 12 janvier 1993

Licencié le 1<sup>er</sup> février 2019

Ancienneté totale = 26 ans et 0,5 mois => 68 semaines cf. nouveaux délais de préavis.

Préavis ouvrier jusqu'au 31 décembre 2013 : 20 ans + 11 mois = 22 semaines (154 jours calendrier).

Préavis du 1<sup>er</sup> janvier 2014 au 1<sup>er</sup> février 2019 :

5 ans et 1 mois = 18 semaines.

Ce travailleur reçoit donc (22 + 18) 40 semaines de préavis (à prester ou comme indemnité de préavis) ET

le paiement d'une indemnité nette en compensation du licenciement de 28 semaines (= 68 - 40).

L'ICL est à demander auprès de votre organisme de paiement à la fin du délai de préavis, sur base de votre C4.

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'Office national de l'emploi (l'ONEM) par le biais du centre de services CSC. 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.

## **Contrats temporaires et travail intérimaire**

- Si une entreprise veut engager sous contrat fixe un ouvrier occupé sous contrat temporaire ou intérimaire, directement après ce contrat temporaire ou intérimaire, la période pendant laquelle l'ouvrier a déjà travaillé pour cette entreprise est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté.
- Si un ouvrier travaille pour le même employeur pendant 1 an, il a les mêmes droits que les travailleurs fixes, en matière de formation.

## Licenciement multiple

L'employeur qui a l'intention de procéder à un licenciement multiple doit en informer les organes de concertation ad hoc et mener la concertation nécessaire pour essayer d'éviter ces licenciements. C'est ainsi que l'employeur doit notamment vérifier si toutes les mesures visant à sauvegarder l'emploi, telles que le chômage temporaire, la formation professionnelle, etc., ont été épuisées.

Qu'est-ce qu'un "licenciement multiple"?

- Tout licenciement d'au moins 10 % des ouvriers.
- Et ce pendant une période s'étendant sur 60 jours calendrier.

Dans les entreprises comptant moins de 30 ouvriers, on parle de licenciement multiple à partir de 3 ouvriers licenciés. Si l'employeur ne respecte pas la procédure, il doit payer une indemnité supplémentaire au travailleur (soit la moitié du préavis).

Les licenciements en cas de fermeture sont également considérés comme licenciement multiple.

## 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.

Les dispositions légales prévoient 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.

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 autorisé à quitter son domicile, pour autant que son certificat médical le permette.

Pour protéger les travailleurs dans les entreprises sans délégation syndicale contre des conditions excessives de l'employeur, exigeant qu'ils restent en permanence disponibles à leur domicile, il a été prévu dans l'accord national 2015 - 2016 que les travailleurs doivent uniquement être disponibles à leur domicile pour le contrôle le 2<sup>e</sup> et le 3<sup>e</sup> jours de leur période d'incapacité et ce entre 9 h 30 et 13 h 30.

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

# CARRIÈRE

## Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)

Depuis 2012, nous ne parlons plus de "prépension", mais bien de "RCC", c.-à-d. de régime de chômage avec complément d'entreprise.

Ci-après un bref aperçu des systèmes auxquels on peut avoir recours :

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 Jusqu'au 30/06/2021 Carrière : 40 ans	Âge : 59 ans Jusqu'au 30/06/2021 Carrière : 40 ans
Régime à partir de 59 ans dans un métier lourd	Âge : 59 ans Jusqu'au 30/06/2021 Carrière : 35 ans	Âge : 59 ans Jusqu'au 30/06/2021 Carrière : 35 ans
Régime à partir de 58 ans pour raisons médicales	Âge : 58 ans Jusqu'au 31/12/2020 Carrière : 35 ans	Âge : 58 ans Jusqu'au 31/12/2020 Carrière : 35 ans
Régime à partir de 59 ans avec 33 ans de carrière : ■ soit 20 ans de travail de nuit ■ soit métier lourd moyennant 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise	Âge : 59 ans Jusqu'au 30/06/2021 Carrière : 33 ans	Âge : 59 ans Jusqu'au 30/06/2021 Carrière : 33 ans

## ATTENTION

- Lorsque la possibilité de partir en RCC est évoquée, il est conseillé de vérifier si l'on remplit bien les conditions de carrière requises. Les employeurs se sont engagés à fournir des informations fiables à ce sujet.
- À partir de 62 ans ou de 42 ans de carrière, on est dispensé de l'obligation de disponibilité sur le marché de l'emploi.

Si vous avez des questions concernant la disponibilité, adressez-vous à votre secrétariat ACV-CSC METEA.

## Passage du crédit-temps au RCC

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2005, l'indemnité complémentaire en cas de RCC est calculée sur un salaire à plein temps, même après une période de réduction des prestations de travail à un mi-temps ou une occupation à 4/5 temps.

## Passage du RCC à la pension anticipée

Une personne en RCC qui remplit les conditions d'âge et de carrière pour la pension anticipée, pourra en faire la demande à partir de 2019. Il s'agit d'une possibilité, non d'une obligation.

## Remise au travail

En cas de remise au travail chez un autre employeur, l'indemnité complémentaire continue à être payée.

Dans ce cas-là, il est indiqué d'en avertir votre centre de services CSC.

## Crédit-temps et diminution de carrière

- Le droit au crédit-temps avec motif peut être activé sous différentes formes : une réduction d'1/5 temps, une réduction à mi-temps ou une suspension complète du contrat de travail pendant 51 mois maximum.
- La réduction d'1/5 temps pour les travailleurs qui ont au moins 50 ans et 28 ans de carrière (emplois fin

de carrière) reste possible : depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015, il n'y a toutefois plus d'allocation de l'ONEM pour ce type de réduction. Par conséquent il n'y a plus d'assimilation non plus, notamment pour la pension.

- **NOUVEAU** Pour 2019 et 2020 l'âge d'accès aux emplois de fin de carrière - carrière longue ou métier lourd, est de 55 ans (pour une diminution de carrière de 1/5) et 57 ans (pour une diminution de carrière d'un mi-temps). Dans ce cas, il est possible d'obtenir une allocation de l'ONEM. Si par contre on ne remplit pas ces conditions de carrière longue ou de métier lourd, le droit à l'allocation de l'ONEM ne s'ouvre qu'à partir de 60 ans.
- Les primes d'encouragement flamandes restent d'application (pas pour les emplois de fin de carrière).

## Fins de carrière en douceur **NOUVEAU**

Lors d'un emploi de fin de carrière en douceur, un travailleur de 58 ans ou plus passe à un emploi moins lourd ou preste moins d'heures (à partir de 60 ans). Dans ce cas, le travailleur perd une partie de son salaire mais reçoit une compensation partielle de son employeur ou du fonds sectoriel (Fonds de Sécurité d'existence des fabrications métalliques).

Il y a 3 possibilités :

- Passer d'un travail en équipes à un régime de jour
- Passer à une autre fonction, moins pénible
- Travailler à 4/5 pour les travailleurs qui n'entreraient pas en considération pour un emploi de fin de carrière.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019 un emploi de fin de carrière en douceur est possible moyennant un accord individuel écrit entre l'employeur et le travailleur, mentionnant les mesures d'allègement de la charge de travail. La conclusion d'une CCT sectorielle (comme auparavant)

ou d'une CCT d'entreprise ou la modification du règlement de travail ne sont plus nécessaires.

Pour plus d'informations sur les indemnités du Fonds de sécurité d'existence dans le cadre des fins de carrière en douceur, voyez le chapitre Fonds de sécurité d'existence "Travail faisable – Modification de la carrière".

## Défis sectoriels

Un modèle sectoriel sera élaboré au niveau du secteur, en vue de concrétiser la thématique du travail faisable et de rendre les carrières des travailleurs effectivement plus acceptables. Les éléments qui seront abordés dans ce cadre sont la formation, les conditions de travail, l'équilibre travail-vie privée, l'attention portée aux jeunes ... À côté du travail faisable, d'autres sujets seront également discutés et concrétisés : l'innovation, la lutte contre le dumping social ...

## Congé de carrière

Le 'congé de carrière' a été instauré dans le secteur le 1<sup>er</sup> janvier 2016. Depuis lors, les travailleurs ont droit à 1 jour de congé supplémentaire par an, à partir de 50 ans (à condition d'avoir 6 mois d'ancienneté). Les travailleurs à temps partiel ont droit à un prorata. Les modalités concrètes pour la prise effective de ce jour peuvent être convenues au niveau des entreprises.

# TEMPS DE TRAVAIL ET FLEXIBILITÉ

## Flexibilité

Depuis le 1<sup>er</sup> février 2017, la fameuse “Loi Peeters” a assoupli les dispositions légales en matière de flexibilité, au détriment des travailleurs.

C'est ainsi que dans les entreprises où l'on applique le système de petite flexibilité, la période de référence est désormais automatiquement égale soit à une année calendrier soit à une autre période de 12 mois consécutifs. Le système de petite flexibilité offre aux employeurs la possibilité de tenir compte du caractère irrégulier des activités de leur entreprise, notamment par l'introduction d'horaires de pointe (augmentation de l'activité) et d'horaires creux pour les périodes plus calmes (diminution de l'activité).

**NOUVEAU** Moyennant un accord écrit entre employeur et travailleur, un travailleur pouvait prester jusqu'à 100 heures supplémentaires sur base annuelle. Depuis le 23 avril 2019, le nombre d'heures supplémentaires sur base volontaire s'élève à 120 heures maximum (Accord interprofessionnel - CCT 129).

Enfin, la limite interne est maintenue à 143 heures dans tous les cas.

L'objectif de cette limite interne est d'éviter qu'un travailleur ne preste trop d'heures supplémentaires. Une fois que la limite interne a été franchie, le travailleur ne peut plus dépasser la durée hebdomadaire de travail normale, et ce tant que les heures supplémentaires prestées n'ont pas été récupérées ou payées.

Pour de plus amples informations en matière de durée du travail et de flexibilité, n'hésitez pas à contacter votre délégué syndical ou le centre de services CSC près de chez vous.

# ÉDUCATION ET FORMATION

Dans le secteur des Fabrications métalliques, la formation tout au long de la carrière a beaucoup d'importance. L'objectif de formation interprofessionnelle sera réalisé par la poursuite des efforts collectifs de formation existants à concurrence de 5 jours de formation en moyenne par an à partir de 2020.

**NOUVEAU** Le droit individuel à la formation passe de 8 à 16 heures par an pendant la période 2019 - 2020.

Les entreprises qui souhaitent bénéficier d'une intervention financière des instances paritaires de formation du secteur devront fournir un justificatif prouvant que le plan de formation a été discuté au conseil d'entreprise ou à défaut avec la délégation syndicale. Le plan devra être définitivement élaboré pour le 31 mars de chaque année. Chaque année également, il sera fait rapport au conseil d'entreprise ou, à défaut, à la délégation syndicale, à propos de la mise en œuvre du plan de formation.

**NOUVEAU** Si une entreprise ne dispose pas de conseil d'entreprise ni de délégation syndicale, le rôle du Comité pour la prévention et la protection au travail en la matière devra être clarifié.

Si l'entreprise n'a pas rédigé de plan de formation ou si les organes de concertation (CE, DS,...) ne sont pas consultés, l'entreprise ne pourra pas bénéficier d'un soutien financier pour les "groupes à risque" (0,10 % jusqu'au 30/06/2021).

Par ailleurs, votre employeur doit rédiger un CV Formation individuel reprenant toutes les formations que vous avez déjà suivies ainsi que les fonctions que vous avez exercées au sein de l'entreprise. Vous pouvez aussi demander qu'y soient reprises les formations que vous avez suivies de votre propre initiative. Si vous êtes licencié ou que vous démissionnez, vous avez le droit d'avoir une copie de ce CV Formation. Afin d'optimiser l'usage du CV Formation, une plateforme digitale sera mise en place.

**NOUVEAU** Dans certains cas une clause d'écolage est prévue, c.-à-d. qu'un travailleur qui suit une formation et qui quitte l'entreprise avant la fin d'une période donnée, est tenu de rembourser à son employeur tout ou partie du coût de sa formation. Toutefois, la clause d'écolage ne s'applique pas lorsqu'un employeur touche des subsides d'un fonds de formation pour une formation. Par conséquent, l'employeur ne peut exiger du travailleur qui quitte l'entreprise qu'il rembourse les frais de la formation concernée.

# 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. Pour 2019, la prime est de 120 euros pour les affiliés qui paient 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.

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

Guldensporenlaan 7  
3530 **Houthalen**  
T 011 30 67 00

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

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

Martelarenlaan 8  
3010 **Kessel-Lo**  
T 016 21 94 50-51

Aimé Delhayeplein 16  
9600 **Ronse**  
T 053 73 45 48-49

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

President Kennedypark 16D  
8500 **Kortrijk**  
T 056 23 55 70

H. Heymanplein 7  
9100 **St.-Niklaas**  
T 03 765 23 30

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

Place Maugrétout 17  
7100 **La Louvière**  
T 065 37 28 27

Oude Stationsstraat 4  
8700 **Tielt**  
T 051 26 55 37

Koning Albert I-laan 132  
8200 **Brugge**  
T 050 44 41 83-84

Boulevard Saucy 10  
4020 **Liège**  
T 04 340 73 20

Avenue des Etats-Unis 10 bte 4  
7500 **Tournai**  
T 069 88 07 45

Rue Pletinckxstraat 19  
1000 **Brussel/Bruxelles**  
T 02 557 87 00

Onder den Toren 5  
2800 **Mechelen**  
T 015 71 85 20

Korte Begijnenstraat 20  
2300 **Turnhout**  
T 014 44 61 15

Rue Prunieu 5  
6000 **Charleroi**  
T 071 23 08 64

Rue Cl. de Bettignies 10-12  
7000 **Mons**  
T 065 37 25 80

Pont Léopold 4-6  
4800 **Verviers**  
T 087 85 99 85

Oude Vest 144 bus 2  
9200 **Dendermonde**  
T 03 765 23 33

Place Charles de Gaulle 3  
7700 **Mouscron**  
T 069 88 07 45

Toekomststraat 17  
1800 **Vilvoorde**  
T 02 557 87 10

Aachener Strasse 89  
4700 **Eupen**  
T 087 85 99 46

Rue des Canonnières 14  
1400 **Nivelles**  
T 067 88 46 16

Poel 7  
9000 **Gent**  
T 09 265 43 20-22

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



Suivez-nous sur Twitter,  
[@acvcscmetea](https://twitter.com/acvcscmetea)



Suivez-nous sur Facebook,  
[www.facebook.com/acv.csc.metea](http://www.facebook.com/acv.csc.metea)



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

