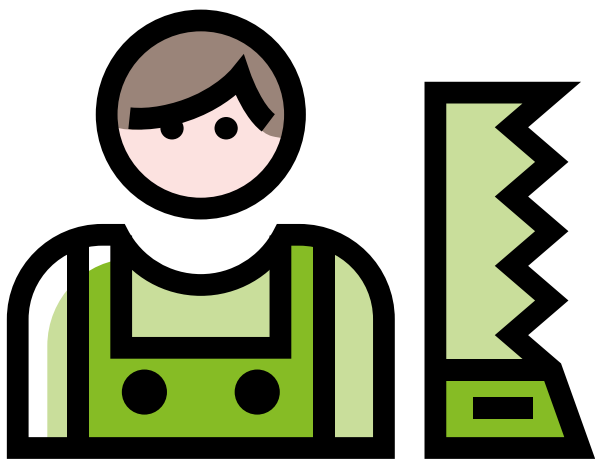


NON-

FERREUX



CP 105 CCT 2019-2020

TABLE DES MATIÈRES

3 INTRODUCTION

4 REVENU

- 4 Index
- 4 Enveloppe entreprise
- 5 Augmentation des salaires
- 5 Salaires minimums
- 5 Salaires jeunes / Premiers emplois (starterjobs)
- 6 Éco-chèques
- 6 Bonus variable
- 7 Prime de fin d'année
- 8 Indemnité de dérangement
- 9 Frais de transport
- 12 Pension complémentaire

13 SÉCURITÉ D'EXISTENCE

15 CONTRAT

- 15 Statut unique du travailleur
 - 15 Délai de préavis
- 18 Groupe de travail statuts ouvriers-employés

19 TEMPS DE TRAVAIL ET FLEXIBILITÉ

- 19 Flexibilité
- 20 Travail temporaire et intérimaire
- 20 Concertation lors d'un licenciement multiple
- 21 Contrôle médical

23 CARRIÈRE

- 23 Congé de carrière
- 24 Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)
- 25 Passage du crédit-temps au RCC
- 25 Passage du RCC à la pension anticipée
- 25 Remise au travail
- 26 Crédit-temps
- 26 Petit chômage – Congé de deuil

27 ÉDUCATION ET FORMATION

- 29 Défis sectoriels

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 des non-ferreux, les salaires sont indexés le 1^{er} mai de chaque année.

Le mécanisme d'indexation en vigueur dans le secteur prévoit que ce jour-là, les salaires (les salaires horaires de base ainsi que les primes d'équipe et primes de production qui ne sont pas exprimées en pourcentage) sont augmentés en fonction de « l'inflation réelle » (= adaptation au coût de la vie).

Pour déterminer l'inflation réelle au 1^{er} mai, l'index du mois d'avril de l'année en cours est comparé à l'index du mois d'avril de l'année précédente.

NOUVEAU Concrètement, les salaires ont augmenté de **2,07 %** le 1^{er} mai 2019.

La marge salariale pour la période 2019 - 2020 s'élève à 1,1 %. Cela signifie que les salaires augmentent de 1,1 % maximum en plus de l'index.

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} mai 2019. En outre, il doit s'agir d'un avantage récurrent. Les entreprises ont jusqu'au 15 juillet 2019 pour conclure de telles CCT. À défaut de CCT d'ici le 15 juillet 2019, tous les salaires seront majorés de 1,1 % avec effet rétroactif à partir du 1^{er} mai 2019.

Les entreprises où existent 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 transformer ces éco-chèques en une alternative selon les mêmes principes que pour l'enveloppe.

Augmentation des salaires **NOUVEAU**

En plus de l'indexation de 2,07 %, tous les salaires bruts sont majorés de 1,1 % à partir du 1^{er} mai 2019, à moins qu'une alternative ne soit trouvée au niveau de l'entreprise.

Salaires minimums **NOUVEAU**

Tout comme les salaires effectifs, le salaire minimum garanti est indexé au 1^{er} mai de chaque année.

Depuis le 1^{er} mai 2019, le salaire horaire minimum du secteur est de 12,57 euros brut dans le cadre de la semaine de travail de 38 heures (= 2.070,49 euros brut sur base mensuelle).

Salaires jeunes / Premiers emplois (starterjobs) **NOUVEAU**

Les partenaires sociaux confirment leur déclaration paritaire de ne pas réintroduire la dégressivité salariale pour les jeunes. La dégressivité salariale signifie qu'un employeur du secteur privé engage de jeunes travailleurs sans expérience à un 'salaire de départ' beaucoup plus bas que le salaire normal. Depuis le 1^{er} mars 2019, l'employeur est tenu de verser un supplément compensatoire au jeune qui perçoit un salaire de départ moins élevé. Le problème, c'est que le jeune ne se constitue de droits sociaux que sur le salaire brut moins élevé, pas sur le supplément compensatoire net.

Éco-chèques

Pour l'octroi des éco-chèques, il est tenu compte des jours pour lesquels le travailleur a reçu un salaire ou un pécule de vacances, pendant la période de référence. La période de référence est d'un an, et s'étend du 1^{er} octobre au 30 septembre.

Lorsque pendant cette période de référence, le travailleur ne travaille pas à certains moments, des assimilations sont prévues pour les cas suivants :

- Assimilation sur base de la législation nationale (CCT n°98).
- Assimilations sur base des accords sectoriels :
 - tous les jours de chômage temporaire ;
 - tous les jours d'absence suite à un accident du travail ;
 - les trois premiers mois d'une incapacité de travail au cours de la période de référence ;
 - la période intégrale du congé de paternité et du congé de naissance ;
 - tous les jours de maladie pendant une période de chômage temporaire.

Un prorata est prévu pour tous les cas d'occupation incomplète ou à temps partiel au cours de la période de référence.

Les travailleurs intérimaires ont les mêmes droits que les travailleurs fixes. Les éco-chèques doivent être délivrés par le bureau d'intérim.

Bonus variable NOUVEAU

Le bonus variable, instauré il y a quelques années, est maintenu. Mieux encore : à partir de 2020, ce système sera encore amélioré.

Ce bonus est basé sur la rentabilité de l'entreprise. Pour déterminer cette rentabilité on se base sur le "ROCE" : le rapport entre le résultat d'exploitation et le capital engagé. Chaque année, le bonus est calculé sur base du salaire brut individuel du travailleur, gagné au cours de la période de référence.

À partir de l'année 2020, les pourcentages sont les suivants :

ROCE	BONUS
0 - 5	0 %
5 - 7,5	1,3 %
7,5 - 12,5	1,6 %
12,5 - 15	2 %
15 - 17,5	2,7 %
17,5 - 20	3,4 %
20 et plus	4 %

Pour le calcul du bonus, les jours de vacances sont assimilés à des jours de prestations normaux. En cas d'occupation incomplète ou à temps partiel au cours de la période de référence : le bonus étant calculé sur le salaire brut individuel, il est automatiquement tenu compte de la période d'emploi.

Prime de fin d'année

Dans les entreprises avec une prime de fin d'année, le travailleur qui quitte l'entreprise a droit à une partie de cette prime (prorata en fonction de la période prestée). Le calcul est effectué sur base de la période d'occupation au cours de la période de référence. Lors d'un licenciement pour motif grave, ce principe ne s'applique pas.

Pour le calcul de la prime de fin d'année, 60 jours de chômage temporaire pour raisons économiques (par an) sont assimilés.

Par ailleurs, une assimilation est également prévue pour les jours de maladie, accident, maladie professionnelle ou accident du travail, et ce pour une période de 6 mois maximum.

Au niveau des entreprises, (une partie de) la prime de fin d'année peut être convertie en jours de congé, moyennant l'accord du travailleur individuel.

Ces jours de congé peuvent aussi être reportés à l'année suivante. Il faut toutefois tenir compte des principes suivants :

- l'employeur doit transmettre chaque année à chaque travailleur le solde de jours de congé auxquels il a droit;
- si des jours de congé sont reportés et pris ultérieurement, ces jours doivent être payés au salaire en vigueur au moment où ces congés sont pris.

Indemnité de dérangement

L'indemnité de dérangement pour travailleurs en équipes correspond à **3 heures** de salaire. L'indemnité de dérangement concerne les ouvriers des équipes successives qui sont rappelés à l'improviste alors qu'ils bénéficient d'un jour de repos.

Frais de transport **NOUVEAU**

Les dispositions nationales prévoient le remboursement des frais de transport pour les déplacements domicile-lieu de travail. Dans le secteur, ceci est spécifié comme suit :

Transports en commun : augmentation de l'intervention de l'employeur de 64 % à 70 %. En outre, on recommande d'appliquer le système de tiers payant au niveau de l'entreprise, là où c'est possible.

Indemnité vélo : relevée à 150 % de l'abonnement social à partir du 1^{er} juillet 2019.

Transport privé : voir tableau (augmentation de 1,1 % à partir du 1^{er} juillet 2019).

- Applicable à partir du 1^{er} juillet 2019.
- Indexation chaque année au mois de mai (comme pour les salaires).

Distance (en km)	Intervention hebdomadaire de l'employeur (en euros)
1 km	2,07
2 km	4,15
3 km	6,20
4 km	6,66
5 km	7,26
6 km	7,71
7 km	8,08
8 km	8,54
9 km	9,00
10 km	9,46
11 km	10,06
12 km	10,52
13 km	10,99

Distance (en km)	Intervention hebdomadaire de l'employeur (en euros)
14 km	11,46
15 km	11,92
16 km	12,50
17 km	12,98
18 km	13,45
19 km	14,02
20 km	14,50
21 km	14,96
22 km	15,45
23 km	16,02
24 km	16,49
25 km	16,84
26 km	17,54
27 km	17,90
28 km	18,24
29 km	18,95
30 km	19,28
31- 33 km	20,10
34 - 36 km	21,75
37 - 39 km	23,04
40 - 42 km	24,56
43 - 45 km	25,95
46 - 48 km	27,59
49 - 51 km	28,86
52 - 54 km	29,83
55 - 57 km	30,98
58 - 60 km	32,16
61 - 65 km	33,34

Distance (en km)	Intervention hebdomadaire de l'employeur (en euros)
66 - 70 km	35,07
71 - 75 km	36,24
76 - 80 km	38,60
81 - 85 km	39,75
86 - 90 km	41,50
91 - 95 km	43,26
96 - 100 km	44,41
101 - 105 km	46,18
106 - 110 km	47,95
111 - 115 km	49,70
116 - 120 km	51,44
121 - 125 km	52,62
126 - 130 km	54,38
131 - 135 km	56,14
136 - 141 km	57,29
141 - 145 km	59,65
146 - 150 km	61,98
151 - 155 km	61,98
156 - 160 km	64,32
161 - 165 km	65,48
166 - 170 km	66,66
171 - 175 km	68,99
176 - 180 km	70,18
181 - 185 km	72,49
186 - 190 km	73,68
191 - 195 km	74,84
196 - 200 km	77,18

Pension complémentaire

NOUVEAU Le secteur des non-ferreux n'a pas de Fonds de pension sectoriel, mais oblige toutes les entreprises à affecter chaque année un montant indexé de 203,54 euros soit 0,6 % du salaire individuel à une pension extralégale au niveau de l'entreprise. Certaines entreprises ont en outre choisi d'affecter une prime récurrente et indexée de 351,64 euros à une pension complémentaire.

Depuis le 1^{er} janvier 2015, la cotisation patronale versée pour chaque travailleur dans une pension complémentaire a été majorée de 0,1 % sur le salaire brut individuel.

Le 1^{er} janvier 2016, cette cotisation patronale a été augmentée de 0,30 % (à moins qu'une autre formule d'assurance n'ait été choisie au niveau de l'entreprise).

Dans le cadre de l'égalité de traitement entre les travailleurs intérimaires et les travailleurs fixes de l'entreprise, les cotisations pour les travailleurs intérimaires, versées par l'entreprise pour leur période d'occupation comme travailleur intérimaire, seront également payées avec effet rétroactif.

SÉCURITÉ D'EXISTENCE

Le secteur des non-ferreux n'a pas de Fonds de sécurité d'existence sectoriel. Chaque employeur joue le rôle de « Fonds » et verse toutes les indemnités complémentaires directement aux travailleurs. Au niveau national, il existe uniquement une réglementation minimale. Les employeurs sont tenus de respecter au minimum cette réglementation.

NOUVEAU Les indemnités en cas de chômage temporaire ont été augmentées de 1,1 % au 1^{er} mai 2019. L'indemnité en cas de déclassement, mutation, et pour les travailleurs âgés/moins valides a également été augmentée de 1,1 % au 1^{er} mai 2019.

NOUVEAU Les montants renseignés dans le tableau ci-après s'appliquent à partir du 1^{er} mai 2019 et seront à nouveau indexés le 1^{er} mai 2020.

Type	Modalités	Montants															
Chômage temporaire Remarque : indexation le 1 ^{er} mai 2019.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Raisons économiques. ■ Accident technique. <p>Remarque : Le compteur n'est pas remis à zéro au 1^{er} janvier à moins que le travailleur individuel n'ait pas connu de chômage économique pendant une période de 9 mois.</p>	<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 30%;"></td> <td style="text-align: center;">Jour</td> <td style="text-align: center;">Équipe</td> </tr> <tr> <td>1^{er}-18^e jour</td> <td style="text-align: right;">€ 8,44</td> <td style="text-align: right;">€ 10,07</td> </tr> <tr> <td>19^e-36^e jour</td> <td style="text-align: right;">€ 11,47</td> <td style="text-align: right;">€ 14,10</td> </tr> <tr> <td>37^e-54^e jour</td> <td style="text-align: right;">€ 14,67</td> <td style="text-align: right;">€ 18,17</td> </tr> <tr> <td>À partir du 55^e jour</td> <td style="text-align: right;">€ 17,72</td> <td style="text-align: right;">€ 22,21</td> </tr> </table>		Jour	Équipe	1 ^{er} -18 ^e jour	€ 8,44	€ 10,07	19 ^e -36 ^e jour	€ 11,47	€ 14,10	37 ^e -54 ^e jour	€ 14,67	€ 18,17	À partir du 55 ^e jour	€ 17,72	€ 22,21
		Jour	Équipe														
	1 ^{er} -18 ^e jour	€ 8,44	€ 10,07														
19 ^e -36 ^e jour	€ 11,47	€ 14,10															
37 ^e -54 ^e jour	€ 14,67	€ 18,17															
À partir du 55 ^e jour	€ 17,72	€ 22,21															
<ul style="list-style-type: none"> ■ Intempéries. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ € 6,17/ indemnité pendant 4 semaines ■ € 2,00/ indemnité à l'issue de la période de 4 semaines. 																
<ul style="list-style-type: none"> ■ Vacances annuelles (C103). ■ Force majeure. 	€ 6,17/ indemnité pendant 4 semaines (par cas).																
RCC	Cette indemnité complémentaire est entièrement à charge de l'ex-employeur.	Régime normal CCT 17 (= moitié de la différence entre le salaire net et l'allocation de chômage nette), éventuellement complété par une disposition d'entreprise plus avantageuse.															
Incapacité de travail pour : <ul style="list-style-type: none"> ■ maladie. ■ accouchement. ■ simple accident. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ < 55 ans. ■ Ancienneté : minimum 1 mois. ■ Une période de maladie de minimum 2 mois. 	€ 90,16 par mois du 2 ^e -12 ^e mois. Indexation le 1 ^{er} mai 2019.															
Incapacité de travail pour : <ul style="list-style-type: none"> ■ maladie. ■ simple accident. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ > 55 ans au moment du début de la maladie. ■ À partir de la 54^e année, compter encore 6 mois de prestations effectives dans l'entreprise avant le début de la maladie. 	€ 5,83/ par jour Indemnité jusqu'à la pension. Indexation le 1 ^{er} mai 2019.															
Indemnité pour les jours non indemnisés dans le chômage : vakantie. <ul style="list-style-type: none"> ■ vacances annuelles. ■ accident technique. ■ intempéries. ■ raisons économiques. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Minimum 15 jours d'ancienneté. ■ Ne pas avoir droit à des allocations de chômage parce que ne remplissant pas les conditions d'admissibilité. 	€ 16,54/ jour € 8,28/ demi-jour															
Indemnité en raison d'une fermeture d'entreprise.	Pour les travailleurs d'entreprises occupant moins de 20 travailleurs.	€ 271,22 d'indemnité de base. Complément par année d'ancienneté : € 13,55.															

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	Restructuration (avec CCT)	
	Travailleur	Employeur	Employeur	Travailleur	Employeur
Moins de 5 ans	14 j	40 j	28 j	14 j	28 j
5 à moins de 10 ans	14 j	48 j	28 j	14 j	28 j
10 à moins de 15 ans	14 j	70 j	28 j	14 j	56 j
15 à moins de 20 ans	21 j	97 j	28 j	14 j	56 j
20 à moins de 25 ans	28 j	140 j	56 j	28 j	112 j
Plus de 25 ans	42 j	175 j	56 j	28 j	112 j

j = jours calendrier

Depuis le 1^{er} janvier 2014, on ne fait plus 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 est perdue. En effet, leurs droits sont « verrouillés », comme indiqué ci-dessus.

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

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 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 j	8	4	4
1 j 3 m	9	4	4
1 j 6 m	10	5	4
1 j 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 CP 105

En service : 12 janvier 1993

Licencié : 1^{er} 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 = 20 semaines (140 jours calendrier).

Préavis du 1^{er} janvier 2014 au 1^{er} février 2019 : 5 ans et 1 mois = 18 semaines.

Ce travailleur reçoit donc (20 + 18) 38 semaines de préavis (à prester ou comme indemnité de préavis) ET le paiement d'une indemnité nette en compensation du licenciement de 30 semaines (= 68 - 38).

L'ICL est à demander auprès de votre organisme de paiement (syndicat ou caisse auxiliaire) 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.

Groupe de travail statuts ouvriers-employés

En vue de poursuivre l'harmonisation entre les statuts ouvriers/ employés au niveau sectoriel, l'accord national 2013 - 2014 prévoyait la création d'un groupe de travail en collaboration avec les organisations d'employés.

NOUVEAU L'accord national 2019 - 2020 prévoit la poursuite des travaux de ce groupe de travail au niveau sectoriel.

NOUVEAU Au niveau de l'entreprise : d'ici le 1^{er} janvier 2025 les entreprises devront obligatoirement harmoniser la pension complémentaire. Il est recommandé aux entreprises d'également dresser un inventaire des différences entre les conditions de travail et de rémunération.

TEMPS DE TRAVAIL ET FLEXIBILITÉ

Flexibilité

Depuis le 1^{er} février 2017, la « Loi Peeters » a assoupli certaines 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 permet aux employeurs de tenir compte du caractère irrégulier de l'activité de leur entreprise, en instaurant des horaires de périodes de pointe (pour les périodes d'augmentation de l'activité) et des horaires de périodes creuses (pour les périodes plus calmes).

NOUVEAU Moyennant un accord écrit entre employeur et travailleur, un travailleur pouvait prêter jusqu'à 100 heures supplémentaires par an sur base volontaire. Depuis le 23 avril 2019, le nombre d'heures supplémentaires sur base volontaire s'élève à 120 heures maximum (accord interprofessionnel - CCT 129). Moyennant une CCT entreprise conclue avec toutes les organisations syndicales représentées dans la DS (délégation syndicale), le crédit d'heures supplémentaires individuel peut être porté de 120 heures à 360 heures maximum et ce jusqu'au 30 juin 2020.

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 aura été franchie, le travailleur ne pourra plus dépasser la durée hebdomadaire de travail normale, et ce tant que les heures supplémentaires prestées n'auront pas été récupérées ou payées.

Les heures supplémentaires jusqu'à maximum 91 heures par an, et jusqu'à 143 heures par an moyennant un accord d'entreprise, peuvent être entièrement payées au lieu de récupérées. Le choix appartient au travailleur individuel.

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

Travail temporaire et intérimaire

Après une période de travail intérimaire ou temporaire, si l'ouvrier obtient un contrat fixe, cette période d'occupation sera prise en compte pour l'ancienneté. Ceci est important pour déterminer les conditions de travail et de rémunération ainsi que les délais de préavis.

Concertation lors d'un licenciement multiple

L'employeur qui a l'intention de procéder à un licenciement multiple doit informer les organes de concertation appropriés et lancer la concertation pour éviter ces licenciements. L'employeur doit vérifier si toutes les mesures visant la sauvegarde de l'emploi ont effectivement été épuisées : chômage temporaire, formation professionnelle...

Qu'est-ce le « licenciement multiple » ?

Tout licenciement de minimum 10 % des ouvriers au cours d'une période de 60 jours calendrier.

Dans les entreprises occupant moins de 30 ouvriers, il suffit que 3 ouvriers soient licenciés pour pouvoir parler de licenciement multiple.

L'employeur qui ne respecte pas la procédure doit payer un dédommagement (en plus de l'indemnité de préavis prévue), égal à 6 mois de salaire.

Les licenciements dans le cadre d'une fermeture sont considérés comme un 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 7 h le matin et 20 h le soir.

Cette obligation doit logiquement être limitée dans le temps et être fixée au début de la période de maladie, elle pourrait par exemple consister à être disponible pour un contrôle le 2^e jour et le 3^e jour de l'incapacité de travail, entre 10 h et 14 h. Dans le secteur non-ferreux, 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. Le travailleur doit toutefois toujours être prêt à se soumettre à un contrôle. 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

Congé de carrière

Depuis le 1^{er} janvier 2012, le secteur prévoit un « congé de carrière ». Cette disposition a été améliorée à partir du 1^{er} janvier 2016 : le premier jour a été avancé de 59 ans à 55 ans et le deuxième est passé de 60 ans à 58 ans.

NOUVEAU Dans l'accord national 2019 - 2020 un 3^e jour de congé de carrière est prévu à partir de 60 ans.

Âge	Nombre de jours de congé extralégaux
55 à 57 ans	1 jour/ an
58 à 60 ans	2 jours/ an
60 ans - pension	3 jours/ an

Si des dispositions plus avantageuses existent au niveau des entreprises, celles-ci ont priorité sur la disposition sectorielle.

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.
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	Âge : 59 ans Jusqu'au 30/06/2021 Carrière : 33 ans	Âge : 59 ans Jusqu'au 30/06/2021 Carrière : 33 ans

Base de calcul pour le RCC

Pour déterminer le salaire net de référence, la cotisation de sécurité sociale est calculée sur 100 % (au lieu de 108 %) du salaire mensuel brut (plafonné).

Passage du crédit-temps au RCC

Depuis le 1^{er} juillet 2005 l'indemnité complémentaire RCC après une diminution des prestations à mi-temps ou à 4/5 est également calculée sur base d'un salaire à temps plein.

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, il est indiqué d'en avertir votre centre de services CSC.

ATTENTION

- Lorsque la possibilité de partir en RCC est évoquée, il est conseillé de vérifier si les conditions de carrière sont remplies. Les employeurs se sont engagés à fournir des informations correctes 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, vous pouvez vous adresser aux secrétariats ACV-CSC METEA.

Crédit-temps

- Le droit au crédit-temps avec motif peut être activé sous différentes formes : une réduction des prestations de 1/5, une réduction à mi-temps ou une suspension complète du contrat de travail, et ce pendant 51 mois au maximum (36 mois pour motif de formation et 51 mois pour motif soins).
- Réduction des prestations de 1/5 pour les travailleurs qui ont au moins 50 ans et 28 ans de carrière (emplois fin de carrière) : depuis le 1^{er} janvier 2015, il n'y a plus d'allocation de l'ONEM pour ce type de réduction de prestations. Il n'y a par conséquent plus d'assimilation non plus, pour la pension par exemple.
- **NOUVEAU** ➤ Pour 2019 et 2020, l'âge d'accès pour les emplois de fin de carrière - carrière longue ou métier lourd, est de 55 ans (pour une diminution de 1/5) et de 57 ans (pour une diminution d'un mi-temps). Dans ce cas, il est possible d'obtenir une allocation de l'ONEM. Par contre, si l'on ne remplit pas la condition 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 flamandes restent d'application (pas pour les emplois de fin de carrière).

En cas de départ en RCC immédiatement après une interruption de carrière partielle ou une diminution des prestations de travail, l'indemnité complémentaire est calculée comme si le travailleur n'avait pas diminué ses prestations.

Petit chômage – Congé de deuil

Lors du décès d'un frère, d'une sœur ou d'un petit-enfant du travailleur, celui-ci a droit à 2 jours de congé de deuil.

NOUVEAU ➤ L'accord national 2019 - 2020 prévoit 5 jours de congé de deuil lors du décès d'un enfant.

ÉDUCATION ET FORMATION

Le secteur réaffirme la nécessité de la formation permanente en vue de l'augmentation des compétences des travailleurs et de l'entreprise.

L'objectif de formation interprofessionnel sera réalisé par la poursuite des efforts collectifs de formation existants à concurrence de 1,7 %. Ces efforts doivent évoluer vers 1,9 % d'ici 2020 (= 5 jours en moyenne par ETP (équivalent temps plein) et par an).

NOUVEAU Dans le cadre de ces efforts collectifs en matière de formation, l'accord prévoit un droit collectif à la formation égal à 4 jours par ETP et par an en 2019 - 2020 et 5 jours par ETP et par an à partir de 2021.

NOUVEAU Chaque ouvrier a le droit de demander un entretien annuel de carrière, le cas échéant, dans le cadre de pratiques existantes de l'entreprise pour des entretiens similaires. Cet entretien peut être l'occasion de discuter entre autres des besoins individuels de formation ou du besoin d'un accompagnement de carrière.

En ce qui concerne le droit individuel à la formation, chaque ouvrier qui, dans le courant de l'année calendrier (ou une autre période de 12 mois calendrier) n'a pas bénéficié d'une formation liée au travail, recevra un message à ce sujet dans le but de discuter de ses éventuels besoins de formation avec son/ sa responsable hiérarchique. Le travailleur doit veiller à suivre certainement et en moyenne 1 jour (ou l'équivalent en nombre d'heures) de formation formelle ou informelle par an.

Les entreprises élaborent annuellement un plan de formation d'entreprise, respectivement avant le 1^{er} avril 2019 et le 1^{er} avril 2020. Le plan doit être soumis pour avis au conseil d'entreprise au plus tard le 1^{er} mars de chaque année, afin qu'il dispose de suffisamment de temps pour discuter de ce plan. En répondant aux besoins de formation, il faut penser à toutes les catégories de travailleurs, et particulièrement aux travailleurs plus âgés ou moins qualifiés.

Les plans de formation doivent comporter un relevé clair de toutes les formations organisées par l'entreprise, la formation sur le tas doit y être reprise également. Il faut consulter le conseil d'entreprise quant au contenu du plan de formation. À défaut de conseil d'entreprise, la délégation syndicale doit être mise au courant. Si l'entreprise n'a pas élaboré de plan de formation d'entreprise, ou si les organes de concertation (conseil d'entreprise, délégation syndicale) ne sont pas consultés, l'entreprise ne pourra pas bénéficier du soutien financier destiné aux « groupes à risque » (0,10 % jusqu'au 30/06/2021). Chaque année, l'entreprise doit faire rapport de tout ceci au sein du comité paritaire de contact. Cette disposition est à durée indéterminée.

Le travailleur intérimaire qui a travaillé au minimum 6 mois de façon ininterrompue dans l'entreprise, bénéficie d'un traitement identique en matière de formation.

Chaque entreprise tient à jour un CV Formation pour chaque travailleur individuellement. Le CV Formation donne au minimum un aperçu de toutes les fonctions exercées et des formations professionnelles suivies. Les entreprises ont la possibilité d'élaborer leur propre modèle de CV Formation, pour autant que celui-ci reprenne au moins les informations contenues dans le modèle sectoriel.

Défis sectoriels **NOUVEAU**

Au cours de la période 2019 - 2020, plusieurs thèmes seront discutés et concrétisés au niveau du secteur : l'innovation, les mesures augmentant l'employabilité ...

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.

Etre 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 ou en surfant 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

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 Pruniveau 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



Informations concernant salaires, primes,
secteurs et beaucoup plus sur
www.lacsc.be

