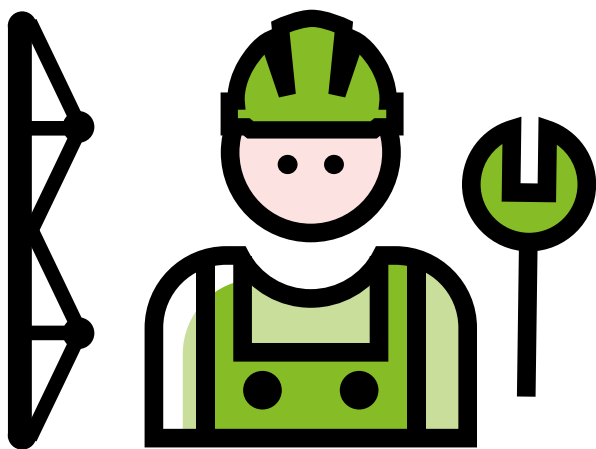


# MONTEURS



ACV-CSC  
METEA

CP 111.03 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)
- 5 Éco-chèques
- 6 Prime de fin d'année
- 7 Primes spéciales
- 8 Frais de transport
- 8 Pension complémentaire

## **9 SÉCURITÉ D'EXISTENCE**

## **13 CONTRAT**

- 13 Statut unique du travailleur
  - 13 Délai de préavis
- 16 Contrats temporaires et travail intérimaire
- 16 Congé d'ancienneté
- 17 Concertation en cas de 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
- 22 Concertation sociale du futur

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

- 23 Flexibilité

## **24 ÉDUCATION ET FORMATION**

## **25 AVANTAGES SYNDICAUX**


- 25 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

La liaison automatique des salaires à l'index est maintenue. Dans le secteur des monteurs, les salaires sont indexés le 1<sup>er</sup> juillet, et ce selon le système sectoriel.

Ce jour-là, les salaires seront chaque fois 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))

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

## Enveloppe entreprise **NOUVEAU**

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 transformer ces éco-chèques en une alternative avant 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, à moins qu'une alternative ne soit trouvée au niveau de l'entreprise.

## Salaires minimums **NOUVEAU**

Les salaires de base et salaires effectifs sont également majorés de 1,1 % à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019.

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

Les partenaires sociaux s'engagent dans une déclaration paritaire à ne pas introduire 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<sup>er</sup> 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

- **NOUVEAU** Possibilité de transposer les éco-chèques en un avantage alternatif.
- 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),
- Assimilation sur base des conventions sectorielles :
  - 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 d'incapacité de travail au cours d'une période de chômage temporaire, pendant maximum 3 mois consécutifs.
  - Toute la période du congé de paternité.

\* Pour tous les cas d'occupation incomplète pendant la période de référence, un prorata est prévu.

\* Les intérimaires ont les mêmes droits que les travailleurs fixes de l'entreprise utilisatrice.

## Prime de fin d'année

Faute d'un régime plus avantageux au niveau de l'entreprise, le cadre sectoriel fixe les minima suivants :

- La prime est égale à 8,33 % du salaire brut.
- Période de référence : du 1<sup>er</sup> décembre au 30 novembre.
- Paiement : en janvier de l'année calendrier suivante.
- La durée du congé de paternité est comptabilisée dans le calcul de la prime de fin d'année.

En outre, une série d'éléments à la base du calcul sont précisés :

- Ajout du salaire normal plafonné en cas de congé-éducation payé ou de 'Vlaams opleidingsverlof' (VOV) ;
- Salaire garanti en cas de maladie pour autant qu'il s'agisse au moins de 14 jours calendrier ;

- Salaire normal correspondant à tous les jours d'absence faisant suite à un accident du travail ;
- À l'exclusion du salaire pour des prestations supplémentaires, notamment le sursalaire.

L'accord national 2017 - 2018 prévoyait qu'à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2017, les travailleurs auraient droit à une prime de fin d'année quelle que soit la manière dont il est mis fin au contrat de travail. 2 nuances sont à apporter à ce principe simple :

- Pas de droit en cas de licenciement pour motif grave ;
- S'il démissionne à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2017, le travailleur aura également droit à une prime de fin d'année, à condition de compter 1 an d'ancienneté dans l'entreprise.

## Primes spéciales NOUVEAU

Il existe une série de primes spéciales dans le secteur. Les montants ci-dessous relatifs à la prime de séparation, à l'indemnité de vêtements et à la prime de vacances sont augmentés de 1,1 % au 1<sup>er</sup> juillet 2019 et également indexés au 1<sup>er</sup> juillet 2019 et au 1<sup>er</sup> juillet 2020. Au 1<sup>er</sup> juillet 2019, les montants sont les suivants :

- **La prime de séparation** : si pour le travail, il faut passer la nuit en dehors de son domicile : € 13,97 la nuit.
- Une **indemnité de vêtements** dont le montant est fonction de l'occupation mensuelle : minimum
- 12 jours prestés = € 13,97/ mois ; ou € 6,99 si le nombre de jours de prestations se situe entre 6 et 12 jours.
- Une **prime de vacances** égale à € 153,71, soit € 13,97 par mois presté avec un maximum de 11 mois prestés par an.
- La **prime pour travail de nuit**, égale à 25 % du salaire horaire.
- La **prime pour travail pénible**, égale à minimum 10 % du salaire horaire.
- La **prime de rappel** ; le montant est à déterminer au niveau de l'entreprise, mais correspond au minimum à 3 heures de salaire.

## Frais de transport **NOUVEAU**

La réglementation nationale prévoit le remboursement des frais de transport domicile-travail. Dans le secteur, il est précisé ce qui suit :

**Transports en commun** : augmentation de l'intervention de l'employeur, de 64 % à 70 %.

**Transport privé** : à partir du 1<sup>er</sup> février 2020, augmentation de 1,1 % et indexation des montants repris dans le tableau transport privé.

L'intervention patronale dans les frais de transport privé (c.-à-d. transport en voiture ou à vélo) est fixée dans un tableau spécifique au secteur avec des indemnités journalières forfaitaires par kilomètre, qui sont indexées chaque année au 1<sup>er</sup> février ! Le 1<sup>er</sup> février 2020, l'intervention patronale dans les frais de transport privé sera indexée et également majorée de 1,1 %.

Les nouveaux montants seront repris sur notre site internet [www.lacsc.be](http://www.lacsc.be) à compter de cette date.

## Pension complémentaire

Par le biais de cotisations patronales au Fonds de pension Métal, une pension complémentaire est constituée au bénéfice des travailleurs, pour autant qu'ils aient travaillé au minimum 1 an dans le secteur.

Chaque année au cours du mois d'octobre, chaque ouvrier 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.



Pour de plus amples informations,  
 n'hésitez pas à vous adresser :  
 aux délégués et aux secrétaires ACV-CSC METEA ;  
 au secrétariat national du Fonds de pension Métal ;  
 tél. : 02/504.97.77 ;  
 e-mail : 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 figurant dans le tableau  
 sont d'application depuis le 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 111.03.</li> </ul>	<p>À partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019                  € 12,07/ indemnité                  € 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 travaillé chez un employeur de la CP 111.03.</li> <li>■ Fin du contrat de travail pour cause de force majeure médicale.</li> <li>■ Fin du contrat à durée déterminée/pour un travail déterminé de minimum 3 mois.</li> </ul>	<p>À partir du 1<sup>er</sup> octobre 2018</p> <p>€ 6,03/ indemnité                  € 3,01/ demi-indemnité</p> <p>Est indexé de 2 % cf. système de l'indice pivot pendant la période 2019 - 2020.</p> <p>Durée :</p> <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 60%;">- 35 ans</td> <td>120 jours</td> </tr> <tr> <td>35 - 44 ans</td> <td>210 jours</td> </tr> <tr> <td>45 ou plus</td> <td>300 jours</td> </tr> </table>	- 35 ans	120 jours	35 - 44 ans	210 jours	45 ou plus	300 jours
- 35 ans	120 jours							
35 - 44 ans	210 jours							
45 ou plus	300 jours							

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 travaillé pour un employeur de la CP 111.03.</li> <li>■ Fin du contrat pour cause de force majeure médicale.</li> <li>■ Fin du contrat à durée déterminée/ 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 € 40,05/ mois - régime mi-temps</p> <p>Est indexé 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>Depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2018</p> <p>À partir de 58 ans : (en partie à charge du Fonds) € 80,11/ mois - régime temps plein € 40,05/ mois - régime mi-temps</p> <p>Est indexé de 2 % cf. système de l'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>■ Avoir 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 d'être toujours en maladie.</p>
Garde d'enfants	<p>Pour les enfants de moins de 3 ans.</p>	<p>Du 1/1/2020 au 31/12/2022            € 15/ mois avec un maximum de € 180/ an/ par travailleur/ par enfant.</p>

Type	Modalités	Montants
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 à temps plein à un emploi 4/5”.</p>	<p>Âge catégories A et B = 58 ans. Âge catégorie C = 60 ans.</p> <p>Prime mensuelle brute € 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>■ Âgé de (58/ 60) ans accomplis le premier jour de la modification de la carrière.</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.

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

À partir du 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)
0-3mois	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 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<sup>er</sup> janvier 2014 et jusqu'au licenciement (c))**

**Exemple :**

Ouvrier CP 111.03

En service depuis 12/01/1993

Licencié le 01/02/2019

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

(b) Préavis ouvrier jusqu'au 31/12/2013 : 20 ans + 11 mois = 22 semaines (154 jours calendrier).

(c) Préavis du 01/01/2014 au 01/02/2019 : 5 ans et 1 mois = 18 semaines.

Ce travailleur reçoit donc (22 + 18) 40 semaines de préavis (à prêter 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 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.

## **Contrats temporaires et travail intérimaire**

- Si une entreprise veut engager sous contrat à durée indéterminée un travailleur qui était occupé chez elle sous contrat temporaire ou intérimaire, la période où le travailleur a déjà travaillé pour cette entreprise est prise en compte pour l'ancienneté (important pour les barèmes salariaux, les délais de préavis).
- Si un ouvrier travaille pendant 1 an pour le même employeur, il a les mêmes droits que les ouvriers fixes en matière de formation.

## **Congé d'ancienneté**

Les travailleurs avec 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise ont droit à 1 jour de congé complémentaire. À partir de 15 ans de service dans l'entreprise ils ont droit à un deuxième jour de congé complémentaire.



## Concertation en cas de 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 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.

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.

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> jour 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 de "RCC", c.-à-d. : régime de chômage avec complément d'entreprise.  
Ci-après un bref aperçu des systèmes auxquels on peut avoir recours :

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	Âge : 58 ans 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 Carrière : 33 ans  Jusqu'au 30/06/2021	Âge : 59 ans Carrière : 33 ans  Jusqu'au 30/06/2021

### 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**

L'indemnité complémentaire prépension est calculée sur un salaire à temps plein, même si les prestations de travail ont été réduites à un emploi à mi-temps ou 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, il est indiqué d'en avertir votre centre de services CSC.

## **Crédit-temps et diminution de carrière**

Les dispositions existantes en matière de crédit-temps et de diminution de carrière ont été prorogées. En voici un petit résumé :

- 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 pendant 36 mois (formation) ou 51 mois (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<sup>er</sup> janvier 2015, il n'y a 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 pour les emplois de fin de carrière - carrière longue ou métier lourd, est de 55 ans (pour une diminution de carrière de 1/5) ou 57 ans (pour une diminution de carrière à 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 fin de carrière.

Auparavant les travailleurs pouvaient uniquement opter pour une fin de carrière en douceur lorsqu'il existait une CCT sectorielle ou d'entreprise en la matière, ou moyennant une modification du règlement de travail. Avant le 1<sup>er</sup> janvier 2019, seul le secteur du métal avait conclu une telle CCT sectorielle. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, un emploi de fin de carrière en douceur est également possible moyennant un accord individuel écrit entre l'employeur et le travailleur, accord qui mentionne les mesures d'allègement de la charge de travail.

Pour plus d'informations sur les indemnités du Fonds de sécurité d'existence dans le cadre des fins de carrière en douceur : voir supra sous 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 ...

**NOUVEAU** Ensuite un projet commun d'employabilité durable sera élaboré afin d'apporter un soutien en matière de contenu et de financement aux employeurs et travailleurs confrontés aux défis de l'allongement des carrières.

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.

## Concertation sociale du futur **NOUVEAU**

Une réflexion va être démarrée pour développer une vision commune sur la concertation sociale du futur.

L'idée de base de ce modèle est la "concertation sociale pour la croissance et les emplois".

# TEMPS DE TRAVAIL ET FLEXIBILITÉ

## Flexibilité

Depuis le 1<sup>er</sup> février 2017, la fameuse “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 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 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).

Par ailleurs, la limite interne reste fixée à 143 heures supplémentaires 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 monteuses, la formation tout au long de la carrière est quelque chose de très important. L'objectif de formation interprofessionnel sera réalisé par la poursuite des efforts collectifs de formation existants à concurrence de 5 jours en moyenne par ETP et par an à partir de 2020.

**NOUVEAU** → À côté des efforts collectifs de formation une extension du droit individuel à la formation est prévue, vers une moyenne de 16 heures par année calendrier. Les entreprises qui souhaitent bénéficier d'une intervention financière de l'asbl Montage devront prouver que le plan de formation a été discuté avec le conseil d'entreprise ou la délégation syndicale. Le plan devra être définitivement élaboré pour le 31 mars de chaque année. Chaque année 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.

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 proposée.

Depuis le 1<sup>er</sup> avril 2014, l'asbl Montage sert de point de contact, tant pour l'organisation de formations pour les groupes à risque, que pour l'organisation de formations dans le cadre de la formation continuée.



**NOUVEAU** Si un employeur touche des subsides d'un fonds de formation pour une formation, la clause d'écolage ne s'applique pas. 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. En 2019, la prime s'élève à 120 euros pour les affiliés qui ont payé une cotisation de travailleur actif et à temps plein. Il existe des réglementations spéciales pour les jeunes qui viennent de quitter l'école, les malades, etc.

## ACV-CSC METEA a besoin de vous

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

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

Être affilié ne présente que des avantages :

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

Par ailleurs, vous pouvez aussi économiser pas mal d'argent sur vos vacances et vos loisirs en présentant votre carte de membre à nos partenaires via **[www.quedesavantages.be](http://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 !

# ADDRESSES

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](http://www.facebook.com/acv.csc.metea)



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

