

# RÉCUPÉRATION DE MÉTAUX

SCP 142.01 CCT 2021-2022


REVENU	4
Index	4
Augmentations salariales	4
Prime annuelle et enveloppe entreprise	4
Prime corona	5
Emploi débutant pour les jeunes	7
Classification de fonctions	7
Supplément d'ancienneté	7
Éco-chèques	8
Frais de transport	9
Prime de fin d'année	9
Fonds de pension sectoriel	10
SÉCURITÉ D'EXISTENCE	11
Complément en cas de chômage partiel	11
Complément en cas de chômage complet et pour chômeurs âgés	12
Complément en cas de maladie	13
Complément RCC (ancienne prépension)	14
CONTRAT	15
Statut unique du travailleur	15
Clause de sécurité d'emploi	19
Travail intérimaire	19
Ancienneté	20
Travail faisable	20
Petit chômage	20
La fête de la Communauté	24
Contrôle médical	24
CARRIÈRE	26
Régime de chômage avec complément entreprise (RCC)	26
Crédit-temps, diminution de carrière et emploi de fin de carrière	27
Congé d'ancienneté	28
TEMPS DE TRAVAIL ET FLEXIBILITÉ	28
ÉDUCATION ET FORMATION	29
LA PRÉSENCE SYNDICALE DANS L'ENTREPRISE	29
AVANTAGES SYNDICAUX	30
Prime syndicale	30
ACV-CSC METEA a besoin de vous	30
ADRESSES	31

## 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 0,4 %.

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 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 cette publication, nous avons utilisé les informations disponibles jusqu'au 15 janvier 2022. Pour avoir les dernières informations, nous vous invitons à consulter notre site internet [www.lacsc.be](http://www.lacsc.be). 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 récupération de métaux les salaires effectifs et barémiques sont indexés chaque année au 1<sup>er</sup> janvier.

À cette date les salaires sont automatiquement adaptés à « l'inflation réelle ».

Pour déterminer l'inflation réelle au 1<sup>er</sup> janvier, on compare l'index du mois de décembre à celui du mois de décembre de l'année précédente.

Concrètement cela signifie que les salaires ont augmenté de 0,71 % au 1<sup>er</sup> janvier 2020, et de 0,90 % au 1<sup>er</sup> janvier 2021.

*Nouveau*

## Augmentations salariales

Tous les salaires barémiques et effectifs ont été majorés de 0,4 % à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022.

## Prime annuelle et enveloppe entreprise

Tous les ouvriers ayant travaillé à temps plein pendant toute la période de référence bénéficient d'une prime annuelle récurrente de 152,43 euros bruts (montant au 1<sup>er</sup> janvier 2021).

Cette prime sera indexée le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année et sera chaque fois payée avec le décompte salarial du mois de juillet.

La prime annuelle octroyée aux travailleurs à temps partiel est proportionnelle à leur fraction d'occupation.

Le montant de la prime annuelle est calculé en proportion du nombre de jours effectifs et assimilés au cours des 12 mois précédant le paiement de la prime.

On entend par « jours effectifs et assimilés » : les jours de prestations effectives et les suspensions du contrat de travail pour lesquelles un salaire est payé, ainsi que les jours de congé de paternité et de maternité, et les jours de chômage temporaire.

Ce système de prorata s'applique également aux ouvriers qui sont entrés en service ou ont quitté l'entreprise au cours de la période de référence. En cas de départ de l'entreprise, le montant de la prime annuelle au prorata est payé au moment du départ, en même temps que le décompte salarial.

La prime annuelle pouvait être affectée de façon alternative au niveau des entreprises par le biais d'une CCT d'entreprise. Il fallait que cette affectation alternative se concrétise à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019, et il devait s'agir d'un avantage récurrent. Les entreprises avaient jusqu'au 15 septembre 2019 pour conclure de telles CCT.

À défaut de CCT pour le 15 septembre 2019, la prime annuelle brute est versée.

## *Nouveau* Prime corona

Les entreprises ont octroyé une prime unique corona le 31 décembre 2021 au plus tard.

La prime de base s'élève à 80 euros et est octroyée aux travailleurs selon les modalités suivantes :

- Être occupé dans une entreprise du secteur au 30 novembre 2021.
- Avoir au moins 60 jours de prestations effectives pendant la période de référence du 1<sup>er</sup> novembre 2020 au 31 octobre 2021 pour la prime de base complète.
- Un prorata s'applique aux ouvriers ayant moins de 60 jours de

prestations effectives :

- › au moins 15 jours de prestations effectives : 25 %
- › au moins 30 jours de prestations effectives : 50 %
- › au moins 45 jours de prestations effectives : 75 %
- › Un prorata selon la fraction d'occupation au 30 novembre 2021.

En plus de la prime de base de 80 euros, une prime variable est attribuée sur base des modalités suivantes :

- › Être occupé dans une entreprise du secteur au 30 novembre 2021.
- › Avoir au moins 3 mois d'ancienneté au 30 novembre 2021.

Le montant variable de la prime est déterminé sur base du nombre de jours d'absence pendant la période de référence du 1<sup>er</sup> novembre 2020 au 31 octobre 2021 :

- › entre 0-5 jours d'absence : 420 euros
- › entre 6-10 jours d'absence : 360 euros
- › entre 11-20 jours d'absence : 300 euros
- › entre 21-30 jours d'absence : 250 euros
- › entre 31-40 jours d'absence : 200 euros
- › entre 41-50 jours d'absence : 150 euros
- › entre 51-60 jours d'absence : 100 euros
- › entre 61-80 jours d'absence : 50 euros

Les jours d'absence suivants sont assimilés à des jours prestés :

- › Jours de chômage temporaire force majeure corona dans le chef de l'employeur.
- › Jours de vacances annuelles.
- › Jours fériés et jours de remplacement des jours fériés.
- › Repos compensatoire dans le cadre d'heures supplémentaires.
- › Congé de maternité et congé de naissance.

Des dispositions plus favorables ont pu être négociées au niveau de l'entreprise.

Les montants pouvaient être diminués du montant de la prime corona si l'entreprise avait déjà octroyé cette prime à l'ouvrier depuis le 8 juin 2021.

**Nouveau**

## Emploi débutant pour les jeunes

En exécution de l'accord conclu à l'été 2017, le gouvernement a lancé les salaires jeunes à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2018 afin de réduire le coût et de faciliter l'engagement de jeunes sans formation et sans expérience.

Un emploi débutant signifie que l'employeur engage, à certaines conditions, un jeune de 18-, 19- ou 20 ans sans expérience tout en payant moins de salaire brut. Le salaire brut est respectivement inférieur au salaire minimum sectoriel ou national de 18 %, 12 % et 6 %.

Le salaire net est complété par une indemnité compensatoire couvrant exactement la perte nette résultant du salaire brut inférieur.

Les partenaires sociaux du secteur récupération de métaux s'engagent à rémunérer les jeunes qui ont un emploi débutant au moins selon la catégorie A (excepté les étudiants jobistes).

**Nouveau**

## Classification de fonctions

Un groupe de travail d'experts classification de fonctions est créé qui actualisera la classification de fonctions existante.

## Supplément d'ancienneté

- À partir de 10 ans d'ancienneté : droit à un supplément de 0,05 euro/heure.
- À partir de 20 ans d'ancienneté : droit à un supplément de 0,10 euro/heure.
- À partir de 30 ans d'ancienneté : droit à un supplément de 0,15 euro/heure.

## Éco-chèques

Chaque ouvrier occupé à temps plein a droit à des éco-chèques pour une valeur de 250 euros par an.

Chaque semestre, les ouvriers reçoivent des éco-chèques pour une valeur de 125 euros.

Le paiement est effectué :

- Au plus tard le 15 juin sur base des prestations effectuées au cours de la période de référence qui va du 1<sup>er</sup> décembre de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.
- Au plus tard le 15 décembre sur base des prestations effectuées au cours de la période de référence qui va du 1<sup>er</sup> juin au 30 novembre de l'année en cours.

Si pendant cette période, le travailleur n'a pas travaillé, des assimilations sont prévues pour les cas suivants :

- Tous les jours de suspension du contrat pour lesquels un salaire est payé.
- Tous les jours de chômage temporaire.
- Toute la période de congé de maternité.
- Tous les jours de maladie ou d'accident (du travail).
- Tous les jours de congé de naissance.

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

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

Dans l'entreprise il est possible de conclure à tout moment une convention collective de travail pour une alternative à l'éco-chèque.

Voir également [www.ecocheques.be](http://www.ecocheques.be).



## Frais de transport

**Transports en commun** : l'intervention patronale dans les frais de transports en commun s'élève à 80 % du coût total du titre de transport. Les entreprises seront tenues de conclure un contrat tiers payant avec la SNCB, ce qui permettra à l'ouvrier de bénéficier de la gratuité pour ses déplacements domicile-travail en train, 2<sup>e</sup> classe.

**Transport privé** : lorsqu'un ouvrier se rend au travail avec ses propres moyens de transport ou à pied, il reçoit une indemnité journalière. Le déplacement avec ses propres moyens de transport concerne tous les moyens de transport possibles.

Cette indemnité journalière est égale à l'intervention de l'employeur dans l'abonnement hebdomadaire SNCB divisée par 5. Ces indemnités sont indexées au 1<sup>er</sup> février.

**Indemnité vélo** : lorsqu'un ouvrier se rend au travail à vélo, il reçoit une indemnité de 0,23 euro par kilomètre, avec au minimum une indemnité correspondant au montant journalier payé pour un déplacement en transport privé.

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

## Prime de fin d'année

### Combien ?

- 9,1 % du salaire annuel brut (à l'exception des primes pour heures supplémentaires).
- À payer au plus tard le 31 décembre ou au moment où l'ouvrier quitte l'entreprise.

### Période de référence ?

La prime de fin d'année est calculée sur le salaire gagné entre le 1<sup>er</sup> décembre et le 30 novembre.

### **Qui a droit à une prime de fin d'année ?**

- Tout ouvrier travaillant dans l'entreprise depuis au moins 3 mois entre le 1<sup>er</sup> décembre et le 30 novembre.
- Prime complète en cas de RCC (ancien régime de prépension), pension et décès.
- Prime au prorata en cas de licenciement signifié par l'employeur et lors du départ volontaire de l'ouvrier.
- Prorata de la prime de fin d'année s'il est mis fin au contrat de travail d'un commun accord.
- Perte du droit à la prime de fin d'année en cas de licenciement pour motif grave.

### **Périodes assimilées ?**

- Périodes de chômage temporaire pour raisons économiques (maximum 60 jours par année de référence).
- Accident de travail ou maladie professionnelle.
- Accident ou maladie : 60 jours maximum à condition qu'il s'agisse d'une période d'au moins 14 jours d'affilée.
- Formation syndicale, congé de maternité, congé familial ...

### **Fonds de pension sectoriel**

Tout ouvrier du secteur de la récupération de métaux a droit à une pension complémentaire en plus de la pension légale.

Les avantages de ce régime de pension sectoriel s'appliquent donc à tous les ouvriers travaillant ou ayant travaillé pour un employeur du secteur de la récupération des métaux, indépendamment de leur contrat de travail (à durée déterminée ou indéterminée, à temps plein ou à temps partiel ... ).

La cotisation payée pour le régime de pension sectoriel s'élève à 1,8 %.

Pour des informations plus détaillées :

Sefocam asbl – Sefoplus ofp  
bd de la Woluwe 46 bte 7  
1200 Bruxelles  
Tél. : 02 761 00 70  
e-mail : [helpdesk@sefocam.be](mailto:helpdesk@sefocam.be)  
[www.sefocam.be](http://www.sefocam.be)

## SÉCURITÉ D'EXISTENCE

### Complément en cas de chômage partiel

Pour les ouvriers :

- › Qui sont en chômage temporaire pour raisons économiques, intempéries ou pour force majeure suite à un incendie dans l'entreprise.

Conditions :

- › Bénéficier des indemnités légales de chômage.
- › Travailler pour un employeur du secteur récupération de métaux.
- › Avoir au minimum 15 jours d'ancienneté dans l'entreprise.

Le paiement de l'indemnité complémentaire par le Fonds en cas de chômage temporaire pour raisons économiques, intempéries et incendie est limité à 36 jours par année calendrier, dans la semaine de 6 jours.

À partir du 37<sup>e</sup> jour, l'employeur est tenu de payer l'indemnité complémentaire, et ce sans limitation dans le temps.

L'indemnité complémentaire s'élève à 6,35 euros par indemnité de chômage et 3,18 euros par demi-indemnité de chômage.

## Complément en cas de chômage complet et pour chômeurs âgés

### Chômage complet (régime en voie d'extinction : voir remarque)

Durée :

- › Maximum 150 jours.

Conditions :

- › Bénéficier des allocations de chômage légales.
- › Être licencié par un employeur du secteur récupération de métaux.
- › Compter 3 ans d'ancienneté dans le secteur récupération de métaux.

### Chômeurs âgés (régime en voie d'extinction : voir remarque)

Durée :

- › Jusqu'à la pension légale.

Conditions :

- › Pas droit au RCC conventionnel.
- › Avoir au moins 55 ans.
- › Bénéficier des allocations de chômage légales.
- › Être licencié par un employeur du secteur.
- › Compter 3 ans d'ancienneté dans le secteur récupération de métaux.

Remarque : depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2015 les indemnités complémentaires en cas de chômage complet et pour les chômeurs âgés sont uniquement versées dans les cas suivants :

- › Licenciement après le 1<sup>er</sup> janvier 2014 dans le cadre d'un licenciement collectif avec plan social le 31 décembre 2013 au plus tard.

- Les ouvriers touchant déjà des indemnités complémentaires en cas de chômage complet au 30 juin 2015 et qui peuvent encore épuiser leur solde.

L'indemnité complémentaire en cas de chômage complet et pour les chômeurs âgés s'élève à 5,73 euros par allocation de chômage ou 2,86 euros par demi-allocation de chômage.

## Complément en cas de maladie

En cas de maladie et d'accident (excepté maladie professionnelle et accident du travail) et après 60 jours d'incapacité de travail ininterrompue, l'ouvrier reçoit une indemnité complémentaire en fonction de la durée de la maladie.

Ces indemnités complémentaires s'élèvent à :

Après 60 jours	66,27 euros
Après 120 jours	90,16 euros
Après 180 jours	117,09 euros
Après 240 jours	117,09 euros
Après 300 jours	117,09 euros
Après 365 jours	117,09 euros

Maximum 600 euros par année calendrier

Conditions :

- Travailler pour un employeur du secteur.
- Bénéficier des indemnités de maladie légales.

## Malades âgés

Un ouvrier de 53 ans ou plus qui tombe malade et qui est en incapacité de travail définitive suite à une maladie ou un accident (excepté maladie professionnelle et accident du travail), bénéficie en tant que malade âgé de 6,06 euros par jour de maladie jusqu'à sa pension.

Conditions :

- Avoir au moins 53 ans le premier jour de l'incapacité de travail.
- Travailler chez un employeur du secteur.
- Bénéficiaire d'indemnités de maladie légales.
- Avoir effectué un stage d'attente de 30 jours calendrier à dater des premiers jours d'incapacité.
- Pouvoir attester de 5 ans d'ancienneté dans le secteur.

## Complément RCC (ancienne prépension)

L'indemnité complémentaire de RCC est à charge du Fonds social et s'élève à la moitié de la différence entre le salaire net de référence et l'allocation de chômage avec un minimum de 5,73 euros par jour, à condition que l'ouvrier puisse justifier de 3 ans d'ancienneté dans le secteur.

Le paiement de l'indemnité complémentaire pour le régime de RCC 59 ans moyennant 40 ans de carrière est entièrement pris en charge par le Fonds social.

Pour les systèmes suivants de RCC, le Fonds social prend en charge l'indemnité complémentaire dès que l'ouvrier atteint l'âge de 60 ans (avant 60 ans c'est l'employeur qui paie l'indemnité complémentaire) :

- RCC carrière longue 60 ans, moyennant 40 ans de carrière.
- RCC 60 ans, moyennant 35 ans de carrière dans un métier lourd.
- RCC 60 ans, moyennant 33 ans de carrière dont 20 ans de travail de nuit.
- RCC 60 ans, moyennant 33 ans de carrière dans un métier lourd.
- RCC 58 ans, moyennant 35 ans de carrière (RCC médicale).

Un ouvrier ayant verrouillé ses droits dans le cadre du RCC auprès de l'Office national de l'Emploi (l'ONEM), verra également verrouillé son droit à l'indemnité complémentaire du Fonds social.

# CONTRAT

## Statut unique du travailleur

### Délais 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.

On fait la distinction entre les ouvriers entrés en service avant le 1<sup>er</sup> janvier 2012 et les ouvriers entrés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012.

En service avant le 1 <sup>er</sup> janvier 2012	Régime général		RCC
	Ancienneté	Travailleur	Employeur
- 5 ans	14 j	35 j	28 j
5 - 9 ans	14 j	42 j	28 j
10 - 14 ans	21 j	56 j	28 j
15 - 19 ans	21 j	84 j	28 j
20 - 24 ans	28 j	112 j	56 j
+ 25 ans	28 j	112 j	56 j

j = jours calendrier

Les ouvriers entrés en service à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012 peuvent compter au maximum 2 années d'ancienneté au 31 décembre 2013. Le tableau suivant est applicable :

En service à partir du 1 <sup>er</sup> janvier 2012	Régime général		RCC
	Ancienneté	Travailleur	Employeur
< 6 mois	14 j	35 j	28 j
6 mois - 5 ans	14 j	40 j	32 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 :

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 m	1	1	1
3 m à < 4 m	3	2	2
4 m à < 5 m	4	2	2
5 m à < 6 m	5	2	2
6 m	6	3	3
9 m	7	3	3
1 an	8	4	4
1 an 3 m	9	4	4
1 an 6 m	10	5	4
1 an 9 m	11	5	4
2 ans	12	6	4
3 ans	13	6	4
4 ans	15	7	4
5 ans	18	9	4
6 ans	21	10	4
7 ans	24	12	4
8 ans	27	13	4
9 ans	30	13	4
10 ans	33	13	4
11 ans	36	13	4
12 ans	39	13	4
13 ans	42	13	4
14 ans	45	13	4
15 ans	48	13	4
16 ans	51	13	4
17 ans	54	13	4
18 ans	57	13	4
19 ans	60	13	4
20 ans	62	13	4
21 ans	63	13	4
22 ans	64	13	4
23 ans	65	13	4
24 ans	66	13	4
25 ans	67	13	4
26 ans	68	13	4
27 ans	69	13	4
28 ans	70	13	4
29 ans	71	13	4
30 ans	72	13	4
31 ans	73	13	4
32 ans	74	13	4

Enfin, un système de compensation a été prévu pour les ouvriers licenciés après le 1<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 SCP 142.01

En service depuis le : 12 janvier 1993

Licencié le : 12 février 2021

(a) Ancienneté totale = 28 ans => 70 semaines (cf. nouveaux délais de préavis).

(b) Préavis ouvrier jusqu'au 31 décembre 2013 dans la SCP 142.01 : 16 semaines.

(c) Préavis du 1 janvier 2014 au 12 février 2021 : 24 semaines.

Ce travailleur reçoit donc (16 + 24) 40 semaines de préavis (à prêter ou comme indemnité de préavis) et le paiement d'une indemnité nette en compensation du licenciement de 30 semaines (= 70 - 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.

## Clause de sécurité d'emploi

L'employeur ne peut pas procéder à un licenciement multiple avant d'avoir épuisé toutes les mesures visant à sauvegarder l'emploi, comme le chômage temporaire et la formation.

Par licenciement multiple, nous entendons tout licenciement :

- › D'au moins 3 ouvriers dans les entreprises occupant 29 travailleurs et moins.
- › D'au moins 10 % des ouvriers dans les entreprises de 30 travailleurs et plus.

## Travail intérimaire

Les entreprises peuvent uniquement faire appel à des contrats journaliers dans le cadre du travail intérimaire lorsqu'elles savent préalablement que la mission sera inférieure à 5 jours ouvrables.

Spécifiquement pour les intérimaires qui passent à un contrat à durée indéterminée, un délai de préavis réduit peut tout de même être prévu pendant les 3 premiers mois du contrat à durée indéterminée par le biais du contrat de travail individuel.

Les contrats intérimaires par suite d'une augmentation temporaire du travail doivent être transposés par l'employeur en contrats à durée indéterminée après 6 mois.

## Ancienneté

Les ouvriers conservent leur ancienneté acquise dans le cadre de contrats à durée déterminée ou d'intérim, lorsqu'ils sont engagés sous contrat à durée indéterminée.

### Nouveau

## Travail faisable

Les partenaires sociaux élaboreront un modèle sectoriel en matière de travail faisable comprenant les principes suivants :

- › Discussion du travail faisable au niveau de l'entreprise.
- › Élaboration d'une formation de parrainage.

## Petit chômage

Les ouvriers du secteur récupération de métaux ont le droit de s'absenter du travail, avec maintien de leur rémunération normale, à l'occasion d'événements familiaux ou pour l'accomplissement de certaines obligations civiques ou de missions civiles énumérées ci-après.

### Mariage

- › Déclaration de cohabitation légale ou signature et dépôt officiel d'un contrat de vie commune : un jour, le jour de la déclaration de cohabitation légale ou de la signature et du dépôt officiel du contrat de vie commune.
- › Le mariage de l'ouvrier donne droit à 3 jours de petit chômage, à choisir par l'ouvrier pendant la semaine où l'événement se produit ou pendant la semaine qui suit.

Ce droit est limité à 2 jours de petit chômage si l'ouvrier se marie ultérieurement avec la/le partenaire avec qui il a fait une déclaration de cohabitation légale ou s'est engagé dans un contrat de vie commune et pour lequel il s'est déjà absenté du travail 1 jour.

Dans le contrat de travail individuel ou au niveau de l'entreprise il est possible de convenir que, dans ce cas, l'ouvrier peut encore disposer de 3 jours de petit chômage.

- › Le jour du mariage, pour le mariage :
  - › d'un enfant de l'ouvrier ou de son conjoint
  - › d'un enfant régulièrement élevé par l'ouvrier
  - › d'un frère ou d'une sœur
  - › d'un beau-frère ou d'une belle-sœur
  - › de son père ou de sa mère
  - › de son grand-père ou de sa grand-mère
  - › de son beau-père ou de sa belle-mère
  - › du second mari de sa mère ou de la seconde femme de son père
  - › d'un petit-enfant
  - › d'un beau-frère ou d'une belle-sœur du conjoint de l'ouvrier
  - › de tout autre parent de l'ouvrier. À ce parent s'applique la condition exceptionnelle qu'il vive sous le même toit que l'ouvrier.

## Nouveau

### **Naissance**

Naissance de l'enfant de l'ouvrier ou de l'enfant de son conjoint ou de son partenaire cohabitant légal ou de son partenaire cohabitant de fait (depuis une période ininterrompue de trois ans avant la naissance) : quinze jours pour les naissances ayant lieu à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021 et vingt jours pour les naissances à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2023, à choisir par l'ouvrier dans les quatre mois à compter du jour de l'accouchement.

Pendant les 3 premiers jours de congé, vous conservez votre salaire normal, mais pour les 12 jours suivants, vous recevez une allocation de la mutuelle.

## Nouveau

### **Adoption**

L'ouvrier qui dans le cadre d'une adoption accueille un enfant mineur dans sa famille a droit à un crédit individuel de congé d'adoption de maximum six semaines.

Le crédit individuel de six semaines peut être doublé lorsque l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale.

Le crédit individuel peut être prolongé de deux semaines en cas d'adoption simultanée de plusieurs enfants mineurs.

Le congé d'adoption de maximum six semaines par parent adoptif est allongé de la manière suivante pour le parent adoptif ou pour les deux parents adoptifs ensemble :

- › d'une semaine à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019
- › de deux semaines à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021
- › de trois semaines à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2023
- › de quatre semaines à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2025
- › de cinq semaines à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2027

Lorsqu'il y a 2 parents adoptifs, ces semaines supplémentaires doivent être partagées entre eux.

Pendant les 3 premiers jours du congé d'adoption, l'ouvrier conserve sa rémunération normale. Pour la partie restante du congé d'adoption, l'ouvrier bénéficie d'une allocation versée par la mutuelle.

## Nouveau

### Décès

- › Décès du conjoint ou du partenaire cohabitant, d'un enfant de l'ouvrier ou de son conjoint ou partenaire cohabitant, d'un enfant élevé par l'ouvrier ou d'un enfant placé dans le cadre d'un placement de longue durée au moment du décès ou dans le passé : douze jours dont cinq à choisir par l'ouvrier pendant une période de trente jours commençant la veille du jour du décès, et sept jours à choisir par l'ouvrier dans une période d'un an suivant le décès.

À la demande de l'ouvrier et moyennant l'accord de l'employeur, il peut être dérogé aux périodes au cours desquelles ces jours de congé doivent être pris.

- Décès du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère ou de la seconde femme du père de l'ouvrier : cinq jours à choisir par l'ouvrier dans la période commençant la veille du jour du décès et finissant 30 jours après le jour du décès.
- Décès du père ou de la mère d'accueil de l'ouvrier, placé en famille d'accueil dans le cadre d'un placement de longue durée au moment du décès : trois jours à choisir par l'ouvrier pendant la période commençant le jour du décès et se terminant le jour des funérailles.
- Décès d'un enfant placé de l'ouvrier ou de son conjoint ou partenaire cohabitant dans le cadre d'un placement de courte durée au moment du décès : 1 jour à prendre par l'ouvrier le jour des funérailles.
- Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de l'arrière-grand-père, de la grand-mère, de l'arrière-grand-mère, d'un petit-enfant, d'un arrière-petit-enfant, d'un gendre ou d'une bru habitant chez l'ouvrier : deux jours à choisir par l'ouvrier dans la période commençant la veille du jour du décès et finissant 30 jours après le jour des funérailles.
- Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de l'arrière-grand-père, de la grand-mère, de l'arrière-grand-mère, d'un petit-enfant, d'un arrière-petit-enfant, d'un gendre ou d'une bru n'habitant pas chez l'ouvrier : le jour des funérailles.

- › Décès de tout autre parent vivant sous le même toit que celui de l'ouvrier, du tuteur ou de la tutrice de l'ouvrier mineur d'âge ou de l'enfant mineur dont l'ouvrier est tuteur : le jour des funérailles.

## Divers

- › Communion solennelle ou participation à la fête de la jeunesse laïque d'un propre enfant de l'ouvrier, d'un enfant adopté ou régulièrement élevé par l'ouvrier : 1 jour à choisir librement.
- › Participation à une réunion d'un conseil de famille convoqué officiellement : le temps nécessaire avec un maximum d'un jour.
- › Participation à un jury, convocation comme témoin devant les tribunaux ou comparution personnelle ordonnée par la juridiction du travail, exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal de vote, lors des élections communales ou provinciales ou pour les parlements (des entités fédérées, fédéral, européen) : le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours.

## La fête de la Communauté

Un jour de congé spécial :

- › Le 27 septembre dans la partie francophone du pays.
- › Le 11 juillet dans la partie néerlandophone du pays.
- › Libre choix pour les travailleurs de la région Bruxelles capitale et la partie germanophone du pays.

## Contrôle médical

L'employeur a toujours la possibilité de faire vérifier, par un médecin-contrôle, la réalité de l'incapacité de travail du travailleur. Le travailleur a l'obligation de se soumettre à ce contrôle.



La loi prévoit qu'une convention collective de travail (sectorielle ou d'entreprise) ou le règlement de travail peuvent déterminer une « période de disponibilité ».

La « période de disponibilité » est une période de la journée durant laquelle le travailleur doit se tenir à disposition du médecin-contrôle, à son domicile. Cette période de maximum 4 heures consécutives doit être comprise entre 7 h 00 le matin et 20 h 00 le soir.

Cette obligation doit logiquement être limitée dans le temps et être fixée au début de la période de maladie.

Dans le secteur récupération de métaux, 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.

# CARRIÈRE

Nouveau

## Régime de chômage avec complément entreprise (RCC)

Depuis 2012 on ne parle plus de prépension, mais de RCC c'est-à-dire régime de chômage avec complément entreprise.

Voici un bref aperçu des systèmes auxquels on peut faire appel :

Quel régime ?	Conditions à partir du 1 <sup>er</sup> juillet 2021
Régime général (CCT 17)	Âge : 62 ans Carrière : > hommes : 40 ans > femmes : 37 ans (le nombre augmente d'1 an chaque année jusqu'à 40 ans en 2024)
Régime à partir de 60 ans avec 40 ans de carrière	Âge : 60 ans Carrière : 40 ans Jusqu'au 30.06.2023
Régime à partir de 60 ans dans un métier lourd	Âge : 60 ans Carrière : 35 ans Jusqu'au 30.06.2023
Régime à partir de 58 ans pour raisons médicales	Âge : 58 ans Carrière : 35 ans Jusqu'au 30.06.2023
Régime à partir de 60 ans avec 33 ans de carrière : > soit 20 ans de travail de nuit > soit métier lourd	Âge : 60 ans Carrière : 33 ans Jusqu'au 30.06.2023

Procédure : au moins 1 an avant l'âge requis pour le départ en RCC, l'employeur invitera l'ouvrier concerné à un entretien pendant les heures de travail. Le but est de s'accorder sur le timing ainsi que la formation du successeur.

Cet entretien peut aussi se tenir à la demande de l'ouvrier lui-même. Si l'ouvrier a verrouillé son droit au RCC auprès de l'ONEM, il en informera son employeur.

## Crédit-temps, diminution de carrière et emploi de fin de carrière

Droit au crédit-temps avec motif :

- › Diminution 1/5 pendant 51 mois pour tous les motifs (réglementation interprofessionnelle).
- › Crédit-temps mi-temps ou temps plein pendant 51 mois pour motif soins pour un enfant mineur gravement malade ou un enfant handicapé jusqu'à 21 ans (réglementation interprofessionnelle).
- › Crédit-temps mi-temps ou temps plein pendant 51 mois pour soins palliatifs, assistance ou soins d'un membre de la famille ou d'un proche gravement malade (réglementation sectorielle).
- › Crédit-temps mi-temps ou temps plein pendant 36 mois pour motif soin d'un enfant de moins de 8 ans (réglementation sectorielle).
  - › Le droit sectoriel au crédit-temps mi-temps et temps plein pendant 36 mois pour soins d'un enfant de moins de 8 ans peut être élargi à 51 mois moyennant une convention collective de travail au niveau de l'entreprise.
- › Le crédit-temps mi-temps ou temps plein pendant 12 mois pour motif de formation.
  - › Le droit sectoriel au crédit-temps mi-temps ou temps plein pendant 12 mois pour suivre une formation peut être élargi à 36 mois moyennant une convention collective de travail au niveau de l'entreprise.

### Nouveau

Emploi fin de carrière :

Du 1<sup>er</sup> janvier 2021 au 30 juin 2023 les ouvriers doivent avoir au moins 55 ans pour diminuer leurs prestations de 1/5 ou à mi-temps, dans le cadre d'un emploi de fin de carrière après 35 ans de carrière ou dans un métier lourd. Dans ce cas, il est possible de

bénéficiaire des allocations de l'ONEM. Si en revanche on ne remplit pas la condition des 35 ans de carrière ou du métier lourd, le droit à ces allocations ne s'ouvre qu'à partir de 60 ans.

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

Il s'agit d'une allocation complémentaire que vous recevez à certaines conditions, en plus de l'allocation d'interruption que vous recevez de l'ONEM si vous prenez un crédit-temps, un congé parental, congé palliatif, congé pour assistance médicale ou pour la prise en charge d'une personne dépendante.

## Congé d'ancienneté

Chaque ouvrier a droit à :

- › 1 jour de congé d'ancienneté après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise.
- › 2 jours de congé d'ancienneté après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise.
- › 3 jours de congé d'ancienneté après 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Cela signifie que ces jours de congé supplémentaires sont acquis par la suite.

## TEMPS DE TRAVAIL ET FLEXIBILITÉ

Depuis le 1<sup>er</sup> février 2017, la loi dite « Loi Peeters » a assoupli une série de choses en matière de flexibilité au détriment des travailleurs (notamment l'introduction d'un nouveau type d'heures supplémentaires, les « heures supplémentaires volontaires »).

## ÉDUCATION ET FORMATION

*Nouveau*

Il y a dans chaque entreprise un droit collectif à la formation de 3 jours par ouvrier tous les 2 ans.

Par ailleurs, dans les entreprises disposant d'une délégation syndicale, les plans de formation doivent être soumis à discussion dans l'entreprise.

## LA PRÉSENCE SYNDICALE DANS L'ENTREPRISE

Le seuil pour l'instauration d'une délégation syndicale est maintenu à 40 ouvriers.

Dans les entreprises de 50 travailleurs et plus, des élections sociales doivent être organisées pour élire un comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT). Une entreprise occupant 100 travailleurs ou plus est obligée d'organiser des élections pour élire un conseil d'entreprise (CE). Ces instances font que les travailleurs sont davantage impliqués dans la politique menée par l'employeur. Celui-ci doit par ailleurs respecter certaines règles bien précises.

# AVANTAGES SYNDICAUX

## Prime syndicale

Chaque 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 2021 la prime s'élève à 120 euros pour les affiliés actifs travaillant à temps plein.

Des dispositions spéciales sont prévues pour les jeunes qui viennent de sortir de 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 vos questions chez nous, en toute confiance.
- › Nos militants sont disponibles. Ils se préoccupent de vos soucis.
- › Si la négociation ne suffit pas, alors nous passons à l'action.
- › Et s'il le faut, nous allons au tribunal du travail.

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

## ADDRESSES

Hopmarkt 45  
9300 **Aalst**  
T 053 73 45 47  
metea.aalst@acv-csc.be

Nationalestraat 111  
2000 **Antwerpen**  
T 03 222 70 51  
metea.antwerpen@  
acv-csc.be

Rue Pietro Ferrero 1  
6700 **Arlon**  
T 063 24 20 58  
metea.arlon@acv-csc.be

Chaussée de Louvain 510  
5004 **Bouge**  
T 081 25 40 18  
metea.namur@acv-csc.be

Koning Albert I-laan 132  
8200 **Brugge**  
T 059 55 25 35  
metea.bio@acv-csc.be

Rue Pletinckxstraat 19  
1000 **Brussel/Bruxelles**  
T 02 557 87 00  
metea.brabant@acv-csc.be

Rue Prunieu 5  
6000 **Charleroi**  
T 071 23 08 64  
metea.charleroi@acv-csc.be

Oude Vest 144 bus 2  
9200 **Dendermonde**  
T 03 765 23 30  
metea.sint-niklaas@  
acv-csc.be

Aachener Straße 89  
4700 **Eupen**  
T 087 85 99 46  
metea.liege@acv-csc.be

Poel 7  
9000 **Gent**  
T 09 265 43 20  
metea.oost-vlaanderen@  
acv-csc.be

Guldensporenlaan 7  
3530 **Houthalen**  
T 011 30 67 00  
metea.limburg@acv-csc.be

Martelarenlaan 8  
3010 **Kessel-Lo**  
T 016 21 94 50  
metea.brabant@acv-csc.be

President Kennedypark 16D  
8500 **Kortrijk**  
T 056 23 55 70  
metea.kortrijk@acv-csc.be

Place Maugrétout 17  
7100 **La Louvière**  
T 065 37 28 27  
metea.lalouviere@acv-csc.be

Boulevard Saucy 10  
4020 **Liège**  
T 04 340 73 20  
metea.liege@acv-csc.be

Onder den Toren 5  
2800 **Mechelen-Rupel**  
T 015 71 85 20  
metea.mechelen@acv-csc.be

Rue Claude de  
Bettignies 10-12  
7000 **Mons**  
T 065 37 25 80  
metea.mons@acv-csc.be

Place Charles de Gaulle 3  
7700 **Mouscron**  
T 069 88 07 45  
metea.mouscron@acv-csc.be

Rue des Canonniers 14  
1400 **Nivelles**  
T 067 88 46 15  
metea.nivelles@acv-csc.be

Dr. L. Colensstraat 7  
8400 **Oostende**  
T 059 55 25 35  
metea.bio@acv-csc.be

Peter Benoitstraat 11-13  
8800 **Roeselare**  
T 051 26 55 34  
metea.roeselare@acv-csc.be

Aimé Delhayeplein 16  
9600 **Ronse**  
T 053 73 45 47  
metea.ronse@acv-csc.be

H. Heymanplein 7  
9100 **Sint-Niklaas**  
T 03 765 23 30  
metea.sint-niklaas@  
acv-csc.be

Avenue des Etats-  
Unis 10 bte 4  
7500 **Tournai**  
T 069 88 07 45  
metea.tournai@acv-csc.be

Korte Begijnenstraat 20  
2300 **Turnhout**  
T 014 44 61 15  
metea.kempen@acv-csc.be

Pont Léopold 4-6  
4800 **Verviers**  
T 087 85 99 85  
metea.liege@acv-csc.be

Toekomststraat 17  
1800 **Vilvoorde**  
T 02 557 87 10  
metea.brabant@acv-csc.be



@acvcscmetea



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



ACV-CSC METEA

[www.lacsc.be](http://www.lacsc.be)