



Fabrications métalliques

PUBLICATION SECTORIELLE
CP 209 | CCT 2023-2024

- 4 **REVENU**
 - 4 Index
 - 4 Augmentation salariale
 - 5 Prime pouvoir d'achat
 - 5 Appointement mensuel minimum garanti
 - 5 Salaires minimums
 - 6 Salaires étudiants
 - 7 Prime de fin d'année
 - 8 Éco-chèques
 - 9 Frais de transport et indemnité vélo
 - 13 Pension complémentaire
- 14 **SÉCURITÉ D'EXISTENCE**
- 17 **CONTRAT**
 - 17 Délais de préavis
 - 20 Contrats temporaires et travail intérimaire
 - 21 Concertation en cas de licenciement multiple
 - 21 Contrôle médical
 - 23 Certificat médical
- 24 **CARRIÈRE**
 - 24 Congé de carrière
 - 24 Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)
 - 26 Passage du crédit-temps au RCC
 - 26 Passage du RCC à la pension anticipée
 - 26 Remise au travail
 - 26 Crédit-temps et emplois de fin de carrière
 - 28 Fins de carrière en douceur
 - 28 Petit chômage
- 30 **TEMPS DE TRAVAIL ET FLEXIBILITÉ**
 - 30 Heures supplémentaires volontaires
 - 30 Réinstauration des heures de relance
 - 31 Limite interne
 - 31 Heures supplémentaires fiscalement avantageuses
- 32 **TRAVAIL FAISABLE**
 - 32 Droit à la déconnexion
- 33 **ÉDUCATION ET FORMATION**
 - 33 Droit individuel à la formation
 - 34 CV Formation
 - 34 Plan de formation
 - 34 Clause d'écolage
- 35 **AVANTAGES SYNDICAUX**
 - 35 Prime syndicale
 - 35 ACV-CSC METEA a besoin de vous
- 39 **ADRESSES**

INTRODUCTION

Tous les deux ans, ACV-CSC METEA et les autres syndicats négocient avec les employeurs afin d'améliorer les conditions de salaire et de travail de l'ensemble des travailleurs du secteur. C'est grâce à la cotisation des nombreux affiliés ACV-CSC METEA que nos négociateurs peuvent préparer et mener ces négociations avec les connaissances juridiques nécessaires.

Malgré les restrictions que le gouvernement a imposées aux négociateurs en leur interdisant de discuter d'une augmentation des salaires, nous avons quand même réussi à enregistrer des avancées.

ACV-CSC METEA continuera à se battre contre l'injustice de cette loi sur la norme salariale qui entrave la liberté de négociation.

En tant qu'ACV-CSC METEA, nous restons également vigilants face à toute attaque éventuelle contre l'indexation automatique des salaires, parce que ce mécanisme a permis de protéger quelque peu le pouvoir d'achat de nombreux travailleurs. Sans cette indexation, le pouvoir d'achat des ménages aurait baissé plus fortement encore en raison de l'inflation.

La présente publication vous informe des conditions de salaire et de travail en vigueur dans votre secteur. Vous reconnaîtrez les nouveaux éléments à l'icône **NOUVEAU**

Cette publication est un instantané et reprend les informations qui étaient connues en date du 13 décembre 2023. Pour avoir les toutes dernières nouvelles, nous vous conseillons de consulter régulièrement notre site internet www.lacsc.be. Et pensez à télécharger notre app. Vous pouvez y préciser votre secteur, ce qui vous permettra d'être tenu(e) au courant des dernières actualités de votre secteur grâce à des notifications push. Si vous préférez les discussions en face-à-face, adressez-vous à votre délégué ACV-CSC METEA ou au centre de services CSC près de chez vous. La liste des secrétariats ACV-CSC METEA se trouve à la fin de cette publication sectorielle.

Bonne lecture,
ACV-CSC METEA

REVENU

INDEX

Dans le secteur du métal, les salaires sont indexés le 1^{er} juillet, et ce selon le système sectoriel.

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

Pour déterminer l'inflation réelle au 1^{er} juillet, l'indice santé du mois de juin de l'année en cours est comparé à celui du mois de juin de l'année précédente.

Les salaires ont été indexés de 6,05 % au 1^{er} juillet 2023, par suite de l'adaptation automatique des salaires à l'index.

AUGMENTATION SALARIALE

La marge salariale est le pourcentage autorisé pour l'augmentation des salaires, en plus de l'indexation automatique. Tous les 2 ans, les partenaires sociaux ont la possibilité de la négocier.

Le niveau du pourcentage est déterminé par la loi sur la norme salariale. Cette loi vise à éviter que les salaires n'augmentent plus vite en Belgique que dans les pays voisins.

Pour 2023-2024, la marge salariale est de zéro %. Cela signifie que nous n'avons pas pu négocier d'augmentation salariale en plus de l'indexation automatique.

ACV-CSC METEA continue de militer contre la loi sur la norme salariale, parce que celle-ci empêche de mener des négociations libres.

NOUVEAU

PRIME POUVOIR D'ACHAT

La marge salariale pour 2023-2024 est de zéro %. En guise d'alternative, le gouvernement a prévu une prime pouvoir d'achat. Il s'agit d'une rémunération alternative en net, octroyée sous la forme de chèques consommation.

ACV-CSC METEA et les autres syndicats ont réussi à obtenir une prime pouvoir d'achat. Vous avez droit à cette prime si votre entreprise satisfait à la définition sectorielle de bénéfice. Dans ce cas vous devez recevoir cette prime le 31 mars 2024 au plus tard.

Si votre employeur ne vous a pas payé la prime pouvoir d'achat alors qu'il aurait dû le faire, nous pouvons encore la réclamer pour vous. Pour cela, ou si vous avez d'autres questions, le mieux est de contacter votre secrétariat local ACV-CSC METEA (vous trouverez ses coordonnées à la fin de cette publication).

NOUVEAU

APPOINTEMENT MENSUEL MINIMUM GARANTI

L'appointement mensuel minimum garanti (dans un régime temps plein) s'élève à 2 264,70 euros depuis le 1^{er} juillet 2023 et à 2 344,70 euros à partir du 1^{er} janvier 2024.

Ce montant minimum est indexé chaque année au 1^{er} juillet.

Il sera majoré de 85 euros le 1^{er} janvier 2025.

SALAIRES MINIMUMS

À côté de l'appointement mensuel minimum garanti, il existe aussi dans le secteur des salaires minimums nationaux par catégorie de fonction. Ces salaires minimums aussi sont indexés chaque année, au même titre que les salaires effectifs.

Salaires minimums sectoriels à partir du 1^{er} janvier 2024 :

Employés administratifs			
Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4
2 344,70 euros	2 344,70 euros	2 525,65 euros	2 701,83 euros

Employés techniques						
Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
2 344,70 euros	2 344,70 euros	2 344,70 euros	2 350,25 euros	2 525,65 euros	2 545,73 euros	2 701,83 euros

Dessinateurs				
Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
2 344,70 euros	2 350,25 euros	2 701,83 euros	2 858,09 euros	3 209,80 euros

Contremaîtres		
Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
2 428,36 euros	2 858,09 euros	3 092,77 euros

Traceurs en chaudronnerie	
Échelon 1	Échelon 2
2 701,83 euros	2 838,71 euros

NOUVEAU

SALAIRES ÉTUDIANTS

À partir du 1^{er} janvier 2024, les employés mineurs engagés sous contrat étudiant recevront un pourcentage du salaire minimum des employés majeurs de l'entreprise, occupant la même fonction que l'étudiant concerné :

- à partir de 18 ans : 100 %
- à partir de 17,5 ans : 95 %
- à partir de 17 ans : 90 %
- à partir de 16,5 ans : 85 %
- moins de 16,5 ans : 80 %

PRIME DE FIN D'ANNÉE

Les règles de base pour la prime de fin d'année sont reprises dans des CCT provinciales/régionales, ce qui explique les nombreuses différences en matière de prime de fin d'année au sein du secteur. Il est bien sûr toujours possible qu'au niveau de votre entreprise, vous bénéficiez d'une prime de fin d'année plus avantageuse que celle convenue pour votre province/région.

NOUVEAU

Possibilité de convertir la prime de fin d'année en jours de congé supplémentaires et/ou en leasing vélo

Dans les provinces et les régions où la prime de fin d'année sectorielle représente au moins un mois complet de salaire, les CCT seront modifiées pour permettre cette conversion.

Il s'agit des provinces de Flandre orientale et Flandre occidentale, d'Anvers, du Limbourg, du Brabant flamand et du Brabant wallon, et de la Région de Bruxelles-Capitale.

La conversion en jours de congé et/ou l'utilisation pour le leasing vélo est possible aux conditions suivantes :

- Au maximum la moitié de la prime de fin d'année.
- Conclusion d'une convention collective de travail (CCT) au niveau de l'entreprise.
- Sur base volontaire (accord individuel du travailleur en plus de la CCT d'entreprise).
- Neutralité des coûts (la conversion d'une partie de la prime de fin d'année ne peut pas entraîner d'économies pour l'employeur).
- Information préalable aux travailleurs sur les conséquences de la conversion de la prime de fin d'année.

Dans les entreprises multi-sièges avec des sièges d'exploitation dans différentes provinces, dont au moins un se situe dans l'une des provinces susmentionnées, le champ d'application régional peut être élargi par le biais d'une CCT d'entreprise.

ÉCO-CHÈQUES

Les entreprises qui octroient encore des éco-chèques avaient la possibilité de les convertir en un avantage alternatif pour le 31 octobre 2023 au plus tard.

Dans les entreprises où l'on maintient le système des éco-chèques, les règles ci-dessous sont d'application :

- Pour l'octroi des éco-chèques, on prend en considération l'occupation du travailleur entre le 1^{er} 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) :
 - Tous les jours du congé de maternité.
 - Tous les jours d'absence pour lesquels le travailleur reçoit un salaire garanti.
 - Tous les jours de vacances annuelles (y compris vacances jeunes, senior et vacances supplémentaires).
- Élargie aux assimilations convenues dans le secteur :
 - Tous les jours de chômage temporaire.
 - Tous les jours de crédit-temps octroyés sur base des dérogations prévues par rapport au seuil de 5 %.
 - Tous les jours d'absence en raison d'un accident du travail.
 - Les 3 premiers mois d'incapacité de travail pendant la période de référence, au-delà de la période couverte par un salaire garanti.
 - Toute la période du congé de naissance.
 - Tous les jours de congé prophylactique (= écartement du travail d'une femme enceinte), de congé parental d'accueil et de congé d'adoption.
- Pour tous les cas d'occupation incomplète pendant la période de référence, un prorata est prévu.
- Les travailleurs intérimaires ont les mêmes droits que les travailleurs fixes de l'entreprise utilisatrice.

Attention !

- Les dispositions ci-dessus, en matière de pouvoir d'achat, ne s'appliquent pas automatiquement aux cadres. La plupart des entreprises accordent toutefois ces avantages à leur personnel cadre.
- Les 3 derniers accords sectoriels prévoient que la délégation syndicale des employés peut négocier avec l'employeur au sujet de l'octroi aux cadres des augmentations de pouvoir d'achat sectorielles.
- La suppression de cette discrimination injustifiée entre travailleurs reste un point de revendication important pour nous !

NOUVEAU

FRAIS DE TRANSPORT ET INDEMNITÉ VÉLO

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

Transports en commun : à partir du 1^{er} janvier 2024, augmentation de 12,5 % de l'intervention patronale (cf. tableau transport SNCB dans la CCT n° 19/9 du Conseil national du travail).

Il est recommandé aux entreprises d'utiliser le système de tiers-payant. Dans ce cas votre abonnement SNCB domicile-travail est gratuit en 2^e classe, c'est aussi le cas pour vos trajets STIB (mais pas pour De Lijn ni pour les TEC). Votre employeur paie 80 % et le gouvernement fédéral les 20 % restants. L'employeur doit pour cela conclure un accord tiers-payant avec la SNCB.

Indemnité vélo : 0,27 euro par km parcouru pour le trajet domicile/travail avec un maximum de 10,80 euros par jour presté (cf. tableau).

Distance totale parcourue pour le trajet aller et retour en km	Trajets à vélo Montant par journée de travail
1	0,27 euro
2	0,54 euro
3	0,81 euro
4	1,08 euro
5	1,35 euro
6	1,62 euro
7	1,89 euro
8	2,16 euros
9	2,43 euros
10	2,70 euros
11	2,97 euros
12	3,24 euros
13	3,51 euros
14	3,78 euros
15	4,05 euros
16	4,32 euros
17	4,59 euros
18	4,86 euros
19	5,13 euros
20	5,40 euros
21	5,67 euros
22	5,94 euros
23	6,21 euros
24	6,48 euros
25	6,75 euros
26	7,02 euros
27	7,29 euros
28	7,56 euros
29	7,83 euros
30	8,10 euros
31	8,37 euros
32	8,64 euros
33	8,91 euros
34	9,18 euros
35	9,45 euros
36	9,72 euros
37	9,99 euros
38	10,26 euros
39	10,53 euros
À partir de 40	10,80 euros

Transport privé :

À partir du 1^{er} janvier 2024, l'intervention patronale augmente également de 12,5 %. Cela signifie concrètement :

- 0,084 euro par km parcouru pour le trajet domicile/travail
- 1,69 euro par jour de travail (jusqu'à 20 km)
- minimum 2,03 euros par jour de travail (à partir de 21 km)
- maximum 9,20 euros par jour de travail

(cf. tableau)

Distance totale parcourue pour le trajet aller et retour en km	Autre moyen de transport : montant par journée de travail	Distance totale parcourue pour le trajet aller et retour en km	Autre moyen de transport : montant par journée de travail
de 1 à 20	1,69 euro	67	5,65 euros
de 21 à 24	2,03 euros	68	5,74 euros
25	2,11 euros	69	5,82 euros
26	2,19 euros	70	5,91 euros
27	2,28 euros	71	5,99 euros
28	2,36 euros	72	6,08 euros
29	2,45 euros	73	6,16 euros
30	2,53 euros	74	6,24 euros
31	2,62 euros	75	6,33 euros
32	2,70 euros	76	6,41 euros
33	2,78 euros	77	6,50 euros
34	2,87 euros	78	6,58 euros
35	2,95 euros	79	6,67 euros
36	3,04 euros	80	6,75 euros
37	3,12 euros	81	6,83 euros
38	3,21 euros	82	6,92 euros
39	3,29 euros	83	7,00 euros
40	3,38 euros	84	7,09 euros
41	3,46 euros	85	7,17 euros
42	3,54 euros	86	7,26 euros
43	3,63 euros	87	7,34 euros
44	3,71 euros	88	7,43 euros
45	3,80 euros	89	7,51 euros
46	3,88 euros	90	7,59 euros
47	3,97 euros	91	7,68 euros
48	4,05 euros	92	7,76 euros
49	4,13 euros	93	7,85 euros
50	4,22 euros	94	7,93 euros
51	4,30 euros	95	8,02 euros
52	4,39 euros	96	8,10 euros
53	4,47 euros	97	8,18 euros

Distance totale parcourue pour le trajet aller et retour en km	Autre moyen de transport : montant par journée de travail	Distance totale parcourue pour le trajet aller et retour en km	Autre moyen de transport : montant par journée de travail
54	4,56 euros	98	8,27 euros
55	4,64 euros	99	8,35 euros
56	4,73 euros	100	8,44 euros
57	4,81 euros	101	8,52 euros
58	4,89 euros	102	8,61 euros
59	4,98 euros	103	8,69 euros
60	5,06 euros	104	8,78 euros
61	5,15 euros	105	8,86 euros
62	5,23 euros	106	8,94 euros
63	5,32 euros	107	9,03 euros
64	5,40 euros	108	9,11 euros
65	5,48 euros	109	9,20 euros
66	5,57 euros	À partir de 110	9,20 euros

Cette réglementation sectorielle est en vigueur à partir du 1^{er} janvier 2024, elle est, à partir de cette date, reprise sur notre site internet www.lacsc.be.

Attention !

Les employés dont le salaire mensuel est supérieur à 6 500 euros n'ont pas automatiquement droit à une intervention patronale dans leurs frais de déplacement à vélo ou par un autre moyen de transport privé. Sauf dans les entreprises de la province du Limbourg, où il n'y a plus de plafond salarial.

PENSION COMPLÉMENTAIRE

Des cotisations patronales permettent de constituer une pension complémentaire à tous les travailleurs.

Toutes les entreprises du métal doivent affilier leurs employés et leurs cadres au régime de pension complémentaire du secteur.

Les entreprises qui disposaient déjà de leur propre plan de pension avant l'instauration du plan sectoriel en sont exemptées.

À condition que leur plan soit équivalent voire plus avantageux que celui du secteur.

Chaque année, chaque travailleur en activité reçoit une fiche de pension. Cette fiche mentionne le capital déjà épargné ainsi que le montant qu'atteindra la pension complémentaire à la fin de la carrière, pour autant qu'aucun changement ne se produise.

Chacun peut également trouver un état des lieux actualisé annuellement sur le site internet fédéral « mypension.be ».

Les entreprises sont obligées de supprimer, d'ici le 1^{er} janvier 2030, les différences entre ouvriers et employés en matière de pensions complémentaires.

SÉCURITÉ D'EXISTENCE

Type	Modalités	Montants
Chômage temporaire pour raisons économiques	<ul style="list-style-type: none"> ■ Avoir droit aux allocations de chômage légales. ■ Travailler au service d'un employeur de la CP 209. ■ Est payé par l'employeur. 	<p>À partir du 01.10.2023 :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Montant de base : <ul style="list-style-type: none"> ■ 14,15 euros/allocation complète ■ 7,08 euros/demi-allocation ■ Supplément : pour chaque tranche complète de 50 euros au-delà du salaire mensuel plafonné prévu dans le cadre de la réglementation chômage : <ul style="list-style-type: none"> ■ 1,50 euro/allocation ■ 0,75 euro/demi-allocation <p>Durée : indéterminée.</p>
Chômage temporaire pour : <ul style="list-style-type: none"> ■ vacances annuelles ■ force majeure ■ grève (si approuvée) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Avoir droit aux allocations de chômage légales. ■ Avoir été occupé par un employeur de la CP 209. ■ Est payé par l'employeur. 	<p>À partir du 01.10.2023 :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 14,15 euros/allocation complète ■ 7,08 euros/demi-allocation

Type	Modalités	Montants
Emplois de fin de carrière en cas de carrière longue & métier lourd	<ul style="list-style-type: none"> ■ Passer d'un emploi à temps plein à un emploi à 4/5 ou à mi-temps. ■ Avoir droit à des allocations d'interruption de l'ONEM. ■ Travailler au service d'un employeur de la CP 209. ■ À partir de l'âge de 58 ans. ■ Est payé par le Fonds social pour les employés du métal. 	<p>À partir du 01.01.2022 :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 30 euros/mois en cas d'emploi à 4/5 ■ 75 euros/mois en cas de mi-temps <p>Durée : jusqu'à la fin de l'emploi de fin de carrière, du contrat de travail ou jusqu'à la pension légale.</p>

Type	Modalités	Montants
Travail faisable - Modification de la carrière - Emplois de fin de carrière en douceur	<p>Catégorie A – passage à une « Fonction alternative avec diminution du salaire ».</p> <p>Catégorie B – passage d'un « Régime de travail en équipes ou de nuit à un régime de jour avec diminution du salaire ».</p> <p>Catégorie C – passage d'un « Emploi plein temps à un emploi 4/5 ».</p> <p>Âge pour les catégories A et B = 58 ans. Âge catégorie C = 60 ans.</p> <p>Conditions :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 58/60 ans accomplis le premier jour de la modification de carrière. ■ Ancienneté de minimum 3 mois dans l'entreprise. ■ Perte de salaire effective en raison de la modification de carrière. ■ Garder au minimum une fraction d'emploi effective de 4/5. <p>Est payé par le Fonds social pour les employés du métal</p>	<p>À partir du 01.11.2023 :</p> <p>Montants = allocations d'interruption de l'ONEM pour un emploi de fin de carrière à 4/5 dans le cadre du crédit-temps :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 282,20 euros/mois pour un cohabitant ■ 340,55 euros/mois pour un isolé <p>Ces montants sont indexés de 2 % en cas de dépassement de l'indice-pivot social.</p> <p>En cas de perte de salaire brute inférieure à 20 %, le montant de l'indemnité est diminué proportionnellement (p.ex. perte de salaire de 10 % → indemnité x 10/2).</p>

CONTRAT

DÉLAIS DE PRÉAVIS

Partie 1 - Délais de préavis jusqu'au 31 décembre 2013

Les droits acquis des travailleurs entrés en service avant le 1^{er} janvier 2014 sont « verrouillés » en fonction de leur ancienneté dans l'entreprise et de leur salaire annuel au 31 décembre 2013, sur base des délais de préavis légaux qui étaient en vigueur à ce moment-là.

Salaire annuel 31/12/2013	Licenciement par l'employeur		Démission du travailleur	
	Constitution	Minimum	Constitution	Maximum
≤ 32 254 euros	3 mois/ période entamée de 5 ans	3 mois	1,5 mois/ période entamée de 5 ans	3 mois
> 32 254 euros ≤ 64 508 euros	1 mois/année entamée	3 mois	1,5 mois/ période entamée de 5 ans	4,5 mois
> 64 508 euros	1 mois/année entamée	3 mois	1,5 mois/ période entamée de 5 ans	6 mois

Partie 2 - Délais de préavis à partir du 1^{er} janvier 2014

Depuis le 1^{er} janvier 2014, il n'est plus fait de distinction entre ouvriers et employés, au niveau des préavis. Le nouveau délai de préavis dépend exclusivement de l'ancienneté dans l'entreprise. Ceux qui étaient déjà en service auparavant démarrent avec une ancienneté zéro au 1^{er} janvier 2014. Ce qui ne signifie pas que leur ancienneté jusqu'au 31 décembre 2013 soit perdue. En effet, leurs droits sont « verrouillés », comme indiqué ci-dessus.

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 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

1 semaine = 7 jours calendrier

Délai de préavis total

Le délai de préavis total pour un employé correspond à la somme de la partie 1 et de la partie 2.

En cas de démission de l'employé, ce sont toutefois les dispositions suivantes qui s'appliquent :

- Si les plafonds maximums (3 mois, 4,5 mois ou 6 mois) ont déjà été atteints le 31 décembre 2013, il ne faut plus tenir compte de la partie 2.
- Si les plafonds maximums n'ont pas encore été atteints au 31 décembre 2013, la partie 2 doit être prise en compte mais le délai de préavis total est limité à 13 semaines.

Exemple de délai de préavis lors d'un licenciement par l'employeur

Employé CP 209

En service : 12 janvier 1993

Départ : 12 février 2024

- (a) 1^{ère} partie délai de préavis (= droits verrouillés au 31 décembre 2013 sur base du préavis légal jusqu'à fin 2013)
Ancienneté au 31 décembre 2013 = 20 ans, 11 mois et 20 jours :
- Salaire annuel 2013 \leq 32 254 euros \rightarrow préavis : 5 périodes entamées de 5 ans x 3 mois = **15 mois**.
 - Salaire annuel 2013 $>$ 32 254 euros \rightarrow préavis : 21 années entamées x 1 mois = **21 mois**.
- (b) 2^{ème} partie délai de préavis (= sur base des nouveaux délais de préavis légaux en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2014)
Ancienneté du 1^{er} janvier 2014 au 11 février 2024 = 10 ans, 1 mois et 11 jours \rightarrow préavis = **33 semaines**.
- (c) Délai de préavis total (= 1^{ère} partie + 2^e partie) :
- Salaire annuel 2013 \leq 32 254 euros \rightarrow **15 mois + 33 semaines**.
 - Salaire annuel 2013 $>$ 32 254 euros \rightarrow **21 mois + 33 semaines**.

NOUVEAU

Par le passé, le délai de préavis maximum à respecter en cas de démission du travailleur a parfois fait l'objet de discussions. La CSC estimait que ce délai ne pouvait jamais excéder 13 semaines (même pour les contrats de travail datant d'avant le 1^{er} janvier 2014), alors que certains employeurs soutenaient

que le préavis pouvait être plus long. La loi Muylle du 20 mars 2023 concernant l'adaptation des délais de préavis légaux maximums a clarifié les choses : le délai de préavis maximal de 13 semaines s'applique à toute démission donnée par un travailleur à partir du 28 octobre 2023.

Suspension du délai de préavis

Certains événements suspendent le délai de préavis. Cela signifie que, dans ces cas-là, soit le délai de préavis ne commence pas, soit-il ne se poursuit pas. La suspension du délai de préavis est seulement prévue lorsque c'est l'employeur qui procède au licenciement. Lorsque le travailleur donne sa démission, la période de préavis ne sera jamais suspendue.

CONTRATS TEMPORAIRES ET TRAVAIL INTÉRIMAIRE

- Si une entreprise vous engage sous contrat fixe directement après une période de travail temporaire ou intérimaire, cette période est prise en compte pour le calcul de votre ancienneté. C'est important pour les conditions de salaire et de travail ainsi que pour le calcul du délai de préavis lorsque le préavis est donné par l'employeur.
- Si quelqu'un travaille pour le même employeur pendant 1 an, il a les mêmes droits que les travailleurs fixes en matière de :
 - Formation.
 - Outplacement après licenciement ou non-renouvellement de son contrat à l'initiative de l'employeur (sauf licenciement pour motif grave), payé par l'employeur.
 - Les travailleurs intérimaires ont droit à une prime pouvoir d'achat aux mêmes conditions que celles qui s'appliquent aux travailleurs sous contrat fixe chez l'utilisateur.

CONCERTATION EN CAS DE LICENCIEMENT MULTIPLE

La CCT « Sécurité d'emploi » a été prolongée pour une durée indéterminée.

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 employés et ce pendant une période s'étendant sur 60 jours calendrier.
- Dans les entreprises comptant moins de 30 employés, on parle de licenciement multiple à partir de 3 employés licenciés.

Si l'employeur ne respecte pas la procédure, il doit verser à chaque employé licencié une indemnité supplémentaire en plus du préavis légal. Cette indemnité supplémentaire est égale à la moitié du préavis, calculé sur la base de l'ancienneté à partir du 1^{er} janvier 2014.

Les licenciements en cas de fermeture sont également considérés comme licenciements multiples.

CONTRÔLE MÉDICAL

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

Les dispositions légales prévoient toutefois qu'une convention collective de travail (sectorielle ou d'entreprise) ou le règlement de travail peuvent déterminer une « période de disponibilité ». La « période de disponibilité » est une période de la journée durant laquelle le travailleur doit se tenir à disposition du

médecin-contrôle, à son domicile. Cette période de maximum 4 heures consécutives doit être comprise entre 07 h 00 le matin et 20 h 00 le soir.

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

S'il n'existe pas de CCT au niveau de l'entreprise, ni de dispositions en ce sens dans le règlement de travail, le travailleur est autorisé à quitter son domicile, pour autant que son certificat médical le permette.

Pour protéger les travailleurs dans les entreprises sans délégation syndicale contre des conditions excessives de l'employeur, exigeant qu'ils restent en permanence disponibles à leur domicile, il a été convenu que les travailleurs devaient uniquement être disponibles à leur domicile pour le contrôle le 2^{ème} et le 3^{ème} 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 à ce sujet, nous vous conseillons de contacter votre secrétariat ACV-CSC METEA, qui vous donnera les informations nécessaires.

Attention !

- Vérifiez régulièrement votre boîte aux lettres. Il se pourrait que le médecin-contrôle soit passé et qu'il ait déposé quelque chose dans votre boîte.
- Si vous tombez malade alors que vous êtes à l'étranger, vous devez informer votre employeur de votre lieu de séjour à l'étranger. En effet, il a le droit de vous envoyer un médecin-contrôle même à l'étranger.

CERTIFICAT MÉDICAL

Depuis le 28 novembre 2022, un travailleur malade peut faire usage de la possibilité qui lui est donnée de ne pas présenter de certificat médical pour son premier jour de maladie, et ce jusqu'à 3 fois par année civile. Cette dispense vaut tant pour une incapacité de travail d'un seul jour que pour le premier jour d'une plus longue période d'incapacité de travail. Les entreprises de moins de 50 travailleurs peuvent déroger à cette règle, moyennant une CCT d'entreprise ou une modification du règlement de travail.

Mais si le certificat médical n'est plus obligatoire jusqu'à 3 fois par année civile, les principes suivants restent d'application :

- Si vous êtes en incapacité de travail, vous restez tenu de le signaler immédiatement à votre employeur, selon les modalités habituelles.
- Vous devez justifier votre incapacité de travail par un certificat médical si votre employeur le demande, à l'exception du certificat médical pour le premier jour de 3 périodes de maladie distinctes.
- Si vous séjournez à une autre adresse que votre lieu de résidence habituel, vous devez le signaler immédiatement à votre employeur. De cette façon, un contrôle médical reste possible (voir plus haut).

Le règlement de travail est le document incontournable pour obtenir plus d'informations sur les dispositions applicables en entreprise. Pensez dès lors à consulter le règlement de travail de votre entreprise !

CARRIÈRE

NOUVEAU

CONGÉ DE CARRIÈRE

- Le « congé de carrière » a été instauré dans le secteur le 1^{er} 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).
- Depuis le 1^{er} janvier 2022, le travailleur a droit à un 2^{ème} jour de congé de carrière à partir de 58 ans.
- À partir du 1^{er} janvier 2024, le travailleur a droit à un 3^{ème} jour de congé de carrière à partir de 60 ans.
- Dans les entreprises qui, au 1^{er} janvier 2016, au 1^{er} janvier 2022 ou au 1^{er} janvier 2024, prévoyaient déjà des jours de congé supplémentaires et/ou des jours d'ancienneté pour leurs employés, le jour de congé de carrière est accordé en plus de ces jours de congé déjà existants.
- Les travailleurs à temps partiel ont droit à une absence proportionnelle à leur régime de travail au moment de la prise du congé.
- Des accords peuvent être conclus au niveau de l'entreprise sur les modalités de prise de ces jours de congé.

NOUVEAU

RÉGIME DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE (RCC)

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

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

Quel régime ?	Conditions à partir du 1 ^{er} juillet 2023
Régime général (CCT 17)	Âge : 62 ans Carrière : ■ Hommes : 40 ans ■ Femmes : 39 ans (à partir du 01.01.2023) (40 ans à partir du 01.01.2024)
Régime à partir de 60 ans avec 40 ans de carrière	Âge : 60 ans Jusqu'au 30.06.2025 Carrière : 40 ans
Régime à partir de 60 ans dans un métier lourd	Âge : 60 ans Jusqu'au 30.06.2025 Carrière : 35 ans
Régime à partir de 58 ans pour raisons médicales	Âge : 58 ans Jusqu'au 30.06.2025 Carrière : 35 ans
Régime à partir de 60 ans avec 33 ans de carrière : ■ soit 20 ans de travail de nuit ■ soit métier lourd	Âge : 60 ans Jusqu'au 30.06.2025 Carrière : 33 ans Conditions sectorielles supplémentaires : ■ L'employé doit pouvoir justifier de minimum 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise. ■ Seulement dans le cas où aucune CCT 60 ans métier lourd et 35 ans de carrière n'a été conclue au niveau de l'entreprise.

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.
- Les travailleurs licenciés avant le 1^{er} juillet 2025 peuvent demander à être dispensés de l'obligation de disponibilité sur le marché de l'emploi, à partir de 62 ans ou de 42 ans de carrière, et ce jusqu'au 31 décembre 2026.

PASSAGE DU CRÉDIT-TEMPS AU RCC

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

PASSAGE DU RCC À LA PENSION ANTICIPÉE

Une personne en RCC qui remplit les conditions d'âge et de carrière pour la pension anticipée, peut en faire la demande. 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 de RCC continue à être payée par votre employeur précédent.

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

CRÉDIT-TEMPS ET EMPLOIS DE FIN DE CARRIÈRE

- Le droit au crédit-temps avec motif peut être activé sous différentes formes : une réduction de 1/5 temps, une réduction à mi-temps ou une suspension complète du contrat de travail pendant 51 mois maximum pour motif soins et 36 mois maximum pour motif formation.
- Les primes d'encouragement flamandes restent d'application (pas pour les emplois de fin de carrière).
- La réduction de 1/5 temps pour les travailleurs qui ont au moins 50 ans et 28 ans de carrière (emplois fin de carrière) reste possible. Depuis le 1^{er} janvier 2015, il n'y a toutefois plus d'allocations d'interruption de l'ONEM (Office National de l'Emploi) pour ce type de réduction. Par conséquent il n'y a plus d'assimilation non plus, notamment pour la pension légale.

NOUVEAU

- Du 1^{er} juillet 2023 au 30 juin 2025, l'âge d'accès aux emplois de fin de carrière est de 55 ans pour une diminution de carrière de 1/5 ou à un mi-temps, en cas de carrière longue (35 ans) ou de métier lourd. Dans ce cas, il est possible d'obtenir une

allocation d'interruption de l'ONEM. Si par contre vous ne remplissez pas ces conditions de carrière longue ou de métier lourd, vous n'avez droit à une telle allocation de l'ONEM qu'à partir de 60 ans.

- À partir de 58 ans, vous avez droit à une indemnité du Fonds social pour les Employés du Métal (FSEM) en cas d'emploi de fin de carrière : de 75 euros brut par mois en cas d'emploi de fin de carrière à mi-temps et de 30 euros brut en cas d'emploi de fin de carrière à 4/5.

Attention !

- Si vous souhaitez prendre un crédit-temps avec motif, vous devez remplir certaines conditions. Il s'agit notamment d'avoir une certaine ancienneté dans l'entreprise, de travailler selon une fraction d'emploi déterminée, etc. En outre, ces conditions varient en fonction du motif et du type d'interruption (à temps plein ou à temps partiel). Avant de faire votre demande, nous vous conseillons dès lors de bien vous renseigner auprès du délégué syndical dans votre entreprise, auprès des services aux affiliés de la CSC, ou en consultant la brochure de la CSC.
- Si vous voulez prendre un emploi de fin de carrière, vous devez remplir certaines conditions. Il s'agit notamment d'avoir une certaine ancienneté dans l'entreprise, un nombre minimal d'années de carrière, etc. Avant de faire votre demande, nous vous conseillons dès lors de bien vous renseigner auprès du délégué syndical dans votre entreprise, auprès des services aux affiliés de la CSC, ou en consultant la brochure de la CSC.
- L'indemnité complémentaire sectorielle en cas de diminution de carrière à un mi-temps sera progressivement supprimée à partir du 1^{er} janvier 2025, selon les modalités ci-dessous :
 - Maintien du régime existant jusqu'au 31 décembre 2024.
 - Maintien des indemnités complémentaires pour les dossiers en cours (premier droit à une allocation avant le 1^{er} janvier 2025) et jusqu'à la fin de l'emploi de fin de carrière.
 - Suppression pour les nouveaux dossiers à partir du 1^{er} janvier 2025.

FINS DE CARRIÈRE EN DOUCEUR

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 du FSEM.

Il y a 3 possibilités :

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

Un emploi de fin de carrière en douceur est possible moyennant un accord individuel écrit entre l'employeur et le travailleur, mentionnant les mesures d'allègement de la charge de travail. La conclusion d'une CCT sectorielle (comme auparavant) ou d'une CCT d'entreprise ou la modification du règlement de travail ne sont plus nécessaires.

Pour plus d'informations sur les indemnités du FSEM, fortement augmentées depuis 2023, dans le cadre des fins de carrière en douceur, voyez le chapitre Sécurité d'existence « Travail faisable - Modification de la carrière - Fins de carrière en douceur ».

PETIT CHÔMAGE

Le travailleur a le droit de s'absenter du travail à l'occasion de certains événements familiaux, comme par exemple un mariage, le décès d'un membre de sa famille, etc. C'est ce qu'on appelle le petit chômage.

NOUVEAU

Pendant les négociations sectorielles 2023-2024, les modifications suivantes ont été décidées :

- Des assouplissements pour les familles recomposées, à condition que les situations familiales soient clairement délimitées (encore à préciser).

- Le jour du rituel d'adieu propre à l'un des cultes reconnus en Belgique est assimilé au jour des funérailles.

Congé de naissance

Tout travailleur a le droit de s'absenter de son travail à l'occasion de la naissance de son enfant. Depuis 2023, le nombre de jours de congé de naissance s'élève à 20 jours, quel que soit le régime de travail du travailleur (à temps plein ou à temps partiel). Ces jours de congé doivent être pris dans une période de 4 mois à compter du jour de l'accouchement.

Pendant les 3 premiers jours du congé de naissance, le travailleur conserve son salaire complet à charge de son employeur. Pour les jours suivants du congé de naissance, le travailleur doit demander une allocation à sa mutuelle (allocation qui équivaut à 82 % du salaire brut plafonné).

Congé d'adoption

Le travailleur qui dans le cadre d'une adoption accueille un enfant mineur dans sa famille a droit à un crédit individuel de maximum 6 semaines de congé d'adoption.

Ce crédit individuel de 6 semaines peut être doublé lorsque l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale.

Le crédit individuel peut être prolongé de 2 semaines en cas d'adoption simultanée de plusieurs enfants mineurs.

Le congé d'adoption de maximum 6 semaines par parent adoptif est allongé de la manière suivante pour le parent adoptif ou pour les 2 parents adoptifs ensemble :

- de 3 semaines à partir du 1^{er} janvier 2023
- de 4 semaines à partir du 1^{er} janvier 2025
- de 5 semaines à partir du 1^{er} 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, le travailleur conserve sa rémunération complète à charge de son employeur. Pour la partie restante de ce congé, le travailleur doit demander une allocation à sa mutuelle (qui correspond à 82 % du salaire brut plafonné).

TEMPS DE TRAVAIL ET FLEXIBILITÉ

Depuis le 1^{er} février 2017, la fameuse « Loi Peeters » a assoupli certaines choses en matière de flexibilité, au détriment des travailleurs (notamment en instaurant un nouveau type d'heures supplémentaires, les « heures supplémentaires volontaires »).

HEURES SUPPLÉMENTAIRES VOLONTAIRES

Le système des heures supplémentaires volontaires a été instauré. Moyennant un accord écrit entre employeur et travailleur, un travailleur peut prêter jusqu'à 100 heures supplémentaires sur base annuelle. Le 23 avril 2019, le Conseil national du travail a porté ce nombre à 120.

RÉINSTITAURATION DES HEURES DE RELANCE

En 2021 et 2022, 120 heures supplémentaires volontaires additionnelles, appelées « heures de relance », avaient été octroyées dans tous les secteurs, en plus du crédit de base de 100 heures supplémentaires volontaires. Ces heures de relance sont maintenant réinstaurées pour la période du 1^{er} juillet 2023 au 30 juin 2025. Comme pour les autres heures supplémentaires volontaires, elles nécessitent un accord écrit entre employeur et travailleur (pour une période de 6 mois maximum).

Les heures de relance diffèrent des heures supplémentaires volontaires « normales », elles :

- Ne donnent pas droit à un repos compensatoire.
- Ne donnent pas droit à un sursalaire.

- Ne sont pas prises en compte pour la limite interne d'heures supplémentaires.
- Sont exonérées de cotisations ONSS et de précompte professionnel (brut = net).

LIMITE INTERNE

La limite interne a été portée à 143 heures. 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.

Les 25 premières heures supplémentaires volontaires ne sont pas prises en compte dans le calcul de la limite interne.

NOUVEAU

HEURES SUPPLÉMENTAIRES FISCALEMENT AVANTAGEUSES

Le nombre d'heures supplémentaires fiscalement avantageuses (avec sursalaire) par an a de nouveau été augmenté de 130 à 180 heures, à partir du 1^{er} juillet 2023 et jusqu'au 30 juin 2025. Cette mesure vaut pour toutes les heures supplémentaires qui donnent lieu au paiement d'un sursalaire légal.

- Pour 2023, il s'agit de 180 heures supplémentaires fiscalement avantageuses. NB : ces heures supplémentaires fiscalement avantageuses ne s'ajoutent pas à ce qui était prévu par la réglementation précédente. Le nombre d'heures est de 180 heures au total, pas de 360 heures. Étant donné que la réglementation était en vigueur depuis le début de l'année 2023, il est possible que le solde ait déjà été complètement épuisé pendant la première moitié de 2023.
- Pour 2024, 180 heures supplémentaires fiscalement avantageuses sont possibles.
- Et 180 heures supplémentaires fiscalement avantageuses sont encore prévues jusqu'au 30 juin 2025.

TRAVAIL FAISABLE

NOUVEAU

DROIT À LA DÉCONNEXION

Tout travailleur a le droit de ne pas être joignable dans le cadre de l'exécution de ses prestations de travail en dehors de l'horaire qui lui est applicable ou des heures de joignabilité convenues. Cela vaut également pour les périodes d'absence justifiée ou de suspension du contrat de travail comme les congés, les périodes de maladie, etc.

Avec pour objectif de respecter les périodes de repos et de congé, de permettre un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée et de prévenir les risques psychosociaux tels que le burn-out.

En dehors de ses heures de travail, le travailleur ne doit donc pas prendre connaissance de ses e-mails, appels téléphoniques ou messages liés au travail, ni y répondre.

Seules 3 exceptions sont possibles :

- Un cas de force majeure.
- Une nécessité imprévue : une situation où le fonctionnement de l'organisation, du service ou des personnes est (ou peut être) gravement perturbé, causant potentiellement des dommages et nécessitant une action immédiate ou rapide.
- Lorsque cela est nécessaire dans le cadre d'obligations légales bien définies telles que, par exemple, le contrôle de l'incapacité de travail, l'application du régime de rappel dans le cadre du chômage temporaire, l'application d'un trajet de réintégration.

Par conséquent, un travailleur ne peut être sanctionné pour une inaccessibilité (numérique) en dehors de ses heures de travail ou périodes d'absence légitime.

Les employeurs doivent prendre des mesures concrètes concernant :

- Les modalités concrètes d'application de ce droit.
- Les lignes directrices pour l'utilisation des outils numériques

de manière à garantir le repos, les congés ainsi que la vie privée et familiale des travailleurs.

- Des actions de formation et de sensibilisation sur l'utilisation raisonnée des outils numériques et les risques liés à la connexion excessive.

Ces dispositions doivent être intégrées dans le règlement de travail ou dans une CCT d'entreprise.

Dans les entreprises où cela n'a pas (encore) été fait, les travailleurs peuvent s'appuyer sur les dispositions de la CCT sectorielle relative au droit à la déconnexion.

Le suivi ainsi que l'adaptation éventuelle des mesures et des accords sont assurés par le Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT).

ÉDUCATION ET FORMATION

NOUVEAU

DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION

Tout travailleur à temps plein bénéficie d'un droit individuel à la formation de :

- en 2023 : 24 heures
- en 2024 : 32 heures
- en 2025 : 36 heures
- en 2026 : 40 heures

En fin d'année, les heures de formation non utilisées sont reportées à l'année suivante. Au terme d'une période de 5 ans, le solde du crédit de formation disponible est remis à zéro.

Les besoins de formation individuels doivent faire l'objet d'un entretien annuel, au minimum, entre le travailleur et l'employeur. Tant l'employeur que le travailleur doivent prendre l'initiative de (faire) suivre une formation spécifique. Le refus de (faire) suivre une formation doit toujours être motivé tant par l'employeur que par le travailleur.

Si pendant 3 ans vous n'avez bénéficié d'aucune formation dans

le cadre de l'exécution de votre contrat de travail, vous pouvez prendre vous-même l'initiative de planifier et de suivre une formation. Sauf si pendant cette période vous avez refusé, sans justification, de participer à une formation prévue.

Les formations qui entrent en ligne de compte sont celles qui sont reprises dans le programme des fonds sectoriels de formation.

Les coûts de cette formation, les frais de déplacement et le temps de travail sont entièrement à charge de l'entreprise.

CV FORMATION

Les formations suivies sont reprises et tenues à jour dans le CV Formation, sous réserve de l'application du principe « une seule fois ». C'est-à-dire qu'il pourrait y avoir des changements si le Federal Learning Account (compte de formation individuel) entrait en vigueur. Afin d'éviter d'enregistrer 2 fois la même chose.

PLAN DE FORMATION

Dans les entreprises de 20 travailleurs et plus, le plan de formation doit être finalisé pour le 31 mars de chaque année, après avis des organes compétents.

Les entreprises qui souhaitent bénéficier d'une intervention financière des instances paritaires de formation du secteur devront fournir un justificatif prouvant que le plan de formation a été discuté au conseil d'entreprise, avec la délégation syndicale ou au CPPT.

CLAUSE D'ÉCOLAGE

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

AVANTAGES SYNDICAUX

PRIME SYNDICALE

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

Le montant et les conditions d'octroi sont fixés chaque année.

Pour 2023, la prime s'élève à 120 euros.

Les travailleurs en crédit-temps, les chômeurs, les personnes en RCC, les pensionnés et les malades de longue durée ont également droit à la prime pour autant qu'ils aient été au service d'une entreprise du métal au moins un mois pendant la période de référence.

ACV-CSC METEA A BESOIN DE VOUS

ACV-CSC METEA est LE partenaire de votre carrière.

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

Quels sont les avantages qu'ACV-CSC METEA peut vous offrir ? Ils sont nombreux, très nombreux ...

- ACV-CSC METEA conclut des accords solides avec votre employeur concernant vos conditions de travail. Prenez par exemple le salaire minimum, la prime syndicale, la pension complémentaire et la prime de fin d'année.
- Votre délégué est à votre disposition pour vous conseiller et vous aider en cas de question ou de problème sur et autour de votre lieu de travail.
- ACV-CSC METEA recherche activement des solutions avec votre employeur et vous offre une aide juridique gratuite si nécessaire.
- Si la négociation ne suffit pas, alors nous passons à l'action.
- Nous vous communiquons des informations claires et correctes.

Vous n'êtes pas encore affilié ?

Vous pouvez économiser pas mal d'argent sur vos vacances et vos loisirs en présentant votre carte de membre à nos partenaires via

www.quedesavantages.be

Demandez un formulaire d'adhésion à votre délégué syndical ou contactez un secrétariat ACV-CSC METEA près de chez vous.

ADRESSES

Hopmarkt 45
9300 **Aalst**
T +32 (0)9 265 43 20
metea.aalst@acv-csc.be

Nationalestraat 111
2000 **Antwerpen**
T +32 (0)3 222 70 51
metea.antwerpen@
acv-csc.be

Rue Pietro Ferrero 1
6700 **Arlon**
T +32 (0)67 88 46 15
metea.arlon@acv-csc.be

Chaussée de Louvain 510
5004 **Bouge**
T +32 (0)67 88 46 15
metea.namur@acv-csc.be

Koning Albert I-laan 132
8200 **Brugge**
T +32 (0)51 26 55 34
metea.bio@acv-csc.be

Rue Pletinckxstraat 19
1000 **Brussel/Bruxelles**
T +32 (0)2 557 87 00
metea.brabant@acv-csc.be

Rue Pruniveau 5
6000 **Charleroi**
T +32 (0)71 23 08 64
metea.charleroi@acv-csc.be

Oude Vest 144 bus 2
9200 **Dendermonde**
T +32 (0)9 265 43 20
metea.sint-niklaas@
acv-csc.be

Aachener Straße 89
4700 **Eupen**
T +32 (0)4 340 73 20
metea.liege@acv-csc.be

Poel 7
9000 **Gent**
T +32 (0)9 265 43 20
metea.oost-vlaanderen@
acv-csc.be

Guldensporenlaan 7
3530 **Houthalen**
T +32 (0)11 30 67 00
metea.limburg@acv-csc.be

Martelarenlaan 8
3010 **Kessel-Lo**
T +32 (0)2 557 87 00
metea.brabant@acv-csc.be

President Kennedypark 16D
8500 **Kortrijk**
T +32 (0)51 26 55 34
metea.kortrijk@acv-csc.be

Place Maugrétout 17
7100 **La Louvière**
T +32 (0)71 23 08 64
metea.lalouviere@acv-csc.be

Boulevard Saucy 10
4020 **Liège**
T +32 (0)4 340 73 20
metea.liege@acv-csc.be

Onder den Toren 5
2800 **Mechelen-Rupel**
T +32 (0)3 222 70 51
metea.mechelen@acv-csc.be

Rue Claude de
Bettignies 10-12
7000 **Mons**
T +32 (0)71 23 08 64
metea.mons@acv-csc.be

Place Charles de Gaulle 3
7700 **Mouscron**
T +32 (0)71 23 08 64
metea.mouscron@acv-csc.be

Rue des Canonniers 14
1400 **Nivelles**
T +32 (0)67 88 46 15
metea.nivelles@acv-csc.be

Dr. L. Colensstraat 7
8400 **Oostende**
T +32 (0)51 26 55 34
metea.bio@acv-csc.be

H. Horriestraat 31
8800 **Roeselare**
T +32 (0)51 26 55 34
metea.roeselare@acv-csc.be

Aimé Delhayeplein 16
9600 **Ronse**
T +32 (0)9 265 43 20
metea.ronse@acv-csc.be

H. Heymanplein 7
9100 **Sint-Niklaas**
T +32 (0)9 265 43 20
metea.sint-niklaas@
acv-csc.be

Avenue des Etats-
Unis 10 bte 4
7500 **Tournai**
T +32 (0)71 23 08 64
metea.tournai@acv-csc.be

Korte Begijnenstraat 20
2300 **Turnhout**
T +32 (0)3 222 70 51
metea.kempen@acv-csc.be

Pont Léopold 4-6
4800 **Verviers**
T +32 (0)4 340 73 20
metea.liege@acv-csc.be

Toekomststraat 17
1800 **Vilvoorde**
T +32 (0)2 557 87 00
metea.brabant@acv-csc.be



@acvcscmetea



ACV-CSC METEA FR



ACV-CSC METEA

www.lacsc.be