



Garages

PUBLICATION SECTORIELLE
CP 112 | CCT 2023-2024

- 4 **REVENU**
 - 4 Index
 - 4 Augmentation salariale
 - 5 Prime pouvoir d'achat
 - 5 Éco-chèques
 - 6 Frais de transport
 - 7 Prime de fin d'année
 - 8 Prime d'équipes et prime pour travail de nuit
 - 9 Indemnité stand-by
 - 10 Régime de pension sectoriel
- 11 **SÉCURITÉ D'EXISTENCE**
 - 11 Complément en cas de chômage temporaire
 - 11 Complément en cas de chômage complet et pour les chômeurs âgés
 - 13 Complément RCC
 - 13 Complément maladie
 - 15 Complément fermeture d'entreprise
 - 16 Complément crédit-temps à mi-temps
 - 16 Complément en cas d'emploi de fin de carrière (mi-temps et 4/5)
 - 16 Intervention dans les frais d'accompagnement de carrière
 - 17 Intervention dans les frais de garde d'enfant
 - 17 Intervention pour les fins de carrière en douceur
- 18 **CONTRAT**
 - 18 Statut unique du travailleur
 - 21 Concertation en cas de licenciement multiple
 - 22 Travail intérimaire
 - 22 Constitution de l'ancienneté
 - 22 Contrôle médical
 - 23 Certificat médical
- 24 **CARRIÈRE**
 - 24 Congé de carrière
 - 24 Congé d'ancienneté
 - 25 Congé pour motifs impérieux
 - 25 Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)
 - 26 Remise à l'emploi
 - 26 Crédit-temps et réduction de carrière
 - 27 Travail faisable
 - 28 Petit chômage
 - 31 Entretien de carrière
- 31 **TEMPS DE TRAVAIL ET FLEXIBILITÉ**
 - 31 Heures supplémentaires volontaires
 - 32 Réinstauration des heures de relance
 - 32 Limite interne
 - 33 Heures supplémentaires fiscalement avantageuses
- 33 **ÉDUCATION ET FORMATION**
- 36 **PRÉSENCE SYNDICALE DANS L'ENTREPRISE**
- 38 **AVANTAGES SYNDICAUX**
 - 38 Prime syndicale
 - 38 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 15 octobre 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

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

Dans le secteur des garages, les salaires effectifs et barémiques sont indexés chaque année au 1^{er} février.

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

Pour déterminer l'inflation réelle au 1^{er} février, on compare l'index du mois de janvier à celui du mois de janvier de l'année précédente.

Concrètement cela signifie que les salaires ont augmenté de 5,15 % au 1^{er} février 2022, et de 10,44 % au 1^{er} février 2023.

AUGMENTATION SALARIALE

La marge salariale est le pourcentage autorisé pour l'augmentation des salaires, en plus de l'indexation automatique. Tous les deux 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).

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^{er} 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^{er} juin au 30 novembre de l'année en cours.

Si pendant cette période, le travailleur n'a pas travaillé à certains moments, les cas suivants sont assimilés :

- Tous les jours de suspension du contrat pour lesquels un salaire a été payé.
- Tous les jours de chômage temporaire.

- Toute la période de congé de maternité.
- 30 jours de maladie ou d'absence suite à un accident (du travail), en plus du salaire mensuel garanti.

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

En ce qui concerne les éco-chèques, les travailleurs intérimaires ont les mêmes droits que les travailleurs fixes.

À n'importe quel moment, il est possible de conclure dans l'entreprise une convention collective de travail (CCT) concernant une affectation alternative des éco-chèques.

Pour plus d'information sur les éco-chèques, voir www.ecocheques.be.

FRAIS DE TRANSPORT

Transports en commun : les déplacements domicile - travail effectués en transports en commun sont intégralement remboursés.

Transport privé : lorsqu'un ouvrier se rend au travail avec son propre véhicule (y compris le vélo) ou à pied, il reçoit une indemnité journalière. Par « transport privé », on entend tous les moyens de transport privés possibles.

Cette indemnité journalière est égale à l'intervention de l'employeur dans l'abonnement hebdomadaire SNCB divisée par 5. Cette indemnité est indexée chaque année au 1^{er} février.

Cette disposition s'applique également aux ouvriers qui se rendent à un cours de formation et aux apprentis suivant une formation en alternance.

NOUVEAU

Indemnité vélo : à partir du 1^{er} juillet 2024, une indemnité vélo de 0,27 euro par kilomètre effectivement parcouru sera accordée aux ouvriers qui effectuent une partie ou la totalité de leur trajet à vélo, avec un maximum de 40 kilomètres (aller-retour) par journée de travail.

L'indemnité vélo ne peut en aucun cas être inférieure à l'indemnité journalière de transport privé.

Au-delà de 40 kilomètres par journée de travail, l'indemnité journalière reste d'application.

L'intervention de l'employeur dans les frais de transports en commun et transport privé se trouve sur notre site internet.

PRIME DE FIN D'ANNÉE

La prime de fin d'année correspond à un treizième mois ou au salaire horaire du 1^{er} décembre multiplié par le nombre d'heures par mois.

Ce nombre varie en fonction du régime de travail :

- 40 heures/semaine : 173,33 heures
- 39,5 heures/semaine : 171,17 heures
- 39 heures/semaine : 169,00 heures
- 38,5 heures/semaine : 166,83 heures
- 38 heures/semaine : 164,67 heures
- 37,5 heures/semaine : 162,50 heures

Conditions :

La période de référence pour le calcul de la prime de fin d'année s'étend du 1^{er} décembre de l'année précédente au 30 novembre de l'année en cours.

Le travailleur qui, au 30 novembre, ne compte pas un an d'ancienneté, reçoit 1/12 par mois d'occupation (prorata). Chaque mois entamé est considéré comme un mois entièrement presté.

Une prime au prorata est également prévue dans les cas suivants :

- Licenciement par l'employeur (pour toute autre raison que la faute grave).
- Démission donnée par l'ouvrier lors d'une période de chômage temporaire.
- Démission donnée par l'ouvrier à temps partiel involontaire pour un emploi ailleurs avec davantage d'heures.

- Fin d'un contrat à durée déterminée, d'un contrat pour un travail nettement défini ou d'un contrat de remplacement.
- Fin d'un contrat pour force majeure.
- Fin d'un contrat par consentement mutuel.
- Pension et RCC.
- Décès.
- Départ volontaire de l'ouvrier, à condition qu'il ait 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Pour le paiement de la prime de fin d'année, tous les cas de suspension du contrat de travail (comme le congé de maternité, le congé d'accouchement, le congé de naissance, le congé prophylactique, le congé d'adoption et le congé parental d'accueil) sont assimilés à des prestations effectives, sauf dans les cas suivants :

- Accident ou simple maladie : 100 jours calendrier au maximum par année de référence.
- Accident de travail ou maladie professionnelle : au maximum les 12 premiers mois d'incapacité ininterrompue.
- Chômage temporaire pour raisons économiques : 150 jours calendrier au maximum par année de référence.
- Congé pour assistance médicale : au maximum 3 mois par période de référence et par ouvrier.

Les étudiants jobistes n'ont pas droit à une prime de fin d'année.

PRIME D'ÉQUIPES ET PRIME POUR TRAVAIL DE NUIT

Depuis le 1^{er} janvier 2022, le salaire de base des ouvriers qui travaillent en équipes (équipe du matin et/ou équipe du soir) est majoré de 10 %.

Il est question de travail en équipes :

- Quand les équipes se succèdent sans interruption ou, si elles ne se succèdent pas, quand elles effectuent leurs tâches journalières en même temps pendant un maximum de 2 heures.
- Quand l'équipe est composée d'au moins 2 travailleurs.

- Quand les équipes qui se succèdent sont composées d'environ le même nombre de travailleurs.

Depuis le 1^{er} janvier 2022, le salaire de base des ouvriers qui travaillent de nuit (entre 20 h 00 et 6 h 00) est majoré de 20 %.

L'octroi au niveau sectoriel de la prime pour travail en équipes et de la prime pour travail de nuit ne fait pas obstacle au maintien de régimes plus favorables au niveau des entreprises.

INDEMNITÉ STAND-BY

Pour les ouvriers en stand-by, 2 types d'indemnités sont prévues :

- indemnités de stand-by
- indemnités de départ

Le montant de l'indemnité stand-by est fonction du moment où l'ouvrier assure la garde. Depuis le 1^{er} février 2023, cette indemnité s'élève à :

- 2,15 euros/heure du lundi au vendredi de 06 h 00 à 22 h 00
- 2,89 euros/heure pendant le week-end de 06 h 00 à 22 h 00
- 2,89 euros/heure du lundi au vendredi de 22 h 00 à 06 h 00
- 3,61 euros/heure pendant le week-end de 22 h 00 à 06 h 00

L'indemnité de départ, elle, dépend du nombre de fois où l'ouvrier doit intervenir et correspond depuis le 1^{er} février 2023 au montant suivant :

- 36,18 euros pour 1 appel par jour calendrier
- 57,87 euros pour 2 appels par jour calendrier
- 72,34 euros pour 3 appels par jour calendrier
- + 7,23 euros par appel supplémentaire par jour calendrier.

Ces indemnités sont indexées au 1^{er} février de chaque année.

Un ouvrier qui doit fournir des prestations effectives pendant sa période de stand-by touche le salaire dû pour celles-ci. Le temps

effectivement presté, en ce compris le temps de déplacement pendant l'intervention, est considéré comme du temps de travail.

Moyennant une CCT d'entreprise, il est possible de déroger aux montants de ces indemnités.

L'ouvrier qui le demande a droit à une période de repos de 11 heures consécutives entre sa dernière prestation pendant une période de stand-by et le début de son horaire normal.

RÉGIME DE PENSION SECTORIEL

Depuis le 1^{er} janvier 2002, chaque ouvrier du secteur 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 des garages, quel que soit leur contrat de travail (à durée déterminée ou indéterminée, à temps plein ou à temps partiel ...).

La cotisation versée par l'employeur au Fonds de pension sectoriel pour la pension complémentaire représente 1,95 % des salaires bruts.

Pour des informations plus détaillées, contactez :

- Sefocam asbl - Sefoplus ofp
- Avenue du Marly 15/8, 1120 Bruxelles
- tél. : 02 761 00 70
- e-mail : helpdesk@sefocam.be
- www.sefocam.be

SÉCURITÉ D'EXISTENCE

COMPLÉMENT EN CAS DE CHÔMAGE TEMPORAIRE

Lors d'un chômage temporaire pour :

- raisons économiques
- vacances annuelles
- force majeure
- incident technique
- intempéries

le Fonds social paie une indemnité complémentaire en plus de l'allocation de chômage normale.

Conditions :

- Bénéficiaire des allocations de chômage légales.
- Être occupé par un employeur du secteur au moment de la mise en chômage.

Cette indemnité complémentaire a été indexée de 16,13 % au 1^{er} janvier 2024. Le Fonds social paie désormais 14,97 euros par allocation de chômage et 7,49 euros par demi-allocation de chômage.

COMPLÉMENT EN CAS DE CHÔMAGE COMPLET ET POUR LES CHÔMEURS ÂGÉS

Les travailleurs en chômage complet ainsi que les chômeurs âgés reçoivent une indemnité complémentaire payée par le Fonds social.

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

Durée :

- Moins de 45 ans le premier jour du chômage : nombre maximum d'indemnités : 200 jours.
- 45 ans ou plus le premier jour du chômage : nombre maximum d'indemnités : 300 jours.

Conditions :

- Bénéficiaire des allocations de chômage légales.
- Avoir été licencié par un employeur du secteur.
- Compter au moins 5 ans d'ancienneté dans un secteur du métal au moment du licenciement.
- Avoir respecté une période d'attente de 15 jours calendrier.

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

Durée :

- Jusqu'à la pension légale.

Conditions :

- Bénéficiaire des allocations de chômage légales.
- Avoir été licencié par un employeur du secteur.
- Avoir 20 ans d'ancienneté, dont minimum 5 ans dans le secteur.
- Avoir au moins 55 ans le premier jour du chômage.

Remarque : depuis le 1^{er} juillet 2015, il n'y a plus d'indemnités complémentaires en cas de chômage complet ou pour les chômeurs âgés, sauf dans les cas suivants :

- Lorsque la fin du contrat n'est pas la conséquence d'un licenciement par l'employeur.
- Pour les ouvriers licenciés après le 1^{er} janvier 2014 dans le cadre d'un licenciement collectif jusqu'au 31 décembre 2013.
- Pour les ouvriers touchant déjà des indemnités complémentaires de chômage complet au 30 juin 2015 et qui peuvent encore épuiser leur solde.

Cette indemnité complémentaire a été indexée de 16,13 % au 1^{er} janvier 2024. Le Fonds social paie désormais 6,87 euros par allocation de chômage et 3,43 euros par demi-allocation de chômage.

COMPLÉMENT RCC

L'indemnité complémentaire en cas de RCC (régime de chômage avec complément d'entreprise) est entièrement à charge du Fonds social et s'élève à la moitié de la différence entre le salaire de référence net et l'allocation de chômage, avec un minimum de 6,87 euros par jour (à partir du 1^{er} janvier 2024). Pour avoir droit à cette indemnité, l'ouvrier doit avoir au moins 5 ans d'ancienneté dans le secteur.

Lorsque dans le cadre du RCC, un ouvrier verrouille ses droits au niveau de l'Office National de l'Emploi (ONEM), son droit à l'indemnité complémentaire du Fonds social est également verrouillé.

COMPLÉMENT MALADIE

Pour les incapacités de travail qui ont commencé avant le 1^{er} juillet 2019

En cas de maladie ou de simple accident, l'ouvrier reçoit, après au moins 60 jours d'incapacité de travail ininterrompue (sauf pour maladie professionnelle ou accident du travail), une indemnité complémentaire du Fonds social.

Conditions :

- Être occupé par un employeur du secteur au moment où débute la maladie.
- Bénéficier des allocations légales de maladie.

Montant (à partir du 1^{er} janvier 2024) :

- 102,32 euros après les 60 premiers jours d'incapacité ininterrompue
- 102,32 euros de plus après les 120 premiers jours d'incapacité ininterrompue
- 133,22 euros de plus après les 180 premiers jours d'incapacité ininterrompue
- 133,22 euros de plus après les 240 premiers jours d'incapacité ininterrompue

- 133,22 euros de plus après les 300 premiers jours d'incapacité ininterrompue
- 133,22 euros de plus après les 365 premiers jours d'incapacité ininterrompue
- 133,22 euros de plus après les 455 premiers jours d'incapacité ininterrompue
- 133,22 euros de plus après les 545 premiers jours d'incapacité ininterrompue
- 133,22 euros de plus après les 635 premiers jours d'incapacité ininterrompue
- 133,22 euros de plus après les 725 premiers jours d'incapacité ininterrompue
- 133,22 euros de plus après les 815 premiers jours d'incapacité ininterrompue
- 133,22 euros de plus après les 905 premiers jours d'incapacité ininterrompue
- 133,22 euros de plus après les 995 premiers jours d'incapacité ininterrompue

Pour les incapacités de travail qui ont commencé à partir du 1^{er} juillet 2019

En cas de maladie ou d'accident de la vie privée, l'ouvrier reçoit, après au moins 30 jours d'incapacité de travail ininterrompue (sauf pour maladie professionnelle ou accident du travail), une indemnité journalière du Fonds social en plus des allocations de maladie de la mutuelle, et ce pendant maximum 36 mois.

Cette indemnité complémentaire a été indexée de 16,13 % au 1^{er} janvier 2024 et s'élève désormais à :

- 2,88 euros par allocation maladie
- 1,44 euro par demi-allocation maladie

Conditions :

- Être occupé par un employeur du secteur au moment où débute la maladie.
- Bénéficiaire des allocations légales de maladie.

Malades âgés

Outre le montant versé par la mutuelle, les ouvriers de 55 ans ou plus qui se trouvent en état d'incapacité permanente de travail pour cause de maladie ou d'accident (sauf maladie professionnelle ou accident du travail), reçoivent une indemnité du Fonds social et ce jusqu'à leur pension.

Conditions :

- Avoir au moins 55 ans le premier jour de l'incapacité de travail.
- Bénéficiaire des allocations légales de maladie.
- Avoir respecté une période d'attente de 30 jours calendrier.
- Avoir 20 ans d'ancienneté, dont 5 ans dans le secteur.

Cette indemnité complémentaire a été indexée de 16,13 % au 1^{er} janvier 2024 et s'élève désormais à :

- 9,82 euros par allocation de maladie
- 4,91 euros par demi-allocation de maladie

COMPLÉMENT FERMETURE D'ENTREPRISE

Lors d'une fermeture d'entreprise, les ouvriers bénéficient d'une indemnité complémentaire payée par le Fonds social. Cette indemnité est majorée d'un supplément par année d'ancienneté.

Conditions :

- Avoir au moins 45 ans au moment de la fermeture de l'entreprise.
- Avoir au moins 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise au moment de la fermeture.
- Ne pas avoir commencé à travailler ailleurs dans les 30 jours suivant le licenciement.

Le complément susmentionné a été indexé de 16,13 % au 1^{er} janvier 2024. Les ouvriers reçoivent désormais une indemnité complémentaire de 340,62 euros du Fonds social, en cas de fermeture de leur entreprise. Ce montant est majoré de 17,19 euros par année d'ancienneté (avec un maximum de 1 123,49 euros).

COMPLÉMENT CRÉDIT-TEMPS À MI-TEMPS

Un ouvrier de 53 ans ou plus qui réduit ses prestations de travail à un mi-temps, bénéficie pendant 60 mois d'une indemnité mensuelle en plus de l'allocation de l'ONEM.

Cette indemnité est payée par le Fonds social.

Cette indemnité a été indexée de 16,13 % au 1^{er} janvier 2024, elle s'élève désormais à 85,16 euros.

COMPLÉMENT EN CAS D'EMPLOI DE FIN DE CARRIÈRE (MI-TEMPS ET 4/5)

En cas d'emploi de fin de carrière à partir de 60 ans, lorsque les prestations sont réduites d'un mi-temps ou de 1/5, le Fonds social verse une indemnité mensuelle en plus de l'allocation de l'ONEM.

Lorsqu'un ouvrier pouvant justifier d'une carrière longue ou d'un métier lourd prend un emploi de fin de carrière à partir de l'âge de 55 ans, le Fonds social verse également une indemnité mensuelle en plus de l'allocation de l'ONEM.

Les indemnités susmentionnées ont été indexées de 16,13 % à partir du 1^{er} janvier 2024.

L'indemnité mensuelle payée par le Fonds social s'élève désormais à 85,16 euros lorsque les prestations sont réduites d'un mi-temps, et à 34,06 euros en cas de diminution des prestations de 1/5, et ce jusqu'au 30 juin 2025 (étant entendu que les ouvriers qui sont déjà dans ce système bénéficient d'un droit acquis jusqu'à l'âge légal de la pension).

INTERVENTION DANS LES FRAIS D'ACCOMPAGNEMENT DE CARRIÈRE

À partir du 1^{er} juillet 2023 et jusqu'au 30 juin 2025, les ouvriers bénéficient d'une intervention dans leurs frais d'accompagnement de carrière, correspondant au coût des chèques-carrière que l'ouvrier a commandés au VDAB (Service flamand de l'emploi et de la formation).

Pour les ouvriers qui n'ont pas droit aux chèques-carrière, l'intervention est de 80 euros au maximum par période de 6 ans.

NOUVEAU

INTERVENTION DANS LES FRAIS DE GARDE D'ENFANT

À partir du 1^{er} janvier 2024 et jusqu'au 31 décembre 2025, les ouvriers bénéficient d'une intervention dans leurs frais de garde d'enfant encourus en 2024 et 2025, aux conditions suivantes :

- Pour les enfants jusqu'à l'âge de 12 ans.
- 4 euros par enfant et par jour, avec un maximum de 400 euros par enfant et par an.
- À condition que le lieu d'accueil soit agréé par l'Office de la Naissance et de l'Enfance/Kind&Gezin.
- Intervention sur base de l'attestation fiscale.

INTERVENTION POUR LES FINS DE CARRIÈRE EN DOUCEUR

À partir du 1^{er} janvier 2024 et jusqu'au 30 juin 2025, les ouvriers de 58 ans au moins ont droit à une indemnité mensuelle brute de 179,39 euros maximum (montant au 1^{er} février 2023) en compensation de la perte de salaire subie, dans les cas suivants :

- Passage à une fonction alternative.
- Désignation comme parrain dans le cadre d'un projet de parrainage.
- Passage d'un régime d'équipe ou de nuit à un régime de jour.
- Passage d'un emploi à temps plein à un régime de travail à 4/5.

La condition d'âge est de 60 ans ou plus pour le passage d'un emploi à temps plein à un régime de travail à 4/5.

CONTRAT

STATUT UNIQUE DU TRAVAILLEUR

Délai de préavis

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

Ancienneté	Régime général		RCC
	Travailleur	Employeur	Employeur
- 5 ans	14 j	40 j	28 j
5 - 9 ans	14 j	48 j	28 j
10 - 14 ans	21 j	77 j	28 j
15 - 19 ans	21 j	112 j	28 j
20 - 24 ans	28 j	147 j	56 j
+ 25 ans	28 j	154 j	56 j

j = jours calendrier

Depuis le 1^{er} 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 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.

Remarque : en cas de préavis donné par le travailleur, le préavis ne peut dépasser 13 semaines, quelle que soit la date de son entrée en fonction.

Depuis le 1^{er} janvier 2014, ce sont les délais de préavis suivants qui s'appliquent :

Ancienneté	Licenciement par l'employeur (en semaines) (anc. = 0 au 01.01.2014)	Démission par le travailleur (en semaines) (anc. = 0 au 01.01.2014)	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^{er} janvier 2014, mais qui étaient déjà en service avant 2014. L'objectif du gouvernement est ici de compenser la différence qui existait par le passé entre les préavis des ouvriers et ceux des employés.

La compensation se fait par le biais d'une indemnité en compensation du licenciement (ICL).

La période couverte par l'ICL est déterminée sur la base de la formule suivante :

**Toutes les années d'ancienneté comme si l'ouvrier avait toujours travaillé dans le nouveau système (a)
moins
(les droits verrouillés au 31 décembre 2013 (b) + ancienneté
acquise à partir du 1^{er} janvier 2014 et jusqu'au licenciement (c))**

Exemple :

Ouvrier CP 112

En service depuis le : 12 janvier 1993

Licencié le : 12 février 2024

(a) Ancienneté totale = 31 ans => 73 semaines (cf. nouveaux délais de préavis).

(b) Préavis ouvrier jusqu'au 31 décembre 2013 dans la CP 112 : 21 semaines.

(c) Préavis du 1^{er} janvier 2014 au 12 février 2024 : 33 semaines.

Ce travailleur reçoit donc 54 semaines de préavis (à prester ou comme indemnité de préavis) ET le paiement d'une indemnité nette en compensation du licenciement de 19 semaines (= 73 semaines - 54 semaines).

Vous pouvez également calculer votre délai de préavis grâce à notre outil de calcul que vous trouverez en cliquant sur :

<https://www.lacsc.be/outil-de-calcul/delai-de-preavis>

Le travailleur doit demander lui-même l'ICL auprès de son organisme de paiement. Il est recommandé de le faire quoi qu'il en soit, c'est-à-dire, même si le travailleur concerné ne se retrouve pas au chômage et qu'aucune demande d'allocations de chômage ne doit être faite.

L'ICL est à demander soit immédiatement après la fin du délai de préavis, soit après la période couverte par l'indemnité de rupture, mais en tout cas dans les 6 mois qui suivent cette période.

Le travailleur a le choix :

- Soit il demande de recevoir l'ICL en 1 fois.
- Soit il opte pour un versement mensuel.

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.

CONCERTATION EN CAS DE LICENCIEMENT MULTIPLE

L'employeur qui a l'intention de procéder à un licenciement multiple doit informer les organes appropriés et lancer la concertation en vue d'éviter ces licenciements. Il doit d'abord vérifier qu'il a bien épuisé toutes les mesures visant à sauvegarder l'emploi comme le chômage temporaire, la formation professionnelle, ...

En cas de non-respect de cette procédure, l'employeur devra payer un double préavis.

On entend par licenciement multiple, tout licenciement :

- de minimum 2 ouvriers dans les entreprises occupant jusqu'à 16 ouvriers au maximum
- de minimum 3 ouvriers dans les entreprises occupant entre 17 et 33 ouvriers
- de minimum 4 ouvriers dans les entreprises occupant entre 34 et 44 ouvriers

- de minimum 5 ouvriers dans les entreprises occupant entre 45 et 55 ouvriers
 - de minimum 6 ouvriers dans les entreprises à partir de 56 ouvriers
- pendant une période de 60 jours calendrier.

TRAVAIL INTÉRIMAIRE

Dans le secteur des garages, les entreprises ne peuvent recourir à des contrats journaliers que si c'est absolument nécessaire. Dans ce cas, il doit s'agir d'activités pour lesquelles il est dès le départ clair qu'il s'agit d'une mission de moins de 5 jours ouvrables successifs.

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

Cette période peut être prolongée jusqu'à 9 mois, à condition qu'il y ait un accord à ce sujet, d'une part au niveau de l'entreprise et d'autre part au sein de la commission paritaire des entreprises de garage.

Voir également la rubrique « présence syndicale dans l'entreprise ».

CONSTITUTION DE L'ANCIENNETÉ

Les ouvriers gardent l'ancienneté acquise sous contrats à durée déterminée et contrats intérimaires lorsqu'ils sont embauchés par la suite avec un contrat à durée indéterminée.

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 CCT (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.

Dans le secteur des garages, aucune CCT n'a été signée, fixant pareille période de disponibilité. 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 donc autorisé à quitter son domicile, pour autant que son certificat médical le permette.

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

NOUVEAU

CERTIFICAT MÉDICAL

Le certificat médical a été en partie supprimé depuis le 28 novembre 2022. Vous avez maintenant la possibilité de ne pas remettre de certificat médical à votre employeur pour votre premier jour d'incapacité de travail, 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. Les entreprises de moins de 50 travailleurs peuvent déroger à cette règle, moyennant une CCT d'entreprise ou une modification du règlement de travail.

Bien que le certificat médical ne soit plus obligatoire jusqu'à 3 fois par année civile, les principes suivants restent d'application :

- Vous restez tenu de signaler immédiatement votre incapacité de travail 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 dans votre entreprise. Pensez dès lors à consulter le règlement de travail de votre entreprise !

CARRIÈRE

CONGÉ DE CARRIÈRE

Chaque ouvrier a droit à :

- 1 jour de congé supplémentaire par an à partir de l'année au cours de laquelle il atteint l'âge de 55 ans.
- Un 2^{ème} jour de congé supplémentaire par an à partir de l'année au cours de laquelle il atteint l'âge de 58 ans.
- Un 3^{ème} jour de congé supplémentaire par an à partir de l'année au cours de laquelle il atteint l'âge de 60 ans.

Les jours de congé de carrière sont octroyés au prorata en cas d'occupation à temps partiel.

CONGÉ D'ANCIENNETÉ

Chaque ouvrier a droit à 1 jour de congé d'ancienneté chaque année à partir de 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Le jour de congé d'ancienneté est octroyé au prorata en cas d'occupation à temps partiel.

CONGÉ POUR MOTIFS IMPÉRIEUX

L'ouvrier a le droit de s'absenter de son travail pour des raisons impérieuses pendant maximum 10 jours de travail par année calendrier. Par « raisons impérieuses », on entend tout événement imprévisible, indépendant du travail, nécessitant l'intervention rapide et urgente du travailleur, pour autant que l'exécution du contrat de travail rende impossible cette intervention.

Ces absences ne sont pas rémunérées, sauf convention contraire au niveau du secteur ou de l'entreprise.

NOUVEAU

RÉGIME DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE (RCC)

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

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

Quel régime ?	Conditions à partir du 01.01.2024
Régime général (CCT 17)	Âge : 62 ans Carrière : 40 ans
Régime à partir de 60 ans avec 40 ans de carrière	Âge : 60 ans Carrière : 40 ans Jusqu'au 30.06.2025
Régime à partir de 60 ans dans un métier lourd	Âge : 60 ans Carrière : 35 ans Jusqu'au 30.06.2025
Régime à partir de 58 ans pour raisons médicales	Âge : 58 ans Carrière : 35 ans Jusqu'au 30.06.2025
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 30.06.2025

REMISE À L'EMPLOI

À certaines conditions, le travailleur licencié dans le cadre du RCC maintient son droit à l'indemnité complémentaire à charge du Fonds social.

Dans ce cas nous vous conseillons d'informer votre centre de services CSC qu'il s'agit effectivement d'une remise à l'emploi chez un autre employeur !

CRÉDIT-TEMPS ET RÉDUCTION DE CARRIÈRE

Droit au crédit-temps avec motif

- Réduction de 1/5 pendant 51 mois pour tous les motifs (réglementation interprofessionnelle).
- Crédit-temps mi-temps ou temps plein pendant 51 mois pour motif soins à un enfant mineur gravement malade ou à un enfant handicapé de moins de 21 ans (réglementation interprofessionnelle).
- Crédit-temps mi-temps ou temps plein pendant 24 mois pour motif soins à un enfant de moins de 8 ans, soins palliatifs et soins à un membre de son ménage ou de sa famille gravement malade, ou pour motif formation (réglementation sectorielle). Ce droit peut être élargi au niveau de l'entreprise, moyennant la conclusion d'une CCT, à 51 mois pour motif soins à un enfant de moins de 8 ans, soins palliatifs et soins à un membre de son ménage ou de sa famille gravement malade, ou à 36 mois pour motif formation.

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.

NOUVEAU

Emplois de fin de carrière

La réduction des prestations de 1/5 pour les ouvriers ayant au moins 50 ans avec 28 ans de carrière (emploi fin de carrière) reste possible.

Pour cette forme de réduction de carrière, il n'est toutefois plus possible, depuis le 1^{er} janvier 2015, de toucher des indemnités de l'ONEM. Il n'y a par conséquent plus d'assimilation pour la pension, notamment.

Pour la période du 1^{er} juillet 2023 au 30 juin 2025, les ouvriers doivent avoir au moins 55 ans pour diminuer leurs prestations de 1/5 ou à un 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 bénéficier des allocations de l'ONEM. Si par contre 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.

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.

Les primes d'encouragement de la Région flamande restent d'application. Il s'agit d'une allocation complémentaire, en plus de l'allocation d'interruption de l'ONEM, que vous pouvez recevoir à certaines conditions, si vous prenez un crédit-temps, un congé parental, un congé palliatif, un congé pour assistance médicale ou un congé pour aidants proches.

TRAVAIL FAISABLE

La CCT existante travail faisable et afflux a été prolongée.

PETIT CHÔMAGE

Les travailleurs du secteur des garages 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 (énumérés ci-dessous).

Mariage

- Mariage de l'ouvrier ainsi que lors de la signature et du dépôt d'un contrat de vie commune : 3 jours, à choisir par l'ouvrier pendant la semaine où l'événement se produit ou pendant la semaine qui suit.
- 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 de l'ouvrier
 - 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

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

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 6 semaines.

Le 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 d'adoption est allongé de manière suivante pour le parent adoptif ou pour les deux parents adoptifs ensemble :

- de 3 semaines à partir du 1^{er} janvier 2023 = 9 semaines
- de 4 semaines à partir du 1^{er} janvier 2025 = 10 semaines
- de 5 semaines à partir du 1^{er} janvier 2027 = 11 semaines

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

Pendant les 3 premiers jours de 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.

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 par le passé : 12 jours, dont 5 jours à choisir par l'ouvrier dans une période de 30 jours commençant la veille du jour du décès, et

7 jours à choisir par l'ouvrier dans une période d'1 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 et habitant chez l'ouvrier : 5 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, 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 et n'habitant pas chez l'ouvrier : 4 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 : 3 jours à choisir par l'ouvrier dans la période commençant le jour du décès et finissant 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 : 2 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 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 le 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 d'un enfant élevé par l'ouvrier : 1 jour, à choisir librement.
- Participation à la réunion d'un conseil de famille convoqué officiellement : le temps nécessaire avec un maximum d'1 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 5 jours.

ENTRETIEN DE CARRIÈRE

Chaque ouvrier a le droit d'avoir, au minimum une fois par période de 5 ans, un entretien de carrière avec son employeur.

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.

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. Dans votre secteur, le quota est de

150 heures supplémentaires par année calendrier. Dans votre secteur aussi, la période de référence du repos compensatoire pour les heures supplémentaires a été portée à 1 an, pendant la période du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2024.

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 heures supplémentaires volontaires, un accord écrit est nécessaire entre employeur et travailleur (valable pendant 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.
- 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. Le nombre d'heures supplémentaires volontaires non prises en compte pour le calcul de la limite interne peut être porté à 60, moyennant la conclusion d'une CCT d'entreprise.

Ouvriers

La période de référence pour la récupération des heures supplémentaires a été portée à 1 an.

Le nombre d'heures supplémentaires par année calendrier -prestées dans le cadre d'un surcroît extraordinaire de travail ou en raison d'une nécessité imprévue- est passé de 91 à 143 heures. Les ouvriers ont désormais le choix entre récupérer ces heures supplémentaires ou se les faire payer en espèces.

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.

ÉDUCATION ET FORMATION

NOUVEAU

Quel droit à la formation (combien) ?

Il y a dans chaque entreprise un droit collectif à la formation de 5 jours sur une période de 2 ans.

Droit individuel à partir du 1^{er} janvier 2024 :

- Dans les entreprises de moins de 10 travailleurs: droit individuel à la formation de 2 jours par période de 2 ans.
- Dans les entreprises employant entre 10 et 19 travailleurs : 2 jours par période de 2 ans.
Une trajectoire de croissance est prévue pour le nombre de jours de formation individuelle :
 - 2025-2026 : plus un demi-jour (vers 2,5 jours)
 - 2027-2028 : plus un demi-jour (vers 3 jours)
- Dans les entreprises employant 20 travailleurs ou plus : 7 jours par période de 2 ans.
Une trajectoire de croissance est prévue pour le nombre de jours de formation individuelle :
 - 2025-2026 : plus 1 jour (vers 8 jours)
 - 2027-2028 : plus 1 jour (vers 9 jours)
 - 2029-2030 : plus 1 jour (vers 10 jours)

Qui peut bénéficier d'une formation ?

Un « crédit de formation » est constitué par entreprise, sur base du droit collectif. Ce crédit-formation est étendu au maximum à toutes les catégories de travailleurs dans l'entreprise, en concertation avec le délégué syndical ou avec les ouvriers.

Plans de formation

Chaque entreprise occupant 15 travailleurs ou plus élabore chaque année un plan de formation propre à l'entreprise tenant compte des besoins de l'entreprise et des qualifications des ouvriers. Pour les entreprises de moins de 15 travailleurs ce n'est pas obligatoire, mais les partenaires sociaux recommandent d'établir un plan de formation. Chaque année, ce plan de formation d'entreprise doit être approuvé et évalué par le conseil d'entreprise (CE), la délégation syndicale ou le personnel. Ce plan de formation doit aussi être transmis chaque année à Educam, qui participe également à la mise en œuvre de ce plan.

Depuis le 1^{er} janvier 2014, le plan de formation d'entreprise doit être approuvé par toutes les organisations syndicales présentes dans l'entreprise.

Lors de chaque changement apporté à un plan de formation d'entreprise déjà approuvé au niveau de l'entreprise, le plan de formation doit de nouveau être présenté pour approbation au CE, ou à défaut à la délégation syndicale.

Banque de données

Depuis juin 2013, Educam, le centre de formation, actif dans le secteur des garages, a créé une banque de données qui enregistre chaque formation suivie par les ouvriers. Le CV de formation est intégré dans cette banque de données.

Clause d'écolage formations à des métiers en pénurie

Un employeur peut conclure une clause d'écolage avec un ouvrier qui pendant son contrat de travail - et aux frais de l'employeur - suit une formation d'une certaine ampleur.

Dans une telle clause d'écolage, il est clairement stipulé que l'ouvrier doit rembourser une partie des frais de formation au cas où il quitterait l'entreprise avant la fin de la période convenue.

NOUVEAU

À partir du 1^{er} septembre 2023 et jusqu'au 31 août 2025, les formations gratuites organisées par Educam, les formations pour lesquelles l'employeur a reçu une prime ainsi que les formations légalement ou réglementairement obligatoires seront exclues du champ d'application de la clause d'écolage.

Formation pendant le temps de travail

Les formations ainsi que la préparation des formations doivent obligatoirement avoir lieu pendant les heures de travail. Si ce n'est vraiment pas possible autrement, et sur base volontaire, la formation peut avoir lieu en dehors des heures de travail. Dans ce cas le travailleur a le choix entre récupérer ces heures de formation ou se les faire payer.

L'employeur doit prendre en charge le coût de la formation, y compris les frais de déplacement.

Faire reconnaître Educam comme centre de validation des compétences et faire cartographier par Educam les compétences utiles à l'avenir, à la demande du travailleur

Educam se fera reconnaître comme centre de validation des compétences. Le but est qu'Educam puisse délivrer un titre de compétence, permettant aux travailleurs ne disposant pas du diplôme requis mais bien des connaissances ou de l'expérience professionnelle nécessaires, d'entrer en considération pour une fonction ou un emploi donnés dans le secteur.

En outre, Educam élaborera des outils permettant aux travailleurs de vérifier (à leur initiative et pendant les heures de travail) dans quelle mesure ils disposent ou non des compétences nécessaires pour pouvoir (continuer à) exécuter leur fonction de façon compétence dans un avenir proche.

PRÉSENCE SYNDICALE DANS L'ENTREPRISE

Le seuil pour l'installation d'une délégation syndicale est maintenu à 15 ouvriers.

Depuis le 1^{er} juillet 2014 une nouvelle procédure est entrée en vigueur pour la mise en place d'une délégation syndicale dans les entreprises occupant plus de 15 et moins de 50 travailleurs. Les modifications les plus importantes sont que le candidat-délégué potentiel bénéficie d'une meilleure protection et que le Président de la Commission paritaire joue un rôle plus actif lors de la désignation d'une délégation.

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 CE. Cela permet aux travailleurs d'avoir un certain niveau de participation à la politique de l'entreprise. L'employeur, quant à lui, doit respecter un certain nombre de règles bien précises.

Lorsque l'employeur souhaite recruter des travailleurs avec un contrat à durée déterminée ou qu'il entend faire appel à des travailleurs intérimaires ou des sous-traitants, il doit en informer au préalable le CE, le délégué syndical ou les syndicats.

L'obligation d'information vaut également pour les groupements d'employeurs, ce qui signifie que les entreprises qui créent un groupement d'employeurs ou adhèrent à un tel groupement doivent en informer au préalable le CE, la délégation syndicale ou les syndicats.

Les employeurs d'entreprises de moins de 15 travailleurs doivent reconnaître la fonction représentative des organisations syndicales qui font partie de la Commission paritaire.

Cette reconnaissance signifie notamment que :

- Les responsables syndicaux peuvent contacter l'employeur.
- L'employeur peut se faire assister par un représentant de l'organisation patronale.
- Le contact est surtout d'ordre préventif et peut concerner la procédure d'information des travailleurs.

Lorsqu'il est mis un terme au contrat de travail pour force majeure médicale ou lors d'un licenciement individuel à partir de 55 ans, une recommandation sectorielle est introduite selon laquelle l'employeur doit informer le travailleur concerné qu'il peut se faire assister par un représentant syndical et/ou un secrétaire syndical.

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 2023 la prime s'élève à 120 euros pour les affiliés payant une cotisation comme travailleur actif à temps plein.

Il existe des réglementations spéciales pour ceux qui viennent de quitter l'école, pour les malades, etc.

ACV-CSC METEA A BESOIN DE VOUS

ACV-CSC METEA est un syndicat d'industrie national fort. Ce sont les affiliés et les militants qui rendent notre organisation si forte.

Être affilié ne présente que des avantages :

- Nous défendons vos intérêts.
- Nos informations sont claires et correctes.
- Vous pouvez venir avec 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.quedesavantages.be.

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