



Carrosseries

PUBLICATION SECTORIELLE

SCP 149.02 | 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 Régime de pension sectoriel
- 9 **SÉCURITÉ D'EXISTENCE**
 - 9 Complément en cas de chômage temporaire
 - 9 Complément en cas de chômage complet et pour les chômeurs âgés
 - 11 Complément maladie
 - 12 Complément fermeture d'entreprise
 - 12 Complément crédit-temps à mi-temps
 - 12 Complément en cas d'emploi de fin de carrière (mi-temps et 4/5)
 - 13 Complément en cas de régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)
 - 13 Intervention dans les frais d'accompagnement de carrière
 - 14 Intervention dans les frais de garde d'enfant
 - 14 Intervention pour les fins de carrière en douceur
- 15 **CONTRAT**
 - 15 Délai de préavis
 - 18 Concertation en cas de licenciement multiple
 - 19 Travail intérimaire
 - 19 Ancienneté
 - 19 Contrôle médical
 - 20 Certificat médical
- 21 **CARRIÈRE**
 - 21 Congé de carrière
 - 21 Congé d'ancienneté
 - 22 Congé pour motifs impérieux
 - 22 Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)
 - 23 Remise à l'emploi
 - 23 Crédit-temps et emploi de fin de carrière
 - 25 Travail faisable
 - 25 Petit chômage
 - 29 Entretien de carrière
- 30 **TEMPS DE TRAVAIL ET FLEXIBILITÉ**
 - 30 Heures supplémentaires volontaires
 - 30 Réinstauration des heures de relance
 - 30 Limite interne
 - 31 Heures supplémentaires fiscalement avantageuses
- 32 **ÉDUCATION ET FORMATION**
- 34 **PRÉSENCE SYNDICALE DANS L'ENTREPRISE**
- 36 **AVANTAGES SYNDICAUX**
 - 36 Prime syndicale
 - 36 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 carrosseries 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 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.

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

Tout 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 :

- Le 15 juin au plus tard sur base de l'occupation pendant la période de référence, soit du 1^{er} décembre de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.
- Le 15 décembre au plus tard sur base de l'occupation pendant la période de référence, soit du 1^{er} juin au 30 novembre de l'année en cours.

Si pendant cette période, le travailleur n'a pas effectué de prestations, voici les périodes assimilées :

- Toutes les journées de suspension du contrat de travail pour lesquelles un salaire a été versé.
- Tous les jours de chômage temporaire.
- Tous les jours de congé de naissance.

- Toute la période du congé de maternité.
- 30 jours de maladie ou d'absence due 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 matière d'éco-chèques, les travailleurs intérimaires ont les mêmes droits que les travailleurs fixes.

Dans certaines entreprises, les éco-chèques ont été convertis en un avantage équivalent.

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

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

FRAIS DE TRANSPORT

Transports en commun : la contribution de l'employeur dans les frais de transports en commun s'élève à 80 %.

Les entreprises sont tenues de conclure un contrat tiers payant avec la SNCB. Grâce au système 80/20, les travailleurs peuvent voyager gratuitement en 2^{ème} classe avec la SNCB.

Transport privé : lorsqu'un ouvrier se rend au travail par ses propres moyens (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 patronale dans l'abonnement hebdomadaire de la SNCB, divisée par 5. Elle est indexée le 1^{er} février de chaque année.

Cette réglementation s'applique également aux ouvriers qui se rendent à une formation et aux apprentis bénéficiant d'un système de formation en entreprise.

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.

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

PRIME DE FIN D'ANNÉE

Le montant de la prime de fin d'année est fixé à 8,33 % du salaire brut à 100 % effectivement payé entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre. Cette prime est payée en même temps que le salaire du mois de décembre.

L'ouvrier a droit à une prime de fin d'année au prorata, quelle que soit la façon dont il est mis fin au contrat de travail, sauf en cas de :

- Motif grave dans le chef de l'ouvrier.
- Démission d'un ouvrier qui a moins de 3 ans d'ancienneté.

Les ouvriers ayant un contrat de travail à durée déterminée, un contrat pour un travail nettement défini ou un contrat de remplacement ont également droit à une prime de fin d'année au prorata.

À partir du 1^{er} janvier 2024, les étudiants jobistes sont exclus du champ d'application.

En cas de pension, de régime de chômage avec complément d'entreprise ou de décès, aucun prorata n'est prévu mais la règle suivante s'applique :

- Avant le 30 juin : 8,33 % du salaire brut des 6 derniers mois.
- Après le 30 juin : 8,33 % du salaire brut des 12 derniers mois.

Dans certains cas, des absences peuvent être assimilées à des prestations effectives :

- Congé de maternité, repos d'accouchement et congé de naissance.
- Accident (du travail) ou maladie (professionnelle) : maximum 120 jours ouvrables par année de référence.
- Chômage temporaire : maximum 150 jours ouvrables par année de référence.
- Congé prophylactique (écartement d'une travailleuse enceinte ou allaitante).
- Congé d'adoption et congé parental d'accueil.
- Congé pour assistance médicale : 3 mois au maximum par ouvrier et par période de référence.
- Congé palliatif.

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 carrosseries, quel que soit leur contrat de travail (à durée déterminée ou indéterminée, à temps plein ou à mi-temps ...).

La cotisation payée par les employeurs au régime de pension sectoriel pour la pension complémentaire s'élève à 2,38 % de la masse salariale brute.

Pour plus d'informations, 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
- accident technique
- force majeure
- 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 10 % au 1^{er} janvier 2024. Le Fonds social paie désormais 13,00 euros par allocation de chômage et 6,50 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 : nombre maximum d'indemnités : 200 jours.
- 45 ans ou plus : 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.

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.
- Pouvoir justifier de 20 ans d'ancienneté, dont au moins 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 temporaire 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 de licenciements collectifs 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.

Ces indemnités complémentaires ont été indexées de 10 % au 1^{er} janvier 2024. Le Fonds social paie désormais 7,30 euros par allocation de chômage et 3,65 euros par demi-allocation de chômage.

COMPLÉMENT MALADIE

En cas de maladie ou d'accident ordinaire, l'ouvrier reçoit, après 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.

Cette indemnité complémentaire a été indexée de 10 % au 1^{er} janvier 2024 et s'élève désormais à :

- 2,73 euros par allocation de maladie
- 1,36 euro par demi-allocation de maladie

Cette indemnité est payée à partir du 31^e jour de maladie (donc après la période de salaire garanti) pendant une période de maximum 36 mois.

Malades âgés

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 du Fonds social et en tant que malade âgé, une indemnité en plus du montant payé par la mutuelle, 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.
- Pouvoir justifier de 20 ans d'ancienneté, dont 5 ans dans le secteur.

Cette indemnité a été indexée de 10 % au 1^{er} janvier 2024 et s'élève désormais à :

- 9,30 euros par allocation de maladie
- 4,65 euros par demi-allocation de maladie

COMPLÉMENT FERMETURE D'ENTREPRISE

En cas de fermeture d'entreprise, les ouvriers reçoivent une indemnité complémentaire du Fonds social. En outre, un supplément est prévu par année d'ancienneté.

Le complément susmentionné a été indexé de 10 % au 1^{er} janvier 2024.

Les ouvriers reçoivent désormais une indemnité complémentaire de 365,72 euros du Fonds social, en cas de fermeture de leur entreprise. Ce montant est majoré de 17,83 euros par année d'ancienneté (avec un maximum de 1 166,41 euros).

Conditions :

- Avoir au moins 45 ans au moment de la fermeture de l'entreprise.
- Compter 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 calendrier suivant le licenciement.

COMPLÉMENT CRÉDIT-TEMPS À MI-TEMPS

Un ouvrier de 53 ans et plus qui réduit ses prestations de travail à un mi-temps bénéficie pendant 60 mois d'une indemnité mensuelle, payée par le Fonds social, en plus de l'allocation de l'Office National de l'Emploi (l'ONEM).

Le complément susmentionné a été indexé de 10 % au 1^{er} janvier 2024 et s'élève désormais à 88,41 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 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 10 % au 1^{er} janvier 2024. L'indemnité mensuelle payée par le Fonds social s'élève désormais à 88,41 euros lorsque les prestations sont réduites d'un mi-temps, et à 35,35 euros en cas de diminution des prestations de 1/5, et ce jusqu'au 30 juin 2025 (étant entendu que les ouvriers qui ont déjà recours à ce système bénéficient d'un droit acquis jusqu'à l'âge légal de la pension).

COMPLÉMENT EN CAS DE RÉGIME DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE (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 7,30 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 régime de chômage avec complément d'entreprise, un ouvrier verrouille ses droits auprès de l'ONEM, le paiement de l'indemnité complémentaire dans ce cadre est également verrouillé auprès du Fonds social.

INTERVENTION DANS LES FRAIS D'ACCOMPAGNEMENT DE CARRIÈRE

Du 1^{er} décembre 2023 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.

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 188,63 euros maximum 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.

CONTRAT

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	70 j	28 j
15 - 19 ans	21 j	98 j	28 j
20 - 24 ans	28 j	140 j	56 j
+ 25 ans	42 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 les 13 semaines, quelle que soit la date de l'entrée en service.

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 du 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) + l'ancienneté acquise à partir du 1^{er} janvier 2014 et jusqu'au licenciement (c))**

Exemple :

Ouvrier SCP 149.02

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 jusqu'au 31 décembre 2013 dans la SCP 149.02 : 20 semaines.

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

Ce travailleur reçoit donc 53 semaines et 3 jours de préavis (à prêter ou comme indemnité de préavis) ET le paiement d'une ICL de 20 semaines (= 73 semaines - 53 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 centre de services CSC. Il est recommandé de le faire de toute façon, 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 de la CSC. 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 au licenciement multiple doit informer les organes compétents au préalable et organiser la concertation nécessaire pour éviter ces licenciements. L'employeur vérifiera notamment si toutes les mesures de maintien de l'emploi utiles ont été épuisées, telles que : chômage temporaire, formation professionnelle.

Si l'employeur ne suit pas correctement la procédure, il devra payer une double indemnité de préavis.

On entend par licenciement multiple, tout licenciement :

- d'au moins 2 ouvriers dans les entreprises de 8 ouvriers ou moins
- d'au moins 3 ouvriers dans les entreprises de 9 à 17 ouvriers
- d'au moins 4 ouvriers dans les entreprises de 18 à 22 ouvriers
- d'au moins 5 ouvriers dans les entreprises de 23 à 28 ouvriers

- d'au moins 6 ouvriers dans les entreprises à partir de 29 ouvriers pendant une période de 60 jours calendrier.

TRAVAIL INTÉRIMAIRE

Les entreprises du secteur carrosseries peuvent uniquement avoir recours à des contrats journaliers si cela s'avère vraiment indispensable. Il doit s'agir de travaux dont on sait à l'avance qu'ils prendront moins de 5 jours ouvrables consécutifs. Voir également la rubrique « Présence syndicale dans l'entreprise ».

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

ANCIENNETÉ

Les ouvriers gardent l'ancienneté acquise sous contrat à durée déterminée et contrat intérimaire lorsqu'ils sont embauchés par la suite sous 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 convention collective de travail (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 7 h 00 le matin et 20 h 00 le soir.

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

Pour protéger les travailleurs contre des exigences abusives des employeurs dans les entreprises sans délégation syndicale, notamment une disponibilité quasi illimitée du travailleur à son domicile, il a été convenu dans l'accord national 2013-2014 pour le secteur carrosseries qu'un ouvrier en incapacité de travail ayant l'autorisation du médecin de quitter son domicile, devait rester à la disposition du médecin de contrôle pendant les 3 premiers jours de son incapacité de travail, et ce entre 10 h 00 et 14 h 00.

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

Un ouvrier a droit à 1 jour de congé de carrière par an à partir de l'année calendrier où il atteint l'âge de 55 ans.

Il a droit à un 2^{ème} jour de congé de carrière par an à partir de l'année calendrier où il atteint l'âge de 58 ans.

Le 1^{er} jour de congé de carrière à partir de 55 ans et le congé d'ancienneté ne peuvent pas être cumulés. Lorsqu'un ouvrier peut prétendre à la fois à un congé de carrière et à un congé d'ancienneté, on applique la réglementation qui lui est la plus favorable.

En revanche, le 2^{ème} jour de congé de carrière à partir de 58 ans peut être cumulé avec le congé d'ancienneté.

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

CONGÉ D'ANCIENNETÉ

Après 10 ans d'ancienneté	1 jour de congé d'ancienneté
Après 15 ans d'ancienneté	2 jours de congé d'ancienneté
Après 20 ans d'ancienneté	3 jours de congé d'ancienneté
Après 25 ans d'ancienneté	4 jours de congé d'ancienneté

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

Les jours de congé d'ancienneté sont octroyés dès l'année calendrier où l'ouvrier atteint l'ancienneté requise.

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 de l'ouvrier, et ce dans la mesure où l'exécution du contrat de travail rend impossible cette intervention.

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

À partir du 1^{er} janvier 2023 et jusqu'au 30 juin 2025, 1 jour par année calendrier pourra être rémunéré, en cas d'incendie du domicile ou de catastrophe naturelle.

NOUVEAU

RÉGIME DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE (RCC)

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

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 : ■ Hommes : 40 ans ■ Femmes : 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 EMPLOI DE FIN DE CARRIÈRE

Droit au crédit-temps avec motif

- Réduction des prestations de 1/5 pendant 51 mois pour tous les motifs :
 - Soins à un enfant de moins de 8 ans.
 - Soins palliatifs.
 - Soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade.
 - Soins à un enfant handicapé de moins de 21 ans.

- Soins à un enfant mineur gravement malade ou à un enfant mineur gravement malade faisant partie du ménage.
- Suivre une formation.
- Crédit-temps mi-temps ou temps plein pendant 51 mois pour motif soins à un enfant mineur gravement malade ou à un enfant handicapé jusqu'à 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, soins à un membre de son ménage ou de sa famille gravement malade et pour motif formation (réglementation sectorielle). Ce droit peut être élargi, par le biais d'une CCT d'entreprise, à 51 mois pour motif soins à un enfant de moins de 8 ans, soins palliatifs ou soins à un membre de son ménage ou de sa famille gravement malade ; et 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

Les emplois de fin de carrière avec réduction de 1/5 temps restent possibles pour les travailleurs qui ont au moins 50 ans et 28 ans de carrière (emploi de fin de carrière).

Depuis le 1^{er} janvier 2015 il n'est plus possible de recevoir des allocations de l'ONEM pour cette réduction des prestations. Il n'y a par conséquent plus non plus d'assimilation pour la pension, entre autres.

À partir du 1^{er} juillet 2023 et jusqu'au 30 juin 2025, les ouvriers doivent avoir au moins 55 ans pour diminuer leurs prestations de 1/5 ou d'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 toutefois 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 que vous recevez à certaines conditions, en plus de l'allocation d'interruption de l'ONEM, 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

Au niveau sectoriel, les partenaires sociaux ont prolongé la CCT relative au travail faisable. Pour de plus amples informations à ce sujet, vous pouvez vous adresser à votre secrétariat ACV-CSC METEA.

PETIT CHÔMAGE

Les travailleurs du secteur carrosseries 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 dans 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 2 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, d'un enfant de l'ouvrier ou de son conjoint ou partenaire cohabitant, d'un enfant élevé par l'ouvrier ou d'un enfant placé dans le cadre d'un placement de longue durée au moment du décès ou dans le passé : 11 jours, dont 4 jours à choisir par l'ouvrier dans la période commençant la veille du jour du décès et finissant 5 jours après le jour des funérailles, et 7 jours à choisir par l'ouvrier dans une période d'1 an suivant le jour du décès.

À la demande de l'ouvrier et moyennant l'accord de l'employeur, il peut être dérogé aux périodes aux 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 : 4 jours à choisir par l'ouvrier dans la période commençant la veille du jour du décès et finissant 5 jours après le jour des funérailles.
- 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 : 3 jours à choisir par l'ouvrier dans la période commençant la veille du jour du décès et finissant 5 jours après le jour des funérailles.
- Décès du père ou de la mère d'accueil de l'ouvrier 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 et habitant chez l'ouvrier : 2 jours à choisir par l'ouvrier dans la période commençant la veille du jour du décès et finissant 5 jours après le jour des funérailles.
- Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de l'arrière-grand-père, de la grand-mère, de l'arrière-grand-mère, d'un petit-enfant, d'un arrière-petit-enfant, d'un gendre ou d'une bru et 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 jeunesse laïque d'un propre enfant de l'ouvrier, d'un enfant adopté ou d'un enfant régulièrement 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 (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.

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.
- Dans les entreprises employant entre 10 et 19 travailleurs : droit individuel à la formation de 2 jours.
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 : droit individuel à la formation de 7 jours.
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. C'est en concertation avec la délégation syndicale que ce crédit-formation est réparti au maximum sur toutes les catégories de travailleurs dans l'entreprise.

Plans de formation

Chaque entreprise de 15 travailleurs ou plus rédige 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, le conseil d'entreprise, la délégation syndicale ou le personnel doivent approuver et évaluer ce plan de formation. Celui-ci est ensuite transmis à Educam et exécuté en collaboration avec Educam.

Banque de données

Depuis le 1^{er} juillet 2014 Educam, le centre de formation actif dans le secteur des entreprises de carrosseries, a mis en place une banque de données qui enregistre les différentes formations suivies par les ouvriers.

Depuis le 1^{er} juillet 2014, toutes les entreprises doivent tenir à jour un CV Formation pour chaque ouvrier.

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.

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.

Seulement si ce n'est 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 compétente dans un avenir proche.

PRÉSENCE SYNDICALE DANS L'ENTREPRISE

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

Dans les entreprises de 50 travailleurs et plus, des élections sociales doivent être organisées pour élire un comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT). Une entreprise occupant 100 travailleurs ou plus est obligée d'organiser des élections pour élire un conseil d'entreprise (CE). 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 engager des travailleurs avec un contrat à durée déterminée ou qu'il entend faire appel à des travailleurs intérimaires ou à des sous-traitants, il doit en

informer au préalable le CE, la DS ou les organisations syndicales. 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 conseil d'entreprise, la DS 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 sous-commission paritaire. Cette reconnaissance signifie entre autres que :

- Les responsables syndicaux peuvent contacter l'employeur.
- L'employeur peut se faire assister par un représentant de l'organisation patronale.
- Ce contact est plutôt 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 instaurée 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 ayant payé 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