



Fabrications métalliques

PUBLICATION SECTORIELLE

CP 111.01-02 | CCT 2023-2024

- 4 **REVENU**
 - 4 Index
 - 4 Augmentation salariale
 - 5 Prime pouvoir d'achat
 - 5 Salaires minimums
 - 5 Prime de fin d'année
 - 6 Éco-chèques
 - 7 Frais de transport et indemnité vélo
 - 11 Indemnité de mobilité
 - 12 Pension complémentaire
- 13 **SÉCURITÉ D'EXISTENCE**
- 17 **CONTRAT**
 - 17 Délais de préavis
 - 19 Suspension du délai de préavis
 - 19 Système de compensation
 - 21 Contrats temporaires et travail intérimaire
 - 21 Concertation en cas de licenciement multiple
 - 22 Contrôle médical
 - 23 Certificat médical
- 24 **CARRIÈRE**
 - 24 Congé de carrière
 - 24 Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)
 - 25 Passage du crédit-temps au RCC
 - 26 Passage du RCC à la pension anticipée
 - 26 Remise au travail
 - 26 Crédit-temps et emplois de fin de carrière
 - 28 Fins de carrière en douceur
 - 28 Petit chômage
- 30 **TEMPS DE TRAVAIL ET FLEXIBILITÉ**
 - 30 Heures supplémentaires volontaires
 - 30 Réinstauration des heures de relance
 - 31 Limite interne
 - 31 Heures supplémentaires fiscalement avantageuses
- 32 **ÉDUCATION ET FORMATION**
 - 32 Droit individuel à la formation
 - 33 CV Formation
 - 33 Plan de formation
 - 33 Clause d'écolage
- 34 **AVANTAGES SYNDICAUX**
 - 34 Prime syndicale
 - 34 ACV-CSC METEA a besoin de vous
- 35 **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 1^{er} novembre 2023. Pour avoir les toutes dernières nouvelles, nous vous conseillons de consulter régulièrement notre site internet www.lacsc.be. Et pensez à télécharger notre app. Vous pouvez y préciser votre secteur, ce qui vous permettra d'être tenu(e) au courant des dernières actualités de votre secteur grâce à des notifications push. Si vous préférez les discussions en face-à-face, adressez-vous à votre délégué ACV-CSC METEA ou au centre de services CSC près de chez vous. La liste des secrétariats ACV-CSC METEA se trouve à la fin de cette publication sectorielle.

Bonne lecture,
ACV-CSC METEA

REVENU

INDEX

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

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

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

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

AUGMENTATION SALARIALE

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

SALAIRES MINIMUMS

Les salaires minimums nationaux et provinciaux sont indexés au 1^{er} juillet de chaque année, au même titre que les salaires effectifs.

De plus, ces salaires minimums sont aussi majorés de 0,2606 euro le 1^{er} janvier 2024 ainsi que le 1^{er} janvier 2026.

PRIME DE FIN D'ANNÉE

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

NOUVEAU

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

La possibilité de convertir la prime de fin d'année en jours de congé ou de l'utiliser pour le leasing vélos est prévue dans les provinces Anvers, Limbourg, Flandre orientale, Flandre occidentale, Brabant flamand aux conditions suivantes :

- Au maximum la moitié de la prime de fin d'année.
- Sous réserve de la conclusion d'une cct entreprise.
- Sur base volontaire (accord individuel du travailleur en plus de la cct d'entreprise).
- Neutralité des coûts (la conversion d'une partie de la prime de fin d'année ne peut pas entraîner d'économies).
- Information préalable aux travailleurs sur les conséquences de la conversion de la prime de fin d'année.

ÉCO-CHÈQUES

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

Dans les entreprises où les éco-chèques n'ont pas été convertis, les règles ci-dessous sont d'application :

- Pour l'octroi des éco-chèques, on prend en considération l'occupation du travailleur entre le 1^{er} octobre et le 30 septembre (= période de référence).
- Si le travailleur n'a pas travaillé tout le temps pendant cette période de référence, on a prévu des assimilations dans certains cas (assimilation sur base de la législation nationale CCT n° 98, élargie aux assimilations convenues dans le secteur) :
 - Tous les jours de chômage temporaire.
 - Tous les jours d'absence en raison d'un accident du travail.
 - Tous les jours couverts par un salaire garanti.
 - Les 3 premiers mois d'incapacité de travail pendant la période de référence.
 - Tous les jours de maladie au cours d'une période de chômage temporaire, pendant maximum 3 mois consécutifs.
 - La période de maladie qui suit immédiatement une période

d'incapacité de travail en raison d'un accident de travail, mais qui n'est pas la conséquence de l'accident de travail (3 mois au maximum).

- Toute la période du congé de naissance.
- Tous les jours de congé prophylactique (= écartement du travail d'une femme enceinte), de congé parental d'accueil et de congé d'adoption.
- Pour tous les cas d'occupation incomplète pendant la période de référence, un prorata est prévu.
- Les travailleurs intérimaires ont les mêmes droits que les travailleurs fixes de l'entreprise utilisatrice.

NOUVEAU

FRAIS DE TRANSPORT ET INDEMNITÉ VÉLO

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

L'indemnité vélo est portée à 0,27 euro par km à partir du 1^{er} janvier 2024, avec un maximum de 10,80 euros par jour (cf. tableau ci-dessous).

Transports en commun : à partir du 1^{er} janvier 2024, augmentation des montants (fixés en vertu de la CCT 19/9 du CNT) de 12,5 % à titre d'avance sur les augmentations futures de l'intervention patronale prévues par la CCT 19/9. Dans cette CCT figure notamment un tableau reprenant la contribution patronale pour le transport par train.

Il est recommandé aux entreprises d'utiliser le système de tiers-payant.

Transport privé : à partir du 1^{er} janvier 2024, augmentation des montants de 12,5 %, ce qui donne 0,084 euro par km parcouru pour le trajet domicile/travail avec un minimum de 1,69 euro (2,03 euros dès que la distance domicile/travail atteint 21 km) par jour presté et un maximum de 9,20 euros par jour presté.

Tableau indemnité vélo à partir du 1^{er} janvier 2024

Total de la distance aller-retour parcourue, en km	Déplacements à vélo 2024	Indemnité vélo par km en 2024
1	0,27 euro	0,27 euro
2	0,54 euro	0,27 euro
3	0,81 euro	0,27 euro
4	1,08 euro	0,27 euro
5	1,35 euro	0,27 euro
6	1,62 euro	0,27 euro
7	1,89 euro	0,27 euro
8	2,16 euros	0,27 euro
9	2,43 euros	0,27 euro
10	2,70 euros	0,27 euro
11	2,97 euros	0,27 euro
12	3,24 euros	0,27 euro
13	3,51 euros	0,27 euro
14	3,78 euros	0,27 euro
15	4,05 euros	0,27 euro
16	4,32 euros	0,27 euro
17	4,59 euros	0,27 euro
18	4,86 euros	0,27 euro
19	5,13 euros	0,27 euro
20	5,40 euros	0,27 euro
21	5,67 euros	0,27 euro
22	5,94 euros	0,27 euro
23	6,21 euros	0,27 euro
24	6,48 euros	0,27 euro
25	6,75 euros	0,27 euro
26	7,02 euros	0,27 euro
27	7,29 euros	0,27 euro
28	7,56 euros	0,27 euro
29	7,83 euros	0,27 euro
30	8,10 euros	0,27 euro
31	8,37 euros	0,27 euro
32	8,64 euros	0,27 euro
33	8,91 euros	0,27 euro
34	9,18 euros	0,27 euro
35	9,45 euros	0,27 euro
36	9,72 euros	0,27 euro
37	9,99 euros	0,27 euro
38	10,26 euros	0,27 euro
39	10,53 euros	0,27 euro
40	10,80 euros	0,27 euro
Plus de 40	10,80 euros	

Tableau transport privé à partir du 1^{er} janvier 2024

Total de la distance aller-retour parcourue, en km	Autre moyen de transport à partir de 2024 (par jour de travail)
1	1,69 euro
2	1,69 euro
3	1,69 euro
4	1,69 euro
5	1,69 euro
6	1,69 euro
7	1,69 euro
8	1,69 euro
9	1,69 euro
10	1,69 euro
11	1,69 euro
12	1,69 euro
13	1,69 euro
14	1,69 euro
15	1,69 euro
16	1,69 euro
17	1,69 euro
18	1,69 euro
19	1,69 euro
20	1,69 euro
21	2,03 euros
22	2,03 euros
23	2,03 euros
24	2,03 euros
25	2,11 euros
26	2,19 euros
27	2,28 euros
28	2,36 euros
29	2,45 euros
30	2,53 euros
31	2,62 euros
32	2,70 euros
33	2,78 euros
34	2,87 euros
35	2,95 euros
36	3,04 euros
37	3,12 euros
38	3,21 euros
39	3,29 euros
40	3,38 euros
41	3,46 euros

Total de la distance aller-retour parcourue, en km	Autre moyen de transport à partir de 2024 (par jour de travail)
42	3,54 euros
43	3,63 euros
44	3,71 euros
45	3,80 euros
46	3,88 euros
47	3,97 euros
48	4,05 euros
49	4,13 euros
50	4,22 euros
51	4,30 euros
52	4,39 euros
53	4,47 euros
54	4,56 euros
55	4,64 euros
56	4,73 euros
57	4,81 euros
58	4,89 euros
59	4,98 euros
60	5,06 euros
61	5,15 euros
62	5,23 euros
63	5,32 euros
64	5,40 euros
65	5,48 euros
66	5,57 euros
67	5,65 euros
68	5,74 euros
69	5,82 euros
70	5,91 euros
71	5,99 euros
72	6,08 euros
73	6,16 euros
74	6,24 euros
75	6,33 euros
76	6,41 euros
77	6,50 euros
78	6,58 euros
79	6,67 euros
80	6,75 euros
81	6,83 euros
82	6,92 euros
83	7,00 euros
84	7,09 euros

Total de la distance aller-retour parcourue, en km	Autre moyen de transport à partir de 2024 (par jour de travail)
85	7,17 euros
86	7,26 euros
87	7,34 euros
88	7,43 euros
89	7,51 euros
90	7,59 euros
91	7,68 euros
92	7,76 euros
93	7,85 euros
94	7,93 euros
95	8,02 euros
96	8,10 euros
97	8,18 euros
98	8,27 euros
99	8,35 euros
100	8,44 euros
101	8,52 euros
102	8,61 euros
103	8,69 euros
104	8,78 euros
105	8,86 euros
106	8,94 euros
107	9,03 euros
108	9,11 euros
À partir de 109	9,20 euros

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

INDEMNITÉ DE MOBILITÉ

Les ouvriers qui se déplacent de leur domicile, du lieu d'embauche, pour autant que celui-ci ne serve que de lieu de ramassage, ou du lieu de ramassage vers le (premier) chantier et inversement à partir du (dernier) chantier, quel que soit le moyen de transport, mis à disposition ou non par l'employeur, reçoivent une indemnité de mobilité.

Le montant de l'indemnité de mobilité a été porté à 0,1579 euro à partir du 1^{er} janvier 2022. Dans les entreprises où il n'y a actuellement pas de compensation pour le temps de déplacement, cette indemnité de mobilité doit être versée.

PENSION COMPLÉMENTAIRE

Des cotisations patronales versées au Fonds de pension Métal permettent de constituer une pension complémentaire aux travailleurs.

Tous les travailleurs en activité reçoivent une fiche de pension chaque année, en septembre (version électronique) ou en octobre (par la poste). Cette fiche mentionne le capital déjà épargné ainsi que le montant qu'atteindra la pension complémentaire à la fin de la carrière, pour autant qu'aucun changement ne se produise. Pour plus d'informations sur votre situation individuelle en matière de pension complémentaire, nous vous invitons à consulter le site internet www.mybenefit.be.

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

Les entreprises sont tenues d'harmoniser les situations de leurs ouvriers et employés d'ici le 1^{er} janvier 2030.

Pour de plus amples informations, n'hésitez pas à vous adresser :

- Au secrétariat national du Fonds de pension Métal, tél. 02 504 97 77, e-mail info@pfondsmet.be.
- Vous trouverez aussi un large éventail d'informations sur le site internet du Fonds de pension métal : www.pfondsmet.be.

SÉCURITÉ D'EXISTENCE

Type	Modalités	Montants
<p>Chômage temporaire :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ raisons économiques ■ incident technique ■ intempéries ■ vacances annuelles ■ force majeure ■ grève (si approuvée) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Bénéficiaire des allocations de chômage légales. ■ Travailler au service d'un employeur de la CP 111. 	<p>Depuis le 1^{er} juillet 2023 :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 14,15 euros/allocation ■ 7,08 euros/demi-allocation <p>Durée : indéterminée.</p>
<p>Chômage complet</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Bénéficiaire des allocations de chômage légales. ■ Avoir été occupé chez un employeur de la CP 111. ■ Fin du contrat de travail pour force majeure médicale. <p>ou</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Fin du contrat à durée déterminé/pour un travail déterminé de 3 mois minimum. 	<p>Les montants sont indexés conformément au système d'indice pivot : pour les montants exacts, veuillez consulter le site www.fondsmet.be</p> <p>À partir du 1^{er} janvier 2024 :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 7,21 euros/allocation ■ 3,61 euros/demi-allocation <p>Durée :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 35 ans 120 jours ■ 35 - 44 ans 210 jours ■ 45 ou plus 300 jours

<p>Chômage complet : + 57 ans (chômeurs âgés)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Bénéficiaire des allocations de chômage légales. ■ Avoir été occupé chez un employeur de la CP 111. ■ Fin du contrat de travail pour force majeure médicale. <p>ou</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Fin du contrat de travail à durée déterminée/ pour un travail déterminé de 3 mois minimum. ■ Avoir minimum 50 ans au moment de la fin du contrat de travail/le dernier jour du contrat de travail à durée déterminée. 	<p>Les montants sont indexés conformément au système d'indice pivot : pour les montants exacts, veuillez consulter le site www.fondsmet.be</p> <p>À partir du 1^{er} janvier 2024 :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 95,73 euros/mois - régime temps plein ■ 47,87 euros/mois - régime mi-temps <p>Durée : à partir de 57 ans et jusqu'à la pension légale.</p>
<p>RCC (régime de chômage avec complément d'entreprise)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ L'indemnité complémentaire est à charge de l'ex-employeur. ■ À partir de 58 ans, une partie de cette indemnité est prise en charge par le Fonds. 	<p>Réglementation normale CCT 17 (éventuellement complétée par une réglementation plus avantageuse au niveau de l'entreprise).</p> <p>Les montants sont indexés conformément au système d'indice pivot : pour les montants exacts, veuillez consulter le site www.fondsmet.be</p> <p>À partir du 1^{er} janvier 2024 :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 95,73 euros/mois - régime temps plein ■ 47,87 euros/mois - régime mi-temps

<p>Incapacité de travail (*)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Être au service d'un employeur le 1^{er} jour de l'incapacité de travail. ■ Bénéficiaire des allocations de maladie légales. ■ Avoir 15 jours d'ancienneté dans l'entreprise au début de l'incapacité de travail. ■ Pas dans le cas d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. 	<p>À partir du 1^{er} juillet 2023 :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 109,33 euros/mois ■ 54,67 euros/mois - demi-allocation <p>Durée : 14 mois après la période de salaire garanti (= 30 jours calendrier); s'applique en principe à partir du premier jour du mois suivant le jour où le travailleur est tombé en incapacité de travail.</p>
<p>Incapacité de travail (malades âgés) (*) + 57 ans</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Être au service d'un employeur le 1^{er} jour de l'incapacité de travail. ■ Bénéficiaire des allocations de maladie légales. ■ Être âgé de 50 ans ou plus au moment du début de la maladie. ■ Pas dans le cas d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. ■ Avoir 15 jours d'ancienneté dans l'entreprise au début de l'incapacité de travail. 	<p>À partir du 1^{er} juillet 2023 :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 109,33 euros/mois ■ 54,67 euros/mois - demi-allocation <p>Durée : jusqu'à la pension légale et à condition que l'incapacité de travail dure encore.</p>
<p>Garde d'enfant</p>	<p>Pour les enfants jusqu'à 3 ans. Sur présentation d'une attestation fiscale délivrée par un milieu d'accueil agréé.</p>	<p>À partir du 1^{er} janvier 2024 :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 1,75 euro par jour ■ Avec un plafond annuel de 210 euros (= maximum 120 jours) par travailleur/enfant.

<p>Travail faisable – Modification de la carrière</p>	<p>Catégorie A – passage à une « fonction alternative avec diminution du salaire ».</p> <p>Catégorie B – passage d'un « régime de travail en équipes ou de nuit à un régime de jour avec diminution du salaire ».</p> <p>Catégorie C – passage d'un « emploi plein temps à un emploi 4/5 ».</p>	<p>Les montants sont indexés conformément au système d'indice pivot : pour les montants exacts, veuillez consulter le site www.fondsmet.be</p> <p>À partir du 1^{er} novembre 2023 :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ cohabitant : 282,20 euros ■ isolé : 340,55 euros ■ isolé avec enfants à charge : 340,55 euros <p>Âge catégories A et B = 58 ans. Âge catégorie C = 60 ans.</p> <p>Conditions :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Âge (58/60) ans accomplis le premier jour de la transition. ■ Ancienneté de minimum 3 mois dans l'entreprise. ■ Perte de salaire au moins égale à l'indemnité. <p>Garder au minimum une fraction d'emploi effective de 4/5.</p>
---------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

(*) En cas de reprise progressive du travail, le montant de l'indemnité complémentaire est octroyé dans son intégralité.

CONTRAT

DÉLAIS 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
Moins de 5 ans	14 j	42 j	35 j
5 à moins de 10 ans	14 j	49 j	35 j
10 à moins de 15 ans	28 j	84 j	35 j
15 à moins de 20 ans	28 j	112 j	35 j
20 à moins de 25 ans	42 j	154 j	70 j
Plus de 25 ans	42 j	196 j	70 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.

Depuis le 1^{er} janvier 2014, ce sont les délais de préavis suivants qui s'appliquent, avec une adaptation depuis le 1^{er} mai 2018 (préavis raccourcis pendant les 6 premiers mois) :

Ancienneté	Licenciement par l'employeur (en semaines) (anc. = 0 au 1 ^{er} janvier 2014)	Démission par le travailleur (en semaines) (anc. = 0 au 1 ^{er} janvier 2014)	Contre-préavis travailleur après licenciement signifié par l'employeur (en semaines)
0 - 3 mois	1	1	1
3 m à < 4 m	3	2	2
4 m à < 5 m	4	2	2
5 m à < 6 m	5	2	2
6 m	6	3	3
9 m	7	3	3
1 an	8	4	4
1 an 3 m	9	4	4
1 an 6 m	10	5	4
1 an 9 m	11	5	4
2 ans	12	6	4
3 ans	13	6	4
4 ans	15	7	4
5 ans	18	9	4
6 ans	21	10	4
7 ans	24	12	4
8 ans	27	13	4
9 ans	30	13	4
10 ans	33	13	4
11 ans	36	13	4
12 ans	39	13	4
13 ans	42	13	4
14 ans	45	13	4
15 ans	48	13	4
16 ans	51	13	4
17 ans	54	13	4
18 ans	57	13	4
19 ans	60	13	4
20 ans	62	13	4
21 ans	63	13	4
22 ans	64	13	4
23 ans	65	13	4
24 ans	66	13	4
25 ans	67	13	4
26 ans	68	13	4
27 ans	69	13	4
28 ans	70	13	4
29 ans	71	13	4
30 ans	72	13	4
31 ans	73	13	4
32 ans	74	13	4

NOUVEAU

Par le passé, le délai de préavis maximum à respecter en cas de démission du travailleur a parfois fait l'objet de discussions. La CSC estimait que ce délai ne pouvait jamais excéder 13 semaines (même pour les contrats de travail datant d'avant le 1^{er} janvier 2014), alors que certains employeurs soutenaient que le préavis pouvait être plus long. La loi Muylle du 20 mars 2023 (MB 28 avril 2023) concernant l'adaptation des délais de préavis légaux maximums a clarifié les choses : le délai de préavis maximal de 13 semaines s'applique à toute démission donnée par un travailleur à partir du 28 octobre 2023 (= entrée en vigueur 6 mois après la publication au Moniteur belge).

SUSPENSION DU DÉLAI DE PRÉAVIS

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

SYSTÈME DE COMPENSATION

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 de cette réglementation est 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'indemnité en compensation du licenciement (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 moins
(Les droits verrouillés au 31 décembre 2013 + ancienneté acquise à partir du 1^{er} janvier et jusqu'au licenciement)

Exemple :

Ouvrier CP 111.01-02

En service depuis le 12 janvier 1993

Licencié le 12 février 2024

(a) Ancienneté totale = 31 ans = 73 semaines (l'ouvrier a un peu plus de 30 ans d'ancienneté)

(b) Préavis ouvrier jusqu'au 31 décembre 2013 (1^{ère} partie) : 22 semaines (154 jours calendrier)

(c) Préavis du 1^{er} janvier 2014 au 12 février 2024 (2^e partie) : 33 semaines

Ce travailleur reçoit donc $(22 + 33) = 55$ semaines de préavis (à prêter ou comme indemnité de préavis) ET le paiement d'une indemnité nette en compensation du licenciement de 18 semaines $(= 73 - 55)$, payée par l'Office National de l'Emploi (l'ONEM).

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>

L'ICL est à demander auprès de votre centre de services CSC à la fin du délai de préavis, sur base de votre C4.

Vous avez le choix :

- Soit vous demandez de recevoir l'ICL en 1 fois.
- Soit vous optez pour un versement mensuel.

Vous communiquez votre choix au moment où vous faites votre demande de chômage.

L'ICL est payée par l'ONEM par le biais du centre de services 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.

CONTRATS TEMPORAIRES ET TRAVAIL INTÉRIMAIRE

- Si une entreprise veut engager sous contrat fixe un ouvrier occupé sous contrat temporaire ou intérimaire, directement après ce contrat temporaire ou intérimaire, la période pendant laquelle l'ouvrier a déjà travaillé pour cette entreprise est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté. C'est important pour les conditions de salaire et de travail ainsi que pour le calcul du délai de préavis lorsque le préavis est donné par l'employeur.
- Si un ouvrier travaille pour le même employeur pendant 1 an, il a les mêmes droits que les travailleurs fixes en matière de formation.
- Les ouvriers occupés sous contrat intérimaire ont droit à une prime pouvoir d'achat selon les mêmes conditions que les ouvriers travaillant sous contrat fixe pour l'entreprise utilisatrice.

CONCERTATION EN CAS DE LICENCIEMENT MULTIPLE

Lors des négociations sectorielles 2023-2024, la CCT « sécurité d'emploi » a été prolongée pour une durée indéterminée.

L'employeur qui a l'intention de procéder à un licenciement multiple doit en informer les organes de concertation ad hoc et mener la concertation nécessaire pour essayer d'éviter ces licenciements. C'est ainsi que l'employeur doit notamment vérifier si toutes les mesures visant à sauvegarder l'emploi, telles que le chômage temporaire, la formation professionnelle, etc., ont été épuisées.

Qu'est-ce qu'un « licenciement multiple » ?

- Tout licenciement d'au moins 10 % des ouvriers et ce pendant une période s'étendant sur 60 jours calendrier.

Dans les entreprises comptant moins de 30 ouvriers, on parle de licenciement multiple à partir de 3 ouvriers licenciés. Si l'employeur ne respecte pas la procédure, il doit payer une indemnité supplémentaire au travailleur (soit la moitié du préavis).

Les licenciements en cas de fermeture sont également considérés comme licenciement multiple.

CONTRÔLE MÉDICAL

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

Les dispositions légales prévoient toutefois qu'une convention collective de travail (sectorielle ou d'entreprise) ou le règlement de travail peuvent déterminer une « période de disponibilité ». La « période de disponibilité » est une période de la journée durant laquelle le travailleur doit se tenir à disposition du médecin-contrôle, à son domicile. Cette période de maximum 4 heures consécutives doit être comprise entre 07 h 00 le matin et 20 h 00 le soir.

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

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

Pour protéger les travailleurs dans les entreprises sans délégation syndicale contre des conditions excessives de l'employeur, exigeant qu'ils restent en permanence disponibles à leur domicile, il a été prévu dans l'accord national 2015-2016 que les travailleurs doivent uniquement être disponibles à leur domicile pour le contrôle le 2^e et le 3^e jours de leur période d'incapacité et ce entre 9 h 30 et 13 h 30.

Si votre employeur veut introduire dans le règlement de travail des dispositions à ce sujet, nous vous conseillons de contacter votre secrétariat ACV-CSC METEA, qui pourra vous fournir plus d'informations.

Attention !

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

NOUVEAU

CERTIFICAT MÉDICAL

Le certificat médical a été en partie supprimé depuis le 28 novembre 2022. Vous avez la possibilité de ne pas présenter 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

NOUVEAU

CONGÉ DE CARRIÈRE

Le « congé de carrière » a été instauré dans le secteur le 1^{er} janvier 2016. Depuis lors, les travailleurs ont droit à 1 jour de congé supplémentaire par an, à partir de 50 ans (à condition d'avoir 6 mois d'ancienneté).

Depuis 2022, le travailleur a droit à un 2^e jour de congé de carrière à partir de 58 ans.

Pendant les négociations sectorielles 2023-2024, un 3^e jour est venu s'ajouter, à partir de 60 ans.

Les travailleurs à temps partiel ont droit à un prorata. Des accords peuvent être conclus au niveau de l'entreprise sur les modalités de prise de ces jours de congé.

NOUVEAU

RÉGIME DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE (RCC)

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

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

Quel régime ?	Conditions à partir du 1 ^{er} juillet 2023
Régime général (CCT 17)	Âge : 62 ans Carrière : Hommes : 40 ans Femmes : 39 ans (à partir du 1 ^{er} janvier 2023) (40 ans à partir du 1 ^{er} janvier 2024)
Régime à partir de 60 ans avec 40 ans de carrière	Âge : 60 ans Jusqu'au 30.06.2025 Carrière : 40 ans
Régime à partir de 60 ans dans un métier lourd	Âge : 60 ans Jusqu'au 30.06.2025 Carrière : 35 ans
Régime à partir de 58 ans pour raisons médicales	Âge : 58 ans Jusqu'au 30.06.2025 Carrière : 35 ans
Régime à partir de 60 ans avec 33 ans de carrière : ■ Soit 20 ans de travail de nuit. ■ Soit métier lourd. ■ Le travailleur doit pouvoir justifier de minimum 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise. ■ Seulement dans le cas où aucune CCT 60/35 ans n'a été conclue au niveau de l'entreprise.	Âge : 60 ans Jusqu'au 30.06.2025 Carrière : 33 ans

Attention :

- Lorsque la possibilité de partir en RCC est évoquée, il est conseillé de vérifier si l'on remplit bien les conditions de carrière requises. Les employeurs se sont engagés à fournir des informations fiables à ce sujet.
- Jusqu'au 31 décembre 2026, les travailleurs licenciés avant le 1^{er} juillet 2025 peuvent demander d'être dispensés de l'obligation de disponibilité sur le marché de l'emploi, à partir de 62 ans ou de 42 ans de carrière.

PASSAGE DU CRÉDIT-TEMPS AU RCC

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

PASSAGE DU RCC À LA PENSION ANTICIPÉE

Une personne en RCC qui remplit les conditions d'âge et de carrière pour la pension anticipée, peut en faire la demande. Il s'agit d'une possibilité, non d'une obligation.

REMISE AU TRAVAIL

En cas de remise au travail chez un autre employeur, l'indemnité complémentaire continue à être payée.

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

CRÉDIT-TEMPS ET EMPLOIS DE FIN DE CARRIÈRE

- Le droit au crédit-temps avec motif peut être activé sous différentes formes : une réduction de 1/5 temps, une réduction à mi-temps ou une suspension complète du contrat de travail pendant 51 mois maximum pour motif soins et 36 mois maximum pour motif formation. La CCT qui règle cette matière est d'application pour une durée indéterminée en cas de crédit-temps avec motif à temps plein ou à mi-temps.
- Les primes d'encouragement flamandes restent d'application (pas pour les emplois de fin de carrière).
- Assouplissement du seuil de 5 % : le seuil est défini en fonction du nombre d'ouvriers (et plus en fonction du nombre de travailleurs).
- La réduction de 1/5 temps pour les travailleurs qui ont au moins 50 ans et 28 ans de carrière (emplois fin de carrière) reste possible pour une durée indéterminée. Depuis le 1^{er} janvier 2015, il n'y a toutefois plus d'allocation de l'ONEM pour ce type de réduction. Par conséquent il n'y a plus d'assimilation non plus, notamment pour la pension.

NOUVEAU

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

conditions de carrière longue ou de métier lourd, le droit à l'allocation de l'ONEM ne s'ouvre qu'à partir de 60 ans.

- Pour les emplois de fin de carrière, une indemnité complémentaire du Fonds de sécurité d'existence est prévue à partir de 58 ans. L'indemnité complémentaire s'élève à 75 euros brut par mois en cas d'emploi de fin de carrière à mi-temps, et de 30 euros brut par mois pour un emploi de fin de carrière à 4/5.

Attention :

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

FIN DE CARRIÈRE EN DOUCEUR

Lors d'un emploi de fin de carrière en douceur, un travailleur de 58 ans ou plus passe à un emploi moins lourd ou preste moins d'heures (à partir de 60 ans). Dans ce cas, le travailleur perd une partie de son salaire mais reçoit une compensation (partielle) du fonds sectoriel (Fonds de Sécurité d'existence des fabrications métalliques).

Il y a 3 possibilités :

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

L'indemnité complémentaire en cas de fin de carrière en douceur a été bien augmentée pendant les négociations sectorielles 2021-2022. Pour les montants, nous vous renvoyons au site internet www.fondsmet.be au chapitre « Travail faisable – Modification de carrière ».

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

PETIT CHÔMAGE

Le travailleur a le droit de s'absenter du travail à l'occasion de certains événements familiaux (p.ex. mariage, décès/enterrement de certains membres de la famille). C'est ce qu'on appelle le petit chômage.

NOUVEAU

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

- Des assouplissements pour les familles recomposées (à

préciser ultérieurement).

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

Congé de naissance

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

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

Congé d'adaption

Le travailleur 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 adoptif est allongé de la manière suivante pour le parent adoptif ou pour les 2 parents adoptifs ensemble :

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

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

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

TEMPS DE TRAVAIL ET FLEXIBILITÉ

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

Au niveau des dispositions de flexibilité, le délai pendant lequel il est possible de récupérer les heures supplémentaires et le travail du dimanche est allongé.

HEURES SUPPLÉMENTAIRES VOLONTAIRES

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

RÉINSTITAURATION DES HEURES DE RELANCE

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

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

- Ne donnent pas droit à un repos compensatoire.
- Ne donnent pas droit à un sursalaire.
- Ne sont pas prises en compte pour la limite interne.
- 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 atteinte, le travailleur ne peut plus dépasser la durée hebdomadaire de travail normale, et ce tant que les heures supplémentaires prestées n'ont pas été récupérées ou payées. Les 25 premières heures supplémentaires volontaires ne sont pas prises en compte dans le calcul de la limite interne.

NOUVEAU

HEURES SUPPLÉMENTAIRES FISCALEMENT AVANTAGEUSES

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

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

ÉDUCATION ET FORMATION

NOUVEAU

DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION

Chaque ouvrier occupé à temps plein bénéficie d'un droit individuel à la formation de :

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

Les heures de formation non épuisées sont transférées à l'année suivante à la fin de l'année. À la fin d'une période de 5 ans, le solde du crédit formation disponible est remis à zéro.

Les besoins de formation individuels devraient faire l'objet d'un entretien annuel, au minimum, entre l'ouvrier et l'employeur.

Tant l'employeur que l'ouvrier doivent prendre l'initiative de (faire) suivre une formation spécifique. Le refus de (faire) suivre une formation doit toujours être motivé tant par l'employeur que par l'ouvrier.

Si un ouvrier n'a pas reçu de formation dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail durant 3 ans, cet ouvrier peut prendre lui-même l'initiative de suivre et de planifier une formation.

L'ouvrier qui a refusé de participer à une formation planifiée sans justification pendant cette période, perd ce droit.

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

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

CV FORMATION

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

PLAN DE FORMATION

Le plan de formation doit être finalisé pour le 31 mars de chaque année, après avis des organes compétents pour le 15 mars.

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

CLAUSE D'ÉCOLAGE

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

AVANTAGES SYNDICAUX

PRIME SYNDICALE

Tout affilié ACV-CSC METEA occupé dans 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. Pour 2023, la prime est de 120 euros pour les affiliés qui paient 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 ou en surfant 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