



Monteurs

PUBLICATION SECTORIELLE
CP 111.03 | CCT 2023-2024

- 4 **REVENU**
 - 4 Index
 - 4 Augmentation salariale
 - 5 Prime pouvoir d'achat
 - 5 Éco-chèques
 - 6 Prime de fin d'année
 - 8 Autres primes
 - 8 Frais de transport
 - 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 d'ancienneté
 - 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
 - 27 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 monteurs, les salaires sont indexés le 1^{er} juillet, et ce selon le système sectoriel.

Ce jour-là, les salaires seront chaque fois adaptés en fonction de « l'inflation réelle » (= augmentation du 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.

Cela signifie concrètement que les salaires ont été indexés de 6,05 % au 1^{er} juillet 2023.

AUGMENTATION SALARIALE

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

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

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

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

NOUVEAU

PRIME POUVOIR D'ACHAT

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

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

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

ÉCO-CHÈQUES

L'accord sectoriel 2023-2024 prévoit une prolongation de la possibilité de convertir les éco-chèques en un avantage alternatif selon les mêmes modalités que dans les accords précédents, pour le 31 octobre 2023 au plus tard.

Dans les entreprises où les éco-chèques n'ont pas été convertis en un avantage alternatif, 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).
- En octobre, vous recevez des éco-chèques d'une valeur de 250 euros. Un prorata est prévu pour tous les cas d'occupation incomplète pendant la 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 (assimilations sur base de la législation nationale

CCT n° 98, complétées par les assimilations sur base des conventions sectorielles) :

- 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 garant.
 - Les 3 premiers mois d'incapacité de travail pendant la période de référence.
 - Tous les jours d'incapacité de travail au cours d'une période de chômage temporaire, pendant maximum 3 mois consécutifs.
 - Toute la période du congé de paternité.
 - Tous les jours de congé prophylactique (= écartement du travail d'une femme enceinte), de congé parental d'accueil et de congé d'adoption.
- Les intérimaires ont les mêmes droits que les travailleurs fixes de l'entreprise utilisatrice.

PRIME DE FIN D'ANNÉE

À moins que de meilleurs accords et réglementations aient été conclus au niveau de l'entreprise, le cadre sectoriel fixe les minima suivants :

- La prime est égale à 8,33 % du salaire brut.
- Période de référence : du 1^{er} décembre au 30 novembre.
- Paiement : en janvier de l'année calendrier suivante.
- La durée du congé de paternité est comptabilisée pour le calcul de la prime de fin d'année.
- Depuis le 1^{er} octobre 2023, le chômage temporaire est assimilé pour le calcul de la prime de fin d'année.

En outre, une série d'éléments à la base du calcul sont précisés :

- Ajout du salaire normal plafonné en cas de congé-éducation payé ou de « Vlaams opleidingsverlof » (VOV).
- Depuis 2022, le salaire payé pour le temps de déplacement est intégré dans la base de calcul pour la prime de fin d'année.
- Le salaire garanti en cas de maladie pour autant qu'il s'agisse au moins de 14 jours calendrier.

- Le salaire normal correspondant à tous les jours d'absence faisant suite à un accident du travail.
- Précision : les heures supplémentaires sont incluses dans la base de calcul de la prime de fin d'année, aussi bien le salaire versé pour le repos compensatoire que les heures supplémentaires payées, à l'exception du sursalaire.

Tous les travailleurs ont droit à une prime de fin d'année quelle que soit la manière dont il est mis fin au contrat de travail. Sous réserve des 2 exceptions suivantes :

- Pas de droit en cas de licenciement pour motif grave.
- Le travailleur a droit à une prime de fin d'année lorsqu'il démissionne, à condition de compter 1 an d'ancienneté dans l'entreprise.

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 d'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.

AUTRES PRIMES

Il existe une série de primes spéciales dans le secteur.

Au 1^{er} octobre 2023, les montants de ces primes sont les suivants (après l'indexation de 6,05 % au 1^{er} juillet 2023):

Prime de séparation (si pour le travail, il faut passer la nuit en dehors de son domicile) : 16,37 euros la nuit.

NOUVEAU

Indemnité vestimentaire : adaptation des dispositions actuelles aux directives de l'ONSS à partir du 1^{er} octobre 2023

- 1,02 euro par jour pour les vêtements du travailleur qui sont nécessaires à l'exécution de la fonction et qui nécessitent un nettoyage régulier en raison d'un environnement très sale.
- 2,04 euros par jour pour les vêtements de travail (bleus de travail, ...), si le travailleur est lui-même responsable de l'entretien/du nettoyage.
- Minimum 16,37 euros par mois pour au moins 12 jours de travail et 8,19 euros par mois pour 6 à 12 jours de travail.

Une prime de vacances : 180,19 euros par an, soit 16,38 euros par mois presté avec un maximum de 11 mois prestés par an.

Prime pour travail de nuit : 25 % du salaire horaire.

Prime pour travaux pénibles : minimum 10 % du salaire horaire.

Prime de rappel : montant à déterminer au niveau de l'entreprise mais correspond au minimum à 3 heures de salaire.

NOUVEAU

FRAIS DE TRANSPORT

Indemnité vélo : l'accord sectoriel 2023-2024 prévoit l'instauration d'une indemnité vélo à partir du 1^{er} janvier 2024, selon les modalités ci-dessous :

- montant de base : 0,27 euro par km
- montant maximum par jour : 10,80 euros

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	

Pour le remboursement des déplacements domicile-travail par un autre moyen de transport, la réglementation sectorielle prévoit ce qui suit :

■ **Transports en commun :**

L'accord sectoriel 2023-2024 prévoit une amélioration de l'intervention patronale dans les frais de déplacement domicile-travail en transports en commun. À partir du 1^{er} janvier 2024, les montants (fixés dans la CCT 19/9 du CNT) sont majorés de 12,5 % à titre d'avance sur les augmentations futures de l'intervention patronale prévues par la CCT 19/9. Il est aussi recommandé aux entreprises de faire appel au système du tiers payant, ceci afin de stimuler l'utilisation des transports en commun pour les trajets domicile-travail.

■ **Transport privé :**

L'intervention patronale dans les frais de transport privé est fixée dans un tableau propre au secteur avec des indemnités forfaitaires par kilomètre et ce pour une durée indéterminée. Ce tableau est indexé chaque année. La prochaine indexation aura lieu le 1^{er} février 2024.

Distance (en km)	Intervention patronale (à partir du 01.02.2023 (en euros par semaine))	Distance (en km)	Intervention patronale (à partir du 01.02.2023 (en euros par semaine))
1	2,46 euros	43 - 45	30,69 euros
2	4,89 euros	46 - 48	32,65 euros
3	7,35 euros	49 - 51	34,15 euros
4	7,88 euros	52 - 54	35,26 euros
5	8,58 euros	55 - 57	36,68 euros
6	9,12 euros	58 - 60	38,05 euros
7	9,54 euros	61 - 65	39,42 euros
8	10,09 euros	66 - 70	41,51 euros
9	10,67 euros	71 - 75	42,90 euros
10	11,20 euros	76 - 80	45,65 euros
11	11,90 euros	81 - 85	47,04 euros
12	12,45 euros	86 - 90	49,11 euros
13	13,00 euros	91 - 95	51,19 euros
14	13,55 euros	96 - 100	52,54 euros
15	14,10 euros	101 - 105	54,65 euros
16	14,81 euros	106 - 110	56,72 euros
17	15,36 euros	111 - 115	58,79 euros
18	15,89 euros	116 - 120	60,86 euros
19	16,57 euros	121 - 125	62,23 euros
20	17,15 euros	126 - 130	64,31 euros
21	17,69 euros	131 - 135	66,39 euros
22	18,26 euros	136 - 140	67,77 euros
23	18,94 euros	141 - 145	70,53 euros
24	19,51 euros	146 - 150	73,30 euros
25	19,90 euros	151 - 155	73,30 euros
26	20,75 euros	156 - 160	76,07 euros
27	21,14 euros	161 - 165	77,46 euros
28	21,58 euros	166 - 170	78,85 euros
29	22,41 euros	171 - 175	81,59 euros
30	22,83 euros	176 - 180	82,99 euros
31 - 33	23,80 euros	181 - 185	85,75 euros
34 - 36	25,72 euros	186 - 190	87,13 euros
37 - 39	27,25 euros	191 - 195	88,51 euros
40 - 42	29,04 euros	196 - 200	91,31 euros

PENSION COMPLÉMENTAIRE

Par le biais de cotisations patronales au Fonds de pension Métal, une pension complémentaire est constituée au bénéfice des 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.
- 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 2004 :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 7,21 euros/allocation complète ■ 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

Type	Modalités	Montants
Chômage complet : + 57 ans (chômeurs âgés)	<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 pour une allocation complète ■ 47,87 euros/mois pour une demi-allocation <p>Durée : à partir de 57 ans et jusqu'à la pension légale.</p>
RCC (régime de chômage avec complément d'entreprise)	<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). 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 pour une allocation complète ■ 47,87 euros/mois pour une demi-allocation

Type	Modalités	Montants
Incapacité de travail (*)	<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>
Incapacité de travail (malades âgés) (*) ■ + 57 ans	<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>
Garde d'enfant	<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.

Type	Modalités	Montants
Travail faisable – Modification de la carrière	<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. ■ Garder au minimum une fraction d'emploi effective de 4/5.

(*) 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.

Remarque : en cas de préavis donné par le travailleur, le préavis ne peut dépasser les 13 semaines.

À partir du 1^{er} janvier 2014, ce sont les délais de préavis suivants qui s'appliquent (avec, depuis le 1^{er} mai 2018, une adaptation 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). Rien ne change pour les préavis notifiés avant le 28 octobre 2023.

SUSPENSION DU DÉLAI DE PRÉAVIS

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

SYSTÈME DE COMPENSATION

Un système de compensation a été prévu pour les ouvriers licenciés après le 1^{er} janvier 2014, mais qui étaient déjà en service avant 2014.

L'objectif du gouvernement est ici de compenser la différence qui existait par le passé entre les préavis des ouvriers et ceux des employés.

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

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

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

Exemple :

Ouvrier CP 111.03

En service depuis 12 janvier 1993

Licencié le 12 février 2024

(a) Ancienneté totale = 31 ans = 73 semaines

(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 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 au moment où vous faites une demande de chômage.

Vous avez le choix :

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

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

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.

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 pendant 1 an pour le même employeur, il a les mêmes droits que les ouvriers 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 transformée en CCT à 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 7 h 00 le matin et 20 h 00 le soir.

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

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

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 jour de leur période d'incapacité et ce entre 9 h 30 et 13 h 30.

Si votre employeur veut introduire dans le règlement de travail des dispositions à ce sujet, nous vous conseillons de contacter les secrétaires ACV-CSC METEA.

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 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 D'ANCIENNETÉ

Les travailleurs avec 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise ont droit à 1 jour de congé supplémentaire. À partir de 15 ans de service dans l'entreprise ils ont droit à un 2^e jour de congé supplémentaire.

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 de « RCC », c.-à-d. : 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 (métier lourd : équipes, services coupés et nuit)	Âge : 60 ans Jusqu'au 30.06.2025 Carrière : 35 ans
Régime à partir de 58 ans pour raisons médicales	Âge : 58 ans Jusqu'au 30.06.2025 Carrière : 35 ans
Régime à partir de 60 ans avec 33 ans de carrière : ■ soit 20 ans de travail de nuit ■ soit métier lourd	Âge : 60 ans Jusqu'au 30.06.2025 Carrière : 33 ans

Attention :

- Lorsque la possibilité de partir en RCC est évoquée, il faut vérifier si l'on remplit bien les conditions de carrière requises. Les employeurs se sont engagés à fournir les informations nécessaires.
- 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

L'indemnité complémentaire est calculée sur un salaire à temps plein, même si les prestations de travail avaient été réduites à un emploi à mi-temps ou 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.

Avertissez toujours votre bureau CSC en cas de remise au travail.

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 (36 mois pour formation et 51 mois pour motifs de soins). La CCT qui fixe ce droit s'applique 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).
- 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 métier lourd ou de carrière longue avec 35 ans de carrière.

NOUVEAU

- Les emplois de fin de carrière avec réduction de 1/5 temps sans allocation de l'ONEM ni assimilation pour la pension restent possibles pour les travailleurs qui ont au moins 50 ans, moyennant métier lourd ou 28 ans de carrière, et ce pour une durée indéterminée.
- Si vous avez 58 ans au moins, vous pouvez bénéficier d'une indemnité complémentaire du Fonds de sécurité d'existence, en plus de l'allocation de l'ONEM, en cas d'emploi de fin de

carrière. Cette indemnité s'élève à 75 euros brut par mois en cas d'emploi de fin de carrière à mi-temps, et à 30 euros brut par mois pour un emploi de fin de carrière à 4/5.

ATTENTION

- 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.
- 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.
- 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.

FINIS 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

de son employeur ou 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 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 toute information concernant les fins de carrière en douceur, y compris les montants de l'indemnité complémentaire, 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.

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'adoption

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 franchie, le travailleur ne peut plus dépasser la durée hebdomadaire de travail normale, et ce tant que les heures supplémentaires prestées n'ont pas été récupérées ou payées. Les 25 premières heures supplémentaires volontaires ne sont pas prises en compte dans le calcul de la limite interne.

NOUVEAU

HEURES SUPPLÉMENTAIRES FISCALEMENT AVANTAGEUSES

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

- Pour 2023, il s'agit de 180 heures supplémentaires fiscalement avantageuses. NB : ces heures supplémentaires fiscalement avantageuses ne s'ajoutent pas à ce qui était prévu par la réglementation précédente. Le nombre d'heures est de 180 heures au total, pas de 360 heures. Étant donné que la réglementation était en vigueur depuis le début de l'année 2023, il est possible que le solde ait déjà été complètement épuisé pendant la première moitié de 2023.
- Pour 2024, 180 heures supplémentaires fiscalement avantageuses.
- 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 devront prouver 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 chaque année à une prime syndicale, qui est payée en octobre ou novembre.

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

En 2023, la prime s'élève à 120 euros pour les affiliés qui ont payé une cotisation de travailleur actif et à temps plein.

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

ACV-CSC METEA A BESOIN DE VOUS

ACV-CSC METEA est un syndicat d'industrie national fort.

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

Être affilié ne présente que des avantages :

- Nous défendons vos intérêts.
- Nos informations sont claires et correctes.
- Vous pouvez venir avec vos questions chez nous, en toute confiance.
- Nos militants sont disponibles, ils se préoccupent de vos soucis.
- Si la négociation ne suffit pas, alors nous passons à l'action.
- Et s'il le faut, nous allons au tribunal du travail.

Par ailleurs, vous pouvez aussi économiser pas mal d'argent sur vos vacances et vos loisirs en présentant votre carte de membre à nos partenaires via 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