



# Commerce du métal

PUBLICATION SECTORIELLE

SCP 149.04 | CCT 2023-2024

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

# INTRODUCTION

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

Malgré les restrictions que le gouvernement a imposées aux négociateurs en leur interdisant de discuter d'une augmentation des salaires, nous avons quand même réussi à enregistrer des avancées. ACV-CSC METEA continuera à se battre contre l'injustice de cette loi sur la norme salariale qui entrave la liberté de négociation.

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

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

Cette publication est un instantané et reprend les informations qui étaient connues en date du 15 octobre 2023. Pour avoir les toutes dernières nouvelles, nous vous conseillons de consulter régulièrement notre site internet [www.lacsc.be](http://www.lacsc.be). Et pensez à télécharger notre app. Vous pouvez y préciser votre secteur, ce qui vous permettra d'être tenu(e) au courant des dernières actualités de votre secteur grâce à des notifications push. Si vous préférez les discussions en face-à-face, adressez-vous à votre délégué ACV-CSC METEA ou au centre de services CSC près de chez vous. La liste des secrétariats ACV-CSC METEA se trouve à la fin de cette publication sectorielle.

Bonne lecture,  
ACV-CSC METEA

## REVENU

### INDEX

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

Dans le secteur commerce du métal, les salaires effectifs et barémiques sont indexés chaque année au 1<sup>er</sup> février.

Ce jour-là, les salaires sont adaptés sur base de « l'inflation réelle ». Pour déterminer l'inflation réelle au 1<sup>er</sup> février, l'index du mois de janvier de l'année en cours est comparé à l'index du mois de janvier de l'année précédente.

Concrètement cela signifie que les salaires ont augmenté de 5,15 % au 1<sup>er</sup> février 2022, et de 10,44 % le 1<sup>er</sup> février 2023.

### AUGMENTATION SALARIALE

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

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

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

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

**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**

Tout ouvrier travaillant à temps plein a droit à des éco-chèques d'une valeur totale de 250 euros par an.

Les éco-chèques sont payés une fois par an, et ce le 15 juin au plus tard. La période de référence s'étend du 1<sup>er</sup> juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Si pendant la période de référence, le travailleur n'a pas travaillé à certains moments, on a prévu des assimilations pour les cas suivants :

- Tous les jours de suspension du contrat pour lesquels un salaire a été payé.
- Tous les jours de chômage temporaire.
- Toute la période de congé de maternité.
- 30 jours de maladie ou d'accident (du travail), en plus du salaire mensuel garanti.

Pour tous les cas de prestations incomplètes au cours de la période de référence, il est prévu un prorata.  
En matière d'éco-chèques, les travailleurs intérimaires ont les mêmes droits que les travailleurs fixes de l'entreprise utilisatrice.

Une convention collective de travail (CCT) peut être conclue à tout moment au sein d'une entreprise en vue d'une affectation alternative pour ces éco-chèques.

Pour plus d'informations sur les éco-chèques, rendez-vous sur [www.ecocheques.be](http://www.ecocheques.be).

## FRAIS DE TRANSPORT

**Transports en commun** : les frais de déplacement domicile-travail en transports en commun sont entièrement remboursés.

**Transport privé** : lorsqu'un ouvrier se rend au travail avec son propre véhicule (c'est aussi valable pour le vélo) ou à pied, il reçoit une indemnité journalière. Par transport privé, on entend tous les moyens de transport privés possibles. Cette indemnité journalière est égale à l'intervention de l'employeur dans l'abonnement hebdomadaire SNCB divisée par 5.

Cette indemnité est indexée chaque année au 1<sup>er</sup> février.

### NOUVEAU

**Indemnité vélo** : à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2024, une indemnité vélo de 0,27 euro par kilomètre effectivement parcouru sera octroyée aux travailleurs qui effectuent une partie ou la totalité de leur trajet à vélo, pour un maximum de 40 kilomètres (aller-retour) par journée de travail.

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

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

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

## PRIME DE FIN D'ANNÉE

La prime de fin d'année correspond à un treizième mois ou à l'équivalent en nombre d'heures calculé sur base du salaire horaire au 31 décembre. Le nombre d'heures varie en fonction du régime de paiement et est calculé selon la formule suivante: le nombre d'heures par semaine multiplié par 52 semaines divisé par 12 mois.

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

Conditions :

La période de référence pour le calcul de la prime de fin d'année commence le 1<sup>er</sup> janvier de l'année concernée et se termine le 31 décembre de l'année concernée.

Le travailleur qui ne compte pas encore un an d'ancienneté le 31 décembre, recevra un douzième de prime de fin d'année par mois d'occupation/période assimilée (prorata). Un mois entamé est considéré comme un mois entièrement presté.

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

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

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

Droit à une prime complète lorsqu'au cours de l'année écoulée, l'ouvrier :

- est parti à la pension
- est décédé

Certaines absences sont également assimilées à des prestations effectives sous certaines conditions :

- Congé de maternité pré et postnatal et congé de naissance.
- Accident (de travail) ou maladie (professionnelle) : max. les 12 premiers mois.
- Chômage temporaire : max. 150 jours.
- Congé prophylactique (écartement d'une travailleuse enceinte ou allaitante).
- Congé d'adoption et congé parental d'accueil.
- Congé pour assistance médicale : maximum 3 mois par ouvrier, par période de référence.
- Congé palliatif.

### **PRIME D'ÉQUIPE ET PRIME POUR TRAVAIL DE NUIT**

Le salaire de base des ouvriers qui travaillent en équipes (équipe du matin et/ou équipe du soir) est majoré de 10 % depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022.

On parle de travail en équipes :

- Quand les équipes se succèdent sans interruption ou, si elles ne sont pas consécutives, quand elles effectuent leur travail quotidien en même temps pendant un maximum de 2 heures.
- Quand l'équipe est composée d'au moins 2 travailleurs.
- Quand les équipes qui se succèdent sont composées d'environ le même nombre de travailleurs.

Le salaire de base des ouvriers qui travaillent de nuit (entre 20 h 00 et 6 h 00) est majoré de 20 % depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022.

L'octroi au niveau sectoriel de la prime pour travail en équipes et de la prime pour travail de nuit n'empêche pas le maintien de régimes plus favorables au niveau de l'entreprise.

## PRIME DE SÉPARATION

Les ouvriers qui passent la nuit en dehors de leur domicile en raison de leurs activités professionnelles se voient octroyer une prime de séparation de 18,80 euros par nuit, sauf disposition plus avantageuse au niveau de leur entreprise.

## RÉGLEMENTATION STAND-BY

2 sortes d'indemnités sont prévues pour les ouvriers en stand-by :

- indemnités de stand-by
- indemnités de départ

Le montant des indemnités de stand-by dépend du moment où l'ouvrier est de « garde ». Depuis le 1<sup>er</sup> février 2023, les montants sont les suivants :

- 2,19 euros/heure du lundi au vendredi de 06 h 00 à 22 h 00
- 2,94 euros/heure pendant le week-end de 06 h 00 à 22 h 00
- 2,94 euros/heure du lundi au vendredi de 22 h 00 à 06 h 00
- 3,68 euros/heure pendant le week-end de 22 h 00 à 06 h 00

Les indemnités de départ, elles, dépendent du nombre de fois où l'ouvrier est appelé pour aller effectuer un travail. Depuis le 1<sup>er</sup> février 2023, elles s'élèvent à :

- 36,84 euros pour 1 appel par jour calendrier
- 58,94 euros pour 2 appels par jour calendrier
- 73,66 euros pour 3 appels par jour calendrier
- + 7,38 euros par appel supplémentaire par jour calendrier

Ces indemnités sont indexées chaque année au 1<sup>er</sup> février.

Un ouvrier qui doit fournir des prestations effectives pendant sa période de stand-by touche le salaire dû pour celles-ci. Le temps effectivement presté est considéré comme du temps de travail.

Il est possible de s'écarter du montant de ces indemnités moyennant une CCT conclue au niveau de l'entreprise.

L'ouvrier qui le demande a droit à une période de repos de 11 heures entre un appel et le début de son horaire normal.

## RÉGIME DE PENSION SECTORIEL

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2002, tout ouvrier du secteur du commerce du métal a droit à une pension complémentaire en plus de la pension légale, à l'exception des ouvriers dont l'entreprise organise son propre système de pension complémentaire.

Les avantages de ce régime de pension sectoriel s'appliquent donc à tous les ouvriers travaillant ou ayant travaillé pour un employeur du secteur du commerce du métal, quelle que soit la nature de leur contrat de travail (à durée déterminée ou indéterminée, à temps plein ou à temps partiel ...).

Le montant de la cotisation versée par l'employeur au système de pension sectoriel pour la pension complémentaire s'élève à 2,27 % des salaires bruts.

Pour de plus amples informations :

- asbl Sefocam - Sefoplus ofp
- av. du Marly 15/8, 1120 Bruxelles
- tél. : 02 761 00 70
- e-mail : [helpdesk@sefocam.be](mailto:helpdesk@sefocam.be)
- [www.sefocam.be](http://www.sefocam.be)

# SÉCURITÉ D'EXISTENCE

## INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE EN CAS DE CHÔMAGE TEMPORAIRE

En cas de chômage temporaire pour cause de :

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

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

Conditions :

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

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

## INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE EN CAS DE CHÔMAGE COMPLET ET POUR LES CHÔMEURS ÂGÉS

Le Fonds social paie une indemnité complémentaire en cas de chômage complet et pour les chômeurs âgés.

### **Chômage complet (régime en extinction : cf. remarque)**

Durée :

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

Conditions :

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

### **Chômeurs âgés (régime en extinction : cf. remarque)**

Durée :

- Jusqu'à la pension légale.

Conditions :

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

**Remarque :** depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2015, il n'y a plus d'indemnités complémentaires en cas de chômage complet ou pour les chômeurs âgés, sauf dans les cas suivants :

- Si la fin du contrat de travail n'est pas la conséquence d'un licenciement par l'employeur (par exemple : à la fin d'un contrat à durée déterminée ou pour un travail bien défini, en cas de force majeure médicale ...).
- Pour les ouvriers licenciés après le 1<sup>er</sup> janvier 2014 dans le cadre d'un licenciement collectif le 31 décembre 2013 au plus tard.
- Pour les ouvriers qui touchaient déjà des indemnités complémentaires de chômage complet au 30 juin 2015 et qui peuvent encore épuiser leur solde.

Ces indemnités complémentaires ont été indexées de 16,13 % au 1<sup>er</sup> janvier 2024. Le Fonds social paie désormais 7,71 euros par allocation de chômage et 3,86 euros par demi-allocation de chômage.

## INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE EN CAS DE MALADIE

### **Pour les incapacités de travail qui ont commencé avant le 1<sup>er</sup> juillet 2019**

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

Conditions :

- Être au service d'un employeur du secteur au moment où débute la maladie.
- Bénéficier des allocations légales de maladie.

Montant (à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024) :

- 114,71 euros après les 60 premiers jours d'incapacité ininterrompue
- 114,71 euros après les 120 premiers jours d'incapacité ininterrompue
- 149,37 euros après les 180 premiers jours d'incapacité ininterrompue
- 149,37 euros après les 240 premiers jours d'incapacité ininterrompue
- 149,37 euros après les 300 premiers jours d'incapacité ininterrompue
- 149,37 euros après les 365 premiers jours d'incapacité ininterrompue
- 149,37 euros après les 455 premiers jours d'incapacité ininterrompue
- 149,37 euros après les 545 premiers jours d'incapacité ininterrompue
- 149,37 euros après les 635 premiers jours d'incapacité ininterrompue
- 149,37 euros après les 725 premiers jours d'incapacité ininterrompue
- 149,37 euros après les 815 premiers jours d'incapacité ininterrompue

- 149,37 euros après les 905 premiers jours d'incapacité ininterrompue
- 149,37 euros après les 995 premiers jours d'incapacité ininterrompue

### **Pour les incapacités de travail qui commencent à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2019**

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

Conditions :

- Être au service d'un employeur du secteur au moment où débute la maladie.
- Bénéficiaire des allocations légales de maladie.

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024, cette indemnité s'élève à :

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

### **Malades âgés**

Les ouvriers de 55 ans ou plus en incapacité de travail permanente suite à une maladie ou à un accident (sauf maladie professionnelle ou accident du travail) reçoivent du Fonds social, en tant que malades âgés, une indemnité en plus du montant payé par la mutualité, et ce jusqu'à leur pension.

Conditions :

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

Cette indemnité a été indexée de 16,13 % au 1<sup>er</sup> janvier 2024 et s'élève désormais à :

- 9,83 euros par allocation de maladie
- 4,91 euros par demi-allocation de maladie

## INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE EN CAS DE FERMETURE DE L'ENTREPRISE

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

Conditions :

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

Le complément susmentionné a été indexé de 16,13 % au 1<sup>er</sup> janvier 2024. Les ouvriers reçoivent désormais une indemnité complémentaire de 381,87 euros du Fonds social en cas de fermeture de leur entreprise. Ce montant est majoré de 19,24 euros par année d'ancienneté (avec un maximum de 1 259,55 euros au total).

## INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE EN CAS DE CRÉDIT-TEMPS À MI-TEMPS

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

Cette indemnité a été indexée de 16,13 % au 1<sup>er</sup> janvier 2024, elle s'élève désormais à 95,46 euros.

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

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

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

Les indemnités susmentionnées ont été indexées de 16,13 % au 1<sup>er</sup> janvier 2024. L'indemnité mensuelle payée par le Fonds social s'élève désormais à 95,46 euros lorsque les prestations sont réduites d'un mi-temps, et à 38,17 euros en cas de diminution des prestations de 1/5, et ce jusqu'au 30 juin 2025 (étant entendu que les ouvriers qui ont déjà recours à ce système bénéficient d'un droit acquis jusqu'à l'âge légal de la pension).

## INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE EN CAS DE RCC

L'indemnité complémentaire en cas de RCC (régime de chômage avec complément d'entreprise) est à charge du Fonds social, elle correspond à la moitié de la différence entre le salaire de référence net et l'allocation de chômage, avec un minimum de 7,71 euros par jour (montant valable à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024). Pour en bénéficier, le travailleur concerné doit toutefois pouvoir justifier de minimum 5 ans d'ancienneté dans le secteur. Si un ouvrier a verrouillé ses droits au RCC auprès de l'ONEM, le paiement de l'indemnité complémentaire dans ce cadre est également verrouillé auprès du Fonds social.

## INTERVENTION DANS LES FRAIS DE GARDE D'ENFANT

Du 1<sup>er</sup> janvier 2022 au 31 décembre 2023, les ouvriers bénéficient d'une intervention dans leurs frais de garde d'enfant pour des gardes ayant eu lieu en 2022 et 2023, aux conditions suivantes :

- Pour les enfants jusqu'à l'âge de 3 ans.
- 4 euros par enfant et par jour, avec un maximum de 400 euros par enfant et par an.
- À condition que l'accueil soit agréé par l'Office de la naissance et de l'enfance ou Kind&Gezin.
- Intervention sur base de l'attestation fiscale.

### NOUVEAU

Du 1<sup>er</sup> janvier 2024 au 31 décembre 2025, les ouvriers bénéficient d'une intervention dans leurs frais de garde d'enfant de 5 euros par enfant et par jour, avec un maximum de 500 euros par enfant et par an pour des gardes ayant lieu en 2024 et 2025 :

- Pour les enfants jusqu'à l'âge de 14 ans.
- À condition que l'accueil soit agréé par l'ONE ou Kind&Gezin, les stages de vacances sont concernés également.
- Intervention sur base de l'attestation fiscale.

## INTERVENTION POUR LES FINS DE CARRIÈRE EN DOUCEUR

Du 1<sup>er</sup> janvier 2024 au 30 juin 2025, les ouvriers de 58 ans au moins (\*) ont droit à une indemnité mensuelle brute de 188,63 euros au maximum en compensation de la perte de salaire subie, dans les cas suivants :

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

(\*) Pour le passage d'un emploi à temps plein à un régime de travail à 4/5, il faut avoir au moins 60 ans.

# CONTRAT

## DÉLAIS DE PRÉAVIS

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

Ancienneté	Régime général		RCC
	Travailleur	Employeur	Employeur
- 5 ans	14 j	40 j	28 j
5 - 9 ans	14 j	48 j	28 j
10 - 14 ans	21 j	70 j	28 j
15 - 19 ans	21 j	105 j	28 j
20 - 24 ans	28 j	140 j	56 j
+ 25 ans	28 j	154 j	56 j

j = jours calendrier

Depuis le 1<sup>er</sup> 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 ont démarré avec une ancienneté zéro au 1<sup>er</sup> 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 démission du travailleur le préavis ne peut excéder 13 semaines, quelle que soit sa date d'entrée en fonction.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014, ce sont les délais de préavis suivants qui s'appliquent :

Ancienneté	Licenciement par l'employeur (en semaines) (anc. = 0 au 01.01.2014)	Démission par le travailleur (en semaines) (anc. = 0 au 01.01.2014)	Contre-préavis travailleur après licenciement signifié par l'employeur (en semaines)
0 - 3 m	1	1	1
3 m à < 4 m	3	2	2
4 m à < 5 m	4	2	2
5 m à < 6 m	5	2	2
6 m	6	3	3
9 m	7	3	3
1 an	8	4	4
1 an 3 m	9	4	4
1 an 6 m	10	5	4
1 an 9 m	11	5	4
2 ans	12	6	4
3 ans	13	6	4
4 ans	15	7	4
5 ans	18	9	4
6 ans	21	10	4
7 ans	24	12	4
8 ans	27	13	4
9 ans	30	13	4
10 ans	33	13	4
11 ans	36	13	4
12 ans	39	13	4
13 ans	42	13	4
14 ans	45	13	4
15 ans	48	13	4
16 ans	51	13	4
17 ans	54	13	4
18 ans	57	13	4
19 ans	60	13	4
20 ans	62	13	4
21 ans	63	13	4
22 ans	64	13	4
23 ans	65	13	4
24 ans	66	13	4
25 ans	67	13	4
26 ans	68	13	4
27 ans	69	13	4
28 ans	70	13	4
29 ans	71	13	4
30 ans	72	13	4
31 ans	73	13	4
32 ans	74	13	4

Enfin, un système de compensation a été prévu pour les ouvriers licenciés après le 1<sup>er</sup> janvier 2014, mais qui étaient déjà en service avant 2014. L'objectif du gouvernement est ici de compenser la différence qui existait par le passé entre les préavis des ouvriers et ceux des employés.

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

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

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

### **Exemple :**

Ouvrier SCP 149.04

En service depuis le : 12 janvier 1993

Licencié le : 12 février 2024

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

(b) Préavis ouvrier jusqu'au 31 décembre 2013 dans la SCP 149.04 : 20 semaines.

(c) Préavis du 1<sup>er</sup> janvier 2014 au 12 février 2024 : 33 semaines.

Ce travailleur reçoit donc 53 semaines de préavis (à prester ou comme indemnité de préavis) et le paiement d'une indemnité nette en compensation du licenciement (ICL) de 20 semaines (= 73 semaines - 53 semaines).

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

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

L'ICL est à demander auprès de votre organisme de paiement 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.

Communiquez votre choix au moment où vous faites votre demande de chômage.

L'ICL est payée par l'ONEM par le biais des organismes de paiement. C'est une indemnité nette (donc exonérée d'ONSS et de précompte professionnel). Cette ICL ne peut pas être cumulée avec des allocations de chômage.

En cas de RCC, on a également droit à l'indemnité en compensation du licenciement.

### CONCERTATION EN CAS DE LICENCIEMENT MULTIPLE

Avant de pouvoir procéder à un licenciement multiple, l'employeur doit avoir informé les instances compétentes et avoir mené la concertation nécessaire pour essayer d'éviter ces licenciements. Il doit notamment vérifier si toutes les mesures visant à sauvegarder l'emploi, telles que le chômage temporaire et la formation professionnelle, ont été épuisées.

Si l'employeur ne respecte pas scrupuleusement la procédure, il doit payer une double indemnité de préavis.

Par licenciement multiple, on entend : tout licenciement

■ d'au moins 2 ouvriers dans les entreprises de 8 ouvriers et moins

■ d'au moins 3 ouvriers dans les entreprises comptant 9 à 17 ouvriers

■ d'au moins 4 ouvriers dans les entreprises comptant 18 à 22 ouvriers

■ d'au moins 5 ouvriers dans les entreprises comptant 23 à 28 ouvriers

■ d'au moins 6 ouvriers dans les entreprises à partir de 29 ouvriers

et ce pendant une période de 60 jours calendrier.

## TRAVAIL INTÉRIMAIRE

Les entreprises du secteur commerce du métal ne peuvent recourir à des contrats d'1 jour que lorsque c'est absolument nécessaire. Il doit s'agir de travaux dont on sait dès avant le début de la mission que leur durée sera inférieure à 5 jours ouvrables consécutifs. Voyez également le point « Présence syndicale dans l'entreprise ».

## CONSTITUTION DE L'ANCIENNETÉ

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

## CONTRÔLE MÉDICAL

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

La loi prévoit qu'une CCT (sectorielle ou d'entreprise) ou le règlement de travail peuvent déterminer une « période de disponibilité ».

La « période de disponibilité » est une période de la journée durant laquelle le travailleur doit se tenir à disposition du médecin-contrôle, à son domicile. Cette période de maximum 4 heures consécutives doit être comprise entre 07 h 00 le matin et 20 h 00 le soir. Cette obligation doit logiquement être limitée dans le temps et être fixée au début de la période de maladie.

Dans le secteur commerce du métal, aucune CCT n'a été signée qui fixerait une telle période de disponibilité. S'il n'existe pas de CCT au niveau de l'entreprise, ni de dispositions en ce sens dans le règlement de travail, le travailleur est donc autorisé à quitter son domicile, pour autant que son certificat médical le permette.

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

**NOUVEAU**

## **CERTIFICAT MÉDICAL**

Le certificat médical a été en partie supprimé depuis le 28 novembre 2022. Vous avez la possibilité de ne pas remettre de certificat médical à votre employeur pour votre premier jour d'incapacité de travail, et ce jusqu'à 3 fois par année civile. Cette dispense vaut tant pour une incapacité de travail d'un seul jour que pour le premier jour d'une plus longue période d'incapacité. Les entreprises de moins de 50 travailleurs peuvent déroger à cette règle, moyennant une CCT d'entreprise ou une modification du règlement de travail.

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

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

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

# CARRIÈRE

## CONGÉ DE CARRIÈRE

Chaque ouvrier a droit à :

- 1 jour de congé supplémentaire par an à partir de l'année au cours de laquelle il atteint l'âge de 50 ans.
- Un 2<sup>ème</sup> jour de congé supplémentaire par an à partir de l'année au cours de laquelle il atteint l'âge de 55 ans.
- Un 3<sup>ème</sup> jour de congé supplémentaire par an à partir de l'année au cours de laquelle il atteint l'âge de 60 ans.

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

## CONGÉ D'ANCIENNETÉ

Chaque ouvrier a droit à :

- 1 jour de congé supplémentaire chaque année à partir de 8 ans d'ancienneté dans l'entreprise.
- Un 2<sup>ème</sup> jour de congé supplémentaire chaque année à partir de 12 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

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

## CONGÉ POUR MOTIFS IMPÉRIEUX

L'ouvrier a le droit de s'absenter de son travail pour des raisons impérieuses (= tout événement imprévisible, indépendant du travail, qui nécessite l'intervention urgente et indispensable du travailleur, et ce dans la mesure où l'exécution du contrat rend impossible cette intervention) pendant maximum 10 jours de travail par année calendrier.

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

**NOUVEAU****RÉGIME DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE (RCC)**

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

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

Quel régime ?	Conditions à partir du 01.01.2024
Régime général (CCT 17)	Âge : 62 ans Carrière : hommes : 40 ans femmes : 40 ans
Régime à partir de 60 ans avec 40 ans de carrière	Âge : 60 ans Carrière : 40 ans  Jusqu'au 30.06.2025
Régime à partir de 60 ans dans un métier lourd	Âge : 60 ans Carrière : 35 ans  Jusqu'au 30.06.2025
Régime à partir de 58 ans pour raisons médicales	Âge : 58 ans Carrière : 35 ans  Jusqu'au 30.06.2025
Régime à partir de 60 ans avec 33 ans de carrière : soit 20 ans de travail de nuit soit métier lourd	Âge : 60 ans Carrière : 33 ans  Jusqu'au 30.06.2025

**REMISE À L'EMPLOI**

À certaines conditions le travailleur licencié dans le cadre du RCC maintient son droit à l'indemnité complémentaire à charge du Fonds social. Dans ce cas nous vous conseillons d'informer votre centre de services CSC qu'il s'agit effectivement d'une remise à l'emploi chez un autre employeur !

## CRÉDIT-TEMPS ET EMPLOIS DE FIN DE CARRIÈRE

### **Droit au crédit-temps avec motif**

- Réduction 1/5 pendant 51 mois pour tous les motifs (réglementation interprofessionnelle).
- Crédit-temps mi-temps ou temps plein pendant 51 mois pour motif soins à un enfant mineur gravement malade ou à un enfant handicapé de moins de 21 ans (réglementation interprofessionnelle).
- Crédit-temps mi-temps ou temps plein pendant 36 mois pour motif soins à un enfant de moins de 8 ans, soins palliatifs, soins à un membre de son ménage ou de sa famille gravement malade et pour motif formation (réglementation sectorielle), avec la possibilité d'étendre cette période à 51 mois pour motif soins à un enfant de moins de 8 ans, soins palliatifs, soins à un membre de son ménage ou de sa famille gravement malade, par le biais d'une CCT d'entreprise.

Si vous souhaitez prendre un crédit-temps avec motif, vous devez remplir certaines conditions. Il s'agit notamment d'avoir une certaine ancienneté dans l'entreprise, de travailler selon une fraction d'emploi déterminée, etc. En outre, ces conditions varient en fonction du motif et du type d'interruption (à temps plein ou à temps partiel). Avant de faire votre demande, nous vous conseillons dès lors de bien vous renseigner auprès du délégué syndical dans votre entreprise, auprès des services aux affiliés de la CSC, ou en consultant la brochure de la CSC.

### **NOUVEAU**

### **Emplois de fin de carrière**

La réduction des prestations d'1/5 pour les ouvriers exerçant un métier lourd ou les ouvriers d'au moins 50 ans avec 28 ans de carrière et minimum 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise (emploi fin de carrière) reste possible.

Pour cette forme de crédit-temps, il n'est plus possible de toucher des indemnités de l'ONEM depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015. Il n'y a par conséquent plus non plus d'assimilation, pour la pension notamment.

Pendant la période du 1<sup>er</sup> juillet 2023 au 30 juin 2025, les ouvriers doivent avoir au moins 55 ans pour diminuer leurs prestations de 1/5 ou à un mi-temps, dans le cadre d'un emploi de fin de carrière après 35 ans de carrière ou dans un métier lourd. Dans ce cas, il est possible de bénéficier des allocations de l'ONEM. Si par contre on ne remplit pas la condition des 35 ans de carrière ou du métier lourd, le droit à ces allocations ne s'ouvre qu'à partir de 60 ans.

Si vous voulez prendre un emploi de fin de carrière, vous devez remplir certaines conditions. Il s'agit notamment d'avoir une certaine ancienneté dans l'entreprise, un nombre minimal d'années de carrière, etc. Avant de faire votre demande, nous vous conseillons dès lors de bien vous renseigner auprès du délégué syndical dans votre entreprise, auprès des services aux affiliés de la CSC, ou en consultant la brochure de la CSC.

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

## PETIT CHÔMAGE

Les ouvriers du secteur commerce du métal ont le droit de s'absenter du travail, avec maintien de leur rémunération normale, à l'occasion d'événements familiaux ou pour l'accomplissement de certaines obligations civiques ou de missions civiles énumérés ci-après.

### Mariage

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

- Le jour du mariage, pour le mariage :
  - d'un enfant de l'ouvrier ou de son conjoint
  - d'un enfant régulièrement élevé par l'ouvrier
  - d'un frère ou d'une sœur
  - d'un beau-frère ou d'une belle-sœur
  - de son père ou de sa mère
  - de son grand-père ou de sa grand-mère
  - de son beau-père ou de sa belle-mère
  - du second mari de sa mère ou de la seconde femme de son père
  - d'un petit-enfant
  - d'un beau-frère ou d'une belle-sœur du conjoint de l'ouvrier
  - de tout autre parent de l'ouvrier. À ce parent s'applique la condition exceptionnelle qu'il vive sous le même toit que l'ouvrier

### **Congé de naissance**

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

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

### **Congé d'adoption**

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

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

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

Le congé d'adoption de maximum 6 semaines par parent 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<sup>er</sup> janvier 2023 = 9 semaines
  - de 4 semaines à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2025 = 10 semaines
  - de 5 semaines à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2027 = 11 semaines
- 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 bénéficie d'une allocation versée par la mutuelle.

## **Décès**

- Décès du conjoint ou du partenaire cohabitant, d'un enfant de l'ouvrier ou de son conjoint ou partenaire cohabitant, d'un enfant élevé par l'ouvrier ou d'un enfant placé dans le cadre d'un placement de longue durée au moment du décès ou dans le passé : 12 jours dont 5 à choisir par l'ouvrier pendant une période de 30 jours commençant la veille du jour du décès, et 7 jours à choisir par l'ouvrier dans une période d'1 an suivant le décès. À la demande de l'ouvrier et moyennant l'accord de l'employeur, il peut être dérogé aux périodes au cours desquelles ces jours de congé doivent être pris.
- Décès du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère ou de la seconde femme du père de l'ouvrier : 5 jours à choisir par l'ouvrier dans la période commençant la veille du jour du décès et finissant 30 jours après le jour du décès.
- Décès du père ou de la mère d'accueil de l'ouvrier, placé en famille d'accueil dans le cadre d'un placement de longue durée au moment du décès : 3 jours à choisir par l'ouvrier pendant la

période commençant le jour du décès et se terminant le jour des funérailles.

- Décès d'un enfant placé de l'ouvrier ou de son conjoint ou partenaire cohabitant dans le cadre d'un placement de courte durée au moment du décès : 1 jour à prendre par l'ouvrier le jour des funérailles.
- Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de l'arrière-grand-père, de la grand-mère, de l'arrière-grand-mère, d'un petit-enfant, d'un arrière-petit-enfant, d'un gendre ou d'une bru habitant chez l'ouvrier : 2 jours à choisir par l'ouvrier dans la période commençant la veille du jour du décès et finissant 30 jours après le jour des funérailles.
- Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de l'arrière-grand-père, de la grand-mère, de l'arrière-grand-mère, d'un petit-enfant, d'un arrière-petit-enfant, d'un gendre ou d'une bru n'habitant pas chez l'ouvrier : le jour des funérailles.
- Décès de tout autre parent vivant sous le même toit que celui de l'ouvrier, du tuteur ou de la tutrice de l'ouvrier mineur d'âge ou de l'enfant mineur dont l'ouvrier est tuteur : le jour des funérailles.

## Divers

- Communion solennelle ou participation à la fête de la jeunesse laïque d'un propre enfant de l'ouvrier, d'un enfant adopté ou régulièrement élevé par l'ouvrier : 1 jour à choisir librement.
- Participation à une réunion d'un conseil de famille convoqué officiellement : le temps nécessaire avec un maximum d'1 jour.
- Participation à un jury, convocation comme témoin devant les tribunaux ou comparution personnelle ordonnée par la juridiction du travail, exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal de vote, lors des élections communales ou provinciales ou pour les parlements (des entités fédérées, fédéral, européen) : le temps nécessaire avec un maximum de 5 jours.

## ENTRETIEN DE CARRIÈRE

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

## TEMPS DE TRAVAIL ET FLEXIBILITÉ

Depuis le 1<sup>er</sup> février 2017, la fameuse « Loi Peeters » a assoupli certaines choses en matière de flexibilité, au détriment des travailleurs.

### HEURES SUPPLÉMENTAIRES VOLONTAIRES

Le système des heures supplémentaires volontaires a été instauré. Moyennant un accord écrit entre employeur et travailleur, un travailleur peut prêter jusqu'à 100 heures supplémentaires sur base annuelle. Le 23 avril 2019, le Conseil national du travail a porté ce nombre à 120. Dans le secteur, le quota est de 300 heures supplémentaires par année calendrier, à certaines conditions.

### 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<sup>er</sup> juillet 2023 au 30 juin 2025. Comme pour les heures supplémentaires volontaires, un accord écrit est nécessaire entre employeur et travailleur (valable pendant une période de 6 mois maximum).

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

- Ne donnent pas droit à un repos compensatoire.
- Ne donnent pas droit à un sursalaire.
- Ne sont pas prises en compte pour la limite interne.
- Sont exonérées de cotisations ONSS et de précompte professionnel (brut = net).

## LIMITE INTERNE

La limite interne a été portée à 143 heures. L'objectif de cette limite interne est d'éviter qu'un travailleur ne preste trop d'heures supplémentaires. Une fois que la limite interne a été franchie, le travailleur ne peut plus dépasser la durée hebdomadaire de travail normale, et ce tant que les heures supplémentaires prestées n'ont pas été récupérées ou payées. Les 60 premières heures supplémentaires volontaires ne sont pas prises en compte dans le calcul de la limite interne.

### Ouvriers

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

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

## NOUVEAU

### HEURES SUPPLÉMENTAIRES FISCALEMENT AVANTAGEUSES

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

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

# ÉDUCATION ET FORMATION

## NOUVEAU

### Combien de jours de formation ?

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024, il y a dans chaque entreprise un droit collectif à la formation de 5 jours par période de 2 ans.

Il existe en outre un droit individuel à la formation à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024 :

- Dans les entreprises de moins de 10 travailleurs : 2 jours de formation.

- Dans les entreprises employant entre 10 et 19 travailleurs : 2 jours de formation.

Une trajectoire de croissance est prévue pour le nombre de jours de formation individuelle :

- 2025-2026 : plus un demi-jour (vers 2,5 jours)

- 2027-2028 : plus un demi-jour (vers 3 jours)

- Dans les entreprises employant 20 travailleurs ou plus : 7 jours de formation.

Une trajectoire de croissance est prévue pour le nombre de jours de formation individuelle :

- 2025-2026 : plus 1 jour (vers 8 jours)

- 2027-2028 : plus 1 jour (vers 9 jours)

- 2029-2030 : plus 1 jour (vers 10 jours)

### Qui a droit à la formation ?

Un « crédit de formation » est constitué pour chaque entreprise sur base de ce droit collectif. C'est en concertation avec la DS ou avec les ouvriers que ce crédit-formation est étendu au maximum à toutes les catégories d'ouvriers dans l'entreprise.

### Plans de formation

Chaque entreprise de 15 travailleurs ou plus élabore chaque année un plan de formation qui tient à la fois compte des besoins de l'entreprise et des qualifications des travailleurs. Pour les entreprises de moins de 15 travailleurs ce n'est pas obligatoire,

mais les partenaires sociaux leur recommandent d'établir un plan de formation. C'est le conseil d'entreprise (CE), la délégation syndicale ou le personnel qui, chaque année, approuvent et évaluent ce plan. Ce plan de formation doit chaque année être transmis à Educam pour le 15 février au plus tard, et la mise en œuvre de ce plan se fait en collaboration avec Educam.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014, un plan de formation d'entreprise doit être approuvé par tous les syndicats représentés au sein de l'entreprise.

Par ailleurs, si une modification est apportée à un plan de formation d'entreprise qui avait préalablement été approuvé dans l'entreprise, le plan adapté doit une nouvelle fois être soumis à l'approbation du CE ou, à défaut, à la délégation syndicale.

Le rapport du CE doit mentionner que le plan de formation d'entreprise a fait l'objet d'une discussion au CE.

### **Banque de données**

Educam, le centre de formation du secteur Commerce du métal, a créé depuis juin 2013 une banque de données qui enregistre toutes les formations suivies par les ouvriers. Le CV Formation est intégré dans cette banque de données.

Il est possible d'inviter Educam, à la demande de la délégation syndicale. Educam assistera au moins une fois par période de 4 ans à une réunion du CE ou du CPPT.

### **Clause d'écolage formations à des métiers en pénurie**

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

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

Entre le 1<sup>er</sup> septembre 2023 et le 31 août 2025, les formations gratuites organisées par Educam, les formations pour lesquelles l'employeur a reçu une prime ainsi que les formations légalement ou réglementairement obligatoires sont exclues du champ d'application de la clause d'écolage.

### **Formation pendant le temps de travail**

La formation mais également la préparation de la formation doivent se dérouler pendant le temps de travail. Seulement si ce n'est pas possible, et sur base volontaire, la formation peut avoir lieu en dehors des heures de travail. Dans ce cas le travailleur a le choix entre récupérer ces heures de formation ou se les faire payer. L'employeur doit prendre en charge le coût de la formation, y compris les frais de déplacement.

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

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

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

# PRÉSENCE SYNDICALE DANS L'ENTREPRISE

Le seuil nécessaire à l'installation d'une délégation syndicale reste maintenu à 15 ouvriers.

Dans les entreprises de 50 travailleurs et plus, des élections sociales doivent être organisées pour élire un comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT). Une entreprise occupant 100 travailleurs ou plus est obligée d'organiser des élections pour élire un conseil d'entreprise (CE). Ces instances font que les travailleurs sont davantage impliqués dans la politique menée par l'employeur. Celui-ci doit par ailleurs respecter certaines règles bien précises.

Lorsque l'employeur souhaite recruter des ouvriers sous contrat à durée déterminée ou s'il veut faire appel à des intérimaires ou à des sous-traitants, il doit en informer au préalable le CE, la DS ou les syndicats.

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

Les employeurs d'entreprises de moins de 15 travailleurs doivent reconnaître la fonction représentative des organisations syndicales qui font partie de la sous-commission paritaire. Cette reconnaissance signifie entre autres que :

- Les responsables syndicaux peuvent contacter l'employeur.
- L'employeur peut se faire assister par un représentant de l'organisation patronale.

- Ce contact est d'ordre préventif et peut concerner la procédure d'information des travailleurs.

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

# AVANTAGES SYNDICAUX

## PRIME SYNDICALE

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

Pour les secteurs du métal, cette prime syndicale est la même pour tous les affiliés. Le montant et les conditions d'octroi sont fixés chaque année. En 2023, la prime s'élève à 120 euros pour les affiliés payant une cotisation en tant que travailleur actif à temps plein. Il existe des réglementations spéciales pour ceux qui viennent de quitter l'école, pour les malades, etc.

## ACV-CSC METEA A BESOIN DE VOUS

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

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

Être affilié ne présente que des avantages :

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

Par ailleurs, vous pouvez aussi économiser pas mal d'argent sur vos vacances et vos loisirs en présentant votre carte de membre à nos partenaires. Plus d'infos sur [www.quedesavantages.be](http://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](http://www.lacsc.be)