



Électriciens

PUBLICATION SECTORIELLE

SCP 149.01 | CCT 2023-2024

4 REVENU

- 4 Index
- 4 Augmentation salariale
- 5 Prime pouvoir d'achat
- 5 Emploi débutant pour les jeunes
- 6 Classification de fonctions
- 6 Éco-chèques
- 7 Frais de transport
- 7 Indemnité de mobilité
- 9 Prime de fin d'année
- 10 Prime d'équipe et prime pour travail de nuit
- 11 Prime pour travail dangereux et insalubre
- 11 Prime d'ancienneté
- 11 Fonds de pension sectoriel

12 SÉCURITÉ D'EXISTENCE

- 12 Indemnité complémentaire en cas de chômage temporaire
- 13 Indemnité complémentaire chômage complet et chômeurs âgés
- 14 Indemnité complémentaire en cas de maladie
- 15 Indemnité complémentaire en cas de fermeture de l'entreprise
- 16 Indemnité complémentaire en cas de crédit-temps mi-temps
- 16 Complément en cas d'emploi de fin de carrière 4/5
- 17 Indemnité complémentaire en cas de RCC (prépension)
- 17 Intervention dans les frais de garde d'enfant
- 18 Intervention dans les frais d'accompagnement de carrière
- 18 Intervention pour les fins de carrière en douceur

19 CONTRAT

- 19 Délais de préavis
- 22 Concertation en cas de licenciement multiple
- 23 Travail intérimaire
- 23 Constitution de l'ancienneté
- 23 Contrôle médical
- 24 Certificat médical

25 CARRIÈRE

- 25 Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)
- 25 Remise à l'emploi
- 26 Crédit-temps et diminution de carrière
- 27 Congé de carrière
- 27 Congé d'ancienneté
- 28 Travail faisable
- 28 Petit chômage
- 32 Flexibilité

34 ÉDUCATION ET FORMATION

36 PRÉSENCE SYNDICALE DANS L'ENTREPRISE

37 AVANTAGES SYNDICAUX

- 37 Prime syndicale
- 37 ACV-CSC METEA a besoin de vous

39 ADRESSES

INTRODUCTION

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

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

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

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

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

Bonne lecture,
ACV-CSC METEA

REVENU

INDEX

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

Dans le secteur des électriciens les salaires effectifs et barémiques sont indexés chaque année au 1^{er} janvier. À cette date les salaires sont automatiquement adaptés à « l'inflation réelle ». Pour déterminer l'inflation réelle au 1^{er} janvier, on compare l'index du mois de décembre à celui du mois de décembre de l'année précédente.

Concrètement cela signifie que les salaires ont augmenté de 3,95 % au 1^{er} janvier 2022 et de 11,19 % le 1^{er} janvier 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).

EMPLOI DÉBUTANT POUR LES JEUNES

En exécution de l'accord conclu à l'été 2017, le gouvernement a lancé les salaires jeunes à partir du 1^{er} juillet 2018 afin de réduire le coût et de faciliter l'engagement de jeunes sans formation et sans expérience.

Un emploi débutant pour les jeunes signifie que l'employeur engage, à certaines conditions, un jeune de 18, 19 ou 20 ans sans expérience tout en payant un salaire brut réduit. Le salaire brut est inférieur au salaire minimum sectoriel ou national de respectivement 18 %, 12 % et 6 %.

Le salaire net est complété par une indemnité compensatoire couvrant exactement la perte nette résultant du salaire brut inférieur. Les partenaires sociaux du secteur électriciens s'engagent à ne pas réintroduire la dégressivité sur les salaires des jeunes, sauf pour les étudiants jobistes.

CLASSIFICATION DE FONCTIONS

Un groupe de travail comprenant des experts en classification de fonctions est mis sur pied dans le but d'actualiser, d'ici le 31 décembre 2024, la classification de fonctions existante.

ÉCO-CHÈQUES

Tout travailleur à temps plein a droit à 250 euros par an sous forme d'éco-chèques. Ceux-ci sont payés en une fois le 15 novembre. Le paiement est effectué en fonction de l'occupation pendant la période de référence, soit du 1^{er} octobre de l'année précédente au 30 septembre de l'année en cours.

Si le travailleur n'a pas eu de prestations pendant cette période, il existe certaines assimilations :

- Tous les jours de suspension rémunérés.
- Tous les jours de chômage temporaire.
- Tous les jours de congé de naissance.
- Toute la période du congé de maternité.
- 30 jours de maladie ou d'incapacité de travail faisant suite à un accident ou accident de travail, en plus du salaire mensuel garanti.

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

Les travailleurs intérimaires ont les mêmes droits que les travailleurs fixes en ce qui concerne les éco-chèques.

Une convention collective de travail (CCT) peut être conclue au sein d'une entreprise en vue d'une affectation alternative pour ces éco-chèques. Une des options est de convertir ces éco-chèques en une augmentation de 0,0875 euro brut par heure (38 heures/semaine).

FRAIS DE TRANSPORT

Transports en commun : remboursement à 100 % des frais de transports en commun (si le système de tiers-payant n'est pas d'application).

Transport privé : lorsqu'un travailleur utilise sa propre voiture pour se rendre au travail, il reçoit une indemnité basée sur le coût d'un abonnement hebdomadaire ou mensuel. Le transport privé comprend tous les moyens de transport privé, y compris le déplacement à pied. L'employeur ne peut pas transposer cette indemnité en montant journalier.

NOUVEAU

Depuis le 1^{er} novembre 2023, les ouvriers qui font le trajet domicile-travail à vélo reçoivent une indemnité vélo de 0,27 euro par kilomètre. Cette indemnité doit être au moins égale à l'intervention patronale dans les frais de transport privé. Jusqu'au 31 octobre 2023, le montant était de 0,24 euro par kilomètre.

INDEMNITÉ DE MOBILITÉ

Lorsqu'un travailleur se rend au chantier depuis son domicile, le siège de l'entreprise ou le point de rattachement, il a droit à une indemnité de mobilité.

Cette indemnité de mobilité diffère selon le moyen de transport qu'il utilise :

- Le travailleur qui se rend sur chantier en transport en commun a droit au remboursement complet du coût du transport en commun.
- Le travailleur qui se rend sur chantier avec sa propre voiture a droit à 0,3228 euro par kilomètre. Ce montant est indexé chaque année.
- Le travailleur qui se rend sur chantier avec la voiture de l'employeur reçoit 0,1579 euro par kilomètre. Ce montant est indexé chaque année. (*) (**)
- Un travailleur se rendant au chantier avec le véhicule de l'employeur, reçoit 0,1579 euro par kilomètre s'il est chauffeur

et qu'il a un ou plusieurs passager(s). Ce montant est indexé annuellement. (*) (**)

- Un travailleur qui se rend au chantier avec le véhicule de l'employeur sans passager(s), reçoit 0,1579 euro par kilomètre. Ce montant est indexé annuellement. (*) (**)

- (*) Le montant a été adapté au maximum du montant exonéré d'ONSS. Il n'y aura (provisoirement) pas d'indexation vu que le plafond ONSS est atteint. Pour cette raison, il n'y a (provisoirement) pas de différence entre le montant octroyé aux chauffeurs (avec ou sans passagers) et celui que reçoivent les passagers.
- (**) L'indexation annuelle a lieu le 1^{er} février.

Congé de mobilité

NOUVEAU

- Kilomètres parcourus sur la fiche de paie : à partir du 1^{er} janvier 2024, l'employeur joint chaque mois à la fiche de paie le détail du nombre de kilomètres parcourus par jour dans le régime de mobilité.
- Droit à un congé de mobilité : depuis 2019, un ouvrier qui parcourt un certain nombre de kilomètres chaque année bénéficie d'1 jour de congé payé supplémentaire :
 - pendant les années 2019 à 2021 : 1 jour était octroyé aux ouvriers qui parcouraient au moins 43 000 kilomètres par an (*)
 - pour les années 2022 et 2023 : 1 jour de congé payé supplémentaire à partir de 40 000 kilomètres par an (*)
 - à partir de 2024 : 1 jour de congé supplémentaire chaque fois qu'une tranche complète de 27 000 kilomètres est parcourue (**)

- (*) Le jour de congé payé supplémentaire est octroyé pendant l'année calendrier suivant celle où le nombre de kilomètres a été atteint.
- (**) Le compteur des kilomètres parcourus est remis à zéro le 1^{er} janvier de chaque année. Les jours acquis doivent être pris dans les 12 mois suivant leur acquisition et en accord avec l'employeur.

Depuis le 1^{er} janvier 2022 les entreprises peuvent transposer le jour de congé de mobilité en un avantage équivalent et récurrent.

Pour ce faire on tiendra compte des salaires bruts effectifs (y compris les primes de fin d'année, primes d'équipes, sursalaire, etc.) ainsi que des charges sociales afférentes (cotisations de Sécurité sociale employeur et autres charges sociales).

La transposition en avantage équivalent et récurrent dans les entreprises avec une délégation syndicale implique la signature d'une CCT d'entreprise.

La transposition en avantage équivalent et récurrent dans les entreprises sans délégation syndicale implique un accord écrit entre l'employeur et le travailleur.

PRIME DE FIN D'ANNÉE

La prime de fin d'année est à charge du Fonds de sécurité d'existence et est payée avant le 31 décembre.

8,33 % du salaire brut gagné entre le 1^{er} juillet de l'année précédente et le 30 juin de l'année en cours (il s'agit de la période de référence).

Au 30 juin de l'année considérée, le travailleur doit pouvoir justifier d'au moins 65 jours de travail ou assimilés (30 jours prestés ou assimilés pour les travailleurs à temps partiel).

Ceux qui, au terme de la période de référence, sont inscrits depuis moins d'1 an mais plus de 65 jours ou jours assimilés dans le registre du personnel de l'entreprise, reçoivent un douzième de prime par mois d'occupation (prorata).

Il existe également un système de prorata dans les cas suivants :

- Licenciement par l'employeur, excepté licenciement pour motif grave.
- Démission du travailleur.
- Un ou plusieurs contrats à durée déterminée, d'une durée globale de minimum 65 jours ou jours assimilés.
- Rupture du contrat pour cause de force majeure.
- Rupture d'un contrat par consentement mutuel.

Un travailleur parti en RCC ou à la pension a droit à l'intégralité de la prime. Les ayants droit d'un travailleur qui décède au cours de la période de référence reçoivent une prime de fin d'année de base de 1 660 euros.

Certaines absences sont, à certaines conditions, assimilées à des prestations effectives. Le nombre de jours assimilés ne peut toutefois pas dépasser le tiers du nombre de jours prestés.

Assimilations les plus importantes :

- accident et maladie
- jours fériés et jours remplaçant un jour férié pendant une période de chômage temporaire
- accident du travail
- maladie professionnelle
- chômage temporaire pour cause d'incident technique, force majeure, force majeure médicale, vacances annuelles et grève/lock-out
- chômage temporaire pour raisons économiques
- chômage temporaire pour intempéries
- chômage temporaire pour force majeure - corona
- vacances jeunes et seniors
- congé pour soins d'accueil
- congé de maternité, congé de naissance ou d'adoption, congé parental d'accueil et congé prophylactique (écartement d'une travailleuse enceinte ou allaitante)

PRIME D'ÉQUIPE ET PRIME POUR TRAVAIL DE NUIT

Il existe une réglementation minimale en matière de prime d'équipe : 10 % en cas de travail d'équipe et 20 % en cas de travail de nuit. Les réglementations décidées au niveau des entreprises et qui seraient plus avantageuses restent bien sûr d'application !

PRIME POUR TRAVAIL DANGEREUX ET INSALUBRE

Si, après avoir pris toutes les mesures de sécurité, des travaux de nature exceptionnelle subsistent qui représentent un danger spécifique ou non au métier, le travailleur a droit à un supplément de 15 %.

La même prime est valable pour les ouvriers effectuant régulièrement des travaux en hauteur au-dessus d'un niveau stable ou à un niveau instable.

PRIME D'ANCIENNETÉ

Le salaire minimum est augmenté de 1 % après 1 an d'ancienneté, dans la même entreprise et dans la même catégorie, et de 0,5 % chaque année à partir de la 2^{ème} année.

L'augmentation salariale maximale sur base de l'ancienneté est de 13 %. Cela signifie que ce type d'augmentation peut être octroyé jusqu'à ce que le travailleur atteigne 26 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

FONDS DE PENSION SECTORIEL

Depuis le 1^{er} janvier 2002, tous les travailleurs du secteur électriciens ont droit à une pension complémentaire en plus de la pension légale.

Les avantages de ce régime de pension sectoriel s'appliquent donc à tous les travailleurs qui sont ou ont été liés à un employeur du secteur électriciens, et ce quelle que soit la nature de leur contrat de travail (à durée déterminée ou indéterminée, à temps plein ou à temps partiel ...).

La cotisation versée par l'employeur au Fonds de pension sectoriel pour la pension complémentaire s'élève à 2,1 % des salaires bruts.

Pour plus d'informations :

- Fonds de sécurité d'existence
- av. du Marly 15, 1120 Bruxelles
- tél. : 02 478 86 97
- e-mail : pensioen.pension.elec@fbz-fse.be
- www.fbz-fse-elec.be

SÉCURITÉ D'EXISTENCE

Toutes les indemnités complémentaires ont été indexées de 15,58 % au 1^{er} janvier 2024.

La plupart des indemnités énumérées ci-dessous sont à demander par le travailleur lui-même auprès du Fonds de sécurité d'existence. Pour plus d'informations : www.volta-org.be

INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE EN CAS DE CHÔMAGE TEMPORAIRE

En cas de chômage temporaire pour l'une des raisons suivantes :

- raison économique
- vacances annuelles
- intempéries
- incident technique
- force majeure

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

Jusqu'au 31 décembre 2023, l'indemnité susmentionnée s'élevait à 11,82 euros par allocation de chômage et 5,91 euros par demi-allocation de chômage. À partir du 1^{er} janvier 2024, les montants s'élèvent à respectivement 13,66 et 6,86 euros.

Les indemnités complémentaires en cas de chômage temporaire pour raisons économiques sont payées pendant maximum 150 jours par année calendrier. Les 60 premiers jours sont payés par le Fonds social. L'employeur paie l'indemnité complémentaire à partir du 61^{ème} et jusqu'au 150^{ème} jour.

Toutes les autres formes d'indemnités complémentaires en cas de chômage temporaire sont à durée illimitée et sont payées entièrement par le Fonds social.

L'indemnité complémentaire de chômage temporaire doit également être payée pour les vacances jeunes et seniors.

INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE CHÔMAGE COMPLET ET CHÔMEURS ÂGÉS

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

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

Durée :

- Moins de 45 ans au premier jour de chômage : nombre maximal d'allocations : 120 jours.
- 45 ans et plus au premier jour de chômage : nombre maximal d'allocations : 200 jours.

Conditions :

- Bénéficiaire des allocations de chômage légales.
- Avoir été licencié par un employeur du secteur.
- Avoir au moins 5 ans d'ancienneté dans le secteur.
- Avoir effectué un stage d'attente de 30 jours calendrier.

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

Durée :

- Jusqu'à la pension légale.

Conditions :

- Avoir au moins 55 ans au premier jour de chômage.
- Bénéficiaire des allocations de chômage légales.
- Avoir été licencié par un employeur du secteur.
- Avoir au moins 5 ans d'ancienneté dans le secteur.
- Avoir effectué un stage d'attente de 30 jours calendrier.

Remarque : depuis le 1^{er} juillet 2015 les chômeurs âgés et les chômeurs complets ne reçoivent plus d'indemnité complémentaire, excepté :

- Les ouvriers sous contrat à durée déterminée.
- Les ouvriers licenciés après le 1^{er} janvier 2014 dans le cadre de licenciements collectifs jusqu'au 31 décembre 2013 pour les ouvriers ayant déjà reçu des indemnités complémentaires de chômage complet au 30 juin 2015 et qui peuvent encore épuiser leur solde.

Jusqu'au 31 décembre 2023, l'indemnité susmentionnée s'élevait à 6,22 euros par allocation de chômage et 3,11 euros par demi-allocation de chômage. À partir du 1^{er} janvier 2024, les montants s'élèvent à respectivement 7,19 et 3,59 euros.

INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE EN CAS DE MALADIE

Le Fonds social paie une indemnité journalière au travailleur qui tombe malade après 1 mois de maladie ininterrompue ou d'accident (excepté maladie professionnelle ou accident du travail) en plus des allocations de maladie de la mutuelle, avec un maximum de 36 mois par période de maladie.

Conditions pour cette indemnité complémentaire :

- Être inscrit au registre du personnel de l'entreprise au moment de la maladie.
- Bénéficiaire d'allocations de maladie légales.
- Avoir effectué un stage d'attente de 30 jours calendrier.

Durée :

- Maximum 36 mois par période de maladie.

Jusqu'au 31 décembre 2023, le complément s'élevait à :

- 1,76 euro par indemnité de maladie
- 0,87 euro par demi-indemnité de maladie

À partir du 1^{er} janvier 2024, les montants sont portés à

- 2,03 euros par indemnité de maladie
- 1,01 euro par demi-indemnité de maladie

Malades âgés

Les ouvriers de 55 ans ou plus qui sont en incapacité de travail définitive pour cause de maladie ou d'accident (excepté maladie professionnelle ou accident du travail), reçoivent une indemnité du Fonds social en tant que malades âgés, en plus du montant payé par la mutuelle et ce jusqu'à leur pension.

Conditions :

- Avoir au moins 55 ans le premier jour de l'incapacité de travail.
- Bénéficiaire d'indemnités de maladie légales.
- Avoir effectué un stage d'attente de 30 jours calendrier.

Jusqu'au 31 décembre 2023, l'indemnité susmentionnée s'élevait à 8,60 euros par indemnité complète de maladie et à 4,30 euros par demi-indemnité de maladie. À partir du 1^{er} janvier 2024, les montants sont portés à respectivement 9,94 euros et 4,97 euros.

INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE EN CAS DE FERMETURE DE L'ENTREPRISE

En cas de fermeture de leur entreprise, les travailleurs ont droit à une indemnité complémentaire. Cette indemnité est majorée d'un supplément par année d'ancienneté.

Jusqu'au 31 décembre 2023, l'indemnité susmentionnée s'élevait à 308,95 euros. Ce montant était majoré de 15,95 euros par année d'ancienneté avec un maximum de 1 018,93 euros.

À partir du 1^{er} janvier 2024, l'indemnité complémentaire s'élève à 357,08 euros. À partir de cette date, le supplément par année d'ancienneté est porté à 17,98 euros, avec un maximum de 1 177,68 euros.

Conditions :

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

INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE EN CAS DE CRÉDIT-TEMPS MI-TEMPS

Un travailleur de 53 ans ou plus en crédit-temps mi-temps reçoit du Fonds social, pendant 60 mois, une indemnité mensuelle en plus de l'allocation de l'Office National de l'Emploi (l'ONEM).

Jusqu'au 31 décembre 2023, cette indemnité s'élevait à 77,23 euros par mois. Ce montant est porté à 89,26 euros par mois à partir du 1^{er} janvier 2024.

COMPLÉMENT EN CAS D'EMPLOI DE FIN DE CARRIÈRE 4/5

En cas d'emploi de fin de carrière à partir de 60 ans, lorsque les prestations sont réduites 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 (avec diminution de ses prestations de 1/5), le Fonds social verse également une indemnité mensuelle en plus de l'allocation de l'ONEM.

Jusqu'au 31 décembre 2023, cette indemnité s'élevait à 30,90 euros par mois. Ce montant est porté à 35,71 euros par mois à partir du 1^{er} janvier 2024.

INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE EN CAS DE RCC (PRÉPENSION)

L'indemnité complémentaire en cas de RCC (régime de chômage avec complément d'entreprise) est entièrement à charge du Fonds social et s'élève à la moitié de la différence entre le salaire net de référence (= dernier salaire net) et les allocations de chômage, avec un montant minimum par jour. Pour en bénéficier, le travailleur concerné doit toutefois justifier de 5 ans d'ancienneté dans le secteur.

Jusqu'au 31 décembre 2023, ce montant minimum s'élevait à 6,22 euros par jour. Ce montant est porté à 7,19 euros à partir du 1^{er} janvier 2024.

Si un travailleur a verrouillé ses droits au RCC auprès de l'ONEM, le paiement de l'indemnité complémentaire par le Fonds social dans ce cadre est également verrouillé.

INTERVENTION DANS LES FRAIS DE GARDE D'ENFANT

Jusqu'au 31 décembre 2025, les ouvriers bénéficient d'une intervention dans leurs frais de garde d'enfant, aux conditions suivantes :

- Pour les enfants jusqu'à l'âge de 3 ans gardés dans un lieu d'accueil familial ou collectif agréé par l'Office de la naissance et de l'enfance ou Kind & Gezin.
- Pour les enfants ayant moins de 14 ans le jour de l'activité de garde (ou moins de 21 ans si le jeune est lourdement handicapé), dans le cadre d'un accueil extrascolaire.
- Maximum 4 euros par enfant et par jour, avec un maximum de 400 euros par enfant et par an.
- Intervention sur base de l'attestation fiscale.

INTERVENTION DANS LES FRAIS D'ACCOMPAGNEMENT DE CARRIÈRE

Les ouvriers peuvent bénéficier d'une intervention dans leurs frais d'accompagnement de carrière, correspondant au coût des chèques-carrière que l'ouvrier a commandés au VDAB (Service flamand de l'emploi et de la formation).

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

INTERVENTION POUR LES FINS DE CARRIÈRE EN DOUCEUR

Les ouvriers d'au moins 58 ans ont droit à une indemnité mensuelle brute 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.

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

Jusqu'au 31 décembre 2023, cette indemnité s'élevait à maximum 162,90 euros brut par mois. Ce montant est de 187,92 euros brut par mois à partir du 1^{er} janvier 2024.

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 et pension
	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	64 j	28 j
15 - 19 ans	28 j	97 j	28 j
20 - 24 ans	35 j	129 j	56 j
> 25 ans	35 j	129 j	56 j

j = jours calendrier

Depuis le 1^{er} janvier 2014, il n'est plus fait de distinction entre ouvriers et employés, au niveau des préavis. Le délai de préavis est fixé en tenant compte de l'ancienneté dans l'entreprise. Ceux qui étaient déjà en service auparavant démarraient 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.

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

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

Enfin, un système de compensation a été prévu pour les ouvriers licenciés après le 1^{er} janvier 2014, mais qui étaient déjà en service avant 2014. L'objectif de cette réglementation est de compenser la différence qui existait par le passé entre les préavis des ouvriers et ceux des employés.

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

La période couverte par l'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 SCP 149.01

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 149.01 = 18 semaines + 3 jours.

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

Ce travailleur reçoit donc 51 semaines et 3 jours de préavis (à prêter ou versement par l'employeur d'une indemnité de préavis) en plus d'une indemnité compensatoire de licenciement nette de 21 semaines et 4 jours (= 73 semaines - 51 semaines et 3 jours).

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>

Vous devez demander l'ICL à l'organisme de paiement lorsque vous faites votre demande de chômage.

Vous avez le choix entre :

- Soit recevoir l'ICL sous forme d'un versement unique.
- Soit la recevoir sous forme d'allocation mensuelle.

Vous précisez votre choix au moment de faire 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 organes compétents 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, la formation professionnelle, etc., ont été épuisées.

Si cette procédure n'est pas suivie, l'employeur devra, en plus du délai de préavis normal, payer aux ouvriers concernés une indemnité égale à 2 fois le salaire pour le délai de préavis susmentionné.

On considère comme licenciement multiple tout licenciement :

- de 3 ouvriers dans les entreprises de 23 ouvriers et moins
- de 5 ouvriers dans les entreprises comptant 24 à 47 ouvriers
- de 6 ouvriers dans les entreprises comptant 48 à 79 ouvriers
- de 8 % des ouvriers dans les entreprises comptant 80 ouvriers et plus

et cela pendant une période de 60 jours calendrier.

TRAVAIL INTÉRIMAIRE

Les entreprises du secteur électriciens ne peuvent recourir à des contrats d'1 jour que pendant la première et la dernière semaine calendrier d'une mission.

CONSTITUTION DE L'ANCIENNETÉ

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

CONTRÔLE MÉDICAL

L'employeur a toujours la possibilité de faire vérifier, par un médecin-contrôle, la réalité de l'incapacité de travail du travailleur. Le travailleur a l'obligation de se soumettre à ce contrôle. La loi prévoit toutefois qu'une CCT (sectorielle ou d'entreprise) ou le règlement de travail peuvent déterminer une « période de disponibilité ».

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

Dans le secteur des électriciens, 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, il est conseillé de contacter votre secrétariat ACV-CSC METEA qui vous donnera toutes les informations nécessaires.

CERTIFICAT MÉDICAL

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

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

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

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

CARRIÈRE

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 01.07.2023
Régime général (CCT 17)	Âge : 62 ans Carrière : ■ hommes : 40 ans ■ femmes : 39 ans (chaque année on augmente le nombre d'années d'1 an jusqu'à 40 ans en 2024)
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 DIMINUTION DE CARRIÈRE

Droit au crédit-temps avec motif

- Diminution 1/5 pendant 51 mois pour tous les motifs :
 - Soins pour un enfant jusqu'à l'âge de 8 ans.
 - Administrer des soins palliatifs.
 - Assistance ou soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade.
 - Soins pour un enfant handicapé jusqu'à l'âge de 21 ans.
 - Assistance ou soins à son enfant mineur gravement malade ou à un enfant mineur gravement malade faisant partie de la famille.
 - Suivre une formation.
- Crédit-temps mi-temps ou temps plein pendant 51 mois pour motif soins pour un enfant mineur gravement malade ou un enfant handicapé jusqu'à 21 ans (réglementation interprofessionnelle).
- Crédit-temps mi-temps ou temps plein pendant 51 mois pour motif soins d'un enfant de moins de 8 ans, soins palliatifs, soins d'un membre du ménage ou de la famille gravement malade (réglementation sectorielle).
- Crédit-temps mi-temps ou temps plein pendant 36 mois pour motif formation (réglementation sectorielle).

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 fin de carrière

Du 1^{er} juillet 2023 au 30 juin 2025 les ouvriers doivent avoir au moins 55 ans pour diminuer leurs prestations de 1/5, ou à 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 en revanche on ne remplit pas la condition des 35 ans de carrière ou du métier lourd, le droit à ces allocations ne s'ouvre qu'à partir de 60 ans.

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

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

CONGÉ DE CARRIÈRE

Tout ouvrier a droit à :

- 2 jours de congé de carrière à partir de l'année calendrier où l'ouvrier atteint l'âge de 58 ans.
- 3 jours de congé de carrière à partir de l'année calendrier où l'ouvrier atteint l'âge de 60 ans.

NOUVEAU

CONGÉ D'ANCIENNETÉ

À partir du 1^{er} janvier 2024, tout ouvrier a droit à 1 jour de congé d'ancienneté à partir de l'année calendrier au cours de laquelle il atteint 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise. Il ne s'agit pas d'1 jour de congé supplémentaire s'il existe déjà un régime de congé d'ancienneté dans l'entreprise.

TRAVAIL FAISABLE

Les partenaires sociaux du secteur ont conclu une CCT sectorielle « travail faisable » basée sur les principes suivants :

- Discussion à propos du travail faisable au niveau des entreprises.
- Droit pour le travailleur d'avoir au moins 1 fois par période de 5 ans un entretien de carrière avec son employeur.
- Mise au point d'une formation au parrainage.
- Instauration de fins de carrière en douceur (cf. le point Intervention pour les fins de carrière en douceur).
- Intervention dans les frais de garde d'enfants.

PETIT CHÔMAGE

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

Mariage

- Mariage de l'ouvrier ainsi que lors de la signature et du dépôt 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).

Cette réglementation s'applique pour la naissance de votre propre enfant ou de l'enfant de votre conjoint ou de votre partenaire cohabitant légal ou de votre partenaire cohabitant de fait (depuis une période ininterrompue de 3 ans avant la naissance).

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^{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 bénéficie d'une allocation versée par la mutuelle.

Décès

- Décès du conjoint ou de la conjointe, d'un enfant de l'ouvrier ou de sa conjointe ou partenaire cohabitant, d'un enfant élevé par l'ouvrier ou décès d'un enfant placé dans le cadre d'un placement de longue durée au moment du décès ou dans le passé :
 - 11 jours :
 - 4 jours à choisir par l'ouvrier pendant les 30 jours à compter du jour précédant le décès et
 - 7 jours à choisir par l'ouvrier dans l'année suivant le jour du décès.
- Décès d'un enfant adoptif de l'ouvrier ou de son époux/se 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 du père adoptif ou de la mère adoptive de l'ouvrier dans le cadre d'un placement de longue durée au moment du décès :
 - 3 jours à choisir par l'ouvrier pendant la période à compter du jour du décès jusqu'au jour des funérailles.

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 habitant chez l'ouvrier : 4 jours à choisir par l'ouvrier dans la période commençant la veille du jour du décès et se terminant 30 jours après le jour du décès.
- Décès du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère ou de la seconde femme du père de

l'ouvrier n'habitant pas chez l'ouvrier : 3 jours à choisir par l'ouvrier dans la période commençant la veille du jour du décès et se terminant 30 jours après le jour du décès.

- Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de l'arrière-grand-père, de la grand-mère, de l'arrière-grand-mère, d'un petit-enfant, d'un arrière-petit-enfant, d'un gendre ou d'une bru habitant chez l'ouvrier : 2 jours à choisir par l'ouvrier dans la période commençant le jour du décès et se terminant 30 jours après le jour du décès.
- Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de l'arrière-grand-père, de la grand-mère, de l'arrière-grand-mère, d'un petit-enfant, d'un arrière-petit-enfant, d'un gendre ou d'une bru n'habitant pas chez l'ouvrier : le jour des funérailles ou un autre jour à choisir dans les 30 jours après le jour du décès.
- 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 ou un autre jour à choisir par l'ouvrier dans les 30 jours suivant le jour du décès.

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.
- Remplir les formalités administratives et juridiques dans le cadre de l'adoption d'un enfant : le temps nécessaire.
- 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.

FLEXIBILITÉ

Depuis le 1^{er} février 2017, la loi dite « Loi Peeters » a assoupli une série de 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. Ce quota peut être augmenté jusqu'à 180 heures supplémentaires par an, moyennant la conclusion d'une CCT d'entreprise.

Réinstauration des heures de relance

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

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

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

Limite interne

La limite interne a été portée à 143 heures. L'objectif de cette limite interne est d'éviter qu'un travailleur ne preste trop d'heures supplémentaires. Une fois que la limite interne a été franchie,

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

NOUVEAU

Heures supplémentaires fiscalement avantageuses

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

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

ÉDUCATION ET FORMATION

NOUVEAU

Combien de jours de formation ?

- Pour les entreprises de moins de 20 travailleurs :
 - Droit collectif à la formation de 3 jours en moyenne par équivalent temps plein et par année calendrier.
 - À partir du 1^{er} janvier 2024, chaque travailleur à temps plein bénéficie d'un droit individuel et contraignant de 1 jour de formation. À partir du 1^{er} janvier 2026, ce droit passera à 2 jours.
- Pour les entreprises d'au moins 20 travailleurs :
Chaque travailleur à temps plein bénéficie d'un droit individuel et contraignant à la formation de :
 - à partir du 1^{er} janvier 2024 : 3 jours par an
 - à partir du 1^{er} janvier 2026 : 4 jours par an
 - à partir du 1^{er} janvier 2028 : 5 jours par an
- Un droit au prorata est prévu pour les travailleurs à temps partiel.

Plans de formation

Chaque entreprise disposant d'une délégation syndicale élabore chaque année un plan de formation d'entreprise qui tient compte à la fois des besoins de l'entreprise et des qualifications des travailleurs.

Ce plan de formation doit être approuvé par le(s) syndicat(s) de l'entreprise, sinon l'employeur n'a pas droit au crédit-prime.

Les entreprises sans délégation syndicale peuvent demander la collaboration de Volta pour élaborer leur plan de formation.

À partir du 1^{er} janvier 2022 une procédure doit être suivie en cas de refus d'approuver un plan de formation de l'employeur par les représentants des travailleurs au conseil d'entreprise.

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.

Les formations pour lesquelles l'employeur a reçu une prime de Volta ainsi que les formations obligatoires sont exclues du champ d'application de la clause d'écolage jusqu'au 31 décembre 2025.

L'application de la clause d'écolage est soumise à certaines conditions de validité.

PRÉSENCE SYNDICALE DANS L'ENTREPRISE

Le seuil nécessaire à l'installation d'une délégation syndicale (DS) reste maintenu à 30 ouvriers (et 35 travailleurs au minimum).

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). Grâce à ces instances, les travailleurs sont davantage impliqués dans la politique menée par l'employeur. Employeur qui doit par ailleurs respecter certaines règles bien précises.

Les employeurs sans délégation syndicale doivent reconnaître la fonction représentative des syndicats qui font partie de la sous-commission paritaire.

Cette reconnaissance signifie entre autres que :

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

Lorsqu'il est mis un terme au contrat de travail pour force majeure médicale ou lors d'un licenciement individuel à partir de 55 ans, une recommandation sectorielle est 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.

Un employeur qui a recours à des sous-traitants doit notifier tous les mois à la délégation syndicale à quels sous-traitants il a fait appel.

AVANTAGES SYNDICAUX

PRIME SYNDICALE

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

Pour les secteurs du métal, cette prime syndicale est la même pour tous les affiliés. Le montant et les conditions d'octroi sont fixés chaque année. En 2023, la prime s'élève à 120 euros pour les affiliés ayant payé une cotisation comme travailleur actif à temps plein.

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

ACV-CSC METEA A BESOIN DE VOUS

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

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

Être affilié ne présente que des avantages :

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

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

ADRESSES

Hopmarkt 45
9300 **Aalst**
T +32 (0)9 265 43 20
metea.aalst@acv-csc.be

Nationalestraat 111
2000 **Antwerpen**
T +32 (0)3 222 70 51
metea.antwerpen@
acv-csc.be

Rue Pietro Ferrero 1
6700 **Arlon**
T +32 (0)67 88 46 15
metea.arlon@acv-csc.be

Chaussée de Louvain 510
5004 **Bouge**
T +32 (0)67 88 46 15
metea.namur@acv-csc.be

Koning Albert I-laan 132
8200 **Brugge**
T +32 (0)51 26 55 34
metea.bio@acv-csc.be

Rue Pletinckxstraat 19
1000 **Brussel/Bruxelles**
T +32 (0)2 557 87 00
metea.brabant@acv-csc.be

Rue Prunieu 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