

EN POCHE 2019
2020

**métaux
précieux
sCP 149.3**



TABLE DES MATIÈRES

1. Revenus	6	2.3.1 Salaire garanti.....	18
1.1 Conditions de rémunération.....	6	2.3.2 Mutualité	19
1.1.1 Index	6	2.3.3 Conditions	19
1.1.2 Pouvoir d'achat	6	2.3.4 Contrôle.....	20
1.2 Salaires minimums et effectifs.....	6	2.3.5 Réintégration des malades de longue durée	21
1.3 Primes	6	2.4 Pension complémentaire	21
1.3.1 Prime de fin d'année	6	2.5 Contrats précaires.....	26
1.3.2 Prime syndicale	8	3. Temps de travail.....	28
1.3.3 Primes de la Région flamande.....	8	3.1 Durée de travail hebdomadaire.....	28
1.4 Chèques-repas.....	9	3.2 Heures supplémentaires.....	28
1.5 Frais de transport	9	3.3 Cadre sectoriel du travail de nuit	29
2. Conditions de travail.....	10	3.4 Jours de congé et jours fériés.....	30
2.1 Délais de préavis.....	10	3.4.1 Congés annuels.....	30
2.1.1 Licenciement du travailleur occupé à partir		3.4.2 Vacances « jeunes »	32
du 1 ^{er} janvier 2014	10	3.4.3 Vacances « seniors »	33
2.1.2 Démission du travailleur occupé à partir		3.4.4 Vacances européennes	34
du 1 ^{er} janvier 2014.....	12	3.4.5 Jours fériés	35
2.1.3 Licenciement de l'ouvrier occupé avant		3.4.6 Congé d'ancienneté	36
le 1 ^{er} janvier 2014	12	3.5 Petit chômage	36
2.1.4 Démission de l'ouvrier occupé avant		4. Interruption de la carrière	39
le 1 ^{er} janvier 2014.....	15	4.1 Crédit-temps avec motif et emplois de fin de carrière....	39
2.1.5 Exceptions.....	16	4.2 Congés thématiques.....	46
2.2 Chômage.....	16	4.2.1 Généralités	46
2.2.1 Chômage complet	16	4.2.2 Congé de soins pour l'hospitalisation	
2.2.2 Chômage temporaire.....	17	d'un enfant malade	48
2.3 Maladie et accident de travail	18	4.3 Congé de maternité et de paternité.....	48
		4.3.1 Congé de maternité.....	48
		4.3.2 Congé de paternité	50

4.3.3 Congé de naissance pour coparents	50
4.3.4 Congé d'adoption	50
4.3.5 Congé parental d'accueil	51
4.4 Congé pour raisons impérieuses (Congé familial)	51
5. Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)	52
5.1 Régime général et sectoriel	52
5.2 Entreprise en difficulté ou en restructuration	54
5.3 Disponibilité adaptée	55
6. Formation	57
6.1 Droit à la formation permanente	57
6.2 Plan de formation	58
6.3 Congé de formation flamand (CFF)	59
6.3.1 Conditions	59
6.3.2 Quelles formations?	59
6.3.3 Nombre d'heures de CFF par année scolaire	60
6.3.4 Salaire	61
6.3.5 Régime transitoire	61
6.4 Formation syndicale	61
7. Fonds de Sécurité d'Existence	62
8. Concertation sociale	65
8.1 Délégation syndicale	65
8.2 Sécurité d'emploi	66
9. Employabilité	67
9.1 Congé de sollicitation	67
9.2 Outplacement	67
9.2.1 Droit à l'outplacement sur la base de	

la nouvelle législation (régime général)	68
9.2.2 Droit à l'outplacement sur la base de la cct 82 (régime particulier)	68
Annexe : frais de transport	70
A. Frais de transport	70
B. Salaires minimums	75
Adresses	76



1. REVENUS

1.1 CONDITIONS DE RÉMUNÉRATION

1.1.1 INDEX

Pour calculer la hausse de l'index, on établit chaque année le rapport entre l'indice santé lissé du mois de janvier de l'année en cours et l'indice santé lissé du mois de janvier de l'année précédente. Ainsi, l'indexation s'élevait à 1,84 % au 1^{er} février 2018 et à 2,23 % au 1^{er} février 2019.

1.1.2 POUVOIR D'ACHAT

- À partir du 1^{er} juillet 2019, les chèques-repas augmentent de 1 euro pour atteindre une valeur nominale de 5,80 euros.
- À partir du 1^{er} octobre 2019, les salaires minimums et effectifs augmentent de 0,6 %.

1.2 SALAIRES MINIMUMS ET EFFECTIFS

Le tableau ci-après donne un aperçu des salaires horaires minimums pour le secteur des métaux précieux. Ce sont les salaires **à partir du 1^{er} octobre 2019**.

Les ouvriers de moins de 18 ans ont également droit à un salaire à 100 %.

1.3 PRIMES

1.3.1 PRIME DE FIN D'ANNÉE

La prime de fin d'année est calculée sur la base de votre salaire horaire au 1^{er} décembre (de l'année au cours de laquelle la prime de fin d'année est payée). La formule est la suivante :

$$\frac{\text{Salaire horaire au 1 décembre} \times \text{durée de travail hebdomadaire} \times 52}{12}$$

Afin de savoir quel est le montant de votre prime de fin d'année 2019, vous devez donc prendre votre salaire horaire applicable au 1^{er} décembre 2019 et le multiplier par la durée de travail hebdomadaire et par 52. Vous divisez le montant obtenu par 12. Vous savez ainsi à combien s'élève votre prime de fin d'année brute. Le précompte professionnel (dont le montant précis dépend de votre salaire brut) et des cotisations à la sécurité sociale (13,07 %) doivent encore être déduits de ce montant.

La période de référence pour le calcul de la prime de fin d'année commence le 1^{er} décembre de l'année précédente et prend fin le 30 novembre de l'année en cours. Une personne n'ayant pas travaillé pendant une année complète a droit à un prorata de la prime de fin d'année.

Vous avez droit à un prorata de la prime de fin d'année (égal à un douzième par mois d'inscription au registre du personnel) si :

- vous êtes occupé au moins depuis 3 mois dans l'entreprise. Si vous êtes inscrit au registre du personnel avant le 16 du mois, ce mois compte comme un mois complet ;
- vous êtes licencié au cours de la période de référence (sauf pour faute grave) ;
- il est mis un terme à votre contrat pour un cas de force majeure ;
- vous avez un contrat à durée déterminée, un contrat pour un travail clairement défini ou un contrat de remplacement d'au moins 3 mois ;

Les ouvriers quittant l'entreprise volontairement l'entreprise ont également droit à une prime de fin d'année au prorata, à condition d'avoir au moins cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Une prime complète est payée en cas de pension, de RCC (ex-pré-pension) ou de décès (paiement aux ayants droit), même si l'évènement survient au cours de la période de référence.

Sont assimilés à des prestations effectives :

- Congé de maternité et de paternité
- Accident du travail
- Accident de droit commun (c'est-à-dire pas un accident du travail) ou maladie : maximum 40 jours de travail par année de référence
- Chômage temporaire : maximum 40 jours de travail par année de référence La prime de fin d'année est payée entre le 25 décembre et le 31 décembre.

1.3.2 PRIME SYNDICALE

En 2019, la prime syndicale s'élève à 120 euros pour les membres payant une cotisation comme travailleur actif à temps plein. Des régimes spécifiques sont prévus pour les jeunes diplômés, les malades, etc.

1.3.3 PRIMES DE LA RÉGION FLAMANDE

Si vous optez pour un crédit-temps ou pour une interruption de carrière, l'Onem vous verse une allocation d'interruption pendant la durée de l'interruption de carrière. Cette allocation peut être complétée par une prime d'encouragement supplémentaire de la part des pouvoirs publics flamands. Tous les ouvriers domiciliés et travaillant en Région flamande peuvent prétendre à ces primes d'encouragement flamandes, aussi bien pour le crédit soins ou le crédit formation que pour une réduction du temps de travail dans les entreprises en difficulté/restructuration.

1.4 CHÈQUES-REPAS

Tous les ouvriers du secteur des métaux précieux ont droit à des chèques-repas. Lors des dernières négociations sectorielles, il a été décidé d'accroître d'1 euro l'intervention patronale dans les chèques-repas à partir du 1^{er} juillet 2019. Concrètement, la valeur nominale du chèque-repas s'élève à 5,80 euros depuis le 1^{er} juillet 2019.

1.5 FRAIS DE TRANSPORT

Depuis 1975, l'employeur doit rembourser une partie du coût du trajet domicile-travail. L'intervention dépend de la distance entre le domicile et l'entreprise.

- Le tableau 1 annexé ci-après présente les montants en vigueur depuis le 1^{er} février 2019 pour les déplacements **en train**.
- Le tableau 2 annexé ci-après présente les montants en vigueur depuis le 1^{er} février 2019 pour les déplacements à l'aide d'un **moyen de transport privé**.
- Pour les ouvriers se rendant au travail **à vélo**, l'employeur paie une indemnité bicyclette de 0,24 euro par kilomètre parcouru.

EN POCHE

- A partir du 1^{er} juillet 2019, la valeur nominale du chèques-repas s'élève à 5,80 euro.
- À partir du 1^{er} octobre 2019, les salaires minimums et effectifs augmentent de 0,6 %.

2. CONDITIONS DE TRAVAIL

2.1 DÉLAIS DE PRÉAVIS

La réglementation en matière de licenciement a été réformée en 2013. Par conséquent, les mêmes délais de préavis s'appliquent depuis le 1^{er} janvier 2014 pour les ouvriers et les employés. Un régime transitoire s'applique toutefois pour les ouvriers et employés qui étaient déjà en service avant le 1^{er} janvier 2014.

2.1.1 LICENCIEMENT DU TRAVAILLEUR OCCUPÉ À PARTIR DU 1^{ER} JANVIER 2014

- De nouveaux délais de préavis s'appliquent pour les travailleurs occupés à partir du 1^{er} janvier 2014.
- Ils sont identiques pour les ouvriers et les employés et sont exprimés en semaines.
- Les délais de préavis diffèrent selon qu'il s'agit d'un licenciement ou d'une démission.
- **Attention :** le 1^{er} mai 2018, les délais de préavis en cas de licenciement par l'employeur ont été raccourcis pour les travailleurs ayant peu d'ancienneté. Les délais de préavis à respecter par un travailleur en cas de démission sont restés inchangés.
- Voici ci-contre le tableau reprenant les délais de préavis en cas de licenciement par l'employeur.

Tableau 1: LICENCIEMENT PAR L'EMPLOYEUR

Ancienneté	Délai de préavis (en semaines)	Ancienneté	Délai de préavis (en semaines)
De 0 à moins de 3 mois	1	10 – 11 ans	33
3 – 4 mois	3	11 – 12 ans	36
4 – 5 mois	4	12 – 13 ans	39
5 – 6 mois	5	13 – 14 ans	42
6 – 9 mois	6	14 – 15 ans	45
9 – 12 mois	7	15-16 ans	48
12 – 15 mois	8	16 – 17 ans	51
15 – 18 mois	9	17 – 18 ans	54
18 – 21 mois	10	18 – 19 ans	57
21 – 24 mois	11	19 – 20 ans	60
De 2 à moins de 3 ans	12	20 – 21 ans	62
3 – 4 ans	13	(à partir de 21 ans) 21 ans	(+ 1 semaine par an) 63
4 – 5 ans	15	22 ans	64
5 – 6 ans	18	23 ans	65
6 – 7 ans	21	24 ans	66
7 – 8 ans	24	25 ans	67
8 – 9 ans	27	26 ans	68
9 – 10 ans	30

En cas de licenciement par l'employeur et dès que le travailleur concerné commence une nouvelle période d'ancienneté (un mois, trois mois ou un an), il/elle relève de la tranche qui y correspond. Par ex. licenciement après 4 ans et 1 mois d'ancienneté = 15 semaines de préavis.

2.1.2 DÉMISSION DU TRAVAILLEUR OCCUPÉ À PARTIR DU 1^{ER} JANVIER 2014

- En cas de départ volontaire, les délais de préavis (plus courts) suivants sont d'application.

Tableau 2 : DÉMISSION DU TRAVAILLEUR

Ancienneté	Délai de préavis (en semaines)	Ancienneté	Délai de préavis (en semaines)
Jusqu'à moins de 3 mois	1	4 – 5 ans	7
3 – 6 mois	2	5 – 6 ans	9
6 – 12 mois	3	6 – 7 ans	10
12 – 18 mois	4	7 – 8 ans	12
18 mois - 2 ans	5	À partir de 8 ans et plus	13
2 – 4 ans	6		

Lorsqu'un travailleur démissionne et dès qu'il commence une nouvelle période d'ancienneté, il relève de la tranche correspondante. Par exemple : démission après 3 ans et 9 mois d'ancienneté = 6 semaines de préavis.

2.1.3 LICENCIEMENT DE L'OUVRIER OCCUPÉ AVANT LE 1^{ER} JANVIER 2014

- Pour les travailleurs occupés avant le 1^{er} janvier 2014, une différence subsiste entre les ouvriers et les employés en cas de licenciement par l'employeur. Cette différence est cependant compensée par une indemnité à charge de l'ONEm (et donc à charge de la Sécurité sociale), à savoir **l'indemnité compensatoire de licenciement (ICL)**.

- Votre délai de préavis est calculé en trois phases.
- Votre employeur est seulement responsable d'une partie du délai de préavis, à savoir la partie concernant la période d'ancienneté antérieure au 1^{er} janvier 2014. Ce délai de préavis est calculé conformément au régime sectoriel (ancien) (tableau 3).

Voici le tableau présentant les anciens délais de préavis sectoriels pour la sCP 149.03 :

Tableau 3 : ANCIENS DÉLAIS DE PRÉAVIS SECTORIELS POUR LES OUVRIERS EN SERVICE AVANT LE 31 DÉCEMBRE 2013

Ancienneté	Employeur	Travailleur	RCC
- 6 mois	28 jours	14 jours	28 jours
6 mois – 5 ans	40 jours	14 jours	28 jours
5 ans – 10 ans	48 jours	14 jours	28 jours
10 ans – 15 ans	70 jours	28 jours	28 jours
15 ans – 20 ans	98 jours	28 jours	28 jours
20 ans – 25 ans	129 jours	28 jours	56 jours
25 ans – 30 ans	154 jours	28 jours	56 jours
+ de 30 ans	182 jours	28 jours	56 jours

- Dans le cas d'un licenciement en vue d'un RCC, le délai de préavis sectoriel (raccourci) est pris en compte pour l'ancienneté acquise avant le 31 décembre 2013 (tableau 3, colonne de droite).
- Cette partie est ensuite additionnée à la deuxième partie du délai de préavis calculée selon le régime présenté au tableau 1 pour la période allant du 1^{er} janvier 2014 à la date du licenciement.

- Enfin, en cas de licenciement par l'employeur, le résultat des deux étapes est comparé au délai de préavis qui aurait été obtenu à ancienneté égale dans le nouveau régime (tableau 1).
- La différence entre le délai de préavis à respecter par l'employeur et le délai de préavis qui aurait été obtenu sur la base du tableau 1 est comblée par l'ONEm sous la forme d'une indemnité compensatoire de licenciement.
- Cette indemnité doit être demandée par le travailleur concerné au service chômage de la FGTB.
- L'ICL est calculée sur la base de la rémunération nette et sera payée en net par nos services chômage.

Exemple 1

Vous êtes licencié le 31 mars 2019 et vous aviez commencé à travailler au sein de l'entreprise le 1^{er} janvier 1999.

- À la date de votre licenciement, vous avez 20 ans et 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise. Par conséquent, vous devez chercher le délai de préavis correspondant dans le tableau 1.
- Votre délai de préavis s'élève à 62 semaines au total, mais seule une partie de ce délai est prise en charge par l'employeur.

Part de votre employeur :

- Jusqu'au 1^{er} janvier 2014, vous aviez 15 ans d'ancienneté dans l'ancien régime sectoriel, ce qui correspond à un délai de préavis de 14 semaines ou 98 jours (voir le tableau 3).
- Du 1^{er} janvier 2014 (= début du nouveau délai de préavis légal) au 31 mars 2019, vous avez encore accumulé 5 ans et 3 mois d'ancienneté jusqu'à votre licenciement, ce qui, selon le tableau 1, correspond à 18 semaines (voir le tableau 1).
- Au total, l'employeur est responsable de $14 + 18 = 32$ semaines.

Part de l'ONEm = 62 semaines (total) – 32 semaines = 30 semaines qui ne sont pas prestées et sont payées sous la forme d'une indemnité compensatoire de licenciement (ICL).

Statut de l'ICL dans la Sécurité sociale

- L'ICL est assimilée à l'indemnité de licenciement ; en d'autres termes, vous êtes couvert pour toutes les branches de la Sécurité sociale, excepté pour les vacances annuelles.
- Vous ne pouvez pas recevoir d'allocations de chômage pendant la période couverte par l'ICL. En revanche, cette période est bien prise en compte pour déterminer votre droit à des allocations.
- Pour recevoir des indemnités de maladie, vous devez pouvoir démontrer un certain nombre de jours prestés ou assimilés (temps d'attente). La période couverte par l'ICL est assimilée à des jours de travail.
- La période couverte par une ICL est prise en compte pour le calcul de la condition de carrière dans le cadre des emplois de fin de carrière.

2.1.4 DÉMISSION DE L'OUVRIER OCCUPÉ AVANT LE 1^{ER} JANVIER 2014

Pour les ouvriers qui étaient déjà en service avant le 1^{er} janvier 2014, le délai de préavis est calculé en deux phases.

- La première phase concerne l'ancienneté accumulée dans l'entreprise avant le 1^{er} janvier 2014. Pour cette période, les anciens délais de préavis sectoriels du tableau 3 sont d'application.
- La deuxième phase porte sur l'ancienneté accumulée dans l'entreprise à partir du 1^{er} janvier 2014, jusqu'à votre démission. Pour cette période, le délai de préavis légal du tableau 2 s'applique.
- Votre délai de préavis est égal à la somme de la phase 1 et de la phase 2.

Exemple 2

Vous démissionnez le 24 février 2019 et vous aviez commencé à travailler dans l'entreprise le 1^{er} juillet 2002.

- Votre délai de préavis est calculé en deux phases.
- À la date de votre licenciement, vous avez 11 ans et 6 mois d'ancienneté avant le 1^{er} janvier 2014, ce qui, selon le tableau 3, correspond à un préavis de 4 semaines.
- Vous avez 5 ans et 2 mois d'ancienneté après le 1^{er} janvier 2014, ce qui, selon le tableau 2, correspond à un préavis de 9 semaines.
- Votre délai de préavis est donc de 4 semaines + 9 semaines = 13 semaines.

2.1.5 EXCEPTIONS

- On ne peut imposer au travailleur des délais de préavis qui lui sont moins favorables que les délais de préavis légaux.
- Une CCT sectorielle ne peut PAS déroger dans le sens positif aux délais de préavis légaux. En revanche, cela peut être le cas de conventions d'entreprise.
- En cas de préavis donné par l'employeur en vue d'un RCC, les délais de préavis peuvent être raccourcis jusqu'à un minimum de 26 semaines si l'entreprise est reconnue comme « entreprise en difficulté ou en restructuration ».
- En cas de licenciement par l'employeur en vue d'une pension légale (actuellement à 65 ans), un délai de préavis raccourci de 26 semaines maximum est d'application.

2.2 CHÔMAGE

2.2.1 CHÔMAGE COMPLET

Toute personne se retrouvant sans travail peut introduire une demande d'allocations de chômage. Le service chômage de la FGTB examine si

vous avez droit aux allocations de chômage et vous remet une carte de contrôle. Dans les 8 jours civils suivant votre demande d'allocations, vous devez vous inscrire comme demandeur d'emploi au service de placement compétent pour votre région (VDAB pour la région flamande, Actiris pour Bruxelles et FOREM pour la Wallonie). À l'heure actuelle, un dossier de chômage est souvent traité de manière électronique. Les documents et accusés de réception relatifs à votre dossier sont donc transmis par voie électronique. Vous pouvez également suivre votre dossier de chômage par le biais de la FGTB et à l'aide de votre carte d'identité électronique (<http://www.abvv.be/mijn-abvv>).

Nouveau !

À partir du 1^{er} juillet 2019, les indemnités complémentaires pour chômage complet sont indexées à raison de 4,11 %. Les montants à partir du 1^{er} juillet 2019 se présentent donc comme suit : 6,02 euros par allocation de chômage complète et 3,02 euros par demi-allocation de chômage.

2.2.2 CHÔMAGE TEMPORAIRE

Si vous êtes en chômage temporaire (économique, technique ou par suite d'intempéries), vous pouvez vous adresser au service chômage de la FGTB. Les documents nécessaires sont transmis par votre employeur par voie électronique. La délégation syndicale de votre entreprise vous apportera le soutien nécessaire. Vous recevez des allocations de chômage équivalant à 65 % du salaire plafonné, quelle que soit votre situation familiale. Contrairement à une allocation pour chômage complet, votre allocation en cas de chômage temporaire n'est pas dégressive.

Le Fonds de Sécurité d'Existence prévoit une indemnité complémentaire pour chômage temporaire. Les conditions et les montants sont présentés dans le tableau au chapitre 7 (Fonds de Sécurité d'Existence).

Nouveau !

À partir du 1^{er} juillet 2019, les indemnités complémentaires pour chômage temporaire sont indexées à raison de 4,11 % et sont également augmentées. Les montants à partir du 1^{er} juillet 2019 se présentent donc comme suit : 8,5 euros par allocation de chômage complète et 4,25 euros par demi-allocation de chômage.

2.3 MALADIE ET ACCIDENT DE TRAVAIL

En fonction du salaire garanti, les 3 points suivants ne peuvent pas être perdus de vue :

- Avertissez immédiatement votre employeur !
- Remettez le certificat médical à votre employeur (si le règlement de travail le prescrit) dans le délai prescrit.
- Un contrôle peut suivre et vous ne pourrez pas vous y soustraire.

2.3.1 SALAIRE GARANTI

Après un mois de service, vous avez droit en tant qu'ouvrier à un salaire garanti. Dans le cas d'une maladie de moins de 14 jours (selon le certificat médical), vous recevez votre salaire normal. Si la maladie dure plus de 14 jours, vous recevez votre salaire normal pendant 4 semaines. Une partie de ce salaire est payée par votre employeur tandis que l'autre partie est ajoutée par la mutualité.

Que faut-il demander à son médecin traitant ?

- Un certificat médical mentionnant :
 - l'incapacité de travail
 - la durée probable de l'incapacité de travail
 - s'il vous est permis ou non de quitter votre domicile en vue d'un contrôle
- Remettez ce certificat à votre employeur dans les 2 jours ouvrables (sauf mention contraire dans votre règlement de travail).

- Déclaration d'incapacité de travail

Si vous êtes malade pendant plus de 14 jours, vous devez déclarer votre maladie par le biais d'un formulaire, l'« attestation d'incapacité de travail » [formulaire « confidentiel »]. Ce formulaire est délivré par votre mutualité et vous devez le faire compléter par votre médecin traitant. Vous l'envoyez ensuite au médecin-conseil de votre mutualité. Cette déclaration est indispensable pour pouvoir recevoir une intervention de votre mutualité.

2.3.2 MUTUALITÉ

Après un mois de maladie, votre mutualité vous paie des allocations de maladie correspondant à 60 % de votre salaire (plafonné) pendant une période de 6 mois. Les allocations de maladie ne font l'objet d'aucun précompte professionnel. Elles sont imposées tout comme le salaire, mais une réduction d'impôt est prévue.

2.3.3 CONDITIONS

Pour avoir droit aux allocations de maladie de votre mutualité, vous devez remplir quelques conditions.

- Vous êtes affilié à une mutualité depuis 12 mois (stage d'attente) et vous avez travaillé pendant au moins 180 jours au cours de cette période. En tant que travailleur à temps partiel, vous devez prouver 800 heures de travail pendant 12 mois. Le cas échéant, le stage d'attente des travailleurs à temps partiel peut être prolongé jusqu'à maximum 36 mois.
- Vous disposez d'un certificat médical (voir le point 2.4.1).
- Vous avez introduit la déclaration d'incapacité de travail (voir le point 2.4.1).
- Vous avez soigneusement rempli la feuille de renseignements reçue de votre mutualité. Une partie est destinée à l'employeur.

2.3.4 CONTRÔLE

Lorsque vous êtes absent pour cause de maladie, l'employeur et/ou la mutualité peut vous faire examiner par un médecin-contrôle. Vous êtes obligé de passer cet examen, à condition qu'il soit réalisé par un médecin agréé. Depuis la loi relative au statut unique (26 décembre 2013), on peut définir un créneau de 4 heures consécutives dans la journée (entre 7 heures et 20 heures) pendant lequel le travailleur se tient à disposition pour une visite du médecin-contrôle (sur demande de l'employeur). La question de la disponibilité pour une visite du médecin-contrôle peut être réglée dans une CCT sectorielle, une CCT d'entreprise ou par le biais d'une adaptation du règlement de travail. **Il n'existe pas de CCT sectorielle dans ce sens pour le secteur des métaux précieux.**

Si votre certificat médical vous **interdit** de quitter votre domicile, vous êtes tenu d'accueillir le médecin-contrôle chez vous. Si le médecin trouve porte close, on part du principe que vous avez rendu l'examen impossible. Si votre certificat médical précise que vous pouvez quitter votre domicile, vous pouvez être obligé de vous présenter au cabinet du médecin-contrôle. Vos frais de déplacement sont remboursés par votre employeur. Les frais de l'examen médical sont également toujours à charge de l'employeur.

Si le médecin-contrôle vous déclare apte à travailler et si vous ne reprenez pas le travail, vous risquez de perdre votre droit au salaire garanti. Ce droit peut être perdu à partir de la date de la première invitation à vous présenter au cabinet du médecin ou de la première visite à domicile du médecin-contrôle. La période d'incapacité de travail ne faisant l'objet d'aucun litige n'est pas concernée.

Si vous n'êtes pas d'accord avec les constatations du médecin-contrôle, vous devez le signaler dans le rapport écrit. Il se peut éga-

lement que les certificats de votre médecin traitant et du médecin-contrôle se contredisent.

Dans ce cas, il est possible d'entamer une procédure d'arbitrage dans les 2 jours ouvrables qui suivent la réception du rapport du médecin-contrôle. Pour cela, prenez contact dès que possible avec votre délégué ou votre secrétaire.

Le Fonds de Sécurité d'Existence prévoit également une indemnité complémentaire en cas de maladie, en plus des allocations de l'assurance maladie et invalidité. Les conditions et les montants sont présentés dans le tableau au chapitre 7 (Fonds de Sécurité d'Existence).

2.3.5 RÉINTÉGRATION DES MALADES DE LONGUE DURÉE

Il existe depuis le 1^{er} janvier 2017 une procédure de réintégration pour les malades de longue durée. L'initiative de réintégration peut venir de vous-même, du médecin-conseil de la mutualité ou de votre employeur. Le médecin du travail est la personne de contact : il évalue, sur la base de vos capacités, quel type de trajet de réintégration vous pouvez suivre. Le poste de travail et les conditions de travail doivent également être adaptés, ce qui n'est pas toujours possible. Si vous êtes confronté à une telle procédure de réintégration, prenez contact avec votre délégué ou votre secrétaire.

2.4 PENSION COMPLÉMENTAIRE

Les ouvriers du secteur des métaux précieux (sCP 149.03) ont droit à une pension sectorielle complémentaire (deuxième pilier) en plus de la pension légale (premier pilier). Le Fonds de Pension Sectoriel

SEFOCAM a été créé à cette fin. La gestion est reprise par SEFOPLUS OFP (www.sefoplus.be) dès le 1^{er} janvier 2019. Ce Fonds reçoit, par le biais de l'Office National de Sécurité Sociale, les cotisations versées pour vous par votre employeur. Cette cotisation s'élève actuellement à 1,80 % de votre salaire brut annuel.

Seules les personnes ayant travaillé au total au moins 12 mois dans le secteur ont droit à une pension complémentaire. La période prestée peut être interrompue et répartie sur plusieurs employeurs du secteur. La nature du contrat de travail (temps plein – temps partiel – durée déterminée ou indéterminée) n'a pas d'importance. Les périodes de travail intérimaire ne sont pas considérées comme des périodes prestées. En effet, vous êtes dans ce cas employé par une agence d'intérim et non par une entreprise du secteur. En compensation, votre salaire d'intérimaire est majoré d'une prime de pension équivalente.

De quoi la pension complémentaire se compose-t-elle ?

- Il s'agit de la somme des cotisations patronales versées pour vous pendant votre carrière, éventuellement complétée des garanties découlant du volet solidarité.
- Le volet solidarité offre une intervention pour un certain nombre de risques imprévus pouvant survenir au cours de la carrière des affiliés du secteur comme un décès, une incapacité de travail résultant d'une maladie (professionnelle) ou d'un accident (du travail) et une période de chômage temporaire pour raisons économiques.
- Le montant épargné pour vous est majoré d'un rendement qui s'élève à 1,75 % à partir du 1^{er} janvier 2016. Les cotisations antérieures au 31 décembre 2015 bénéficient encore d'un rendement de 3,25 %.

Demander votre pension complémentaire

Vous pouvez demander votre pension complémentaire sous forme de capital (paiement unique) ou de rente (annuelle à vie), à condition que cette rente s'élève au moins à 500 euros bruts par an, C'est possible à partir du premier jour du mois qui suit :

- le mois au cours duquel vous prenez votre pension légale (65 ans) ;
- le mois au cours duquel vous prenez votre pension légale anticipée :
 - en 2019
 - à 63 ans/42 ans de carrière ;
 - à 61 ou 62 ans/43 ans de carrière ;
 - à 60 ans/44 ans de carrière ;

Il existe par ailleurs des mesures transitoires :

Si vous êtes né en 1958, 1959, 1960 ou 1961, vous pouvez encore demander votre pension complémentaire de manière anticipée dans ce secteur, respectivement à 60, 61, 62 et 63 ans, à condition d'être en RCC au moment de la demande.

Vous ne pouvez demander votre pension complémentaire à aucun autre moment.

Pension complémentaire du brut au net

Si le capital vous est versé, vous devez tenir compte des retenues suivantes :

- une cotisation INAMI (cotisation de maladie et invalidité) de 3,55 % sur le montant brut
- une cotisation de solidarité de maximum 2 % sur le montant brut, la hauteur de cette cotisation variant entre 0 et 2 % selon votre montant brut
- un précompte professionnel de 16,66 % (ou 10,09 %), ce précompte étant calculé à partir de la base imposable (à savoir votre montant brut), moins la cotisation INAMI et la cotisation de solidarité.

Le pacte de solidarité entre les générations a relevé le taux d'imposition en cas de prise du capital avant votre 62^e anniversaire.

Âge lors du paiement	avant le 01/07/2013	à partir du 01/07/2013
60 ans	16,5 %	20 % ou 16,5 % ⁽¹⁾
61 ans	16,5 %	18 % ou 16,5 % ⁽¹⁾
de 62 à 64 ans	16,5 %	16,5 %
65 ans ou plus	16,5 % ou 10 %	16,5 % ou 10 % ⁽²⁾

Quitter le secteur

Si vous quittez le secteur pour une entreprise d'un autre secteur, vous pouvez décider de ce qu'il advient du montant épargné pour vous. Dans tous les cas, vous ne pouvez réclamer ce montant que si vous remplissez les conditions précitées.

Que peut-on faire alors ?

- Vous pouvez laisser ce montant au Fonds de Pension Sectoriel (SEFOPLUS) jusqu'à votre pension. Le montant est alors majoré du rendement minimum (1,75 % pour la partie à partir du 1^{er} janvier 2016 et 3,25 % pour la partie jusqu'au 31 décembre 2015).
- Vous pouvez faire transférer ce montant vers le régime de pension de votre secteur ou de votre nouvel employeur.
- Vous pouvez faire transférer ce montant vers un autre organisme qui gère les pensions complémentaires.

Vous êtes informé par écrit de ces possibilités. Dans tous les cas, demandez conseil à votre délégué ou à votre secrétaire avant de faire votre choix.

⁽¹⁾ 16,5 % sont uniquement d'application en cas de paiement dans le cadre de la pension légale.

⁽²⁾ 10 % si vous avez continué à travailler ou si vous étiez au chômage pendant une période de référence de 3 ans avant votre 65^e anniversaire.

Décès avant l'âge de la pension ?

La pension de retraite et/ou de survie en cas de décès de l'affilié (avant ou après le départ à la retraite), ou la valeur de capital correspondante est promise à leur(s) ayant(s) droit.

Informations concernant votre pension complémentaire

Tant que vous êtes actif dans le secteur, vous recevez chaque année (en novembre ou décembre), une fiche de pension présentant la situation de votre pension complémentaire. Vous pouvez également consulter votre fiche de pension la plus récente en ligne sur le site Internet du Fonds de Pension (www.sefoplus.be).

Intéressant ! Une autre possibilité pour avoir une idée de votre pension légale mais aussi de votre pension complémentaire ou, le cas échéant, d'autres pensions complémentaires, est de consulter le site Internet de **mypension** (<https://mypension.onprvp.fgov.be>). Vous pouvez vous y connecter à l'aide de votre carte d'identité électronique et le reste n'est plus qu'un jeu d'enfant.

Toutes les demandes de versement de votre pension complémentaire à la suite d'une pension légale ou d'un décès ainsi que la désignation de votre bénéficiaire nécessitent l'utilisation de formulaires appropriés que vous pouvez télécharger sur le site Internet susmentionné www.sefoplus.be. Ces formulaires précisent chaque fois quels documents doivent être joints.

Coordonnées :

asbl SEFOPLUS, Woluwedal 46/7, 1200 Bruxelles.

Tél : 02/761.00.71

Website : www.sefoplus.be

EN POCHE

- La cotisation au Fonds de Pension sectoriel s'élève à 1,05 % (depuis le 1^{er} janvier 2018).
- Le rendement est de 1,75 % sur les montants versés depuis le 1^{er} janvier 2016 et de 3,25 % sur les montants versés avant le 31 décembre 2015.
- Vous trouverez tous les formulaires relatifs à la pension complémentaire sur le site Internet www.sefoplus.be

2.5 CONTRATS PRÉCAIRES

Les contrats précaires sont des contrats temporaires, intérimaires ou pour un travail défini. Bien sûr, de tels contrats n'offrent aucune garantie. Les travailleurs sous contrat à durée déterminée relèvent en tout état de cause du champ d'application des conventions collectives de travail en vigueur en matière de conditions de travail et de rémunération.

Si vous êtes engagé dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée après un ou plusieurs contrat(s) à durée déterminée ou après un ou plusieurs contrat(s) intérimaires, l'ancienneté que vous avez accumulée entre-temps est entièrement prise en compte (à condition qu'il n'y ait pas eu d'interruption de 6 mois entre ces contrats).

Pour ce qui est des contrats journaliers, ceux-ci sont seulement autorisés en cas de nécessité explicite. Et depuis octobre 2018, l'employeur doit aussi pouvoir prouver cette nécessité (= le besoin de flexibilité). Il doit s'agir en tout état de cause de missions dont on est sûr, avant le début, qu'elles demanderont moins de 5 jours ouvrables successifs.

Un contrat intérimaire conclu en raison d'un surcroît temporaire du travail doit être converti en contrat à durée indéterminée après une période de 65 jours ouvrables.

Vous trouverez sur ce site Internet tous les droits et obligations des intérimaires : <http://www.abvv.be/interim>.



3. TEMPS DE TRAVAIL

3.1 DURÉE DE TRAVAIL HEBDOMADAIRE

Dans le secteur des métaux précieux, le temps de travail hebdomadaire moyen s'élève à 38 heures.

3.2 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

La loi sur le travail faisable et maniable, mieux connue sous le nom de « loi Peeters », prévoit que la durée de travail hebdomadaire de 38 heures doit être respectée sur une période de référence d'un an, certes sans dépasser 9 heures par jour et 45 heures par semaine.

Limite interne d'heures supplémentaires

La loi Peeters fixe cette limite interne d'heures supplémentaires à 143 heures, de façon standard. L'objectif de cette limite interne est d'éviter qu'un travailleur preste trop d'heures supplémentaires. Une fois cette limite atteinte, ces heures supplémentaires doivent être compensées, soit par le biais d'un repos compensatoire, soit par un paiement.

De telles heures supplémentaires ne peuvent être prestées que sur approbation de la délégation syndicale.

Heures supplémentaires volontaires

À partir du 23 avril 2019, les travailleurs peuvent prester 120 heures supplémentaires « volontaires » par année civile, moyennant un accord individuel entre le travailleur et l'employeur. Cet accord doit être renouvelé tous les 6 mois. Sur ces 120 heures supplémentaires volontaires, les 25 premières ne sont pas prises en compte pour la fixation de la limite interne de 143 heures (mais bien les 95 autres, si elles sont prestées bien entendu).

Les heures supplémentaires volontaires sont payées (salaire + sur-salaire) : elles ne peuvent pas être récupérées sous forme de repos compensatoire. Ces heures supplémentaires ne doivent pas non plus être motivées : il n'est donc pas nécessaire, en l'occurrence, d'invoquer un surcroît extraordinaire de travail ou des circonstances imprévues. Ce type d'heures supplémentaires ne nécessite pas l'approbation de la délégation syndicale.

Repos compensatoire ou paiement

Deux situations peuvent se présenter.

1. Après avoir presté un certain nombre d'heures supplémentaires, vous pouvez renoncer au repos compensatoire et opter pour un paiement. **Attention !** Il s'agit en l'occurrence uniquement d'heures supplémentaires prestées dans le cadre d'un surcroît extraordinaire de travail ou d'une nécessité imprévue. Dans le secteur des métaux précieux, cette possibilité existe pour un maximum de 91 heures par année civile.
2. Le capital de 120 heures supplémentaires volontaires est soit payé, soit placé sur un compte épargne-carrière (aucun cadre n'est encore prévu dans ce secteur pour le compte épargne-carrière).

3.3 CADRE SECTORIEL DU TRAVAIL DE NUIT

Il existe, dans le secteur, des accords et des procédures réglementant le travail de nuit (ou son introduction).

Accords

- Le travail de nuit n'est possible que sur base volontaire.
- Le travail de nuit est possible uniquement pour les travailleurs sous contrat à durée indéterminée.

- Il existe un droit de retour pour les femmes enceintes et pour les travailleurs confrontés à de graves problèmes médicaux, familiaux, etc.

Procédure d'introduction du travail de nuit

- L'employeur doit informer les travailleurs au préalable et par écrit de son intention d'introduire le travail de nuit ainsi que des facteurs justifiant cette introduction.
- Dans les entreprises pourvues d'une délégation syndicale, il y a lieu de conclure une CCT (signée par tous les syndicats présents dans la délégation).
- Dans les entreprises ne disposant pas d'une délégation syndicale, la commission paritaire concernée doit donner son approbation à propos des résultats des discussions avec les travailleurs.

3.4 JOURS DE CONGÉ ET JOURS FÉRIÉS

3.4.1 CONGÉS ANNUELS

Chaque année, tout travailleur a droit à des jours de congé payés. Il faut pour cela avoir presté un travail déclaré à l'Office National de Sécurité Sociale durant l'année civile qui précède l'année des congés. Le nombre de jours de congés payés dépend du nombre de jours effectivement prestés et assimilés.

Le tableau ci-contre indique à combien de jours de congé cela correspond.

Nombre total de jours prestés et assimilés l'année précédente	Nombre de jours de congé en régime de travail de cinq jours semaine
0-9	0
10-19	1
20-38	2
39-47	3
48-66	4
67-76	5
77-86	6
87-96	7
97-105	8
106-124	9
125-134	10
135-143	11
144-153	12
154-162	13
163-181	14
182-191	15
202-211	17
212-220	18
221-230	19
231 et +	20

Quels jours sont-ils assimilés ?

- Accident ou maladie
- Accident du travail ou maladie professionnelle
- Congé de maternité
- Congé de paternité
- Jours pendant lesquels vous devez exécuter des devoirs civiques, comme siéger au sein d'un jury
- Exercice d'un mandat public
- Exécution de missions au sein d'une commission paritaire ou d'autres organes sociaux (tribunaux du travail, commissions consultatives,...)
- Exécution de missions comme membre de la délégation syndicale, d'un comité syndical régional ou national ou d'un congrès syndical national
- Stages ou journées d'étude consacrés à la promotion sociale
- Stages ou journées d'étude organisés par les syndicats représentatifs
- Lock-out, interruption de travail ou grève dans l'entreprise avec l'accord d'un syndicat
- Chômage consécutif à une grève (lorsque le comité de gestion de l'ONEm a reconnu la qualité de chômeur)
- Chômage pour des raisons économiques
- Vlaams opleidingsverlof (VOV)

3.4.2 VACANCES « JEUNES »

Les jeunes ont également droit à des congés. Mais lorsque le nombre de jours prestés ou assimilés est insuffisant, ils peuvent prendre des « vacances jeunes » complémentaires. Il faut pour cela avoir terminé ses études durant l'année qui précède l'année des vacances (exercice de vacances).

Cependant, ces vacances « jeunes » sont soumises à quelques conditions :

- Ne pas avoir atteint l'âge de 25 ans au 31 décembre de l'exercice de vacances (l'exercice de vacances est l'année civile qui précède l'année civile durant laquelle le jeune prend des vacances).
- Avoir terminé ses études, sa période d'apprentissage ou sa formation durant l'exercice de vacances et avoir travaillé au moins un mois comme salarié ordinaire (pas comme jobiste).
- Être lié par un contrat de travail privé au moment de la prise des vacances « jeunes ».

Avant de prendre ses vacances « jeunes », il faut d'abord avoir épuisé les congés payés normaux. Pour les jours de vacances « jeunes », le jeune touche une allocation. Elle est à charge de l'assurance chômage.

3.4.3 VACANCES « SENIORS »

Vous avez plus de cinquante ans et vous pensez avoir droit à des vacances « seniors » ? Pour pouvoir bénéficier de ce système, vous devez remplir les conditions suivantes :

- Vous avez au moins 50 ans au 31 décembre de l'exercice de vacances (= l'année qui précède celle pendant laquelle vous prenez des vacances).
- Avoir droit à moins de 4 semaines de congés payés au cours de l'année des vacances et ce, en raison d'une période de chômage complet ou d'invalidité au cours de l'exercice de vacances. Si le nombre réduit de jours de congé est dû à d'autres interruptions, comme le chômage temporaire, le congé sans solde ou l'interruption de carrière, ce système n'est pas d'application.
- Avoir déjà épuisé ses jours de congés payés normaux, soit durant une période d'emploi comme salarié, soit durant une période de chômage complet indemnisé.

Une allocation est versée pour les jours de vacances « seniors ». Elle est à charge de l'assurance chômage.

3.4.4 VACANCES EUROPÉENNES

Le régime de vacances européen est un complément de notre régime de vacances payé qui donne droit à des congés payés dès la première année de travail ou lorsque l'on reprend le travail après une période d'inactivité. Certes, il s'agit d'une avance sur le double pécule de vacances de l'année suivante.

Vous devez pour cela avoir travaillé pendant au moins 3 mois (période de démarrage).

Les vacances européennes sont basées sur 1 semaine de vacances par tranche de 3 mois de travail. Après la période de démarrage, vous accumulez des jours de vacances proportionnellement à vos prestations. Vous ne devez donc pas attendre une nouvelle période de 3 mois complète pour obtenir des jours de vacances supplémentaires.

Exemple

Toute personne commençant à travailler le 1^{er} janvier 2019 et souhaitant prendre des vacances à partir du 1^{er} juillet 2019, soit après 6 mois de travail, a droit à deux semaines de vacances européennes. Pour bénéficier de ces vacances, il convient de remplir le formulaire de l'Office national des Vacances annuelles et de l'envoyer à votre caisse de vacances.

Attention !

- Il est impossible de cumuler des vacances « jeunes » ou « seniors » et des vacances européennes au cours de la même année civile.
- Si possible, il est plus intéressant d'un point de vue financier de recourir au régime de vacances « jeunes » ou « seniors ».

3.4.5 JOURS FÉRIÉS

La loi fixe chaque année 10 jours fériés pendant lesquels on ne travaille pas. En 2019 et en 2020, les jours fériés tombent aux dates suivantes :

Jour férié	2019	2020
Nouvel an	1 ^{er} janvier 2019	1 ^{er} janvier 2020
Lundi de Pâques	22 avril 2019	13 avril 2020
Fête du Travail	1 ^{er} mai 2019	1 ^{er} mai 2020
Ascension	30 mai 2019	21 mai 2020
Lundi de Pentecôte	10 juin 2019	1 ^{er} juin 2020
Fête nationale	21 juillet 2019	21 juillet 2020
Assomption	15 août 2019	15 août 2020
Toussaint	1 ^{er} novembre 2019	1 ^{er} novembre 2020
Armistice	11 novembre 2019	11 novembre 2020
Noël	25 décembre 2019	25 décembre 2020

Lorsqu'un jour férié tombe un dimanche ou un jour habituel d'inactivité, il doit être remplacé par un jour habituel d'activité.

Le jour de remplacement est fixé par le conseil d'entreprise ou, à défaut, par la délégation syndicale ou, à défaut, en concertation entre l'employeur et le travailleur. Si le jour de remplacement n'est pas fixé explicitement de cette manière, il est remplacé par le premier jour habituel d'activité qui suit le jour férié.

L'employeur est tenu d'informer les travailleurs des jours de remplacement avant le 15 décembre de chaque année en affichant un avis daté et signé. Si vous travaillez quand même un jour férié, vous devez

prendre votre repos compensatoire dans les 6 semaines qui suivent le jour férié. Toute personne prestant plus de 4 heures un jour férié a droit à un jour complet de repos compensatoire. Pour les prestations de moins de 4 heures, vous avez droit à au moins une demi-journée de repos compensatoire, avant ou après 13 heures. Par ailleurs, il est interdit de travailler plus de 5 heures un jour férié.

3.4.6 CONGÉ D'ANCIENNETÉ

Le système suivant est d'application dans le secteur des métaux précieux :

- 1 jour de congé après 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- 2 jours de congé après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- 3 jours de congé après 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise

L'ancienneté requise doit être atteinte au 30 juin de l'année concernée.

3.5 PETIT CHÔMAGE

Vous avez droit à des jours de petit chômage dans les cas suivants :

• Mariage

- Votre mariage ou déclaration de cohabitation légale ou dépôt officiel de contrat de vie commune : vous recevez 3 jours de congé dans le courant de la semaine de l'évènement ou de la semaine qui suit.
- Mariage de votre père ou de votre mère, d'un grand-père ou d'une grand-mère, de votre beau-père ou de votre belle-mère, du second mari de votre mère ou de la seconde femme de votre père, de votre enfant (légitime ou reconnu), de votre petit enfant, de votre beau-frère ou de votre belle-sœur ou de n'importe quel autre proche vivant sous le même toit que vous :

- **Naissance de votre enfant** (enfant légitime, adopté, reconnu ou régulièrement élevé par vous) : vous avez droit à 10 jours de congé à prendre dans les 4 mois qui suivent l'accouchement. Vous conservez votre salaire normal pendant les 3 premiers jours et vous recevez une allocation de la mutualité pour les 7 jours suivants.

• Adoption

Lorsqu'un enfant est accueilli au sein de la famille dans le cadre d'une adoption, vous avez droit à 10 jours de congé. Ces jours sont à prendre dans les 30 jours suivant l'inscription de l'enfant au registre de la population ou des étrangers de la commune de votre domicile. Vous conservez votre salaire normal pendant les 3 premiers jours et vous recevez une allocation de la mutualité pour les 7 jours suivants.

• Décès

- Décès de votre conjoint(e), de vos parents (père, mère, deuxième conjoint(e) de votre père ou de votre mère), de votre enfant, des parents ou de l'enfant de votre conjoint(e) : vous avez droit à 3 jours de congé, à prendre à partir du jour du décès jusqu'à 30 jours après le décès. **Lorsque la personne décédée est un membre de la famille du premier degré qui vivait également chez vous, vous avez droit à 5 jours de congé**, à prendre à partir du jour du décès jusqu'à 30 jours après le décès.
- Décès de membres de la famille habitant chez vous (frère, sœur, beau-frère ou belle-sœur, beau-fils ou belle-fille, (arrière-)petit-enfant, (arrière-)grand-père ou (arrière-)grand-mère ou ces mêmes membres de la famille de votre conjoint(e) : vous avez droit à 2 jours de congé, à prendre durant une période de 30 jours à partir du jour du décès.
- Décès de membres de la famille n'habitant pas chez vous (frère, sœur, beau-frère ou belle-sœur, beau-fils ou belle-fille, (arrière-)petit-enfant, (arrière-)grand-père ou (arrière-)grand-mère ou ces mêmes membres de la famille de votre conjoint(e) : vous avez droit

à 1 jour de congé, à prendre durant une période de 30 jours à partir du jour du décès.

- Décès de tout autre parent vivant sous le même toit : vous avez droit à 1 jour de congé, à choisir durant une période de 30 jours à compter du lendemain du décès.
- Décès d'un tuteur ou d'une tutrice ou d'un enfant adoptif dont vous étiez le tuteur ou la tutrice : vous avez droit à 1 jour de congé, à choisir durant une période de 30 jours à compter du lendemain du décès.

• Divers

- Participation d'un enfant légitime, légitimé, adopté, reconnu ou régulièrement élevé par vous à la fête de la jeunesse laïque ou à la communion solennelle : vous avez droit à 1 jour de congé. Si la communion a lieu un dimanche ou un jour férié, le jour de congé sera pris le jour de travail qui suit ou précède le jour de la fête.
- Participation personnelle à un conseil de famille convoqué officiellement. Vous disposez du temps nécessaire et de maximum 1 jour de congé.
- Participation à un jury, convocation comme témoin devant les tribunaux, participation, en qualité d'assesseur, à un bureau principal de dépouillement fonctionnant lors des élections communales ou provinciales ou lors d'élections parlementaires (régionales ou communautaires, fédérales, européennes) : vous disposez du temps nécessaire et de maximum 5 jours de congé.

4. INTERRUPTION DE LA CARRIÈRE

4.1 CRÉDIT-TEMPS AVEC MOTIF ET EMPLOIS DE FIN DE CARRIÈRE

À l'origine, la CCT n° 103 prévoyait différentes formes de crédit-temps avec et sans motif. Après la suppression, dans un premier temps, de l'allocation en cas de crédit-temps sans motif, la CCT n° 103ter du 20 décembre 2016 a définitivement supprimé le crédit-temps sans motif. L'AR du 23 mai 2017 a entièrement harmonisé le droit à une allocation d'interruption et le droit au crédit-temps.

Il existe 5 motifs de soins et 1 motif de formation :

1. **Soigner son enfant** de moins de 8 ans
2. **Soigner son enfant handicapé** de moins de 21 ans
3. Dispenser des **soins palliatifs** à des personnes atteintes d'une maladie incurable et en phase terminale
4. Soigner ou assister un **membre du ménage ou de la famille gravement malade**
5. Assister ou soigner **son enfant mineur gravement malade** ou un enfant mineur gravement malade faisant partie du ménage
6. Suivre une **formation agréée**

CRÉDIT-TEMPS AVEC MOTIF

1^{er} motif : « formation »

Raison et durée	Conditions	Régime sectoriel	Conséquences pour la pension
<p>Droit à un total de 36 mois (à temps plein, à mi-temps ou à 1/5e temps) pour suivre une formation³</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ancienneté de 24 mois dans l'entreprise requise • Le consentement de l'employeur est requis dans les entreprises occupant jusqu'à 10 travailleurs. • Dans les entreprises occupant plus de 10 travailleurs, le recours au crédit-temps est soumis à la limite de 5 %. 	<p>Un crédit-temps à temps plein ou à mi-temps est possible mais requiert une CCT sectorielle. Il n'existe pas de CCT sectorielle dans ce sens pour le secteur des métaux précieux.</p>	<p>Maintien complet des droits en matière de pension</p> <p>Attention ! Il n'y a pas de calcul proportionnel en cas d'exercice du crédit-temps à temps partiel. En d'autres termes, que l'interruption soit à temps plein, à mi-temps ou à 1/5e temps, la durée maximale reste de 36 mois pour la formation et de 51 mois pour prodiguer des soins.</p>

CRÉDIT-TEMPS AVEC MOTIF

2^{ème} motif : « soins »

Raison et durée	Conditions	Régime sectoriel	Conséquences pour la pension
<p>Droit à un total de 51 mois (à temps plein, à mi-temps ou à 1/5e temps) pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> • soigner votre enfant jusqu'à l'âge de 8 ans (à la date de début du crédit-temps) ; • prodiguer des soins palliatifs ; • assister et soigner son enfant mineur gravement malade ; • assister ou s'occuper d'un parent ou membre de la famille⁴ gravement malade ; • soigner son enfant handicapé jusqu'à l'âge de 21 ans. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ancienneté de 24 mois dans l'entreprise requise • Le consentement de l'employeur est requis dans les entreprises occupant jusqu'à 10 travailleurs. • Dans les entreprises occupant plus de 10 travailleurs, le recours au crédit-temps est soumis à la limite de 5 %. 	<ul style="list-style-type: none"> • Un crédit-temps à temps plein ou à mi-temps est possible mais requiert une CCT. Dans le secteur des métaux précieux, il existe un droit à 51 mois de crédit-temps à temps plein et à mi-temps avec motif « soins ». • Il n'est pas nécessaire de conclure une CCT pour prendre un crédit-temps pour assister ou soigner votre enfant mineur gravement malade ou pour soigner votre enfant handicapé de moins de 21 ans. 	<p>• Maintien complet des droits en matière de pension</p> <p>Attention ! Si vous avez déjà pris un crédit-temps avec motif « formation » (voir plus haut), celui-ci est déduit de ces 51 mois. <i>Exemple : vous avez déjà pris 30 mois de crédit-temps pour une formation. Vous avez donc encore droit à 21 mois pour soigner votre enfant gravement malade.</i></p>

[3] Au moins 360 heures par an ou 120 heures par trimestre / formation centre éducation de base ou obtention du diplôme secondaire supérieur 300 heures par an ou 100 par trimestre

[4] Membre du ménage = cohabitant et membre de la famille = 2^e degré.

CRÉDIT-TEMPS DE FIN DE CARRIÈRE (emplois de fin de carrière)

Préambule

- En règle générale, un travailleur ne peut bénéficier d'un emploi de fin de carrière à 1/5^e temps ou à mi-temps avec allocations qu'à partir de 60 ans.
- Dans certains cas, il est encore possible d'accéder à une formule de fin de carrière à un âge inférieur. **Pour l'année 2019-2020, l'âge d'entrée est fixé à 55 ans pour une réduction de carrière d'1/5^e temps et à 57 ans pour une réduction des prestations de travail jusqu'à une occupation à mi-temps.** Ce crédit-temps de fin de carrière est limité à 4 cas et requiert la conclusion d'une CCT sectorielle ou d'entreprise. **Une CCT a été conclue dans le secteur des métaux précieux pour 2019-2020.**

Nouveau ! Depuis le 1^{er} avril 2019, un travailleur ayant interrompu sa formule de fin de carrière pour un congé thématique peut la reprendre et bénéficier d'allocations même si la condition d'âge n'est pas remplie. Pour ce faire, le travailleur doit avoir bénéficié d'un emploi de fin de carrière avec allocations avant 2015, l'avoir interrompu pour un congé thématique et doit ensuite introduire une demande pour poursuivre son emploi de fin de carrière initial.

Cas	Conditions	Conséquences pour la pension
1. Travailler (au début du crédit-temps de fin de carrière) dans une entreprise en difficulté ou en restructuration ;	Si les 3 conditions liées à la reconnaissance sont remplies : <ul style="list-style-type: none"> • des licenciements sont évités grâce à l'introduction d'un crédit-temps de fin de carrière ; • le nombre de travailleurs en RCC est limité par cette introduction ; • le Ministre a marqué son accord. 	Assimilation complète

2. Prouver 35 ans de carrière professionnelle comme salarié à votre employeur au moment de la notification ;	Les 35 ans de carrière professionnelle sont calculés comme dans le cas d'un RCC 58 ans / 35 ans de carrière – métier lourd.	Assimilation au droit minimum
3. Au moment de la notification à votre employeur : <ul style="list-style-type: none"> • avoir travaillé pendant 5 ans au cours des 10 dernières années dans le cadre d'un métier lourd ; • ou avoir travaillé pendant 7 ans au cours des 15 dernières années dans le cadre d'un métier lourd ; 	Métier lourd (comme en cas de RCC) <ul style="list-style-type: none"> • Équipes successives • Services interrompus 	Assimilation complète
4. Prouver 20 ans d'occupation en régime de nuit au moment de la notification à votre employeur.	Travail de nuit : régimes de travail dont les prestations sont comprises entre 20 h et 6 h.	Assimilation complète

EXCEPTIONS : CRÉDIT-TEMPS À PARTIR DE 50 ANS

- La CCT n° 103 prévoit encore la possibilité de prendre un crédit-temps fin de carrière à partir de 50 ans. Vous pouvez donc encore bénéficier de ce système, mais seulement dans des conditions strictes et sans allocations d'interruption.
- Il n'y a donc pas d'assimilations pour votre pension !

CRÉDIT-TEMPS DE FIN DE CARRIÈRE (Emplois de fin de carrière)

Types d'emplois de fin de carrière	Conditions de carrière et d'occupation	Conditions supplémentaires		Conséquences pour la pension
<p>Exc. 1: droit à une réduction à mi-temps • À partir de 50 ans : travailleurs ayant exercé un métier lourd figurant également sur la liste des métiers en pénurie</p>	25 ans de carrière - 24 mois au moins %	Soumis au seuil de 5 %		Pas d'assimilation
<p>Exc. 2: droit à une réduction d'1/5e • À partir de 50 ans : - Travailleurs ayant exercé un métier lourd ;</p>	25 ans de carrière - 24 mois à temps plein ou à 4/5e		Soumis au seuil de 5 %	Pas d'assimilation
<p>- Ou travailleurs ayant 28 ans de carrière à temps plein au moment de la notification et moyennant une CCT sectorielle</p>	28 ans de carrière - 24 mois à temps plein ou à 4/5e	Une CCT sectorielle est prévue dans le secteur des métaux précieux		Pas d'assimilation
<p>Exc. 3: droit à une réduction à mi-temps et d'1/5e • À partir de 50 ans - Entreprise en difficulté ou en restructuration - Date de début dans la période de reconnaissance - Démontrer que, grâce à des emplois de fin de carrière • des licenciements sont évités ; • le chômage avec complément d'entreprise est diminué ; • le ministre confirme les conditions</p>	25 ans de carrière - 24 mois à temps plein ou à 4/5e	Soumis au seuil de 5 %		Pas d'assimilation

4.2 CONGÉS THÉMATIQUES

4.2.1 GÉNÉRALITÉS

Indépendamment du droit à un crédit-temps avec motif et à des emplois de fin de carrière, chaque ouvrier a droit à 3 types de crédit soins qui sont **le congé parental, le congé pour soins à un parent gravement**

malade et le congé pour soins palliatifs. La prise d'un de ces types de crédits soins n'influence aucunement vos autres droits au crédit-temps ou à des emplois de fin de carrière.

	Congé parental	Soins à un parent gravement malade	Soins palliatifs
Droit	<ul style="list-style-type: none"> pour chaque parent enfant de moins de 12 ans, aussi bien en cas de naissance qu'en cas d'adoption 	<ul style="list-style-type: none"> chaque travailleur, à condition de présenter un certificat⁵ du médecin traitant membre du ménage ou de la famille⁶ souffrant d'une maladie grave plusieurs travailleurs peuvent revendiquer ce droit pour une même personne malade 	<p>chaque travailleur, à condition de présenter un certificat du médecin traitant démontrant que quelqu'un est en phase terminale</p>
Formes	<ul style="list-style-type: none"> 4 mois à temps plein par enfant⁷ 8 mois à mi-temps par enfant 1/5e pendant 20 mois 1/10e pendant 40 mois 	<ul style="list-style-type: none"> maximum 12⁸ mois à temps plein maximum 24 mois à mi-temps ou à 1/5e 	à temps plein ou proportionnellement pendant 1 mois, mais peut être prolongé 2x d'1 mois
Droits sociaux	Les allocations de pension, de maladie ou de	chômage sont calculées à partir du salaire à temps plein.	

Nouveau ! Depuis le 1^{er} juin 2019, le congé parental peut être pris de manière bien plus flexible : sous la forme d'une réduction d'1/10^e ou durant des périodes plus courtes qu'un mois. Cela vaut également pour la prise d'un congé pour assistance médicale. Le travailleur ne peut toutefois profiter de ces possibilités qu'avec l'accord de l'employeur.

[5] Ce certificat doit démontrer d'une part que le travailleur se déclare prêt à dispenser des soins ou une assistance, mais également qu'un « besoin en soins » justifie l'interruption.

[6] Membre du ménage = toute personne vivant sous le même toit que le travailleur ; membre de la famille = parents jusqu'au deuxième degré et alliés jusqu'au premier degré du travailleur.

[7] Pour les parents d'enfants (de moins de 12 ans) nés avant le 8 mars 2012, une allocation est seulement prévue pour les 3 premiers mois à temps plein, pour les 6 premiers mois à mi-temps et pour les 15 premiers mois à 1/5e.

[8] Ce système peut être prolongé jusqu'à maximum 24 mois pour les personnes vivant seules et si l'assistance médicale est requise pour un enfant âgé de maximum 16 ans.

4.2.2 CONGÉ DE SOINS POUR L'HOSPITALISATION D'UN ENFANT MALADE

Il s'agit d'une forme particulière de congé de soins pour un enfant membre de la famille et gravement malade.

En cas d'hospitalisation de votre enfant mineur (parent du 1^{er} degré et co-habitant ou chargé de son éducation), vous pouvez prendre une semaine de congé de soins. Ce congé peut encore être prolongé d'une semaine.

À cette fin, vous informez votre employeur au moins 7 jours avant l'hospitalisation, en lui fournissant une attestation de l'hôpital. En cas de situations imprévues, vous devez fournir cette attestation le plus vite possible.

4.3 CONGÉ DE MATERNITÉ ET DE PATERNITÉ

4.3.1 CONGÉ DE MATERNITÉ

4.3.1.1 REPOS DE MATERNITÉ

Le repos de maternité dure 15 semaines et comprend 2 périodes :

- **Le congé prénatal : 6 semaines**

Il convient de prendre le congé prénatal au moins une semaine avant la date prévue de l'accouchement. Les 5 autres semaines peuvent être converties en congé postnatal. Attention : cela ne vaut pas pour tous les types de congé prénatal. Les jours convertibles sont notamment les jours de travail et de pointage et les jours de congé légaux. En principe, les jours de maladie ne sont pas convertibles.

- **Le congé postnatal : 9 semaines**

Le congé postnatal commence en principe le jour de l'accouchement et comporte 9 semaines. Si la travailleuse accouche un jour où elle a déjà commencé à travailler, le congé postnatal commence le lendemain de l'accouchement. Le congé postnatal peut être prolongé de la partie convertible du congé prénatal. Si la travailleuse peut prolonger

l'interruption de travail d'au moins 2 semaines après la 9^e semaine, les 2 dernières semaines de congé postnatal peuvent être converties à sa demande en jours de congé postnatal. Ces jours de congé doivent être pris dans les 8 semaines à compter de la fin de la période de congé postnatal. Elle doit informer son employeur de cette conversion au plus tard 4 semaines avant la fin du congé postnatal.

4.3.1.2 CONGÉ PROPHYLACTIQUE

Une travailleuse peut prendre un congé prophylactique pour allaiter ou si elle ne peut plus travailler pendant ou après sa grossesse en raison du risque pour sa santé, ou du moins plus au poste qu'elle occupe normalement.

Dès lors, si elle exerce temporairement une autre fonction, l'employeur doit lui payer le salaire de cette fonction. En cas de différence de salaire, le salaire pour la fonction temporaire est adapté par l'octroi d'une indemnité.

En cas de suspension du contrat de travail pour cause de congé prophylactique, elle n'a pas droit à un salaire. Elle reçoit alors une indemnité équivalant à 90 % de son salaire brut plafonné. Les deux indemnités sont à charge de la mutualité.

4.3.1.3 PAUSES D'ALLAITEMENT

Chaque ouvrière a le droit de prendre des pauses d'allaitement (CCT n° 80 du CNT). En tant que travailleuse, vous avez le droit de suspendre votre contrat de travail pour allaiter votre enfant et/ou pour tirer du lait jusqu'à 9 mois après la naissance. La durée des pauses dépend du temps de travail effectif : une pause d'une demi-heure pour une prestation de 4 heures ou plus par jour ; deux pauses d'une demi-heure chacune pouvant être prises en une ou deux fois sur une journée pour une prestation journalière de minimum 7,5 heures. Le nombre de pauses est illimité. Pour ces heures ou ces demi-heures de pause d'allaitement, vous recevez une indemnité équivalant à 82 % de votre

salaire brut qui vous aurait été dû pour ces pauses. Cette indemnité est à charge de la mutualité.

4.3.2 CONGÉ DE PATERNITÉ

À la naissance d'un enfant dont votre paternité est établie, vous pouvez prétendre à 10 jours de congé de paternité. Vous devez les prendre dans les 4 mois qui suivent la date de l'accouchement. Les 3 premiers jours sont à charge de l'employeur, les 7 jours suivants sont payés par la mutualité.

4.3.3 CONGÉ DE NAISSANCE POUR COPARENTS

Lorsqu'à la naissance de l'enfant, un lien de parenté est établi uniquement avec la mère, les travailleurs coparents (il peut s'agir de la partenaire lesbienne de la mère ou d'un partenaire masculin qui n'a pas reconnu l'enfant) ont le droit de s'absenter du travail pendant 10 jours. Ces jours sont à choisir par ces travailleurs dans les 4 mois qui suivent l'accouchement.

Ce droit revient au travailleur-coparent qui, au moment de la naissance, est marié ou cohabite légalement avec la personne dont le lien de parenté a été établi.

Dans le secteur des métaux précieux, ce type de petit chômage n'a certes pas encore été repris dans le régime sectoriel.

4.3.4 CONGÉ D'ADOPTION

Depuis le 1^{er} juillet 2002, le travailleur accueillant un enfant dans sa famille dans le cadre d'une procédure d'adoption a droit à 10 jours de congé d'adoption. L'employeur paie trois jours de ce congé et la mutualité en paie sept.

Depuis le 1^{er} janvier 2019, ce congé d'adoption a été prolongé jusqu'à maximum six semaines. La durée est doublée lorsque l'enfant pré-

sente une incapacité physique ou mentale. En outre, une prolongation progressive d'une semaine tous les deux ans de la durée du congé est prévue depuis le 1^{er} janvier 2019. Les parents adoptifs se partagent les semaines supplémentaires.

4.3.5 CONGÉ PARENTAL D'ACCUEIL

Les travailleurs désignés comme parents d'accueil et recevant un enfant mineur dans leur famille dans le cadre d'un placement de longue durée jouissent d'un régime similaire à celui du congé d'adoption.

4.4 CONGÉ POUR RAISONS IMPÉRIEUSES (CONGÉ FAMILIAL)

Un travailleur peut s'absenter pendant maximum 10 jours ouvrables par année civile pour des « raisons impérieuses ».

Raisons impérieuses

Tout évènement imprévu indépendant du travail :

- maladie, accident ou hospitalisation d'une personne vivant sous le même toit que le travailleur ou d'un parent du 1^{er} degré ;
- dégâts matériels aux biens appartenant au travailleur ;
- comparution à une audience où le travailleur est partie ;
- autres raisons définies dans l'entreprise.

L'employeur doit être informé au préalable et, s'il en fait la demande, le travailleur doit fournir la preuve des raisons impérieuses.

10 jours

Le congé n'est pas payé, sauf disposition contraire dans une CCT. En revanche, les jours sont assimilés pour la Sécurité sociale, mais pas pour le calcul des congés annuels.

5. RÉGIME DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE (RCC)

5.1 RÉGIME GÉNÉRAL ET SECTORIEL

L'âge minimum pour accéder au RCC ainsi que le passé professionnel minimum requis ont été systématiquement revus à la hausse ces dernières années. Les dispenses de disponibilité adaptée ont également été relevées. Le 1^{er} janvier 2015, l'âge de base pour accéder au RCC a été porté à 62 ans (cf. CCT n° 17). L'âge pour les RCC particuliers (travail en équipes avec prestations de nuit, métiers lourds et très longue carrière) a d'abord été

porté à 58 ans puis à 59 ans. De plus, le gouvernement a rendu le maintien de cette condition d'âge dépendant d'un accord-cadre au niveau interprofessionnel, assorti en outre d'un accord sectoriel. Ces possibilités ont été exploitées et maximisées tant au niveau interprofessionnel qu'au niveau sectoriel.

Le Fonds de Sécurité d'Existence prévoit une indemnité complémentaire (voir le point 7).

RCC - SITUATION 2019-2020

Âge minimum	Passé professionnel minimum requis		CCT	Possibilité dans le secteur de la récupération des métaux
	Hommes	Femmes		
62 ans	40 ans	35 ans (2019) 36 ans (2020)	CCT n° 17	Possible
59 ans ⁹ en 2019-2020 et jusqu'au 30 juin 2021	35 ans ¹⁰ + métier lourd		CCT n° 132/140	CCT sectorielle valable du 1 ^{er} janvier 2019 au 30 juin 2021 inclus.
59 ans	33 ans + métier lourd ¹¹ + 10 ans ¹² d'ancienneté dans l'entreprise		CCT n° 130/131	CCT sectorielle valable du 1 ^{er} janvier 2019 au 30 juin 2021 inclus
59 ans	40 ans		CCT n° 134/141	CCT sectorielle valable du 1 ^{er} janvier 2019 au 30 juin 2021 inclus.
59 ans	33 ans dont 20 ans de travail de nuit		CCT n° 130/131	CCT sectorielle valable du 1 ^{er} janvier 2019 au 30 juin 2021 inclus
58 ans en 2019 et 2020 – RCC médical	35 ans + certificat du médecin Fedris ¹³		CCT n° 133	Une CCT sectorielle ou d'entreprise n'est pas nécessaire

(9) La condition d'âge de 59 ans doit être remplie au moment du licenciement et au plus tard le 30 juin 2021.

(10) La condition de carrière peut être remplie au plus tard le dernier jour presté.

(11) 5 ans au cours des 10 dernières années ou 7 ans au cours des 15 dernières années, travail de nuit, travail en équipes ou services interrompus

(12) Il s'agit d'une condition spécifique au secteur des métaux précieux.

(13) Agence fédérale des risques professionnels (fusion entre les anciens fonds des accidents du travail et risques professionnels www.fedris.be)

EN POCHE

- Le régime de base passe à 62 ans avec 40 ans de carrière pour les hommes et 35 ans de carrière pour les femmes en 2019, 36 ans en 2020.
- L'âge pour les RCC spéciaux (métier lourd, très longue carrière et travail de nuit) est fixé à 59 ans.
- Dans la mesure du possible, les dispositions relatives au RCC ont été prolongées jusqu'au 30 juin 21 au plus tard.

5.2 ENTREPRISE EN DIFFICULTÉ OU EN RESTRUCTURATION

Les âges mentionnés au point 5.1. peuvent être différents dans les entreprises reconnues en difficulté ou en restructuration. La CCT n° 136 du CNT prévoit pour 2019 et 2020 les âges suivants :

- 58 ans pour les licenciements collectifs notifiés à partir du 1^{er} janvier 2019
- 59 ans pour les licenciements collectifs notifiés à partir du 31-12-19

Pour pouvoir invoquer ces âges d'accès au RCC, une convention collective d'entreprise est nécessaire. Cette dernière fait explicitement référence à la CCT 136 du CNT.

5.3 DISPONIBILITÉ ADAPTÉE

Contre l'avis unanime des partenaires sociaux, le gouvernement Michel 1^{er} a introduit une nouvelle forme de disponibilité pour les personnes en RCC, à savoir la « disponibilité adaptée ».

Quelles sont les implications de cette disponibilité adaptée pour vous ?

- Vous devez rester inscrit comme demandeur d'emploi ;
- Vous devez accepter tout travail ou toute formation approprié(e) ;
- Vous devez vous présenter au VDAB ou chez un employeur si le VDAB vous le demande ;
- Vous devez participer aux formules d'accompagnement, etc. proposées par le VDAB ;
- Le VDAB vous présentera un plan d'action individuel, au plus tard 9 mois après le début de votre période de chômage. Ce plan d'action tiendra compte de vos possibilités individuelles. Une évaluation sera réalisée un an plus tard ;
- Si vous ne respectez pas vos obligations, vous risquez d'être exclu temporairement ou définitivement du droit aux allocations.

Depuis 2015, toute personne en RCC doit être disponible pour le marché du travail de façon adaptée jusqu'à l'âge de 65 ans. Dans la mesure où ils justifient un certain âge ou un certain parcours professionnel, ils peuvent demander à être dispensés de disponibilité adaptée.

Pour ceux qui partent dans le cadre d'un régime spécial avec RCC, les conditions sont les suivantes :

DISPENSE DE LA DISPONIBILITÉ ADAPTÉE

Régime RCC	Modalités
RCC 62 ans (CCT n° 17)	<ul style="list-style-type: none"> • Si vous prouvez un passé professionnel de 43 ans (demande de dispense)
RCC 58 / 35 ans – métier lourd	<ul style="list-style-type: none"> • Ou si vous atteignez l'âge de 62 ans en 2019, 2020, jusqu'au 30/06/21 ou si vous prouvez un passé professionnel de 42 ans
RCC 58 / 40 ans – très longue carrière	<ul style="list-style-type: none"> • Ou si vous atteignez l'âge de 62 ans en 2019, 2020, jusqu'au 30/06/21 ou si vous prouvez un passé professionnel de 42 ans
RCC 58 / 33 / 20 ans + métier lourd	<ul style="list-style-type: none"> • Ou si vous atteignez l'âge de 62 ans en 2019, 2020, jusqu'au 30/06/2021 • Soit si vous prouvez un passé professionnel de 42 ans ;
RCC entreprise reconnue comme en difficulté / restructuration	<ul style="list-style-type: none"> • Pour la période du 01/01/2019 au 30/12/2019 : soit atteindre l'âge de 62 ans, soit prouver un passé professionnel de 42 ans • Pour la période du 31/12/2019 au 31/12/2020 : soit atteindre l'âge de 65 ans, soit prouver un passé professionnel de 43 ans.

6. FORMATION

6.1 DROIT À LA FORMATION PERMANENTE

Si des entreprises veulent prendre des initiatives en matière de formation, elles doivent le faire au niveau de l'entreprise proprement dite.

Le secteur prévoit seulement – si les conditions sont remplies – une intervention financière. Chaque entreprise dispose d'un droit collectif à la formation de 4 heures par trimestre par ouvrier (=16 heures ou 2 jours par an). Ce droit est appelé le « crédit-formation ».

Une entreprise occupant 10 ouvriers bénéficie donc d'un droit collectif de 10 x 4 heures x 4 trimestres = 160 heures par an. Ce droit collectif constitue un objectif pour l'entreprise afin de garantir la formation permanente des ouvriers (aucune sanction n'est prévue si cet objectif n'est pas atteint).

On entend par « formation permanente » la formation qui encourage le savoir-faire de l'ouvrier, renforce sa position sur le marché du travail et répond aux besoins de l'entreprise et du secteur.

Comme il s'agit d'un droit collectif, ces heures ne doivent pas être réparties de manière équitable entre tous les ouvriers. Tant que l'entreprise consacre suffisamment d'heures à la formation sur la base du nombre d'ouvriers, l'objectif de la CCT est atteint. Dans la pratique, il est donc possible que seuls quelques ouvriers suivent beaucoup de formations tandis que le reste n'en bénéficie pas ou guère.

Le crédit-formation est lié au plan de formation de l'entreprise. En concertation avec la délégation syndicale, la formation doit être répartie au maximum entre toutes les catégories d'ouvriers de l'entreprise.

Les entreprises souhaitant recourir à ce crédit-formation doivent transmettre leur plan de formation au Fonds de Sécurité d'Existence « Métaux précieux ». Le Conseil d'Administration de ce Fonds, composé à la fois de syndicats et d'employeurs, décidera de façon unanime de soutenir ou non ce plan de formation d'un point de vue financier. En tout état de cause, le soutien à la formation pour les formations agréées est lié au respect des obligations prévues par voie de CCT en matière de formation.

La loi sur le travail faisable et maniable (également appelée « loi Peeters) prévoit entre autres un objectif de formation interprofessionnel de cinq jours en moyenne par travailleur par an. Il s'agit bien d'un objectif interprofessionnel, ce qui signifie que toutes les entreprises de tous secteurs confondus doivent atteindre cette moyenne de 5 jours par travailleur par an (et pas chaque entreprise ou chaque secteur séparément). De plus, ce quota de 5 jours ne doit pas être atteint immédiatement. Un trajet d'évolution est prévu et aucune date butoir n'a été fixée. Il existe par ailleurs une dispense pour les entreprises occupant moins de 10 travailleurs et un régime dérogatoire pour les entreprises comptant entre 10 et 20 travailleurs.

6.2 PLAN DE FORMATION

Un plan de formation est un aperçu global des besoins en formation dans l'entreprise et des solutions permettant de rencontrer ces besoins. Lors de l'établissement d'un plan de formation, les besoins en formation doivent être étudiés dans tous les départements et dans tous les groupes de personnel. Le plan de formation doit toujours faire l'objet d'une concertation entre l'employeur et la délégation syndicale.

6.3 CONGÉ DE FORMATION FLAMAND (CFF)

La réglementation relative au congé de formation flamand (CFF) (Vlaams Opleidingsverlof/VOV) entrera en vigueur le 1^{er} septembre 2019. Il s'agit de la version réformée du congé éducation payé (CEP). Sous certaines conditions, les travailleurs du secteur privé ont droit au congé de formation flamand. Ils peuvent s'absenter du travail pour suivre une formation agréée sans interruption du paiement du salaire (plafonné). A l'issue de la formation, l'employeur peut se voir rembourser un montant forfaitaire à titre de compensation.

6.3.1 CONDITIONS

Pour avoir droit à un CFF, il convient de remplir trois conditions :

- la formation doit être enregistrée dans la base de données de formations flamandes ;
- le travailleur doit être occupé au moins à mi-temps dans le secteur privé en Région flamande ;
- comme mentionné dans le contrat de travail, l'unité d'établissement de l'employeur doit être située en Région flamande.

6.3.2 QUELLES FORMATIONS ?

Si vous remplissez les conditions susmentionnées, vous pouvez faire usage du CFF pour les cours suivants :

- Formations axées sur le marché du travail (enregistrées dans la base de données de formations flamandes)
- Formations axées sur la carrière (elles sont recommandées dans le cadre d'un plan de développement personnel et s'inscrivent dans la trajectoire d'une orientation professionnelle)
- Présentation d'examens à la commission flamande d'examens
- Présentation d'examens organisés par la Communauté flamande pour reconnaître les compétences précédemment acquises (preuve de l'expérience)

Les cours organisés par les syndicats (donc aussi les formations de la FGTB Métal) sont considérés comme des formations axées sur le marché du travail. Si vous suivez une formation à la FGTB Métal, le syndicat vous rembourse d'ailleurs votre perte de salaire si vous gagnez plus que le montant brut plafonné.

6.3.3 NOMBRE D'HEURES DE CFF PAR ANNÉE SCOLAIRE

Chaque travailleur occupé à temps plein a droit à un maximum de 125 heures de CFF par année scolaire. Votre nombre d'heures concret est déterminé par :

1. Votre pourcentage d'occupation

- Vous travaillez à temps partiel (minimum 50 %) ? Dans ce cas, le nombre maximum d'heures sera recalculé sur la base de votre pourcentage d'occupation (au mois de septembre). Par exemple : vous travaillez à 3/4 temps ou à 75 % en septembre 2019. Vous avez alors droit à 93,75 heures de CFF pour l'année scolaire concernée.
- Vous travaillez à 50 % avec un horaire fixe ? Dans ce cas, vous n'avez droit au CFF que si des heures de cours ou des examens coïncident avec vos heures de travail (vous ne pouvez jouir du CFF que pendant ces heures coïncidentes).
- Vous travaillez à moins de 50 % ? Dans ce cas, vous n'avez en principe pas droit au CFF (sauf si vous travaillez au moins 50 % du mois du début de votre première formation).

2. Le type de formation/d'examen que vous suivez¹⁴

- Formations requérant une présence régulière : nombre d'heures de CFF conformément au nombre d'heures de cours suivies

- Formations basées sur des crédits : 4 heures de CFF par crédit (Exception : formations HB05 : 6 heures de CFF par crédit jusqu'à l'année scolaire 2021-2022)
- Formations dans le cadre de l'enseignement pour adultes : nombre d'heures de CFF conformément au nombre d'heures de cours de la formation
- Présentation des examens devant la commission d'examens : 8 heures de CFF par examen
- Présentation des examens pour la reconnaissance de compétences acquises : 16 heures de CFF

6.3.4 SALAIRE

Le nombre d'heures pendant lesquelles vous pouvez vous absenter du travail en conservant votre salaire est égal au nombre d'heures de cours que vous suivez. On ne vous paie que les heures durant lesquelles vous avez effectivement assisté à un cours. Le salaire en cas de prise de CFF est plafonné à 2.928 euros brut par mois pour l'année scolaire 2018-2019 (c'est-à-dire du 1^{er} septembre 2018 au 31 août 2019). Pour le salaire plafonné pour l'année scolaire 2019-2020, consultez la version numérique de cet « En poche ».

6.3.5 RÉGIME TRANSITOIRE

Un ouvrier ayant commencé avant le 1^{er} septembre 2019 une formation donnant droit à un congé-éducation payé (CEP) conserve ce droit jusqu'à la troisième année suivie de la formation. Ce régime transitoire est en vigueur jusqu'au 31 décembre 2021 au plus tard

6.4 FORMATION SYNDICALE

Les représentants syndicaux au sein de l'entreprise ont le droit de suivre des cours nécessaires pour accomplir leur mission correctement. Ainsi, ils ont droit à 10 jours d'absence (sans perte de salaire) par

^[14] Retrouvez toutes les informations sur le congé de formation flamand ici : <https://www.vlaanderen.be/vlaams-opleidingsverlof-fov>

mandat sur une période de 4 ans afin de suivre des cours organisés par les syndicats ou leurs centrales professionnelles (à des heures correspondant aux heures de travail normales) ou pour suivre des cours afin de compléter leurs connaissances économiques, sociales, techniques et syndicales dans le cadre de leur mission de représentant des ouvriers.

Bien sûr, il est également toujours possible de suivre une formation syndicale sur la base du congé de formation flamand (voir plus haut).

7. FONDS DE SÉCURITÉ D'EXISTENCE

Voici un aperçu des indemnités complémentaires payées par le Fonds de Sécurité d'Existence depuis le 1^{er} juillet 2019. À cette date, toutes les indemnités complémentaires sont indexées de 4,11 %. Les indemnités pour chômage temporaire sont aussi légèrement revues à la hausse, en plus de l'indexation.

On note par ailleurs deux nouveautés. À partir du 1^{er} juillet 2019, le Fonds prévoit une indemnité complémentaire dans le cadre d'une formule de fin de carrière « douce » (voir le tableau, point VI). À cela s'ajoute une indemnité complémentaire pour les travailleurs réduisant leur durée de travail dans le cadre d'une formule de fin de carrière générale, sur la base de la CCT 103 (voir le tableau, point VII).

I. Chômage temporaire

Conditions :

- bénéficier d'allocations de chômage légales
- être au service d'un employeur du secteur

Raisons économiques

8,5 euros par allocation de chômage complète

4,25 euros par demi-allocation de chômage

II. Chômage complet

Conditions :

- bénéficier d'allocations de chômage légales
- être licencié par un employeur du secteur
- être occupé depuis au moins 5 ans dans une entreprise du métal (CP 111, CP 105, CP 112, 149.03).

6,02 euros par allocation de chômage

3,02 euros par demi-allocation de chômage

III. Chômeurs âgés

Conditions :

- plus de 50 ans
- bénéficier d'allocations de chômage légales
- avoir été licencié par un employeur du secteur

En cas de licenciement à partir de 50 ans :

- à partir de 57 ans **92,51 euros par mois** (après épuisement de l'indemnité complémentaire pour chômage complet)

En cas de licenciement à partir de 52 ans et 38 d'ancienneté dans le secteur :

- De 52 à 57 ans : **6,02 euros par jour**
- À partir de 57 ans : **92,51 euro par mois**

IV. RCC

Conditions :

- 62 ans (H 40 ans ; F 35 ans en 2019 et 36 ans en 2020)
- 60 ans (H 40 ans ; F 35 ans en 2018 et 36 ans en 2020)
- À partir de 59 ans (40 ans de carrière)
- À partir de 59 ans (33 ans de carrière, dont 20 ans de travail de nuit)
- À partir de 59 ans (33 ans de carrière, moyennant un métier lourd)
- À partir de 59 ans en 2018 (35 ans de carrière, moyennant un métier lourd)
- Au moins 3 ans d'ancienneté dans le secteur

L'indemnité complémentaire s'élève à au moins **6,02 euros par jour**.

<p>V. Maladie et accident ordinaire</p> <p>Conditions :</p> <ul style="list-style-type: none"> • être au service d'un employeur du secteur • bénéficier d'allocations de maladie légales 	<table> <tr> <td>Après 60 jours</td> <td>89,51 euros</td> </tr> <tr> <td>Après 120 jours</td> <td>89,51 euros</td> </tr> <tr> <td>Après 180 jours</td> <td>116,55 euros</td> </tr> </table> <p>Dès le 1^{er} juillet 2019, les hommes à partir de 58 ans et les femmes à partir de 55 ans (malades âgés) reçoivent en cas de maladie et d'accident ordinaire une allocation trimestrielle de 116,55 euros jusqu'à l'âge de la pension, après épuisement des avantages susmentionnés.</p>	Après 60 jours	89,51 euros	Après 120 jours	89,51 euros	Après 180 jours	116,55 euros
Après 60 jours	89,51 euros						
Après 120 jours	89,51 euros						
Après 180 jours	116,55 euros						
<p>VI Formule de fin de carrière « douce »</p> <ul style="list-style-type: none"> • Indemnité complémentaire pour les travailleurs âgés réduisant leur durée de travail d'1/5e (dans le cadre de la CCT 104). • Accordée à partir de 60 ans. 	<p>30 euros par mois</p>						
<p>VII. Formule de fin de carrière</p> <p>Indemnité complémentaire pour les travailleurs âgés réduisant leur durée de travail d'1/5e (dans le cadre de la CCT 103) ou de moitié dans le cadre d'une formule de fin de carrière.</p> <p>Conditions :</p> <ul style="list-style-type: none"> • à partir de 60 ans pour tout le monde • à partir de 55 ans pour une formule de fin de carrière sous forme d'une diminution de fin de carrière d'1/5e • à partir de 57 ans pour une formule de fin de carrière sous forme d'une diminution de fin de carrière d'un mi-temps • Jusqu'à l'âge légal de la pension 	<p>75 euros par mois pour une diminution d'un mi-temps</p> <p>30 euros par mois pour une diminution d'1/5e</p>						

8. CONCERTATION SOCIALE

8.1 DÉLÉGATION SYNDICALE

Il est possible de constituer une délégation syndicale au sein de l'entreprise, moyennant le respect de certaines conditions.

Dans le secteur des métaux précieux, une délégation syndicale peut être constituée dans les entreprises comptant au moins 10 ouvriers. Le nombre de délégués est établi comme suit :

- de 10 à 19 ouvriers : 2 délégués effectifs si 1/3 des ouvriers en font la demande ;
- de 20 à 50 ouvriers : 3 délégués effectifs ;
- de 51 à 150 ouvriers : 4 délégués effectifs + 4 délégués suppléants ;
- de 151 à 200 ouvriers : 5 délégués effectifs + 5 délégués suppléants ;

Pour les entreprises occupant plus de 200 ouvriers, un délégué effectif supplémentaire et un délégué suppléant supplémentaire sont désignés par tranche entamée de 50 ouvriers.

Si vous souhaitez obtenir davantage d'informations à ce sujet, n'hésitez pas à prendre contact avec une section de la FGTB Métal.

À partir des élections sociales de 2020, les travailleurs intérimaires seront pris en compte dans le calcul du seuil pour la création d'une délégation syndicale et pour la détermination du nombre de mandats en délégation syndicale.

8.2 SÉCURITÉ D'EMPLOI

Au sein du secteur, aucune entreprise ne pourra procéder à un licenciement multiple pour raisons économiques¹⁵ ou techniques tant que toutes les mesures de maintien de l'emploi (chômage temporaire, répartition du travail, mobilité au sein de l'entreprise) n'auront pas été épuisées.

Si l'employeur procède tout de même à un licenciement collectif, il doit suivre une procédure de concertation déterminée.

- Le conseil d'entreprise doit être informé. Le conseil d'entreprise ou, à défaut, la délégation syndicale, doit être informé. S'il n'y a pas non plus de délégation syndicale, l'employeur doit informer chaque travailleur individuellement au préalable et par écrit.
- Les discussions sur les mesures pouvant être prises en la matière doivent commencer dans les 15 jours civils qui suivent cette notification. S'il n'y a pas de représentation syndicale au sein de l'entreprise, la procédure de concertation est lancée à l'initiative des organisations syndicales représentant les ouvriers.

Si cette procédure n'est pas suivie, l'employeur est tenu de payer aux ouvriers concernés, outre le délai de préavis normal, une indemnité égale au salaire pour ce délai de préavis.



⁽¹⁵⁾ Licenciement d'au moins 2 ouvriers dans les entreprises comptant moins de 30 travailleurs, d'au moins 3 ouvriers dans les entreprises comptant entre 30 et 60 travailleurs et d'au moins 6 ouvriers dans les entreprises de 61 travailleurs ou plus, le tout sur une période de 90 jours civils.

9. EMPLOYABILITÉ

Le congé de sollicitation et le droit à l'outplacement ont été étendus en 2013 afin d'accroître l'employabilité des travailleurs licenciés.

9.1 CONGÉ DE SOLLICITATION

Pendant la durée du délai de préavis, vous avez le droit de vous absenter du travail tout en conservant votre salaire pour chercher un nouveau travail. Deux situations sont possibles :

1. **Vous n'avez pas droit à un accompagnement d'outplacement** (voir le point 9.2) : le droit de s'absenter est accordé à raison d'une journée (ou de deux demi-journées) par semaine pendant les 26 dernières semaines du délai de préavis. Pendant la période qui précède, le travailleur ne peut prendre en principe qu'une demi-journée par semaine.
2. **Vous avez droit à un accompagnement d'outplacement** : vous pouvez vous absenter un jour par semaine pendant toute la durée du délai de préavis pour suivre cet accompagnement.

9.2 OUTPLACEMENT

L'outplacement est une prestation de services (accompagnement, conseil,...) devant permettre au travailleur licencié de retrouver du travail à court terme chez un nouvel employeur ou comme indépendant.

La CCT n° 82 prévoit déjà depuis 2002 un accompagnement d'outplacement pour les travailleurs licenciés âgés d'au moins 45 ans.

La nouvelle loi relative aux délais de préavis et à la suppression du jour de carence prévoit un droit supplémentaire à l'outplacement.

9.2.1 DROIT À L'OUTPLACEMENT SUR LA BASE DE LA NOUVELLE LÉGISLATION (RÉGIME GÉNÉRAL)

- À partir du 1^{er} janvier 2014, tout travailleur licencié ayant droit à un délai de préavis (ou à une indemnité de préavis) d'au moins 30 semaines peut bénéficier d'un accompagnement d'outplacement.
- Pendant ce délai d'au moins 30 semaines, vous avez droit à un accompagnement d'outplacement de 60 heures. L'accompagnement est à suivre pendant le congé de sollicitation.
- Si vous êtes licencié avec une indemnité de préavis (en cas de rupture), votre indemnité de préavis d'au moins 30 semaines est réduite de 4 semaines (= valeur de l'accompagnement d'outplacement).
- Le travailleur de 45 ans ou plus dont le délai de préavis est inférieur à 30 semaines en cas de licenciement peut recourir au système prévu par la CCT 82 (voir le point suivant).

9.2.2 DROIT À L'OUTPLACEMENT SUR LA BASE DE LA CCT 82 (RÉGIME PARTICULIER)

- Si vous êtes licencié et si vous êtes âgé d'au moins 45 ans et présentez une ancienneté ininterrompue d'1 an chez votre employeur au moment de votre licenciement, vous avez droit à un outplacement. Votre employeur est alors obligé de vous proposer un accompagnement d'outplacement. Dans deux cas, votre employeur n'est pas obligé de le faire, sauf si vous en faites la demande : si votre durée de travail est inférieure à la moitié de celle de vos collègues à temps plein et si, en tant que futur chômeur complet indemnisé, vous ne devez plus être disponible sur le marché du travail.

- Selon la CCT 82, un accompagnement d'outplacement doit répondre à un certain nombre de critères de qualité. En outre, l'offre d'outplacement doit faire l'objet d'une procédure spécifique et une sanction est prévue si votre employeur ne respecte pas cette obligation.



ANNEXE : FRAIS DE TRANSPORT

A. FRAIS DE TRANSPORT

Tableau 1 : intervention patronale dans le trajet domicile-travail en cas de déplacement en train (à partir du 1^{er} juillet 2019). Les kilomètres indiquent la distance d'un aller simple tandis que l'indemnité correspond au voyage aller-retour.

Distance	Carte Train Mensuelle	Carte Train Trimestrielle	Carte Train Annuelle	Carte Train Mi-Temps Railflex
	Intervention mensuelle de l'employeur (EUR)	Intervention trimestrielle de l'employeur (EUR)	Intervention annuelle de l'employeur (EUR)	Intervention de l'employeur (EUR)
1	21,00	58,00	209,00	-
2	23,00	64,00	231,00	-
3	25,00	71,00	253,00	9,00
4	28,00	77,00	275,00	9,00
5	30,00	83,00	298,00	10,00
6	32,00	89,00	316,00	11,00
7	34,00	94,00	336,00	11,00
8	36,00	99,00	355,00	12,00
9	37,00	105,00	374,00	13,00
10	39,00	110,00	393,00	13,00
11	41,00	116,00	412,00	14,00
12	43,00	120,00	431,00	15,00
13	45,00	126,00	450,00	15,00
14	47,00	132,00	469,00	16,00
15	49,00	137,00	488,00	17,00
16	50,00	142,00	507,00	17,00
17	53,00	147,00	526,00	18,00
18	55,00	153,00	545,00	19,00

Distance	Carte Train Mensuelle	Carte Train Trimestrielle	Carte Train Annuelle	Carte Train Mi-Temps Railflex
	Intervention mensuelle de l'employeur (EUR)	Intervention trimestrielle de l'employeur (EUR)	Intervention annuelle de l'employeur (EUR)	Intervention de l'employeur (EUR)
19	57,00	158,00	564,00	19,00
20	58,00	163,00	583,00	20,00
21	60,00	169,00	602,00	21,00
22	62,00	174,00	621,00	21,00
23	64,00	179,00	641,00	22,00
24	66,00	185,00	659,00	22,00
25	68,00	190,00	678,00	23,00
26	70,00	195,00	697,00	24,00
27	71,00	201,00	716,00	25,00
28	74,00	206,00	736,00	25,00
29	76,00	211,00	755,00	26,00
30	77,00	216,00	774,00	26,00
31-33	81,00	225,00	804,00	27,00
34-36	85,00	239,00	851,00	29,00
37-39	90,00	251,00	898,00	30,00
40-42	95,00	265,00	945,00	32,00
43-45	99,00	278,00	991,00	34,00
46-48	104,00	291,00	1038,00	36,00
49-51	109,00	304,00	1085,00	37,00
52-54	112,00	313,00	1118,00	38,00
55-57	115,00	323,00	1152,00	39,00
58-60	118,00	332,00	1184,00	41,00
61-65	123,00	344,00	1229,00	42,00
66-70	128,00	360,00	1285,00	44,00
71-75	134,00	375,00	1340,00	46,00
76-80	139,00	391,00	1395,00	48,00

	Carte Train Mensuelle	Carte Train Trimestrielle	Carte Train Annuelle	Carte Train Mi-Temps Railflex
Distance	Intervention mensuelle de l'employeur (EUR)	Intervention trimestrielle de l'employeur (EUR)	Intervention annuelle de l'employeur (EUR)	Intervention de l'employeur (EUR)
81-85	145,00	406,00	1450,00	50,00
86-90	151,00	421,00	1506,00	51,00
91-95	156,00	438,00	1562,00	53,00
96-100	162,00	453,00	1617,00	55,00
101-105	167,00	468,00	1672,00	57,00
106-110	173,00	484,00	1728,00	59,00
111-115	179,00	499,00	1784,00	61,00
116-120	184,00	515,00	1839,00	63,00
121-125	190,00	531,00	1894,00	64,00
126-130	195,00	546,00	1950,00	67,00
131-135	200,00	561,00	2005,00	69,00
136-140	206,00	577,00	2061,00	70,00
141-145	211,00	592,00	2116,00	72,00
146-150	219,00	614,00	2194,00	75,00
151-155	223,00	624,00	2227,00	
156-160	228,00	639,00	2282,00	
161-165	234,00	655,00	2338,00	
166-170	239,00	670,00	2393,00	
171-175	245,00	685,00	2449,00	
176-180	251,00	701,00	2504,00	
181-185	256,00	717,00	2559,00	
186-190	262,00	732,00	2615,00	
191-195	267,00	748,00	2671,00	
196-200	272,00	763,00	2726,00	

Tableau 2 : intervention patronale dans les frais de transport pour le trajet domicile-travail en cas d'utilisation d'un moyen de transport privé (depuis le 1^{er} février 2019). Le tableau ci-dessous est indexé chaque année au 1^{er} février, indépendamment de l'augmentation des tarifs de la SNCB. Les kilomètres indiquent la distance d'un aller simple tandis que l'indemnité correspond au voyage aller-retour.

Distance en km	Intervention journalière de l'employeur (5j./semaine)	Distance en km	Intervention journalière de l'employeur (5j./semaine)
1	0,99	43 - 45	5,15
2	1,10	46 - 48	5,46
3	1,22	49 - 51	5,72
4	1,33	52 - 54	5,91
5	1,45	55 - 57	6,13
6	1,54	58 - 60	6,38
7	1,60	61 - 65	6,62
8	1,69	66 - 70	6,96
9	1,79	71 - 75	7,18
10	1,88	76 - 80	7,64
11	1,99	81 - 85	7,88
12	2,08	86 - 90	8,24
13	2,18	91 - 95	8,58
14	2,27	96 - 100	8,81
15	2,37	101 - 105	9,16
16	2,48	106 - 110	9,49
17	2,56	111 - 115	9,88

Distance en km	Intervention journalière de l'employeur (5j./semaine)	Distance en km	Intervention journalière de l'employeur (5j./semaine)
18	2,65	116 - 120	10,19
19	2,79	121 - 125	10,43
20	2,88	126 - 130	10,79
21	2,97	131 - 135	11,12
22	3,07	136 - 140	11,35
23	3,18	141 - 145	11,83
24	3,28	146 - 150	12,29
25	3,35	151 - 155	12,29
26	3,48	156 - 160	12,75
27	3,55	161 - 165	12,98
28	3,61	166 - 170	13,22
29	3,74	171 - 175	13,68
30	3,82	176 - 180	13,90
31 - 33	4,00	181 - 185	14,39
34 - 36	4,32	186 - 190	14,60
37 - 39	4,56	191 - 195	14,84
40 - 42	4,87	196 - 200	15,31

B. SALAIRES MINIMUMS

Voici les salaires horaires minimums en vigueur dans le secteur des métaux précieux à partir du 1^{er} octobre 2019.

Catégorie	Tension	38h	39h	40h
A. Manœuvre	100	12,76	12,43	12,12
B. Spécialisé	104	13,27	12,93	12,60
C. Spécialisé expérimenté	108	13,78	13,42	13,09
D. Qualifié	120	15,31	14,92	14,54
E. Entièrement qualifié	125	15,95	15,54	15,15
F. Qualifié hors catégorie	130	16,59	16,16	15,76



ADRESSES CENTRALE

Rue Jacques Jordaens 17 – 1000 Bruxelles
Tél : 02 627 74 11 – Fax : 02 627 74 90
www.fgtb-metal.be

info@abvvmetaal.be

Facebook : <https://www.facebook.com/fgtbmetal/>
Twitter : <https://twitter.com/abvvmetaal>

Président : Georges DE BATSELIER

Vice-Président : Ortwin MAGNUS

Secrétaire général : Marc LENDERS

ABVV-METAAL ANVERS

SECRETARIAT PROVINCIAL

Ommeganckstraat 47/49 – 2018 Anvers
Tél. 03 203 43 40 – Fax 03 203 43 56
E-mail : antwerpen@abvvmetaal.be

Président :

Marc POTTETLANCIE – Tél. 03 203 43 66
E-mail : mpottetlancie@abvvmetaal.be

Président Comité exécutif :

Eddy GOOVAERTS – Tél. 03 203 43 60
E-mail : egoovaerts@abvvmetaal.be

Conseiller :

Friso BORREMANS – Tél. 03 203 43 62
E-mail : fborremans@abvvmetaal.be

DÉPARTEMENTS ET BUREAUX

1/ DÉPARTEMENT RÉGION ANVERS

Secrétaire du département :

Wim LEYZEN – Tél. 03 203 43 69
E-mail : wleyzen@abvvmetaal.be

Secrétaires :

Ronny LEQUENNE – Tél. 03 203 43 47
E-mail : rlequenne@abvvmetaal.be

Frank DAMS – Tél. 03 203 43 64
E-mail : fdams@abvvmetaal.be

Service social :

Brenda VERDONCK – Tél. 03 203 43 65
E-mail : bverdonck@abvvmetaal.be

Bureau Anvers :

Ommeganckstraat 47/49 – 2018 Anvers
Tél. 03 203 43 40 – Fax 03 232 78 74

Bureau Boom :

Antwerpsestraat 33 – 2850 Boom
Tél./Fax 03 844 74 63

2/ DÉPARTEMENT MALINES - CAMPINE

Secrétaire du département :

Hans VANEERDEWEGH – Tél. 014 56 26 06
E-mail : hvaneerdewegh@abvvmetaal.be

Secrétaires :

Patrick VANDERLOOVEN – Tél. 015 29 90 60 ; 014 56 26 02
E-mail : pvanderlooven@abvvmetaal.be

Patrick ELSSEN – Tél. 015 29 90 61
E-mail : pelsen@abvvmetaal.be

**Bureau Malines :**

Zakstraat 16 – 2800 Malines
Tél. 015 29 90 62 – Fax 015 21 94 74
E-mail : mechelen@abvvmetaal.be

Bureau Geel :

Lebonstraat 40d – 2440 Geel
Tél. 014 56 26 00 – Fax 014 56 26 09
E-mail : kempen@abvvmetaal.be

ABVV INDUSTRIEBOND METAAL LIMBOURG

SECRETARIAT PROVINCIAL

Volksontwikkeling – Jekerstraat 59 – 3700 Tongres
Tél. 012 39 87 00 – Fax 012 23 07 85

Président provincial :

Rohnny CHAMPAGNE – gsm : 0474 06 14 19
E-mail : rchampagne@abvvmetaal.be

Secrétaires provinciaux :

Johnny FRANS – gsm 0474 06 13 95
E-mail : jfrans@abvvmetaal.be
Frank STEVENS – gsm 0496 05 60 75
E-mail : fstevens@abvvmetaal.be
Rafaele DAL CERO – gsm 0495 51 22 89
E-mail : rdalcero@abvvmetaal.be

Affiliation :

Inge RAMAEKERS – Tél. 012 39 87 00
E-mail : iramaekers@abvvmetaal.be
Franco SARTOR – Tél. 012 39 87 01
E-mail : fsartor@abvvmetaal.be

Service social/ Conseillers :

Inge CORSTJENS – Tél. 012 39 87 02
E-mail : icorstjens@abvvmetaal.be
Elke MOORS – Tél. 012 39 87 03
E-mail : emoors@abvvmetaal.be

Formation :

Elke MOORS – Tél. 012 39 87 03
E-mail : emoors@abvvmetaal.be

Imprimerie :

Frank VANDRIES – Tél. 012 39 87 13
E-mail : fvandries@abvvmetaal.be

Location bâtiments, IEF, service fiscal :

Erik VERHEYDEN – Tél. 012 39 87 14
E-mail : everheyden@abvvmetaal.be

ABVV-METAAL FLANDRE ORIENTALE

SECRETARIAT PROVINCIAL

Vrijdagmarkt 9 – 9000 Gand
Tél. 09 265 52 95 – Fax 09 265 52 98

Secrétaire provincial :

Jo DE MEY – gsm 0477 38 11 63
E-mail : jdemey@abvvmetaal.be

Président provincial :

Marc STAELENS – gsm 0476 67 09 34
E-mail : mstaelens@abvvmetaal.be

Chef de département affaires du personnel, finances et administration :

Karin AUDENAERDE – gsm 0478 33 07 16
E-mail : kaudenaerde@abvvmetaal.be



DÉPARTEMENTS RÉGIONAUX

GAND – EECLO

Vrijdagmarkt 9 – 9000 Gand
Tél. 09 265 52 91 – Fax: 09 265 52 98

Secrétaire régional :

Marc STAELENS – gsm 0476 67 09 34
E-mail : mstaelens@abvvmetaal.be

Secrétaire :

Brenda VANDERDONCKT – gsm 0473 91 87 89
E-mail : bvanderdonckt@abvvmetaal.be

WAES EN DENDRE

Dijkstraat 59 – 9200 Termonde
Tél. 052 25 92 79/80 – Fax 052 25 92 81

Vermorgenstraat 11 – 9100 Saint-Nicolas
Tél. 03 760 04 15/16 – Fax 03 760 04 17

Secrétaire régional :

Frank VAN DORSSELAER – gsm 0473 89 0311
E-mail : fvdorsselaer@abvvmetaal.be

FLANDRE DU SUD-EST

Houtmarkt 1 – 9300 Alost
Tél. 053 72 78 35/36 – Fax 053 77 47 52

Stationsstraat 21 – 9600 Renaix
Tél. 055 33 90 12 – Fax 055 33 90 59

Secrétaire régional :

Ronny LOUBRIS gsm 0497 27 17 66
E-mail : rloubris@abvvmetaal.be

FÉDÉRATION DE LA MÉTALLURGIE DU BRABANT FLAMAND

SECRETARIAT PROVINCIAL

Mechelsestraat 6 – 1800 Vilvorde
Tél. 02 251 60 20 – Fax 02 251 73 74

Secrétaire provincial :

Denis DE MEULEMEESTER
E-mail : ddemeulemeester@abvvmetaal.be

Adjoint du secrétaire provincial :

Luc JANSSENS
E-mail : ljanssens@abvvmetaal.be

Secrétaire :

Christophe LANCKMANS
E-mail : clanckmans@abvvmetaal.be

Propagandiste :

Walter VAN DER AUWERA
E-mail : wvanderauwera@abvvmetaal.be

DÉPARTEMENT VILVORDE :

Mechelsestraat 6 – 1800 Vilvorde
Tél. 02 251 60 20 – Fax 02 251 73 74

DÉPARTEMENT LOUVAIN :

Maria Theresiastraat 119 – 3000 Louvain
Tél. 016 20 29 12 – Fax 016 29 00 04

DÉPARTEMENT HAL :

Meiboom 4 – 1500 Hal
Tél. 02 356 66 56

DÉPARTEMENT AVIATION CIVILE :

Mechelsestraat 6 – 1800 Vilvorde
Tél. 02 251 60 20 – Fax 02 251 73 74



ABVV-METAAL FLANDRE OCCIDENTALE

SECRETARIAT PROVINCIAL

Conservatoriumplein 9/6 – 8500 Courtrai
Tél. 056 23 50 85

Secrétaire provincial :

Steven VAN EECKHOUTTE
E-mail : svaneeckhoutte@abvvmetaal.be
Site web : www.abvvmetaal-wvl.be

RÉGION COURTRAI

Conservatoriumplein 9/5 – 8500 Courtrai
Tél. 056 23 50 80

Secrétaire régional :

Dieter MASSCHELEIN
E-mail : dmasschelein@abvvmetaal.be

RÉGION ROULERS

Zuidstraat 22-24 – 2^e étage – 8800 Roulers
Tél. 051 26 00 88

Secrétaire régional :

Yves ALLEWAERT
E-mail : yallewaert@abvvmetaal.be

RÉGION YPRES - WEVELGEM - MENIN

Conservatoriumplein 9/5 – 8500 Courtrai
Tél. 056 23 50 86 – Fax 056 21 45 46
Korte Torhoutstraat 27 – 8900 Ypres
Tél. 057 21 83 75

Secrétaire régionale :

Véronique ROGIERS
E-mail : vrogiers@abvvmetaal.be

RÉGION BRUGES

Zilverstraat 43 – 8000 Bruges
Tél. 050 44 10 28

Secrétaire régional :

Henk DEPREZ
E-mail : hdeprez@abvvmetaal.be

RÉGION OSTENDE-FURNES-DIXMUDE

J. Peurquaetstraat 27-29 – 8400 Oostende
Tél. 059 55 60 75

Secrétaire régional :

Henk DEPREZ
E-mail : hdeprez@abvvmetaal.be



Éditeur responsable :
Georges De Batselier
rue J. Jordaens 17 – 1000 Bruxelles



www.fgtb-metal.be