

EN POCHE 2019
2020

**commerce
du métal
sCP 149.4**



TABLE DES MATIÈRES

1. Revenus	6	2.2 Chômage	24
1.1 Conditions de rémunération	6	2.2.1 Chômage complet.....	24
1.1.1 Index	6	2.2.2 Chômage temporaire.....	24
1.1.2 Pouvoir d'achat.....	6	2.3 Maladie et accident de travail	25
1.2 Salaire minimum sectoriel.....	8	2.3.1 Salaire garanti	25
1.3 Primes	9	2.3.2 Mutualité.....	26
1.3.1 Prime d'équipes, de nuit et de séparation	9	2.3.3 Conditions	26
1.3.2 Prime de fin d'année	10	2.3.4 Contrôle	27
1.3.3 Primes de la région flamande.....	12	2.3.5 Réintégration des malades de longue durée.....	28
1.3.4 Prime syndicale.....	12	2.5 Pension complémentaire	29
1.4 Frais de transport	12	2.6 Contrats précaires	33
1.4.1 Trajet domicile-travail.....	12	3. Temps de travail	35
1.4.2 Déplacements du domicile jusqu'au chantier ou jusque chez un client.....	13	3.1 Durée de travail hebdomadaire.....	35
1.5 Stand-by	15	3.2 Heures supplémentaires.....	35
2. Conditions de travail	17	3.2.1 Limite interne d'heures supplémentaires.....	35
2.1 Délais de préavis	17	3.2.2 Heures supplémentaires volontaires.....	36
2.1.1 Licenciement du travailleur occupé à partir du 1 ^{er} janvier 2014	17	3.3 Flexibilité.....	38
2.1.2 Démission du travailleur occupé à partir du 1 ^{er} janvier 2014	19	3.3.1 Nouveaux régimes de travail.....	38
2.1.3 Licenciement de l'ouvrier occupé avant le 1 ^{er} janvier 2014	20	3.3.2 Cadre sectoriel du travail de nuit	39
2.1.4 Démission de l'ouvrier occupé avant le 1 ^{er} janvier 2014	23	3.3.3 Petite flexibilité.....	39
2.1.5 Exceptions	23	3.4 Jours de congé et jours fériés.....	40
		3.4.1 Congés annuels	40
		3.4.2 Vacances « jeunes ».....	42
		3.4.3 Vacances « seniors »	43
		3.4.4 Vacances européennes.....	43
		3.4.5 Jours fériés.....	44

3.5 Petit chômage.....	45	6.7.1 Conditions	70
3.6 Congé d'ancienneté.....	48	6.7.2 Quelles formations?	71
3.7 Congé de carrière.....	48	6.7.3 Nombre d'heures de CFF par année scolaire.....	71
4. Interruption de la carrière.....	49	6.7.4 Salaire.....	72
4.1 Crédit-temps avec motif et emplois de fin de carrière	49	6.7.5 Régime transitoire.....	73
4.2 Congés thématiques	56	7. Travail faisable et afflux	73
4.2.1 Généralités.....	56	7.1 Travail faisable.....	73
4.2.2 Congé de soins pour l'hospitalisation d'un enfant malade	58	7.2 Afflux et emploi	75
4.3 Congé de maternité et de paternité.....	58	8. Fonds de Sécurité d'Existence.....	76
4.3.1 Congé de maternité.....	58	9. Concertation sociale	79
4.3.2 Congé de paternité.....	60	9.1 Délégation syndicale	79
4.3.3 Congé de naissance pour coparents	60	9.2 Sécurité d'emploi.....	79
4.3.4 Congé d'adoption.....	60	10. Employabilité	81
4.3.5 Congé parental d'accueil.....	61	10.1 Congé de sollicitation.....	81
4.4. Congé pour raisons impérieuses (Congé familial)	61	10.2 Outplacement	81
5. Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)...	62	10.2.1 Droit à l'outplacement sur la base de la nouvelle législation (régime général)	82
5.1 Régime général et sectoriel.....	62	10.2.2 Droit à l'outplacement sur la base de la cct n° 82 (régime particulier).....	82
5.2 Cliquet de votre droit au RCC	64	Annexe.....	84
5.3 Disponibilité adaptée	65	A. Frais de transport.....	84
6. Formation.....	67	B. Salaires minimums	85
6.1 Efforts de formation.....	67	Adresses	86
6.2 Crédit de formation.....	67		
6.3 Plans de formation d'entreprise.....	68		
6.4 Droit à la formation.....	69		
6.5. Cv de formation	69		
6.6 Clause d'écolage	70		
6.7 Congé de formation flamand (CFF).....	70		

1. REVENUS

1.1 CONDITIONS DE RÉMUNÉRATION

1.1.1 INDEX

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

1.1.2 POUVOIR D'ACHAT

En plus de l'indexation, tous les salaires horaires minimums ont été augmentés le 1^{er} juillet 2019. Vous trouverez les salaires horaires minimums bruts applicables depuis le 1^{er} juillet 2019 dans le dernier tableau en fin de brochure.

Le 1^{er} juillet 2019, tous les salaires horaires bruts effectifs ont également été augmentés de 1,1 %, sauf pour les entreprises dans lesquelles l'augmentation salariale de 1,1 % est modalisée par le biais d'une enveloppe d'entreprise (par exemple hausse du montant des chèques-repas). La négociation d'une enveloppe d'entreprise doit être concrétisée dans une CCT d'entreprise au plus tard pour le 30 septembre 2019. À défaut d'accord pour négocier une enveloppe ou si aucune CCT n'est conclue pour le 30 septembre 2019 au plus tard, les salaires horaires effectifs bruts des ouvriers seront augmentés de 1,1 % avec effet rétroactif à partir du 1^{er} juillet 2019.

1.1.2.1 ÉCO-CHÈQUES

Il existe un système d'éco-chèques dans le secteur depuis 2009. L'éco-chèque est un avantage extralégal exonéré d'impôts et de cotisations

sociales. Ces chèques sont destinés à l'achat de produits et services écologiques.

Leur durée de validité est de deux ans. La valeur d'un éco-chèque ne peut pas dépasser le montant de 10 EUR. La liste de produits et services pouvant être achetés avec des éco-chèques est reprise en annexe à la CCT n° 98 du CNT.

Tous les ouvriers à temps plein du secteur du commerce du métal reçoivent des éco-chèques d'une valeur de 250 EUR, répartis en deux paiements par an. Une première tranche de maximum 125 EUR est payée le 15 juillet, une deuxième le 15 décembre. Les ouvriers à temps partiel reçoivent des éco-chèques en fonction de leur fraction d'occupation (4/5, 1/2, ...). Les ouvriers entrants et sortants reçoivent également des éco-chèques au prorata.

Il existe par conséquent 2 périodes de référence, c'est-à-dire les périodes pendant lesquelles vous avez travaillé ou les périodes assimilées, comprises entre :

- le 1^{er} décembre de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours ;
- le 1^{er} juin et le 30 novembre.

Nouveau ! Depuis le 1^{er} janvier 2018, les éco-chèques sont payés en 1 tranche au lieu de 2. Les éco-chèques doivent donc être payés le 15 juin au plus tard, pour la période de référence allant du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Quels jours sont-ils assimilés pendant la période de référence ?

- Tous les jours de chômage temporaire ;
- Tous les jours de maladie pendant une période de chômage temporaire pendant maximum 3 mois successifs ;

- Tous les jours couverts par un salaire garanti ;
- Tous les jours d'absence pour cause d'accident du travail ;
- Les jours d'absence pour cause de maladie ou d'accident (du travail) à raison de maximum 30 jours de plus que les jours couverts par le salaire mensuel garanti ;
- Les jours de congé de maternité, de paternité et de naissance.

1.1.2.2 AFFECTATION ALTERNATIVE DES ÉCO-CHÈQUES

La valeur des éco-chèques peut également être affectée autrement, à condition qu'une convention collective de travail soit conclue à ce sujet au niveau de l'entreprise et que le montant annuel de 250 euros reste garanti.

1.2 SALAIRE MINIMUM SECTORIEL

Les salaires minimums sectoriels ainsi que les salaires effectifs sont adaptés chaque année le 1^{er} février. Vous trouverez en annexe le tableau présentant les montants des salaires horaires minimums par catégorie, après l'augmentation de salaire du 1^{er} juillet 2019.

Depuis le 1^{er} juillet 2009, les ouvriers de moins de 18 ans sont également payés à 100 %. Auparavant, ces jeunes recevaient un pourcentage du salaire (minimum) en fonction de leur âge.

Les apprentis industriels ont droit à un pourcentage du salaire minimum en fonction de leur âge.

18 ans et plus	80 %
17 ans	70 %
16 ans	60 %

EN POCHE

- Le 1^{er} juillet 2019, les salaires horaires minimums ont été augmentés de 1,1 %. Les salaires horaires effectifs ont également été augmentés de 1,1 % à partir du 1^{er} juillet 2019, sauf dans les entreprises pourvues d'une délégation syndicale, où l'augmentation salariale est modalisée différemment par le biais d'une enveloppe d'entreprise.
- À partir du 1^{er} juillet 2019, la prime de séparation est de 18,50 EUR au lieu de 14,87 EUR.

1.3 PRIMES

1.3.1 PRIME D'ÉQUIPES, DE NUIT ET DE SÉPARATION

Le salaire de base des ouvriers prestant du travail en équipes (équipe du matin et du soir) est majoré de 10 %.

On parle de travail en équipes lorsque les équipes se succèdent sans interruption ou lorsqu'elles ne se succèdent pas mais ne travaillent ensemble que pendant 2 heures maximum sur une journée de travail normale. En outre, l'équipe doit être composée d'au moins 2 travailleurs et les équipes qui se relayent doivent comporter à peu près le même nombre de travailleurs.

Le salaire de base des ouvriers prestant du travail de nuit (entre 20h et 6h) est majoré de 20 %.

Les ouvriers devant passer la nuit en dehors de leur domicile pour des raisons professionnelles reçoivent pour cela une prime de séparation de 18,50 EUR par nuit à partir du 1^{er} juillet 2019.

1.3.2 PRIME DE FIN D'ANNÉE

Le montant de la prime de fin d'année est calculé selon la formule suivante :

$$\frac{\text{Montant brut} = \text{ Salaire horaire au 31 décembre} \times \text{durée de travail hebdomadaire sur la base du régime de paiement} \times \frac{52}{12}}$$

Pour avoir droit à une prime de fin d'année, il faut avoir travaillé dans l'entreprise pendant au moins 3 mois. La période prise en compte notamment pour le calcul ou pour déterminer si les conditions ont été respectées, est comprise entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre.

Nouveau ! L'exigence d'une période de 3 mois d'occupation disparaît à partir du 1^{er} janvier 2020.

Les périodes suivantes sont assimilées pour le calcul de la prime de fin d'année :

- service militaire
- congé de maternité, de paternité et de naissance
- accident (du travail) ou maladie (professionnelle) (maximum les 12 premiers mois d'incapacité ininterrompue)
- chômage temporaire (max. 150 jours par an)

À partir du 1^{er} janvier 2020, le congé prophylactique, le congé d'adoption, le congé parental d'accueil, le congé pour assistance médicale (maximum 3 mois par période de référence par ouvrier) et le congé palliatif sont également assimilés.

Vous avez droit à un prorata de la prime de fin d'année dans les situations suivantes :

- moins d'un an de service au 31 décembre
- licenciement (sauf pour faute grave) ;
- démission (sauf lorsque l'on a moins de 3 ans d'ancienneté).
- RCC

Certaines situations plus spécifiques donnent droit à un prorata, à savoir :

- départ volontaire durant une période de chômage temporaire, à la fin d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de remplacement d'au moins 3 mois ;
- fin d'un contrat pour cause de force majeure ;
- fin d'un contrat de commun accord.

En cas de pension (ou de décès), vous recevez (ou votre ayant droit reçoit) une prime de fin d'année complète.

La prime de fin d'année doit être payée en même temps que la première rémunération qui suit le 31 décembre.

EN POCHE

- À partir du 1^{er} janvier 2020, une ancienneté minimale de 3 mois pour avoir droit à une prime de fin d'année n'est plus exigée. Les assimilations sont également étendues à partir de cette date.

1.3.3 PRIMES DE LA RÉGION FLAMANDE

Tous les ouvriers domiciliés et travaillant en Région flamande peuvent prétendre aux primes d'encouragement flamandes pour le crédit soins, le crédit formation et/ou les entreprises en difficulté ou en restructuration.

1.3.4 PRIME SYNDICALE

La prime syndicale s'élève à 120 EUR pour les actifs.

1.4 FRAIS DE TRANSPORT

1.4.1 TRAJET DOMICILE-TRAVAIL

Depuis 1975, l'employeur doit rembourser une partie du coût du trajet domicile-travail. L'intervention (dès le premier kilomètre) dépend du moyen de transport utilisé, ainsi que de la distance entre le domicile et l'entreprise.

Transport public

Depuis le 1^{er} juillet 2007, lorsque l'ouvrier se rend au travail en utilisant les transports en commun, l'intervention de l'employeur est égale au coût total du transport en commun utilisé.

Transport privé

Lorsque l'ouvrier se rend au travail par ses propres moyens (y compris à pied), il a droit à une indemnité journalière. Cette indemnité journalière est égale à l'intervention patronale (d'environ 60 %) dans l'abonnement hebdomadaire de la SNCB divisée par 5. Cette intervention est indexée chaque année au 1^{er} février conformément à l'indexation annuelle (éventuelle) des tarifs des trains de la SNCB.

Les montants valables depuis le 1^{er} février 2019 sont présentés dans le tableau à la fin de la brochure.

Pour les ouvriers se rendant au travail à vélo, l'indemnité journalière est considérée comme une indemnité bicyclette.

Les apprentis occupés dans le cadre d'un système de formation en alternance ont droit à la même intervention dans les frais de transport que les ouvriers actifs dans le secteur. En outre, les ouvriers qui se rendent à une formation reçoivent également une intervention dans leurs frais de transport.

Si vous vous rendez au travail avec votre propre moyen de transport et s'il y a des travaux sur votre trajet, l'employeur doit rembourser le déplacement supplémentaire occasionné, moyennant le respect des critères suivants :

- Uniquement pour des travaux d'une durée d'au moins 4 semaines (à payer alors dès le 1^{er} jour) ;
- Le trajet doit être allongé d'au moins 5 km (aller et retour) ;
- L'ouvrier doit fournir une déclaration sur l'honneur.

1.4.2 DÉPLACEMENTS DU DOMICILE JUSQU'AU CHANTIER OU JUSQUE CHEZ UN CLIENT

Frais

- **Déplacements directs du domicile jusqu'au chantier/client :** l'employeur paie la différence entre les frais payés pour se déplacer du domicile jusqu'au chantier/client et les frais que l'ouvrier aurait normalement encourus pour se déplacer de son domicile jusqu'à son lieu de travail. Ces frais sont payés conformément aux tarifs applicables au trajet domicile-travail.

- **Déplacements du lieu de travail jusqu'au chantier/client et inversement ou d'un chantier/client à un autre :** l'employeur doit payer la totalité des frais de déplacement.
- Si **l'employeur met un moyen de transport à la disposition** de l'ouvrier, il ne doit pas rembourser de frais de déplacement à l'ouvrier en question dans les deux cas qui précèdent.

Temps

- L'employeur doit payer la totalité du temps de déplacement s'il paie les frais de déplacement ou s'il met un moyen de transport à la disposition de ses ouvriers qui se déplacent du lieu de travail jusqu'au chantier/client et inversement ou d'un chantier/client à un autre.
- L'employeur doit payer la différence entre le temps dont l'ouvrier a besoin pour se déplacer de son domicile jusqu'au chantier/client et en revenir et le temps dont l'ouvrier aurait normalement eu besoin pour se déplacer de son domicile jusqu'à son lieu de travail et en revenir.
- L'employeur qui envoie un ouvrier sur un chantier/chez un client doit assurer un défraiement et un hébergement convenables si ce déplacement entraîne chaque jour une absence de plus de 12 heures de l'intéressé.

Dans le cadre d'un précédent accord, un régime spécifique a été élaboré pour les techniciens de service répondant à la définition suivante.

Les techniciens de service sont :

- des techniciens fournissant un service chez le client ou l'utilisateur proprement dit ;
- qui se déplacent souvent ;
- qui disposent de nombreux équipements ;
- présentant un niveau de formation élevé ;

- souvent en service dans une région déterminée ;
- souvent spécialisés dans l'utilisation de certaines machines ;
- particulièrement indispensables à l'organisation de l'entreprise ;
- repris dans une catégorie de classification distincte.

Au niveau sectoriel, le temps dont le technicien de service a besoin pour se déplacer de son domicile jusque chez le client et inversement doit être considéré comme du temps de travail et être payé comme tel. Pour ce groupe d'ouvriers spécifique, il est possible de conclure un accord d'entreprise dans lequel une partie du temps de travail, allant de 30 minutes à maximum 1 heure de temps de déplacement par jour de travail, n'est plus considérée comme du temps de travail.

Toutefois, le temps de déplacement exclu doit également être payé conformément au salaire horaire normal.

1.5 STAND-BY

Depuis le 1^{er} juillet 2005, il existe un régime sectoriel minimum relatif au stand-by.

On entend par « stand-by » – ou « temps de disponibilité » – le temps pendant lequel un ouvrier doit rester disponible en dehors des heures de travail pour apporter une aide urgente à des clients. Pour ce faire, l'ouvrier ne doit pas être présent sur le lieu de travail, mais il doit se déplacer en cas d'appel. Chaque ouvrier détermine sur base totalement volontaire et en concertation avec son employeur s'il s'inscrit dans ce système.

Il existe des tarifs horaires pour le stand-by de jour (de 6 à 22 heures) et le stand-by de nuit (de 22 heures à 6 heures le lendemain). Il existe par ailleurs des tarifs distincts pour les jours de semaine (y compris



la nuit du vendredi), le week-end (y compris la nuit du dimanche) et les jours fériés. Il va de soi que le tarif horaire est payé pour le temps de disponibilité en dehors des heures de travail normales.

Chaque fois que l'ouvrier reçoit un appel en stand-by, il reçoit pour cela une « indemnité de départ ». Cette indemnité de départ (par appel) diminue à mesure que le nombre d'appels par jour civil augmente (calculé entre 6 heures du matin et 6 heures le lendemain).

Aperçu des indemnités (montants en date du 1^{er} février 2019)

Indemnité de stand-by		Indemnité de départ pour des appels reçus sur un jour civil	
Jour de semaine (6 – 22 heures)	1,86 € par heure	Un appel	31,25 €
Nuit en semaine (22 – 6 heures)	2,49 € par heure	Deux appels	49,99 €
Jour de week-end (6 – 22 heures)	2,49 € par heure	Trois appels	62,48 €
Nuit pendant le week-end (22 – 6 heures)	3,13 € par heure	Chaque appel suivant (au-delà de 3 appels)	6,25 €

L'ouvrier peut s'inscrire pour plusieurs périodes de stand-by et en combiner les indemnités. Les indemnités ci-dessus sont indexées chaque année le 1^{er} février.

Les heures de travail prestées par appel sont additionnées aux heures de travail normales pour calculer la durée de travail et la rémunération. Si l'ouvrier preste des heures au-delà de la limite journalière ou hebdomadaire, il s'agit d'heures supplémentaires qui doivent être payées en tant que telles.

Pendant une période limitée (jusqu'au 30 juin 2015 inclus), il était possible, par le biais d'une CCT d'entreprise, de déroger au régime sectoriel minimum relatif au stand-by. Cette possibilité n'a pas été prolongée.

Nouveau ! Depuis le 1^{er} juillet 2019, l'ouvrier, s'il en fait la demande, a droit à une période de repos de 11 heures entre sa dernière prestation durant un stand-by et le début de son horaire normal.

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 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 qui y correspond. Par ex. : 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/de l'indemnité de préavis. La première partie du délai de préavis, qui concerne la période d'ancienneté antérieure au 1^{er} janvier 2014, est calculée conformément au régime sectoriel (ancien) (tableau 3).

Tableau 3 : ANCIENS DÉLAIS DE PRÉAVIS SECTORIELS

Ancienneté	Employeur	Travailleur
De 0 à moins de 5 ans	40 jours = 5 semaines et 5 jours	14 jours
5 – 10 ans	48 jours = 6 semaines et 6 jours	14 jours
10 ans – 15 ans	70 jours = 10 semaines	21 jours
15 ans – 20 ans	105 jours = 15 semaines	21 jours
20 ans – 25 ans	140 jours = 20 semaines	28 jours
25 ans et plus	154 jours = 22 semaines	28 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 4).

Tableau 4 : ANCIENS DÉLAIS DE PRÉAVIS SECTORIELS EN CAS DE RCC

Ancienneté	Employeur
0 – moins de 20 ans	28 jours = 4 semaines
20 ans et plus	56 jours = 8 semaines

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 FGTEB.

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 15 semaines (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 $15 + 18 = 33$ semaines.

Part de l'ONEm = 62 semaines (total) – 33 semaines = 29 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 21 jours (ou 3 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 3 semaines + 9 semaines = 12 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. 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, 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 chômage par le biais de la FGTB et à l'aide de votre carte d'identité électronique (<http://www.fgtb.be/my-fgtb>).

Sous certaines conditions, vous avez également droit à une indemnité complémentaire du Fonds de Sécurité d'Existence (voir le point 7).

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, et ce 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 en cas de chômage temporaire. Les conditions et les montants sont présentés dans le tableau du chapitre consacré au Fonds de Sécurité d'Existence (voir le point 7).

En cas d'usage excessif du chômage économique, une cotisation de responsabilisation est prévue pour l'employeur.

2.3 MALADIE ET ACCIDENT DE TRAVAIL

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

1. Avertissez immédiatement votre employeur !
2. Remettez le certificat médical à votre employeur (si le règlement de travail le prescrit) dans le délai prescrit.
3. 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 et 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 2.3.1).
- Vous avez introduit la déclaration d'incapacité de travail (voir le point 2.3.1). 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.

La loi relative au statut unique prévoit que l'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). Une telle disposition peut être prévue dans une CCT sectorielle, dans une convention d'entreprise ou peut faire l'objet d'une adaptation du règlement de travail. **Aucune** CCT sectorielle n'a été conclue à ce sujet dans le commerce du métal.

Si votre certificat médical vous interdit de quitter votre domicile et si un créneau de 4 heures consécutives a été défini dans la journée, vous êtes tenu d'accueillir le médecin-contrôle chez vous pendant ce laps de temps.

Si le médecin trouve porte close, on part du principe que vous avez rendu l'examen impossible.

Si votre certificat médical vous autorise à quitter votre domicile, mais si un créneau de 4 heures consécutives a été défini dans la journée,

vous devez rester chez vous pendant ce laps de temps. Dans certains cas, vous pouvez être obligé de vous présenter au cabinet du médecin-contrôle. Vos frais de déplacement sont remboursés par votre employeur si vous utilisez les transports en commun ou, dans des cas exceptionnels, si vous utilisez un moyen de transport privé. 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 également 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. Les conditions et les montants sont présentés dans le tableau au point 7.

2.3.5 RÉINTÉGRATION DES MALADES DE LONGUE DURÉE

Depuis le 1^{er} janvier 2017, la loi prévoit 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.

2.5 PENSION COMPLÉMENTAIRE

Les ouvriers du secteur du commerce du métal (sCP 149.04) 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 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. Les versements volontaires de l'employeur ou les contributions personnelles ne sont pas (encore) autorisés. Dans tous les cas, les cotisations patronales sont calculées sous forme de pourcentage de votre salaire brut. Depuis le 1^{er} janvier 2016, ce pourcentage s'élève à 2,1 %.

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, le salaire d'intérimaire est majoré d'une prime de pension équivalente.

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

- De la somme des cotisations patronales versées pour vous au cours de votre carrière ;
- 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 en outre d'un rendement minimum s'élevant actuellement à 1,75 %. Les cotisations antérieures au 31 décembre 2015 bénéficient encore d'un rendement minimum de 3,25 %.

Vous pouvez 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
 - 63 ans / 42 ans de carrière
 - 61 ou 62 ans/43 ans de carrière
 - 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.

Quitter le secteur

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⁾

⁽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.

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 chez 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.

En cas de décès avant l'âge de la pension

Si l'affilié décède avant que sa pension complémentaire n'ait été versée, celle-ci revient à son/ses bénéficiaire(s). L'ordre des bénéficiaires est défini dans le règlement de pension sectoriel.

Informations concernant votre pension complémentaire

Tant que vous êtes actif dans le secteur du commerce du métal, vous recevez chaque année, dans le courant du mois de novembre ou de 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 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'un RCC, 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 de Sefoplus (www.sefoplus.be). Ces formulaires précisent chaque fois quels documents doivent être joints.

EN POCHE

- 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.

2.6 CONTRATS PRÉCAIRES

De nombreux ouvriers du secteur du commerce du métal travaillent dans le cadre de contrats temporaires, intérimaires ou pour un travail défini. C'est pourquoi des accords ont été conclus dans le secteur depuis le 1^{er} juillet 2007 afin d'améliorer la sécurité d'emploi de ces ouvriers.

Si vous travaillez dans le cadre d'un contrat précaire et si vous passez à un contrat à durée indéterminée, vous conservez toute l'ancienneté

accumulée au sein de l'entreprise. Au changement de contrat, on ne peut plus non plus vous imposer de période d'essai.

Les contrats intérimaires conclus en raison d'un surcroît temporaire du travail doivent être convertis après six mois en contrats à durée indéterminée. Cette période peut éventuellement être étendue à neuf mois si un accord d'entreprise est conclu à ce sujet.

Depuis le 1^{er} juillet 2011, que les entreprises du commerce du métal ne peuvent plus recourir à des contrats journaliers qu'en cas de nécessité explicite. En d'autres termes, il doit s'agir de missions dont on est sûr, avant le début, qu'elles demanderont moins de 5 jours de travail successifs.

De plus, en tant qu'ouvrier occupé dans le cadre d'un contrat qui n'est pas fixe, vous bénéficiez des mêmes droits en termes de formation et d'accompagnement d'outplacement que vos collègues sous contrat de travail fixe, à condition d'avoir travaillé pendant au moins une année continue chez le même employeur.



3. TEMPS DE TRAVAIL

3.1 DURÉE DE TRAVAIL HEBDOMADAIRE

Dans le secteur, le temps de travail hebdomadaire moyen varie en fonction de la taille de l'entreprise.

Pour les entreprises comptant moins de 10 travailleurs (ouvriers et employés confondus), le temps de travail hebdomadaire est de 38 heures.

Dans les entreprises occupant 10 travailleurs (ouvriers et employés confondus) et plus, le temps de travail hebdomadaire s'élève à 37,5 heures.

Les horaires de travail applicables dans l'entreprise doivent être repris dans le règlement de travail.

3.2 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Dans les situations imprévues, il est possible de déroger aux limites normales du temps de travail et de prester des heures supplémentaires.

Certaines de ces heures supplémentaires nécessitent une autorisation préalable de la délégation syndicale tandis que d'autres ne sont soumises à aucune autorisation (cas de force majeure tels que des accidents ou des pannes imprévues de machines).

3.2.1 LIMITE INTERNE D'HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Afin d'éviter qu'un travailleur ne preste trop d'heures supplémentaires, leur nombre est limité. La loi Peeters fixe cette limite interne d'heures

supplémentaires à 143 heures, de façon standard. Une fois cette limite atteinte, les heures supplémentaires doivent être compensées, soit par le biais d'un repos compensatoire, soit par un paiement.

Repos compensatoire ou paiement

Après avoir presté des heures supplémentaires, vous pouvez également 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. Cette possibilité existe en outre pour un maximum de 91 heures par année civile. Dans le secteur du commerce du métal, une CCT d'entreprise peut porter le nombre d'heures supplémentaires à payer à maximum 143 heures.

3.2.2 HEURES SUPPLÉMENTAIRES VOLONTAIRES

À partir du 23 avril 2019, les travailleurs peuvent presté 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).

La loi prévoit la possibilité d'augmenter le nombre d'heures supplémentaires volontaires par le biais d'une CCT sectorielle. Pour le commerce du métal, le nombre d'heures supplémentaires volontaires pouvait être porté à 130 heures maximum par année civile, moyennant la conclusion d'une CCT au niveau de l'entreprise avant le 30 juin 2018. Cette réglementation a pris fin le 31 décembre 2018 et n'a pas été prolongée.

Attention !

Pour certains techniciens de service, le nombre d'heures supplémentaires (volontaires) au niveau de l'entreprise peut être encore revu à la hausse pour une période se terminant maximum le 30 juin 2021. Cette possibilité d'extension ne vaut cependant que pour les techniciens de service dont le salaire horaire est plus élevé que le salaire barémique de la catégorie E ou qui se trouvent dans un trajet d'évolution et obtiendront un salaire horaire plus élevé que le salaire barémique de la catégorie E dans un délai de 2 ans.

Ainsi, pour cette catégorie de techniciens de service :

- le nombre d'heures supplémentaires volontaires peut être porté de 120 heures à maximum 300 heures ;
- le nombre d'heures supplémentaires volontaires non reprises dans le calcul de la limite interne est porté de 25 heures à maximum 60 heures ; et
- la limite interne est portée de 143 heures à maximum 383 heures.

Cette possibilité nécessite la conclusion d'une CCT d'entreprise qui doit être signée avant le 31 décembre 2019 par tous les secrétaires des syndicats représentés dans la délégation syndicale ou, à défaut de délégation syndicale, par tous les secrétaires des syndicats représentés dans la sous-commission paritaire.

De plus, les techniciens de service appelés à presté des heures supplémentaires dans ce cadre bénéficient de certaines garanties : le technicien de service a droit à l'assistance du syndicat lors de la signature d'un accord et il a le droit de refuser de presté des heures supplémentaires (à condition de respecter un délai raisonnable).

Le contrôle des heures supplémentaires par le CE, le CPPT ou la délégation syndicale est également renforcé.

Pas de repos compensatoire

Les heures supplémentaires volontaires sont payées (salaire + sur-salaire) : elles ne peuvent pas être récupérées sous forme de repos compensatoire. En revanche, les heures supplémentaires prestées pourront, à l'avenir, être placées sur un compte épargne-carrière (le secteur ne disposait pas encore de cadre légal à cet égard au moment de rédiger cette édition de En Poche).

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.

3.3 FLEXIBILITÉ

3.3.1 NOUVEAUX RÉGIMES DE TRAVAIL

Les entreprises peuvent introduire de nouveaux régimes de travail, à condition qu'elles suivent à cet égard une procédure stricte visant un droit de regard et une concertation avec les ouvriers concernés. L'introduction de tels régimes de travail n'est possible qu'après avoir conclu un accord d'entreprise. Les syndicats doivent être impliqués dans ce processus.

Réparateurs de vélos

Un nouveau régime de travail peut être introduit du 1^{er} juillet 2019 au 31 décembre 2020 pour les réparateurs de vélos par le biais d'une procédure spécifique. Le nouveau régime de travail est introduit par le biais d'une CCT d'entreprise dans les entreprises occupant minimum 15 ouvriers. Il est également possible de l'introduire dans les entreprises occupant moins de 15 ouvriers par le biais d'un acte d'adhésion approuvé par la commission paritaire.

- Le nouveau régime de travail peut uniquement être introduit lorsque :
- des infos préliminaires sont fournies aux organes de concertation ou aux salariés
 - le travailleur (qui doit être employé avec un contrat de durée indéterminée en plus) reste libre d'accepter ou non
 - l'entreprise dispose d'un système permettant d'enregistrer les heures prestées en cas de pics de travail
 - l'annonce de son introduction est affichée dans l'entreprise
 - les modalités de nouveau régime de travail et les éventuels horaires sont repris dans le règlement de travail, ce qui ne nécessite pas de suivre la procédure de modification
 - l'horaire effectif est remis par l'écrit aux salariés au moins 7 jours ouvrables avant son application.

Pour les réparateurs de vélos, la période de pointe s'étale sur 6 semaines en avril, mai et juin. Les travailleurs peuvent prester maximum 10 heures/jour et 45 heures/semaine.

Le repos compensatoire est accordé avant le 31 décembre de la même année civile. Un repos compensatoire supplémentaire payé est accordé : 1 heure prestée durant un pic donne droit à 1 heure et demie de récupération durant une période plus creuse.

3.3.2 CADRE SECTORIEL DU TRAVAIL DE NUIT

Un cadre fixant un certain nombre de mesures (volontariat, droit au retour, etc.), ainsi qu'une procédure obligatoirement suivie lors de l'introduction du travail de nuit, a été établi dans le secteur.

3.3.3 PETITE FLEXIBILITÉ

Les entreprises peuvent introduire un système de petite flexibilité à condition de respecter, sur base annuelle, la durée de travail hebdomadaire moyenne conventionnelle (voir le chapitre sur le temps de travail).

Dans ce cadre, 2 heures par jour maximum peuvent être prestées en plus ou en moins que l'horaire normal journalier tel que prévu dans le règlement de travail. Le nombre maximum d'heures à prester ne peut jamais dépasser 9 heures par jour. En outre, le nombre d'heures pouvant être prestées en plus ou en moins que la durée de travail hebdomadaire conventionnelle ne peut pas être supérieur à 5 par semaine. Dans le commerce du métal, la petite flexibilité pour les entreprises exerçant des activités spécifiques est réglementée dans une CCT. Le champ d'application de la CCT a été étendu aux chauffeurs le 1^{er} juillet 2019. En outre, la CCT a été prolongée jusqu'au 30 juin 2021.

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 (exercice de vacances). Le nombre de jours de congés payés dépend du nombre de jours effectivement prestés et assimilés.

Le tableau ci-dessous 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

- 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 temporaire consécutif à une grève (lorsque le comité de gestion de l'ONEm a reconnu la qualité de chômeur)
- Chômage temporaire pour des raisons économiques

- Congé-éducation
- Jours de vacances supplémentaires

Quels jours sont-ils assimilés ?

- Accident ou maladie, accident du travail ou maladie professionnelle
- Congé de maternité
- Pausés d'allaitement
- Congé de paternité et de naissance

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

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 :

- Avoir au moins 50 ans au 31 décembre de l'exercice de 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.
- Vous avez déjà épuisé vos 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. Le Fonds de Sécurité d'Existence prévoit une indemnité complémentaire (voir le point 7).

3.4.4 VACANCES EUROPÉENNES

Le régime de vacances européen est un complément de notre régime de vacances payé qui donne droit désormais 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.

Modalités

- Vous devez avoir travaillé pendant au moins 3 mois (période de démarrage).
- Vous bénéficiez d'une 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, mais vous ne devez 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 et d'envoyer le formulaire de l'Office national des Vacances annuelles.

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 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 la commission paritaire compétente, le conseil d'entreprise, la délégation syndicale ou en concertation entre l'employeur et le travailleur. Si le jour de remplacement n'est pas fixé 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.

3.5 PETIT CHÔMAGE

Dans le secteur du commerce du métal, vous avez droit à des jours de petit chômage principalement dans les cas suivants :

• Mariage

- Votre mariage : vous recevez 3 jours de congé dans le courant de la semaine de votre mariage ou de la semaine qui suit.
- Contrat de vie commune : au moment de la signature et de la remise officielle d'un contrat de vie commune, vous recevez 3 jours de congé dans le courant de la semaine de cet 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, de votre petit enfant, de votre frère, de votre sœur, de votre beau-frère ou de votre belle-sœur ou de n'importe quel autre membre de la famille vivant sous le même toit que vous : vous avez droit à 1 jour de congé (le jour du mariage).

• Naissance

Naissance de votre enfant ou de l'enfant de votre conjoint(e) ou de votre partenaire cohabitant légal ou de fait : vous recevez 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) ou partenaire, 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 5 jours de congé, à prendre durant une période de 30 jours à partir du jour du 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) ou partenaire : 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) ou partenaire : vous avez droit à 1 jour de congé (le jour des funérailles).
- Décès de tout autre parent vivant sous le même toit : vous avez droit à 1 jour de congé, le jour des funérailles.
- Décès d'un tuteur ou d'une tutrice de l'ouvrier/ouvrière mineur(e) ou d'un enfant adoptif dont vous étiez le tuteur ou la tutrice : vous avez droit à 1 jour de congé, le jour des funérailles.

• Divers

- Participation de votre enfant ou d'un enfant régulièrement élevé par vous à la fête de la jeunesse laïque ou à la communion solennelle : vous avez droit à 1 jour de congé, au choix ;
- 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.

3.6 CONGÉ D'ANCIENNETÉ

Les ouvriers ayant accumulé 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise ont droit à 1 jour de congé d'ancienneté annuel.

Nouveau ! À partir du 1^{er} janvier 2019, les ouvriers ayant accumulé 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ont droit à 1 jour de congé d'ancienneté. Ce jour de congé vient s'ajouter au jour de congé d'ancienneté déjà accordé à partir de 15 ans d'ancienneté.

En cas de transfert de l'entreprise, l'ouvrier garde son ancienneté. Les dispositions plus favorables conclues au niveau de l'entreprise restent d'application.

3.7 CONGÉ DE CARRIÈRE

Depuis le 1^{er} janvier 2016, chaque ouvrier a droit à un congé de carrière dès l'âge de 50 ans. À 50 ans, il s'agit d'un jour de congé supplémentaire par an. Un deuxième jour de congé vient d'ajouter à partir de 55 ans.

Nouveau ! À partir du 1^{er} janvier 2019, un troisième jour de congé de carrière est accordé à partir de 60 ans.

Attention !

Pour les travailleurs à temps partiel, le congé d'ancienneté et de carrière est accordé proportionnellement à leur régime de travail au moment de la prise du congé. Ce système au prorata est applicable à partir du 1^{er} janvier 2018.

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. Dans le commerce du métal, il existe un droit jusqu'à 36 mois.</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 n'est possible que moyennant une CCT sectorielle. Le commerce du métal prévoit un droit jusqu'à 36 mois, une prolongation jusqu'à 51 mois étant possible par voie de CCT d'entreprise. • 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 du commerce du métal 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	Une CCT sectorielle est prévue pour 2019-2020 dans le commerce du métal. Condition supplémentaire : avoir au moins 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise (voir la remarque sous l'encadré)	Pas d'assimilation
- Ou travailleurs ayant 28 ans de carrière à temps plein au moment de la notification et moyennant une CCT sectorielle	28 ans de carrière - 24 mois à temps plein ou à 4/5e		
<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

Attention !

Auparavant, des conditions spéciales s'appliquaient aux techniciens de service (groupe-cible décrit au point 1.4.2). Pour ce groupe, la possibilité

d'entrer dans ce système était limitée à 10 % des ayants droit (mais dont au moins 1 ouvrier). Cette limitation n'est plus reprise dans la CCT actuelle.

4.2 CONGÉS THÉMATIQUES

4.2.1 GÉNÉRALITÉS

Outre le 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 12^e 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 cohabitant 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 quatre mois qui suivent la date de l'accouchement. Les trois premiers jours sont à charge de l'employeur, les sept 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, l'ouvrier coparent a le droit de s'absenter du travail pendant 10 jours. Ces jours sont à choisir par l'ouvrier dans les 4 mois qui suivent l'accouchement.

Ce droit revient à l'ouvrier-coparent qui, au moment de la naissance, est marié ou cohabite légalement ou dans les faits avec la personne dont le lien de parenté a été établi. Il peut s'agir de la partenaire lesbienne de la mère ou d'un partenaire masculin qui n'a pas reconnu l'enfant.

Dans le commerce du métal, ce type de petit chômage a 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 par année civile pour des « raisons impérieuses ».

Raisons impérieuses

Tout événement 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 de base pour pouvoir accéder au RCC est en principe de 62 ans (avec 40 ans de carrière pour les hommes et 35 ans/36 ans de carrière pour les femmes en 2019/2020). Ces conditions sont fixées dans la CCT n°17.

Dans certains cas spécifiques, il est possible d'accéder à cette formule à un âge inférieur. Pour les métiers lourds, les longues carrières et le travail de nuit, l'âge minimum est fixé à 59 ans en 2019-2020.

Pour le RCC d'entreprise en difficulté/restructuration, l'âge est fixé à 58 ans à partir de 2019, sauf si le licenciement collectif a déjà été annoncé en 2018 (l'âge reste alors de 56 ans).

Les conditions pour ne pas devoir être disponible pour le marché du travail ont également été renforcées. À partir de 2019, il convient d'avoir 62 ans et 42 ans de carrière en cas de métier lourd, de longue carrière et d'entreprises en difficulté/restructuration. À partir de 2020, l'âge est porté à 65 ans avec une carrière de 43 ans pour les entreprises en difficulté/restructuration.

RCC - SITUATION 2019-2020

Régime RCC	Âge minimum	Passé professionnel minimum requis		CCT	Possibilité dans le secteur du commerce du métal
Régime général	62 ans 60 ans par le biais d'un régime transitoire ou d'un système de « cliquet »	Hommes 40 ans	Femmes 35 ans (2020) 36 ans (2020)	CCT n° 17 tricies sexes	Possible
RCC 35 ans de carrière	59 ans ⁹	35 ans ¹⁰ + métier lourd ou 20 ans de travail de nuit		CCT n° 132	CCT sectorielle du 1 ^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2020 inclus
RCC 33 ans de carrière	59 ans	33 ans + métier lourd ¹¹		CCT n° 130/131	CCT sectorielle du 1 ^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2020 inclus
RCC 40 ans de carrière	59 ans	40 ans		CCT n° 134/135	CCT sectorielle du 1 ^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2020 inclus
RCC médical	58 ans	35 ans + certificat du médecin Fedris ¹²		CCT n° 133	Une CCT sectorielle ou d'entreprise n'est pas nécessaire
RCC pour une entreprise en difficulté ou en restructuration	58 ans en 2019 59 ans en 2020 60 ans en 2021	10 ans dans le secteur au cours des 15 dernières années, ou 20 ans en général		CCT n° 136	CCT d'entreprise nécessaire

[9] La condition d'âge de 59 ans doit être remplie au moment du licenciement et au plus tard fin juin 2020.

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

EN POCHE

- L'âge pour accéder au RCC est en principe de 62 ans avec 40 ans de carrière pour les hommes et 35 ans/ 36 ans pour les femmes.
- L'âge pour les RCC dérogatoires (métier lourd, longue carrière et travail de nuit) reste fixé à 59 ans jusqu'au 31 décembre 2021.

5.2 CLIQUET DE VOTRE DROIT AU RCC

Les conditions d'âge et d'ancienneté pour le RCC sont de plus en plus sévères.

Avec ces conditions strictes, un travailleur risque de remplir les critères à un moment déterminé, mais plus à la fin de son contrat de travail ou à la fin de la période de validité de la CCT, car les conditions auront été renforcées entre-temps.

Pour éviter une telle situation, vous pouvez ancrer vos droits. Vous devez pour cela avoir atteint les conditions d'âge et de carrière pendant la durée de validité de la CCT.

L'ancrage de votre droit au RCC peut uniquement s'appliquer à un RCC à 62 ans, y compris l'exception à 60 ans [CCT n° 17 tricies sexes]. Cette possibilité est exclue pour tous les autres RCC.

5.3 DISPONIBILITÉ ADAPTÉE

Jusqu'au 31 décembre 2014, les ouvriers prépensionnés ne devaient pas être disponibles sur le marché du travail. Par contre, les ouvriers entrant dans un système de RCC après le 1^{er} janvier 2015 doivent en principe être disponibles pour le marché du travail.

Il s'agit de la disponibilité adaptée : ils ne sont pas obligés de chercher activement du travail, mais doivent répondre à d'autres obligations.

Voici de plus amples informations sur la disponibilité adaptée et sur les possibilités d'en être dispensé.

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.

DISPENSE DE LA DISPONIBILITÉ ADAPTÉE

Régime RCC	Modalités
RCC 62 ans (CCT n° 17 tricies sexies)	<ul style="list-style-type: none"> • Si vous prouvez un passé professionnel de 43 ans
RCC 60 ans (exception à la CCT n° 17 tricies sexies)	<ul style="list-style-type: none"> • Si vous prouvez un passé professionnel de 42 ans
RCC 59 / 35 ans – métier lourd	<ul style="list-style-type: none"> • Si vous avez 62 ans ou • Si vous prouvez un passé professionnel de 42 ans
RCC 59 / 40 ans – très longue carrière	<ul style="list-style-type: none"> • Si vous avez 62 ans ou • Si vous prouvez un passé professionnel de 42 ans
RCC 59 / 33 / 20 ans + métier lourd	<ul style="list-style-type: none"> • Si vous avez 62 ans ou • Si vous prouvez un passé professionnel de 42 ans
RCC médical	<ul style="list-style-type: none"> • Pas de conditions particulières, donc à partir de 58 ans et 35 ans de passé professionnel
RCC entreprise reconnue comme en difficulté / restruc- turation	<ul style="list-style-type: none"> • Si vous êtes âgé de 62 ans ou si vous prouvez un passé professionnel de 42 ans (2019) • Si vous êtes âgé de 65 ans ou si vous prouvez un passé professionnel de 43 ans (2020)

6. FORMATION

6.1 EFFORTS DE FORMATION

L'intervention patronale pour la formation permanente s'élève à 0,55 % des salaires bruts des ouvriers.

La loi Peeters a remplacé l'ancien objectif interprofessionnel de 1,9 % de la masse salariale totale par un objectif interprofessionnel de 5 jours en moyenne par travailleur par an. En exécution de la loi, les secteurs doivent définir un trajet d'évolution pour atteindre cet objectif.

6.2 CRÉDIT DE FORMATION

Dans le secteur du commerce du métal, il existe un droit collectif à la formation depuis le 1^{er} janvier 2004. Chaque employeur constitue un crédit-formation de 4 heures par trimestre et par ouvrier. Ce crédit-formation constitue l'objectif défini dans une CCT pour l'entreprise afin de garantir la formation permanente des ouvriers. 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.

Le crédit-formation est réparti le mieux possible entre toutes les catégories d'ouvriers. Chaque fois que l'employeur utilise ce crédit pour organiser des formations agréées par Educam pour ses ouvriers, il reçoit une prime. Les formations organisées par l'employeur doivent s'insérer dans un plan de formation d'entreprise (voir le point 6.3).

Pour les formations agréées prévoyant un test de compétences, un droit de remédiation est également prévu. En cas d'échec, le travailleur

a le droit de retenter sa chance une seule fois, éventuellement avec un soutien et une formation d'Educam.

Retrouvez davantage d'informations sur <https://www.educam.be/partner/fr/soutien-sectoriel/faire-agreer-des-formations/> ou par courriel à l'adresse info@educapartner.be.

6.3 PLANS DE FORMATION D'ENTREPRISE

Chaque entreprise occupant au moins 15 travailleurs (ouvriers et employés confondus) établit tous les ans un plan de formation d'entreprise. Ce plan de formation d'entreprise est soumis à l'approbation du conseil d'entreprise ou, à défaut, de la délégation syndicale ou du personnel. Dans les entreprises de moins de 15 travailleurs, la CCT relative à la fonction représentative peut être appliquée.

À la demande de la représentation des travailleurs, Educam peut être invité à participer au moins une fois tous les quatre ans au conseil d'entreprise ou au CPPT.

Depuis le 1^{er} juillet 2017, les discussions concernant le plan de formation doivent débuter avant le 15 novembre de l'année civile précédente.

Le plan tient compte des besoins existants des travailleurs en matière de formation et des réponses souhaitées de la part de l'entreprise. Ce plan est exécuté en concertation avec Educam. On peut également faire appel à Educam en cas de problèmes pour l'élaboration et la mise en œuvre de plans de formation.

Le plan de formation d'entreprise annuel est chaque fois transmis à Educam avant le 15 février de l'année concernée. Après réception des

plans de formations déposés, les partenaires sociaux au sein d'Educam disposent de 20 jours ouvrables pour les approuver ou non.

Toutes les organisations syndicales présentes dans l'entreprise doivent avoir approuvé le plan de formation de l'entreprise avant que le crédit-formation ne soit ouvert. Passé ce délai et en l'absence de réaction, le crédit-formation est libéré.

L'exécution de ce plan fait également l'objet d'un suivi paritaire et d'une évaluation annuelle par le conseil d'entreprise ou, à défaut, en concertation avec la délégation syndicale ou par le comité paritaire.

6.4 DROIT À LA FORMATION

A partir du 1^{er} janvier 2018, un droit à la formation individuel d'1 jour par année civile sera accordé à chaque ouvrier en plus du droit collectif existant. Ce droit remplace l'obligation de suivre 1 jour de formation par période de 2 ans qui existait auparavant dans le cadre du droit collectif à la formation.

6.5. CV DE FORMATION

Depuis le 1^{er} janvier 2010, chaque entreprise doit tenir un « CV de formation » pour chaque ouvrier. Ce CV de formation constitue un inventaire des fonctions exercées, des formations suivies pendant la carrière dans l'entreprise concernée et des formations suivies à l'initiative de l'ouvrier.

Cet inventaire est validé par votre employeur et vous-même dans un document commun, dont vous devez recevoir une copie lorsque vous quittez l'entreprise. Un formulaire-type spécial va être élaboré à cette fin.

Afin de simplifier les choses, Educam a créé une base de données qui enregistre toutes les formations suivies par chaque ouvrier. Le CV de formation susmentionné a été intégré dans cette base de données.

6.6 CLAUSE D'ÉCOLAGE

L'employeur ne peut pas réclamer de frais de formation à l'ouvrier par le biais d'une clause d'écolage pour une formation gratuite dispensée par Educam, une formation pour laquelle l'employeur a reçu une prime ou une formation obligatoire réglementaire.

6.7 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.

6.7.1 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 du salarié doit être située en Région flamande.

6.7.2 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.

6.7.3 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, soit 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 suivez

- 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 prévu 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

6.7.4 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 ».

6.7.5 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.

Attention !

Le congé éducation payé (CEP) reste d'application pour la Région de Bruxelles-Capitale. Retrouvez davantage d'informations sur le CEP sur le site <http://werk-economie-emploi.brussels/fr/conge-education-payee-travailleur>.

7. TRAVAIL FAISABLE ET AFFLUX

Nous devons tous travailler plus longtemps. L'âge de la pension sera porté à 67 ans en 2030, ce qui n'est pas une sinécure pour les jeunes et les travailleurs âgés du secteur du commerce du métal. Depuis 2015-2016, nous nous efforçons donc d'améliorer la faisabilité du travail dans le secteur. Des étapes importantes ont été franchies en 2018. Ces initiatives sont renforcées en 2019-2020.

7.1 TRAVAIL FAISABLE

Mesures au niveau de l'entreprise

Depuis le 1^{er} juillet 2018, les entreprises sont tenues d'analyser les mesures pouvant être prises pour améliorer la faisabilité du travail

au sein de leur entreprise. L'accent est mis sur le stress et le burn-out, l'ergonomie, la formation, les travailleurs plus âgés et l'afflux, mais d'autres thèmes peuvent bien entendu être abordés. Les entreprises mènent cette recherche en concertation avec les syndicats au niveau de l'entreprise (CE, CPPT ou DS). Si des mesures concrètes sont convenues, ces dernières sont reprises dans une CCT d'entreprise. Des outils ont été développés par Educam afin de soutenir les entreprises.

Accompagnement de carrière

Depuis le 1^{er} juillet 2018, les ouvriers ont droit à un entretien de carrière avec leur employeur au moins une fois tous les cinq ans. Les ouvriers suivant un accompagnement de carrière peuvent bénéficier d'une intervention du FSE dans les coûts des chèques-carrière commandés auprès du VDAB. L'intervention est de maximum 80 EUR par période de six ans pour les ouvriers n'ayant pas droit à des chèques-carrière.

Formule de fin de carrière « douce »

Depuis le 1^{er} juillet 2018, les ouvriers de 58 ans et plus qui changent de fonction, qui deviennent parrain dans le cadre d'un trajet de parrainage ou qui passent d'un travail en équipes ou d'un régime de nuit à un régime de jour ont droit à une indemnité du FSE. Un ouvrier de 60 ans et plus passant d'un travail à temps plein à un 4/5^e temps peut également recevoir l'indemnité. L'indemnité compense la différence entre le salaire brut après le changement de carrière et le salaire brut pour des prestations normales du mois précédant le changement de carrière, avec un maximum de 160 euros bruts par mois.

Accueil d'enfants

Une intervention dans les frais d'accueil d'enfants est introduite dès le 1^{er} janvier 2019. Les ouvriers ayant des enfants âgés de maximum 3 ans peuvent bénéficier d'une indemnité du FSE de 3 euros par jour

et par enfant, avec un maximum de 300 euros par an et par enfant, à condition que les enfants soient gardés dans un centre reconnu par Kind&Gezin ou l'Office de la Naissance et de l'Enfance et qu'une attestation fiscale soit fournie.

7.2 AFFLUX ET EMPLOI

Parrainage

Depuis le 1^{er} juillet 2018, chaque entreprise a droit à un parrainage organisé par Educam. En 2019, la formation de parrainage est réformée en une formation de 4 jours, reconnue dans le cadre du CFF ou du CEP + un moment d'échange pour lequel l'employeur peut recevoir une intervention forfaitaire dans les coûts salariaux.

Formation d'intégration

Depuis le 1^{er} juillet 2018, une entreprise recrutant un ouvrier avec un contrat à durée indéterminée a droit à quatre jours gratuits d'une formation faisant partie de l'offre d'Educam. Après 6 mois d'ancienneté, l'ouvrier a droit à un jour d'une formation qu'il peut choisir parmi l'offre d'Educam. Dès le 1^{er} juillet 2019, l'employeur peut bénéficier d'une intervention forfaitaire dans les coûts salariaux pour les 5 jours de formation. Pour que ces mesures s'appliquent, le nouvel ouvrier embauché ne doit jamais avoir travaillé dans le secteur du commerce du métal.

Formation métiers en pénurie

Depuis le 1^{er} juillet 2018, un employeur engageant un ouvrier avec un contrat à durée indéterminée dans un métier en pénurie peut demander un remboursement des frais de formation à Educam pour l'ouvrier en question, à hauteur de 1000 euros. Lorsque le nouveau travailleur remplit la fonction de technicien de service, le remboursement des frais de formation s'élève à 3000 euros.

8. FONDS DE SÉCURITÉ D'EXISTENCE

Voici un aperçu des indemnités complémentaires payées par le Fonds de Sécurité d'Existence (montants applicables à partir du 1^{er} juillet 2019).

<p>I. Chômage temporaire</p> <p>Conditions :</p> <ul style="list-style-type: none"> • bénéficier d'allocations de chômage légales • être au service d'un employeur 	<ul style="list-style-type: none"> • Montants : <ul style="list-style-type: none"> - 12,70 euros par allocation de chômage - 6,35 euros par demi-allocation de chômage • Durée : durée illimitée • Aussi pour les vacances « jeunes » et « seniors ». 	<p>IV. Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC = ex-prépension)</p> <p>Conditions :</p> <ul style="list-style-type: none"> • être licencié dans le cadre d'un RCC • avoir accumulé au moins 5 années d'ancienneté dans le secteur 	<ul style="list-style-type: none"> • À charge du Fonds : la moitié de la différence entre le salaire de référence net (= dernier salaire net) et les allocations de chômage. • Si vous cliquez vos droits au RCC auprès de l'ONEm, ceux-ci sont également cliqués au sein du Fonds.
<p>II. Chômage complet</p> <p>Conditions :</p> <ul style="list-style-type: none"> • bénéficier d'allocations de chômage légales • avoir été licencié par un employeur du secteur • avoir accumulé au moins 5 années d'ancienneté dans les secteurs du métal • temps d'attente de 15 jours civils <p>(Système appelé à disparaître : voir remarque)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Montants : <ul style="list-style-type: none"> - 6,54 euros par allocation de chômage complète - 3,27 euros par demi-allocation de chômage • Durée : <ul style="list-style-type: none"> - pendant 200 jours - pendant 300 jours si 45 ans et plus au début du chômage 	<p>V. Maladie</p> <p>Conditions :</p> <ul style="list-style-type: none"> • être au service d'un employeur du secteur • bénéficier des allocations de maladie légales • en cas de reprise du travail à temps partiel : octroi au prorata d'une indemnité complémentaire de maladie 	<ul style="list-style-type: none"> • Montants : <ul style="list-style-type: none"> - 2,44 euros par jour (6 allocations par semaine) - 1,22 euro/demi-jour (6 allocations par semaine) • Durée : pendant 36 mois maximum à partir du 31^e jour de maladie
<p>III. Chômeurs âgés sans droit au régime conventionnel de chômage avec complément d'entreprise (RCC = ex-prépension)</p> <p>Conditions :</p> <ul style="list-style-type: none"> • bénéficier d'allocations de chômage légales • avoir été licencié par un employeur du secteur • avoir accumulé au moins 20 ans d'ancienneté dont 5 ans dans le secteur • plus de 55 ans <p>(Système appelé à disparaître : voir remarque)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Montants : <ul style="list-style-type: none"> - 6,54 euros par allocation de chômage complète - 3,27 euros par demi-allocation de chômage • Durée : jusqu'à la pension légale 	<p>VI Malades âgés</p> <p>Conditions :</p> <ul style="list-style-type: none"> • plus de 55 ans • être au service d'un employeur du secteur (au moins 20 années d'ancienneté, dont 5 années dans le secteur) • bénéficier d'allocations de maladie légales • en cas de reprise du travail à temps partiel : octroi au prorata d'une indemnité complémentaire de maladie 	<ul style="list-style-type: none"> • Montants : <ul style="list-style-type: none"> - 8,33 euros par allocation de maladie complète - 4,16 euros par demi-allocation de maladie • Durée : jusqu'à la pension légale • Stage d'attente : 30 jours civils
<p>VII. Réduction des prestations de travail jusqu'à une occupation à mi-temps</p> <p>Conditions :</p> <ul style="list-style-type: none"> • plus de 53 ans • bénéficier d'une allocation de l'ONEm 	<ul style="list-style-type: none"> • Montant : 80,97 euros par mois • Durée : pendant 60 mois 		
<p>VIII. Emploi de fin de carrière mi-temps et 1/5e</p> <p>Conditions :</p> <ul style="list-style-type: none"> • plus de 60 ans • plus de 55 ans pour 1/5e et plus de 57 ans pour un mi-temps dans les cas définis dans la CCT n° 137 	<ul style="list-style-type: none"> • Montants : <ul style="list-style-type: none"> - 80,97 euros par mois pour 1/2e - 32,38 euros par mois pour 1/5e • Commencer l'emploi de fin de carrière pendant la période allant du 1^{er} juillet 2019 au 30 juin 2021 		

<p>IX. Formule de fin de carrière « douce » Conditions :</p> <ul style="list-style-type: none"> • plus de 58 ans pour le passage à une autre fonction, un parrainage et le passage d'un travail en équipes ou d'un régime de nuit à un régime de jour • plus de 60 ans pour un 4/5e 	<p>L'indemnité brute mensuelle compensant la différence entre le salaire brut après le changement de carrière et le salaire brut pour des prestations normales, avec un maximum de 160 euros par mois</p>
<p>X. Accompagnement de carrière</p>	<p>Intervention dans le coût du (des) chèque(s)-carrière de maximum 40 euros par chèque ou de maximum 80 euros par période de 6 ans</p>
<p>XI. Fermeture de l'entreprise Conditions :</p> <ul style="list-style-type: none"> • être âgé d'au moins 45 ans • avoir accumulé 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise • ne pas être réemployé dans les 30 jours après être licencié 	<p>• Montants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 323,91 euros + 16,32 euros par année d'ancienneté - maximum 1.068,36 euros

Attention !

Depuis le 1^{er} juillet 2015, les chômeurs âgés ne reçoivent plus d'indemnités complémentaires en cas de chômage complet, sauf si :

- la résiliation du contrat de travail n'est pas la conséquence d'un licenciement par l'employeur ;
- pour les ouvriers licenciés après le 1^{er} janvier 2014 dans le cadre de licenciements collectifs jusqu'au 31 décembre 2013 ;
- pour les ouvriers qui ont déjà reçu des indemnités complémentaires en cas de chômage complet à la date du 30 juin 2015 et peuvent encore puiser dans leur solde.

9. CONCERTATION SOCIALE

9.1 DÉLÉGATION SYNDICALE

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

Dans le secteur du commerce du métal, une délégation syndicale peut être constituée dans les entreprises comptant au moins 15 ouvriers. Le nombre de délégués est établi comme suit :

- de 15 à 30 ouvriers : 2 délégués effectifs
- de 31 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 et suppléant supplémentaire est désigné par tranche entamée de 50 ouvriers.

Nouveau ! À partir du 1^{er} octobre 2019, une date sera fixée pour procéder au décompte du nombre d'ouvriers.

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

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

9.2 SÉCURITÉ D'EMPLOI

Au sein du secteur, aucune entreprise ne pourra procéder à un licenciement multiple pour raisons économiques¹⁴ 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.

Avant de pouvoir procéder à un licenciement collectif¹³, il convient de suivre une procédure de concertation déterminée.

- Le conseil d'entreprise ou, à défaut, la délégation syndicale, doit être informé(e). L'employeur informe par ailleurs au préalable le président de la commission paritaire qui, à son tour, informe les organisations patronales et syndicales représentées au sein de la commission paritaire.
- Les discussions sur les mesures pouvant être prises en la matière doivent commencer dans les 15 jours civils suivant cette notification. Dans les entreprises dépourvues d'une délégation syndicale, la CCT relative à la fonction représentative est d'application.

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.

Une recommandation sectorielle demande également à l'employeur, en cas de résiliation du contrat de travail pour force majeure médicale ou en cas de licenciements individuels à partir de 55 ans, de signaler à l'ouvrier concerné qu'il peut se faire assister par un délégué syndical et/ou un secrétaire syndical.

^[13] Licenciement d'au moins 2 ouvriers dans les entreprises comptant 8 ouvriers ou moins, d'au moins 3 ouvriers dans les entreprises occupant entre 9 et 17 ouvriers, d'au moins 4 ouvriers dans les entreprises de 18 à 22 ouvriers, d'au moins 5 ouvriers dans les entreprises de 23 à 28 ouvriers et d'au moins 6 ouvriers dans les entreprises occupant 29 ouvriers ou plus, le tout sur une période de 60 jours civils.

10. EMPLOYABILITÉ

10.1 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.

10.2 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 droit à un accompagnement d'outplacement pour les travailleurs licenciés âgés d'au moins 45 ans. Un droit supplémentaire à l'outplacement a été prévu à partir de 2014.

10.2.1 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 de préavis 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, votre indemnité de préavis d'au moins 30 semaines est réduite de 4 semaines (= valeur de l'accompagnement d'outplacement). Jusqu'au 31 décembre 2015, vous pouviez refuser un accompagnement d'outplacement et conserver votre délai de préavis d'au moins 30 semaines. À partir du 1^{er} janvier 2016, votre délai de préavis sera d'office réduit de 4 semaines, même si vous refusez l'accompagnement.
- 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 n° 82 (voir le point 9.2.2).

10.2.2 DROIT À L'OUTPLACEMENT SUR LA BASE DE LA CCT N° 82 (RÉGIME PARTICULIER)

- Si vous êtes âgé d'au moins 45 ans au moment de votre licenciement et si vous présentez une ancienneté ininterrompue d'un an chez votre employeur, 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 n° 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.

Attention !

Dès le 1^{er} octobre 2019, Educam jouera un rôle plus important dans l'organisation de l'outplacement au sein du secteur du commerce du métal. Le FSE remboursera aussi une partie des coûts de l'outplacement à l'employeur, pour autant qu'il ne s'agisse pas d'une résiliation du contrat pour force majeure médicale ou lorsque l'ouvrier est licencié avec une indemnité de rupture correspondant au moins à 30 semaines de salaire.

ANNEXE

A. FRAIS DE TRANSPORT

Le tableau reprenant l'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).

Nombre de km	Intervention journalière de l'employeur (5 jours/semaine)	Nombre de km	Intervention journalière de l'employeur (5 jours/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
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

Nombre de km	Intervention journalière de l'employeur (5 jours/semaine)	Nombre de km	Intervention journalière de l'employeur (5 jours/semaine)
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 du commerce du métal au 1^{er} juillet 2019.

	Tension	37,5h	38h	39h	40h
A.1. Manœuvre	100	€ 13,23	€ 13,09	€ 12,80	€ 12,52
A.2. Manœuvre (10 ans d'ancienneté dans l'entreprise)	105	€ 13,89	€ 13,74	€ 13,44	€ 13,15
B. Spécialisé	112,5	€ 14,88	€ 14,73	€ 14,40	€ 14,09
C. Qualifié	125	€ 16,54	€ 16,36	€ 16,00	€ 15,65
D. Hautement qualifié	132	€ 17,46	€ 17,28	€ 16,90	€ 16,53
E. Hors catégorie	140	€ 18,52	€ 18,33	€ 17,92	€ 17,53

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 POTTELANCIE – Tél. 03 203 43 66
 E-mail : mpottelancie@abvvmetaal.be

Président Comité exécutif :

Eddy GOOVAERTS – Tél. 03 203 43 60
 E-mail : egooaerts@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
Rafaële 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

SECRÉTARIAT 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-wwl.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