

EN POCHE 2019
2020

monteurs
CP 111.3



TABLE DES MATIÈRES

1. Revenus	6	2.3 Maladie et accident de travail	20
1.1 Conditions de rémunération	6	2.3.1 Salaire garanti	21
1.1.1 Index	6	2.3.2 Mutualité	21
1.1.2 Pouvoir d'achat	6	2.3.3 Conditions	22
1.2 Salaire minimum sectoriel	9	2.3.4 Contrôle	22
1.3 Primes	9	2.3.5 Réintégration des malades de longue durée	24
1.3.1 Primes sectorielles	9	2.4 Pension complémentaire	24
1.3.2 Prime de fin d'année	11	3. Temps de travail	29
1.3.3 Primes de la Région flamande	12	3.1 Durée de travail hebdomadaire	29
1.3.4 Prime syndicale	12	3.2 Heures supplémentaires	29
1.4 Frais de transport : trajet domicile-travail	12	3.3 Petite flexibilité	30
2. Conditions de travail	13	3.4 Jours de congé et jours fériés	30
2.1 Délais de préavis	13	3.4.1 Congés annuels	30
2.1.1 Licenciement du travailleur occupé à partir		3.4.2 Vacances « jeunes »	32
du 1 ^{er} janvier 2014	13	3.4.3 Vacances « seniors »	33
2.1.2 Démission du travailleur occupé		3.4.4 Vacances européennes	34
à partir du 1 ^{er} janvier 2014	15	3.4.5 Jours fériés	34
2.1.3 Licenciement de l'ouvrier occupé		3.5 Petit chômage	36
avant le 1 ^{er} janvier 2014	15	3.6. Congé de carrière	38
2.1.4 Démission de l'ouvrier occupé		4. Interruption de la carrière	39
avant le 1 ^{er} janvier 2014	18	4.1 Crédit-temps avec motif et emplois de fin de carrière	39
2.1.5 Exceptions	19	4.2 Congés thématiques	46
2.2 Chômage	19	4.2.1 Généralités	46
2.2.1 Chômage complet	19	4.2.2 Congé de soins pour l'hospitalisation	
2.2.2 Chômage temporaire	20	d'un enfant malade	48
		4.3 Congé de maternité et de paternité	48
		4.3.1 Congé de maternité	48
		4.3.2 Congé de paternité	50

4.3.3	Congé de naissance pour coparents	50
4.3.4	Congé d'adoption	50
4.3.5	Congé parental d'accueil	51
4.4.	Congé pour raisons impérieuses (congé familial)	51
5.	Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)....	52
5.1	Régime général et sectoriel	52
5.2.	Entreprise en difficulté ou en restructuration	54
5.3	Disponibilité adaptée	55
6.	Formation	57
6.1	Efforts de formation.....	57
6.2	Plans de formation	58
6.3	Cv de formation.....	58
6.4	Congé de formation flamand (CFF).....	59
6.4.1	Conditions	59
6.4.2	Quelles formations?	59
6.4.3	Nombre d'heures de CFF par année scolaire.....	60
6.4.4	Salaire	61
6.4.5	Régime transitoire.....	61
6.5	Asbl Montage.....	62
7.	Fonds de Sécurité d'Existence des Fabrications Métalliques (FSEFM).....	63
7.1	Chômage complet.....	64
7.2	Chômeurs âgés	65
7.3	Indemnité accueil de la petite enfance	65
8.	Concertation sociale.....	66
8.1	Délégation syndicale.....	66
8.1.1	Entreprises de plus de 40 ouvriers.....	66
8.1.2	Entreprises occupant entre 10 et 40 ouvriers.....	66

8.2	Sécurité d'emploi	66
9.	Employabilité.....	67
9.1	Congé de sollicitation.....	67
9.2	Outplacement	68
9.2.1	Droit à l'outplacement sur la base de la nouvelle législation (régime général)	68
9.2.2	Droit à l'outplacement sur la base de la CCT 82 (régime particulier).....	69
Annexe	70
Adresses	76



1. REVENUS

1.1 CONDITIONS DE RÉMUNÉRATION

1.1.1 INDEX

Pour calculer la hausse de l'index au 1^{er} juillet, on établit le rapport entre l'indice santé lissé du mois de juin de l'année en cours et l'indice santé lissé du mois de juin de l'année précédente. Cette augmentation s'applique annuellement le 1^{er} juillet aux salaires effectifs et minimums.

1.1.2 POUVOIR D'ACHAT

1.1.2.1 ENVELOPPE D'ENTREPRISE

Principe

La marge salariale disponible pour la période 2019-20 a été fixée à maximum 1,1 %. Les entreprises du secteur peuvent choisir de modaliser cette marge en augmentant les salaires horaires bruts effectifs et barémiques ou par le biais d'une modalisation alternative propre, grâce à une enveloppe d'entreprise convertible. Quel que soit le choix retenu, l'augmentation prendra effet le 1^{er} juillet 2019.

Qu'est-ce que la masse salariale ?

Il s'agit des salaires horaires bruts effectifs (en ce compris les primes de fin d'année, les primes d'équipe, le sursalaire, etc.) et des charges sociales correspondantes (cotisations à la sécurité sociale de l'employeur et autres charges sociales).

Négociations et CCT

Cette modalisation alternative peut être négociée jusqu'au 30 septembre. Ce délai peut être prolongé en concertation d'entreprise. Si un accord est conclu au niveau de l'entreprise, cet accord est coulé

dans une CCT d'entreprise. Il est recommandé, dans une telle CCT, de ne pas accroître les différences avec les conditions de travail des collègues employés au travers de négociations.

Dans les entreprises sans délégation syndicale, l'approbation de la modalisation alternative se fait également par le biais d'une CCT ou de la commission paritaire compétente.

Position de repli

Si l'on décide, au niveau de l'entreprise de ne pas entamer de négociations ou si l'on ne parvient pas à un accord, les salaires horaires bruts effectifs et barémiques augmentent en tout état de cause de 1,1 % à partir du 1^{er} juillet 2019. La hausse d'index (voir 1.1.1) tombe le 1^{er} juillet 2019. Dans ce cas, on applique d'abord l'augmentation salariale, puis l'indexation.

1.1.2.2 ÉCO-CHÈQUES

L'éco-chèque a été instauré par l'AIP 2009-2010 comme nouvelle forme d'augmentation du pouvoir d'achat. Ce régime reste en vigueur, sauf si l'on a opté pour une autre affectation dans le passé.

L'éco-chèque est destiné à l'achat de produits et services écologiques. Ce mode de paiement est exonéré d'impôts et de cotisations sociales et reste valable deux ans après sa délivrance. La valeur d'un éco-chèque ne peut pas dépasser 10 EUR.

Tous les ouvriers à temps plein du secteur du montage reçoivent des éco-chèques pour un montant de 250 EUR le 1^{er} octobre 2019. 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 de l'entreprise reçoivent également des éco-chèques au prorata.

La période de référence pour les éco-chèques de 2019, c'est-à-dire la période prestée ou assimilée, court du 1^{er} octobre 2018 au 30 septembre 2019.

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 pendant maximum 3 mois de plus que la période couverte par le salaire garanti et pour autant que vous ayez reçu un salaire garanti pour au moins 1 jour pendant la période de référence
- Les jours de congé de maternité
- Toute la période du congé de naissance

1.1.2.3 UTILISATION ALTERNATIVE DES ÉCO-CHÈQUES

Il est également possible de négocier une utilisation alternative et équivalente des éco-chèques au niveau de l'entreprise.

Il convient dès lors de se baser sur un montant de 250 EUR par ouvrier et par an (frais et charges patronales inclus, à l'exception des frais administratifs). Les négociations se déroulent comme pour l'enveloppe d'entreprise.

Si aucun accord n'a été trouvé pour le lundi 30 septembre 2019, ou plus tard en cas de report accordé en concertation, le régime des éco-chèques reste d'application sans être modifié.

EN POCHE

- Les salaires ont été indexés de 1,95 % le 1^{er} juillet 2019. Si aucune enveloppe n'a été négociée au niveau de l'entreprise, une augmentation salariale de 1,1 % (avec effet rétroactif) suit le 1^{er} juillet 2019.
- Les éco-chèques restent d'application, sauf si une autre affectation a été négociée.
- La prime syndicale sectorielle s'élève à 120 EUR pour les actifs.

1.2 SALAIRE MINIMUM SECTORIEL

Dans le secteur du montage, le salaire minimum est lié à la fonction. Les salaires horaires de base concernent le travail effectué à l'intérieur des murs de l'entreprise/atelier et les salaires horaires effectifs s'appliquent au travail effectué en déplacement (par ex. sur des chantiers, etc.). Au moment de l'introduction, la différence entre les deux s'établissait à 20 % mais, après le passage à l'euro et les arrondissements de ces dernières années, cette différence n'est plus tout à fait de 20 %. Les salaires minimums mentionnés dans le tableau en fin de brochure sont applicables dans un régime de 37 heures à partir du 1^{er} juillet 2019.

1.3 PRIMES

1.3.1 PRIMES SECTORIELLES

1.3.1.1 PRIME POUR TRAVAIL DE NUIT

Les ouvriers qui travaillent entre 20 heures et 6 heures reçoivent une prime de 25 % du salaire horaire qui leur est payé en journée.

1.3.1.2 PRIME POUR TRAVAUX PÉNIBLES

Une prime de 10 % du salaire horaire payé pendant la journée est accordée aux ouvriers qui doivent effectuer un travail insalubre, incommodant ou douloureux. Il s'agit des travaux suivants :

- travaux effectués au niveau de générateurs de gaz et de conduites, de fours à gaz en service, de réservoirs de mazout ;
- travaux effectués dans des endroits anormalement humides, poussiéreux, gras et huileux ;
- travaux réalisés par des ouvriers exposés aux effets du feu, de l'eau, de gaz, d'acides et de produits corrosifs.

1.3.1.3 PRIME DE SÉPARATION

Une prime de 13,97 EUR par nuit est payée aux ouvriers qui, en raison de leurs activités professionnelles, doivent passer la nuit en dehors de leur domicile.

1.3.1.4 PRIME DE RAPPEL

Les ouvriers qui sont rappelés chez eux pour un travail extraordinaire sur le chantier ou dans l'atelier ont droit à une prime de rappel. Le montant de cette prime est fixé au niveau de l'entreprise mais doit être au moins égal à trois heures de salaire.

1.3.1.5 INDEMNITÉ DE VÊTEMENT

L'indemnité de vêtement s'élève à 13,97 EUR par mois pour l'ouvrier qui a presté au moins 12 jours sur le mois et à 6,99 EUR par mois pour l'ouvrier qui a presté entre 6 et 12 jours sur le mois.

1.3.1.6 PRIME DE VACANCES

Une prime de vacances de 153,71 EUR, soit 13,97 EUR par mois presté, avec un maximum de 11 mois prestés, est payée à l'ouvrier avant le

1^{er} juillet. Les ouvriers entrés en service au cours de l'année civile reçoivent une prime de vacances calculée au prorata.

1.3.2 PRIME DE FIN D'ANNÉE

Base du calcul

La prime de fin d'année s'élève à 8,33 % du salaire brut annuel. Font également partie de ce salaire brut annuel :

- Le salaire normal correspondant à des absences en raison d'un accident du travail (pour autant qu'il y ait des prestations pendant l'année de référence), de petit chômage, de jours fériés légaux, de congé de maternité et d'accouchement, de congé de paternité ;
- Le salaire normal pour les heures prestées dans le cadre du temps de liaison ;
- Le salaire normal pour les jours de compensation d'heures supplémentaires ou résultant d'une réduction du temps de travail ;
- Le salaire normal plafonné dans le cadre du congé-éducation payé.

Ayants droit

La prime de fin d'année est due aux ouvriers inscrits au registre du personnel à la date du 31 décembre de l'année de référence. L'année de référence est l'année civile qui précède le paiement de la prime de fin d'année.

Prime de fin d'année au prorata

La prime de fin d'année est payée au prorata, quelle que soit la façon dont vous quittez l'entreprise :

- Démission de l'ouvrier ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise ;
- Licenciement sans faute grave ;
- Préavis pendant une période de chômage temporaire ;
- Après avoir travaillé pour différents employeurs du secteur ;
- En cas de RCC et de pension légale.



La prime de fin d'année est payée en décembre. La période de référence commence le 1^{er} décembre de l'année précédente et prend fin le 30 novembre de l'année en cours.

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 sur la base d'une cotisation de 15,5 EUR.

1.4 FRAIS DE TRANSPORT : TRAJET DOMICILE-TRAVAIL

Depuis 1975, l'employeur doit rembourser une partie du coût du trajet domicile-travail. L'intervention (dès le premier kilomètre) dépend de la distance entre le domicile et l'entreprise. Les distances mentionnées concernent un trajet simple tandis que les montants mentionnés couvrent le trajet aller-retour.

Le tableau 1 annexé ci-après présente les montants en vigueur à partir du 1^{er} juillet 2019 pour les déplacements **en train**.

Le tableau 2 annexé ci-après présente les montants en vigueur à partir du 1^{er} février 2019 pour les déplacements à l'aide d'un **moyen de transport privé**.

2. CONDITIONS DE TRAVAIL

2.1 DÉLAIS DE PRÉAVIS

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

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

De nouveaux délais de préavis s'appliquent pour les travailleurs occupés à partir du 1^{er} janvier 2014.

Ils sont identiques pour les ouvriers et les employés et sont exprimés en semaines.

Les délais de préavis diffèrent selon qu'il s'agit d'un licenciement ou d'une démission.

Attention : le 1^{er} mai 2018, les délais de préavis en cas de licenciement par l'employeur ont été raccourcis pour les travailleurs ayant peu d'ancienneté. Les délais de préavis à respecter par un travailleur en cas de démission sont restés inchangés.

Voici ci-contre le tableau reprenant les délais de préavis en cas de licenciement par l'employeur.

Tableau 1: LICENCIEMENT PAR L'EMPLOYEUR

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

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

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

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

Tableau 2: DÉMISSION DU TRAVAILLEUR

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

Lorsqu'un travailleur démissionne et dès qu'il commence une nouvelle période d'ancienneté, il relève de la tranche correspondante. Par 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, à savoir la partie concernant la période d'ancienneté

antérieure au 1^{er} janvier 2014. Ce délai de préavis est calculé conformément au régime sectoriel (ancien) (tableau 3).

Voici le tableau présentant les anciens délais de préavis sectoriels pour la CP 111.03 :

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

Ancienneté	Employeur	Travailleur	RCC
	28 jours	14 jours	35 jours
6 mois – 5 ans	42 jours	14 jours	35 jours
5 ans – 10 ans	49 jours	14 jours	35 jours
10 ans – 15 ans	84 jours	28 jours	35 jours
15 ans – 20 ans	112 jours	28 jours	35 jours
20 ans – 25 ans	154 jours	42 jours	70 jours
+25 ans	196 jours	42 jours	70 jours

Dans le cas d'un licenciement en vue d'un RCC, le délai de préavis sectoriel (raccourci) est pris en compte pour l'ancienneté acquise avant le 31 décembre 2013 (tableau 3, colonne de droite).

Cette partie est ensuite additionnée à la deuxième partie du délai de préavis calculée selon le régime présenté au tableau 1 pour la période allant du 1^{er} janvier 2014 à la date du licenciement.

Enfin, en cas de licenciement par l'employeur, le résultat des deux étapes est comparé au délai de préavis qui aurait été obtenu à ancienneté égale dans le nouveau régime (tableau 1).

La différence entre le délai de préavis à respecter par l'employeur et le délai de préavis qui aurait été obtenu sur la base du tableau 1 est comblée par l'ONEm sous la forme d'une indemnité compensatoire de licenciement.

Cette indemnité doit être demandée par le travailleur concerné au service chômage de la 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 16 semaines ou 112 jours (voir le tableau 3) ;
- Du 1^{er} janvier 2014 (= début du nouveau délai de préavis légal) au 31 mars 2019, vous avez encore accumulé 5 ans et 3 mois d'ancienneté jusqu'à votre licenciement, ce qui, selon le tableau 1, correspond à 18 semaines (voir le tableau 1).
- Au total, l'employeur est responsable de 16 + 18 = 34 semaines.

Part de l'ONEm = 62 semaines (total) – 34 semaines = 28 semaines qui ne sont pas prestées et sont payées sous la forme d'une indemnité compensatoire de licenciement (ICL).

Statut de l'ICL dans la Sécurité sociale

L'ICL est assimilée à l'indemnité de licenciement ; en d'autres termes, vous êtes couvert pour toutes les branches de la Sécurité sociale, excepté pour les vacances annuelles.

Vous ne pouvez pas recevoir d'allocations de chômage pendant la période couverte par l'ICL. En revanche, cette période est bien prise en compte pour déterminer votre droit à des allocations.

Pour recevoir des indemnités de maladie, vous devez pouvoir démontrer un certain nombre de jours prestés ou assimilés (temps d'attente). La période couverte par l'ICL est assimilée à des jours de travail.

La période couverte par une ICL est prise en compte pour le calcul de la condition de carrière dans le cadre des emplois de fin de carrière.

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

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

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

Exemple 2

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

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

2.1.5 EXCEPTIONS

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

2.2 CHÔMAGE

2.2.1 CHÔMAGE COMPLET

Toute personne se retrouvant sans travail peut introduire une demande d'allocations de chômage. Le service chômage de la FGTE examine si vous avez droit aux allocations de chômage. Dans les 8 jours civils de 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 de chômage par le biais de la FGTB et à l'aide de votre carte d'identité électronique (<http://www.fgtb.be/my-fgtb>).

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 (le cachet de la poste faisant foi) 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 en matière de délais de préavis et de jour de carence 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). Dans le secteur du montage, une CCT a été conclue pour les entreprises **dépourvues de délégation syndicale**. Celle-ci prévoit que le travailleur doit être disponible pour un contrôle médical entre 9h30 et 13h30 pendant les 2e et 3e jours de son incapacité de

travail. Dans les entreprises possédant une délégation syndicale, cette question est régie par le règlement de travail.

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.

2.3.5 RÉINTÉGRATION DES MALADES DE LONGUE DURÉE

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

2.4 PENSION COMPLÉMENTAIRE

Les ouvriers de ce secteur ont droit à une pension sectorielle complémentaire (deuxième pilier) en plus de la pension légale (premier pilier). Le Fonds de Pension Métal⁽¹⁾ a été créé à cette fin. Ce Fonds reçoit et gère les cotisations versées pour vous par votre employeur. Les versements volontaires de votre employeur ou les cotisations personnelles ne sont pas autorisés. Dans tous les cas, les cotisations patronales sont calculées sous forme de pourcentage de votre salaire brut. Depuis le 1^{er} juillet 2017, cette cotisation s'élève à 2,39 % (2,29 % + 0,1 % de solidarité).

Seules les personnes ayant travaillé au total au moins 12 mois dans le secteur ont droit à une pension complémentaire. La période prestée

peut être interrompue et répartie sur plusieurs employeurs du secteur. La nature du contrat de travail (temps plein – temps partiel – durée déterminée ou indéterminée) n'a pas d'importance. Les périodes de travail intérimaire ne sont pas considérées comme des périodes prestées. En effet, vous êtes dans ce cas employé par une agence d'intérim et non par une entreprise du secteur. En compensation, votre salaire d'intérimaire est majoré d'une prime de pension équivalente.

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

- De la somme des cotisations patronales versées pour vous au cours de votre carrière ;
- Une intervention du fonds de solidarité est prévue pour les périodes de chômage temporaire et de maladie ;
- Une intervention du fonds de solidarité est également prévue pour une période limitée pendant laquelle votre employeur n'a pas pu payer ses cotisations au Fonds de pension (risque de faillite) ;
- Le montant épargné pour vous est majoré d'un rendement minimum s'élevant actuellement à 1,75 %. Les cotisations antérieures à 2009 bénéficient encore d'un rendement minimum de 3,25 %.

Demander votre pension complémentaire

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

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

⁽¹⁾ www.pfondsmet.be

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 le 62^e anniversaire.

Âge lors du paiement	avant le 01/07/2013	à partir du 01/07/2013
60 ans	16,5 %	20 % ou 16,5 % ^[2]
61 ans	16,5 %	18 % ou 16,5 % ^[2]
de 62 à 64 ans	16,5 %	16,5 %
65 ans ou plus	16,5 % ou 10 %	16,5 % ou 10 % ^[3]

[2] 16,5 % sont uniquement d'application en cas de paiement dans le cadre de la pension légale.

[3] 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.

Quitter le secteur

Si vous quittez le secteur pour une entreprise d'un autre secteur, vous pouvez décider de ce qu'il advient du capital épargné pour vous. Dans tous les cas, vous ne pouvez réclamer ce capital que si vous remplissez les conditions précitées. Que peut-on faire alors ?

- Vous pouvez laisser ce capital au Fonds de Pension Métal jusqu'à votre pension. En cas de décès avant votre pension, vos proches parents ou votre bénéficiaire ont droit à ce capital, sans restrictions.
- Vous pouvez faire transférer ce montant vers le régime de pension de votre (nouveau) secteur ou de votre nouvel employeur.
- Vous pouvez faire transférer ce montant vers un autre organisme qui gère les pensions complémentaires.

Il n'y a pas de conseil général à donner. La décision de transférer les réserves épargnées ou de les laisser au Fonds de Pension Métal dépend de votre situation future (du secteur dans lequel vous vous retrouvez, de la manière dont votre réserve transférée est capitalisée,...).

En tout état de cause, vous êtes informé par écrit de ces possibilités. Demandez toujours conseil à votre délégué ou à votre secrétaire avant de faire votre choix.

Décès avant l'âge de la pension

En cas de décès avant votre pension, vos proches parents peuvent demander votre pension complémentaire. Ces proches parents sont mentionnés ci-dessous, par ordre de succession, le premier excluant automatiquement ceux qui le suivent :

- votre conjoint(e), à condition de ne pas être séparé ou sur le point de se séparer ;
- la personne avec laquelle vous cohabitez légalement ;
- un bénéficiaire désigné par vous ;
- vos enfants ou leurs héritiers en ligne directe, dans le cas où vos enfants ne seraient plus en vie, à parts égales ;

- vos parents ;
- vos frères et/ou sœurs ;
- d'autres héritiers légaux dans l'ordre défini par le droit successoral (à l'exception de l'État belge) ;
- à défaut des héritiers susmentionnés, la pension complémentaire du travailleur décédé revient au Fonds de Pension Métal OFP (au bénéfice de tous les autres affiliés).

Attention ! Le droit de réclamer la pension complémentaire du travailleur décédé expire 5 ans après le jour où vous avez pris connaissance du décès en tant qu'ayant droit.

Informations concernant votre pension complémentaire

Tant que vous êtes actif dans le secteur du montage, vous recevez chaque année, dans le courant du mois d'octobre, 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 Métal. 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 www.pfondsmet.be. Ces formulaires précisent chaque fois quels documents doivent être joints. Vous pouvez également y télécharger la brochure contenant des explications détaillées sur la pension complémentaire dans ce secteur.

3. TEMPS DE TRAVAIL

3.1 DURÉE DE TRAVAIL HEBDOMADAIRE

Dans le secteur du montage, le temps de travail hebdomadaire moyen sur base annuelle s'élève à 37 heures.

3.2 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

La loi relative au travail faisable et maniable, mieux connue sous le nom de son auteur, le ministre Peeters, prévoit que le temps de travail légal de 38 heures doit être presté en moyenne sur base annuelle, certes sans dépasser 9 heures par jour et 45 heures par semaine. Il s'agissait déjà d'une pratique conventionnelle dans ce secteur. Dans la mesure où le temps de travail a été porté à 37 heures de façon conventionnelle, il s'agit de la norme dans le secteur du montage.

Limite interne d'heures supplémentaires

Le secteur du montage prévoyait déjà, en outre, un crédit sectoriel d'heures supplémentaires de 143 heures. La loi Peeters a généralisé cette limite interne d'heures supplémentaires. Une fois cette limite atteinte, il y a lieu de compenser soit par un repos compensatoire, soit par un paiement. Ces heures supplémentaires ne peuvent être prestées qu'avec l'accord de la délégation syndicale.

Capital de 120 heures supplémentaires volontaires

À partir du 23 avril 2019, les travailleurs peuvent prester 120 heures supplémentaires « volontaires » par année civile, moyennant un accord individuel entre le travailleur et l'employeur. Cet accord doit être renouvelé tous les six 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).

Repos compensatoire ou paiement

Deux situations peuvent se présenter.

1. Après avoir presté un certain nombre d'heures supplémentaires, vous pouvez renoncer au repos compensatoire et opter pour un paiement en cash. Attention ! Il s'agit en l'occurrence d'heures supplémentaires prestées dans le cadre d'un surcroît extraordinaire de travail ou d'une nécessité imprévue. Dans le secteur du montage (CP 111.3), cette possibilité existe pour un maximum de 91 heures par année civile.
2. Le capital de 120 heures supplémentaires volontaires est soit payé, soit placé sur un compte épargne-carrière (à l'heure actuelle, il n'existe pas encore de cadre sectoriel pour l'épargne-carrière, mais c'est prévu à partir de 2020).

3.3 PETITE FLEXIBILITÉ

Dans le cas d'un surcroît extraordinaire de travail ou d'une nécessité imprévue, le temps de travail hebdomadaire total moyen peut être dépassé de 143 heures, à condition que, dans une période de 12 mois, on ne travaille pas plus de 37 heures par semaine en moyenne. Il s'agit d'un régime sectoriel dans le secteur du montage.

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 en +	20

Quels jours sont-ils assimilés ?

- Accident ou maladie, accident du travail ou maladie professionnelle
- Congé de maternité
- Pauses d'allaitement

- Congé de paternité
- Jours pendant lesquels vous devez exécuter des devoirs civiques, comme siéger au sein d'un jury
- Exercice d'un mandat public
- Exécution de missions au sein d'une commission paritaire ou d'autres organes sociaux (tribunaux du travail, commissions consultatives,...)
- Exécution de missions comme membre de la délégation syndicale, d'un comité syndical régional ou national ou d'un congrès syndical national
- Stages ou journées d'étude consacrés à la promotion sociale
- Stages ou journées d'étude organisés par les syndicats représentatifs
- Lock-out, interruption de travail ou grève dans l'entreprise avec l'accord d'un syndicat
- Chômage 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 de formation flamand
- Jours de vacances supplémentaires

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. La demande se fait aujourd'hui par voie électronique.

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.
- Avoir déjà épuisé ses jours de congés payés normaux, soit durant une période d'emploi comme salarié, soit durant une période de chômage complet indemnisé.

Une allocation est versée pour les jours de vacances « seniors ». Elle est à charge de l'assurance chômage. La demande se fait aujourd'hui par voie électronique.

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 le formulaire de l'Office national des vacances annuelles.
- 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, ces jours fériés tombent aux dates suivantes :

Jour férié	Date	Jour	Date	Jour
Nouvel an	1 janvier 2019	Mardi	1 janvier 2020	Mercredi
Lundi de Pâques	22 avril 2019	Lundi	13 avril 2020	Lundi
Fête du Travail	1 mai 2019	Mercredi	1 mai 2020	Vendredi
Ascension	30 mai 2019	Jeudi	21 mai 2020	Jeudi
Lundi de Pentecôte	10 juin 2019	Lundi	1 juin 2020	Lundi
Fête nationale	21 juillet 2019	Dimanche	21 juillet 2020	Mardi
Assomption	15 août 2019	Jeudi	15 août 2020	Samedi
Toussaint	1 novembre 2019	Vendredi	1 novembre 2020	Dimanche
Armistice	11 novembre 2019	Lundi	11 novembre 2020	Mercredi
Noël	25 décembre 2019	Mercredi	25 décembre 2020	Vendredi

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 montage, vous avez droit à des jours de petit chômage principalement dans les cas suivants :

• Mariage

- Votre mariage ou déclaration de cohabitation légale ou dépôt officiel de contrat de vie commune : vous recevez 3 jours de congé dans le courant de la semaine de l'évènement ou de la semaine qui suit.
- Mariage de votre père ou de votre mère, d'un grand-père ou d'une grand-mère, de votre beau-père ou de votre belle-mère, du second mari de votre mère ou de la seconde femme de votre père, de votre enfant (légitime ou reconnu), de votre petit enfant, de votre frère, de votre sœur, de votre beau-frère ou de votre belle-sœur ou de n'importe quel autre proche vivant sous le même toit que vous : vous avez droit à 1 jour de congé (le jour du mariage).

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

• Adoption

Lorsqu'un enfant est accueilli au sein de la famille dans le cadre d'une adoption, vous avez droit à 10 jours de congé : ces jours sont à prendre dans les 30 jours suivant l'inscription de l'enfant au registre de la population ou des étrangers de la commune de votre domicile.

Vous conservez votre salaire normal pendant les 3 premiers jours et vous recevez une allocation de la mutualité pour les 7 jours suivants.

• Décès

- Décès de votre conjoint(e), de vos parents (père, mère, deuxième conjoint(e) de votre père ou de votre mère), de votre enfant, des parents ou de l'enfant de votre conjoint(e) : vous avez droit à 5 jours de congé, à prendre à partir du jour qui précède le décès jusqu'au jour des funérailles inclus.
- Décès de membres de la famille habitant chez vous (frère, sœur, beau-frère ou belle-sœur, beau-fils ou belle-fille, (arrière-)petit-enfant, (arrière-)grand-père ou (arrière-)grand-mère ou ces mêmes membres de la famille de votre conjoint(e) : vous avez droit à 2 jours de congé, à prendre à partir du jour du décès jusqu'au jour des funérailles inclus.
- Décès de membres de la famille n'habitant pas chez vous (frère, sœur, beau-frère ou belle-sœur, beau-fils ou belle-fille, (arrière-)petit-enfant, (arrière-)grand-père ou (arrière-)grand-mère ou ces mêmes membres de la famille de votre conjoint(e) : vous avez droit à 1 jour de congé (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.

• Divers

- Participation d'un enfant légitime, légitimé, adopté, reconnu ou régulièrement élevé par vous à la fête de la jeunesse laïque ou à la communion solennelle : vous avez droit à 1 jour de congé. Si la communion a lieu un dimanche ou un jour férié, le jour de congé sera pris le jour de travail qui suit ou précède le jour de la fête.
- Participation personnelle à un conseil de famille convoqué officiellement. Vous disposez du temps nécessaire et de maximum 1 jour de congé.



- Participation à un jury, convocation comme témoin devant les tribunaux, participation, en qualité d'assesseur, à un bureau principal de dépouillement fonctionnant lors des élections communales ou provinciales ou lors d'élections parlementaires (régionales ou communautaires, fédérales, européennes) : vous disposez du temps nécessaire et de maximum 5 jours de congé.

3.6. CONGÉ DE CARRIÈRE

Depuis le 1^{er} janvier 2016, chaque ouvrier de 50 ans ou plus ayant au moins 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise aura droit à un jour de congé de carrière qui est rémunéré comme s'il s'agissait d'un jour férié.

Ce jour de congé de carrière peut se prendre à partir du 1^{er} jour du mois de votre 50^e anniversaire. Dans tous les cas, vous devez prendre votre journée dans l'année civile, sauf accord contraire avec votre entreprise.

Si vous changez d'emploi et que vous n'avez pas encore pris



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 1/5^e temps) pour suivre une formation⁴</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ancienneté de 24 mois dans l'entreprise requise • Le consentement de l'employeur est requis dans les entreprises occupant jusqu'à 10 travailleurs. • Dans les entreprises occupant plus de 10 travailleurs, le recours au crédit-temps est soumis à la limite de 5%. 	<p>Un crédit-temps à temps plein ou à mi-temps est possible mais requiert une CCT sectorielle. Il n'existe pas de CCT sectorielle dans ce sens pour le secteur du montage.</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 1/5^e 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 1/5^e 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 famille⁵ gravement malade ; • soigner son enfant handicapé jusqu'à l'âge de 21 ans. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ancienneté de 24 mois dans l'entreprise requise • Le consentement de l'employeur est requis dans les entreprises occupant jusqu'à 10 travailleurs. • Dans les entreprises occupant plus de 10 travailleurs, le recours au crédit-temps est soumis à la limite de 5%. 	<ul style="list-style-type: none"> • Un crédit-temps à temps plein ou à mi-temps est possible mais requiert une CCT. Dans le secteur du montage, il existe un droit à 51 mois de crédit-temps à temps plein et à mi-temps avec motif « soins ». • Il n'est pas nécessaire de conclure une CCT pour prendre un crédit-temps pour assister ou soigner votre enfant mineur gravement malade ou pour soigner votre enfant handicapé de moins de 21 ans. 	<p>Maintien complet des droits en matière de pension</p> <p>Attention ! Si vous avez déjà pris un crédit-temps avec motif « formation » (voir plus haut), celui-ci est déduit de ces 51 mois. <i>Exemple : vous avez déjà pris 30 mois de crédit-temps pour une formation. Vous avez donc encore droit à 21 mois pour soigner votre enfant gravement malade.</i></p>

⁽⁴⁾ 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

⁽⁵⁾ 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 1/5e 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 à 1/5e 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 montage 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. Être occupé (au début du crédit-temps 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"> • l'introduction d'un crédit-temps de fin de carrière permet d'éviter des licenciements ; • 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 de travail au moment de la notification à votre employeur en régime de nuit .	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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Travailleurs ayant exercé un métier lourd ; 	25 ans de carrière - 24 mois à temps plein ou à 4/5e	Une CCT sectorielle est prévue pour le secteur du montage.	Soumis au seuil de 5 %	Pas d'assimilation
<ul style="list-style-type: none"> - Ou travailleurs comptant une carrière de 28 années 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			Pas d'assimilation
<p>Exc. 3 : droit à une réduction à mi-temps et d'1/5e • À partir de 50 ans</p> <ul style="list-style-type: none"> - Entreprise en difficulté ou en restructuration - Date de début dans la période de reconnaissance - Démontrer que, grâce à des emplois de fin de carrière <ul style="list-style-type: none"> • des licenciements sont évités ; • le chômage avec complément d'entreprise est diminué ; • le ministre confirme les conditions 	25 ans de carrière - 24 mois à temps plein ou à 4/5e	Soumis au seuil de 5 %		Pas d'assimilation

4.2 CONGÉS THÉMATIQUES

4.2.1 GÉNÉRALITÉS

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

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

	Congé parental	Soins à un parent gravement malade	Soins palliatifs
Droit	<ul style="list-style-type: none"> • pour chaque parent • enfant de moins de 12 ans, aussi bien en cas de naissance qu'en cas d'adoption 	<ul style="list-style-type: none"> • chaque travailleur, à condition de présenter un certificat⁴ du médecin traitant • membre du ménage ou de la famille⁷ 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 enfant⁸ • 8 mois à mi-temps par enfant • 1/5e pendant 20 mois • 1/10e pendant 40 mois 	<ul style="list-style-type: none"> • maximum 12⁹ 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.

(6) 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.

(7) Membre du ménage = toute personne vivant sous le même toit que le travailleur; membre de la famille = parents jusqu'au 2e degré et alliés jusqu'au premier degré du travailleur.

(8) Les parents d'enfants (de moins de 12 ans) nés avant le 8 mars 2012 reçoivent seulement une allocation 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.

(9) 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 4 mois qui suivent la date de l'accouchement. Les 3 premiers jours sont à charge de l'employeur, les 7 jours suivants sont payés par la mutualité.

4.3.3 CONGÉ DE NAISSANCE POUR COPARENTS

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

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

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

4.3.5 CONGÉ PARENTAL D'ACCUEIL

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

4.4. CONGÉ POUR RAISONS IMPÉRIEUSES (CONGÉ FAMILIAL)

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

Raisons impérieuses

Tout 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 minimum pour accéder au RCC ainsi que le passé professionnel minimum requis ont été systématiquement revus à la hausse ces dernières années. Les dispenses de disponibilité adaptée ont également été relevées. Le 1^{er} janvier 2015, l'âge de base pour accéder au RCC a été porté à 62 ans (cf. CCT n° 17). L'âge pour les RCC particuliers (travail en équipes avec prestations de nuit, métiers lourds et très longue carrière) a d'abord été porté à 58 ans puis à 59 ans. De plus, le

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

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

RCC - SITUATION 2019-2020

Âge minimum	Passé professionnel minimum requis		CCT	Possibilité dans le secteur du montage
	Hommes	Femmes		
62 ans	40 ans	35 ans (2019) 36 ans (2020)	CCT n° 17	Possible
59 ans ¹⁰ en 2019-2020 et jusqu'au 30/6/2021	35 ans ¹¹ + métier lourd		CCT n° 132/140	CCT sectorielle valable du 1 ^{er} janvier 2019 au 30 juin 2021 inclus.
59 ans	33 ans + métier lourd ¹² + 10 ans ¹³ d'ancienneté dans l'entreprise		CCT n° 130/131	CCT sectorielle valable du 1 ^{er} janvier 2019 au 30 juin 2021 inclus
59 ans	40 ans		CCT n° 134/141	CCT sectorielle valable du 1 ^{er} janvier 2019 au 30 juin 2021 inclus
59 ans	33 ans dont 20 ans de travail de nuit		CCT n° 130/131	CCT sectorielle valable du 1 ^{er} janvier 2019 au 30 juin 2021 inclus
58 ans en 2019 et 2020 – RCC médical	35 ans + certificat du médecin Fedris ¹⁴		CCT n° 133	Une CCT sectorielle ou d'entreprise n'est pas nécessaire

⁽¹⁰⁾ La condition d'âge de 59 ans doit être remplie au moment du licenciement et au plus tard fin juin 2021.

⁽¹¹⁾ La condition de carrière peut être remplie au plus tard le dernier jour presté.

⁽¹²⁾ 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

⁽¹³⁾ Il s'agit d'une condition spécifique au secteur du montage.

⁽¹⁴⁾ Agence fédérale des risques professionnels (fusion entre les anciens fonds des accidents du travail et risques professionnels www.fedris.be)

EN POCHE

- Le régime de base passe à 62 ans avec 40 ans de carrière pour les hommes et 35 ans de carrière pour les femmes en 2019, 36 ans en 2020.
- L'âge pour les RCC spéciaux (métier lourd, très longue carrière et travail de nuit) est fixé à 59 ans.
- Dans la mesure du possible, les dispositions relatives au RCC ont été prolongées jusqu'au 30/06/2021 au plus tard.

5.2. ENTREPRISE EN DIFFICULTÉ OU EN RESTRUCTURATION

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

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

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

5.3 DISPONIBILITÉ ADAPTÉE

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

Quelles sont les implications de cette disponibilité adaptée pour vous ?

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

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

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

DISPENSE DE LA DISPONIBILITÉ ADAPTÉE

Régime RCC	Modalités
RCC 62 ans (CCT n° 17)	<ul style="list-style-type: none"> • Si vous prouvez un passé professionnel de 43 ans (demande de dispense)
RCC 58 / 35 ans – métier lourd	<ul style="list-style-type: none"> • Ou si vous atteignez l'âge de 62 ans en 2019, 2020, jusqu'au 30/06/2021 ; • Ou si vous prouvez un passé professionnel de 42 ans
RCC 58 / 40 ans – très longue carrière	<ul style="list-style-type: none"> • Ou si vous atteignez l'âge de 62 ans en 2019, 2020, jusqu'au 30/06/2021 ; • Ou si vous prouvez un passé professionnel de 42 ans
RCC 58 / 33 / 20 ans + métier lourd	<ul style="list-style-type: none"> • Ou si vous atteignez l'âge de 62 ans en 2019, 2020, jusqu'au 30/06/2021 ; • Ou si vous prouvez un passé professionnel de 42 ans ;
RCC entreprise reconnue comme en difficulté / restructuration	<ul style="list-style-type: none"> • Pour la période du 1/1/2019 au 30/12/2019 : <ul style="list-style-type: none"> - soit avoir atteint l'âge de 62 ans ; - soit prouver un passé professionnel de 42 ans ; • Pour la période du 31/12/2019 au 31/12/2020 : <ul style="list-style-type: none"> - soit avoir atteint l'âge de 65 ans ; - soit prouver un passé professionnel de 43 ans

6. FORMATION

6.1 EFFORTS DE FORMATION

L'accord 2019-2020 confirme le trajet d'évolution d'une moyenne de 5 jours de formation par an à partir de 2020. C'est ce que l'on appelle le **droit collectif à la formation** : tout ouvrier d'une entreprise de la CP 111.3 doit recevoir en moyenne 5 jours de formation par an (en 2019, il s'agit encore de 4 jours en moyenne par ouvrier par an). Attention : il s'agit ici d'une moyenne, ce qui signifie que chaque ouvrier ne doit pas effectivement bénéficier de 5 jours de formation.

Pour une entreprise occupant 10 ouvriers par exemple, le droit collectif à la formation est de 50 jours par an (5 jours x 10 ouvriers). Ces 50 jours ne doivent pas être répartis équitablement entre les 10 ouvriers. Par exemple, si 5 ouvriers reçoivent 10 jours de formation en un an et les 5 autres aucun, il s'agit toujours de 50 jours de formation. Il est donc important que les représentants syndicaux veillent à ce que chacun reçoive suffisamment d'opportunités en matière de formation.

Outre le droit collectif à la formation, il existe également un droit individuel à la formation. À partir de 2020, ce **droit individuel à la formation** est porté à 16 heures (= 2 jours) par an et par travailleur. Dans notre entreprise de 10 ouvriers, chaque ouvrier a donc droit à 2 jours (16 heures) de formation par an.

La formation est définie comme une formation formelle (formation donnée par des formateurs en dehors du lieu de travail) et une formation informelle (formation « on the job »).

6.2 PLANS DE FORMATION

Un plan de formation est un aperçu global des besoins en formation dans l'entreprise et des solutions permettant de rencontrer ces besoins. Lors de l'établissement d'un plan de formation, les besoins en formation doivent être étudiés dans tous les départements et dans tous les groupes de personnel.

Ce plan de formation est soumis pour avis au CE, à un CPPT ou à la délégation syndicale. En cas de demandes de subsides à l'ASBL Montage, cet avis doit être attesté (c'est-à-dire signé à la fois par le représentant des employeurs et des travailleurs).

6.3 CV DE FORMATION

Le curriculum (CV) de formation constitue un inventaire des fonctions que vous remplissez, des formations que vous avez suivies au cours de votre carrière dans l'entreprise concernée et des formations que vous avez suivies de votre propre initiative. Le CV de formation est rédigé une fois par an. Vous et votre employeur devez valider cet aperçu dans un document commun. Vous en recevez une copie lorsque vous quittez votre entreprise. Jusqu'à présent, cet instrument a suscité peu d'enthousiasme chez les employeurs et sur le terrain. L'objectif consiste prochainement à redonner vie au CV de formation et à le faire évoluer vers une sorte de « passeport de formation » pour le marché du travail dans son ensemble et pour le secteur du montage en particulier.

À cette fin, le CV de formation sera également numérisé.

6.4 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.

6.4.1 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.

6.4.2 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.

6.4.3 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 plein (au moins à 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 les heures de cours ou les 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 HBO5 : 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

6.4.4 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 EUR 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 ».

6.4.5 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.

EN POCHE

- Un droit collectif à la formation de 5 jours par an par ouvrier sera d'application à partir de 2020 dans le secteur (en 2019, il s'agit encore de 4 jours).
- À partir du 1^{er} janvier 2020, il y aura un droit individuel à la formation de 2 jours par ouvrier par an.

6.5 ASBL MONTAGE

L'ASBL Montage est un fonds de formation paritaire national pour les formations d'ouvriers et de demandeurs d'emploi dans le secteur du montage. Les entreprises de ces secteurs peuvent compter sur des interventions dans les frais de formation.

Par ailleurs, l'ASBL Montage fait partie de COMOKRA (Centre de compétences dans le domaine du montage et de la commande de grues) aux côtés du VDAB et de la société Sarens nv. Ce centre contribue, en formant et en certifiant des travailleurs et des demandeurs d'emploi, au développement des compétences des monteuses et des grutiers.

Vous trouverez plus d'informations sur le site <http://www.vzwmontage.be>.

EN POCHE

- Les indemnités complémentaires du Fonds de Sécurité d'Existence sont prolongées, augmentées et/ou indexées.
- **Nouveau** : À partir de 2020, le Fonds prévoira aussi une intervention dans l'accueil de la petite enfance.

7. FONDS DE SÉCURITÉ D'EXISTENCE DES FABRICATIONS MÉTALLIQUES (FSEFM)

Voici un aperçu des indemnités complémentaires payées par le Fonds de Sécurité d'Existence.

I. Chômage temporaire

Conditions :

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

• Montants :

- 12,07 euros par allocation de chômage
- 6,04 euros par demi-allocation de chômage
- Durée illimitée

II. Chômage complet

Conditions :

- bénéficier d'allocations de chômage légales
- avoir été licencié par un employeur du secteur
- **qui peut encore recevoir l'indemnité** : voir le point 7.1 ci-après

• Montants :

- 6,03 EUR pour une allocation complète
- 3,01 EUR pour une demi-allocation
- Durée :
- 120 jours si l'ouvrier/l'ouvrière a moins de 35 ans le premier jour de chômage
- 210 jours si l'ouvrier/l'ouvrière a entre 35 ans et 44 ans le premier jour de chômage
- 300 jours si l'ouvrier/l'ouvrière a plus de 45 ans le premier jour de chômage

III. Chômeurs âgés sans droit au

RCC conventionnel

Conditions :

- à partir de 57 ans
- bénéficier d'allocations de chômage légales
- **qui peut encore recevoir l'indemnité** : voir le point 7.2 ci-après

• Montants :

- 80,11 EUR/mois régime temps plein
- 40,05 EUR/mois régime temps partiel
- Durée : jusqu'à la pension légale

<p>IV. RCC Conditions :</p> <ul style="list-style-type: none"> • à partir de 58 ans • à charge du Fonds 	<ul style="list-style-type: none"> • Montants : <ul style="list-style-type: none"> - 80,11 EUR/mois régime temps plein - 40,05 EUR/mois en cas de régime à temps partiel, complé- ment à charge de l'employeur sans cessation de paiement en cas de réemploi
<p>V. Maladie Conditions :</p> <ul style="list-style-type: none"> • être au service d'un employeur • bénéficiaire d'allocations de maladie légales • 15 jours d'ancienneté dans l'entreprise 	<ul style="list-style-type: none"> • Montants : <ul style="list-style-type: none"> - 93,27 EUR/mois régime temps plein - 46,64 EUR/mois régime temps partiel • Durée : pendant maximum 14 mois après une période de salaire garanti
<p>VI. Malades âgés Conditions :</p> <ul style="list-style-type: none"> • à partir de 57 ans • être au service d'un employeur • bénéficiaire d'allocations de maladie légales 	<ul style="list-style-type: none"> • Montants : <ul style="list-style-type: none"> - 93,27 EUR/mois régime temps plein - 46,64 EUR/mois régime temps partiel • Durée : jusqu'à la pension légale après une période de salaire garanti • Cette indemnité est aussi payée à partir de 57 ans à chaque ouvrier/ ière qui est ou tombe malade en 2019 ou 2020 et est âgé(e) d'au moins 50 ans à ce moment-là.

7.1 CHÔMAGE COMPLET

En conséquence de la loi sur l'harmonisation des statuts d'ouvrier et d'employé, le « coût du licenciement » ne peut pas augmenter pour l'employeur en cas de licenciement. Or, l'octroi d'une indemnité complémentaire pour chômage complet entraîne une hausse du coût du licenciement.

C'est pourquoi nous ne pouvons plus octroyer d'indemnité complémentaire pour chômage complet par le biais du Fonds qu'en cas de rési-

liation d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat pour un travail défini ou en cas de résiliation d'un contrat pour force majeure médicale.

7.2 CHÔMEURS ÂGÉS

- Si vous aviez 50 ans ou plus au moment de votre licenciement avant le 1^{er} janvier 2014 (= jour de la signification du licenciement), vous maintenez votre droit à une indemnité complémentaire à partir de 57 ans.
- Si, le dernier jour de votre contrat à durée déterminée ou de votre contrat pour un travail défini, vous avez 50 ans ou plus, vous aurez droit, à partir de 57 ans, à une indemnité complémentaire pour chômeur âgé.
- Si, au moment de la résiliation de votre contrat pour force majeure médicale, vous avez 50 ans ou plus, vous aurez droit, à partir de 57 ans, à une indemnité complémentaire pour chômeur âgé.

7.3 INDEMNITÉ ACCUEIL DE LA PETITE ENFANCE

A partir du 1^{er} janvier 2020, une nouvelle indemnité pour l'accueil de la petite enfance sera versée par le FSE.

L'indemnité peut être versée aux travailleurs (ouvriers) du secteur ayant un enfant de moins de 3 ans, à la condition que l'enfant soit accueilli par un centre d'accueil agréé (certificat officiel de Kind en Gezin requis)

Montant : 15 EUR par mois (avec un maximum de 180 EUR par an), par travailleur et par enfant.

8. CONCERTATION SOCIALE

8.1 DÉLÉGATION SYNDICALE

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

8.1.1 ENTREPRISES DE PLUS DE 40 OUVRIERS

Une délégation syndicale peut être constituée si l'entreprise occupe plus de 40 ouvriers.

Le nombre de délégués effectifs augmente en fonction du nombre d'ouvriers travaillant dans l'entreprise :

- De 40 à 124 ouvriers : 3 délégués
- De 125 à 249 ouvriers : 4 délégués
- De 250 à 499 ouvriers : 5 délégués
- ...

8.1.2 ENTREPRISES OCCUPANT ENTRE 10 ET 40 OUVRIERS

Dans une entreprise où travaillent entre 10 et 40 ouvriers, une délégation syndicale composée de 2 délégués peut être constituée si la majorité des ouvriers en font la demande.

8.2 SÉCURITÉ D'EMPLOI

Toutes les dispositions existantes en matière de sécurité d'emploi dans le secteur du montage sont prolongées pour 2019 et 2020.

Avant que l'employeur ne puisse procéder à des licenciements, il doit envisager toutes les mesures de maintien de l'emploi (chômage temporaire, répartition du travail, crédit-temps, trajets de formation,...).

En cas de licenciement multiple¹⁵, il convient de suivre une procédure de concertation préalable. Si l'employeur ne respecte pas cette procédure, les ouvriers concernés ont droit à une demi-indemnité de préavis. Cette disposition ne s'applique pas dans le cas d'une faillite.

Dans le cadre de cette concertation, l'employeur doit donner un aperçu de la politique d'investissement menée au cours des 3 années précédentes.

9. EMPLOYABILITÉ

La loi relative au nouveau régime de licenciement et à la suppression du jour de carence prévoit des mesures censées accroître l'employabilité des travailleurs licenciés. Nous pensons en premier lieu à la généralisation du congé de sollicitation et à l'extension du droit à l'outplacement.

9.1 CONGÉ DE SOLLICITATION

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

1. Vous n'avez pas droit à un accompagnement d'outplacement (voir le point 9.2) : le droit de s'absenter est accordé à raison d'une journée

15] Tout licenciement sur une période de 60 jours civils touchant au moins 10 % du nombre moyen d'ouvriers ou au moins 3 ouvriers dans les entreprises occupant moins de 30 ouvriers.

(ou de deux demi-journées) par semaine pendant les 26 dernières semaines du délai de préavis. Pendant la période qui précède, le travailleur ne peut prendre en principe qu'une demi-journée par semaine.

2. Vous avez droit à un accompagnement d'outplacement : vous pouvez vous absenter un jour par semaine pendant toute la durée du délai de préavis pour suivre cet accompagnement.

9.2 OUTPLACEMENT

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

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

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

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

- À partir du 1^{er} janvier 2014, tout travailleur licencié ayant droit à un délai de préavis (ou à une indemnité de préavis) d'au moins 30 semaines peut bénéficier d'un accompagnement d'outplacement.
- Pendant ce délai d'au moins 30 semaines, vous avez droit à un accompagnement d'outplacement de 60 heures. L'accompagnement est à suivre pendant le congé de sollicitation.

- Si vous êtes licencié avec une indemnité de préavis (en cas de rupture), votre indemnité de préavis d'au moins 30 semaines est réduite de 4 semaines (= valeur de l'accompagnement d'outplacement). Jusqu'au 31 décembre 2015, vous pouviez dans ce cas refuser un accompagnement d'outplacement et conserver un délai de préavis d'au moins 30 semaines. Mais depuis le 1^{er} janvier 2016, votre délai de préavis est 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 82 (voir le point suivant).

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

- Si vous êtes licencié et si vous êtes âgé d'au moins 45 ans et présentez une ancienneté ininterrompue d'1 an chez votre employeur au moment de votre licenciement, vous avez droit à un outplacement. Votre employeur est alors obligé de vous proposer un accompagnement d'outplacement. Dans deux cas, votre employeur n'est pas obligé de le faire, sauf si vous en faites la demande : si votre durée de travail est inférieure à la moitié de celle de vos collègues à temps plein et si, en tant que futur chômeur complet indemnisé, vous ne devez plus être disponible sur le marché du travail.
- Selon la CCT 82, un accompagnement d'outplacement doit répondre à un certain nombre de critères de qualité. En outre, l'offre d'outplacement doit faire l'objet d'une procédure spécifique et une sanction est prévue si votre employeur ne respecte pas cette obligation.

ANNEXE : FRAIS DE TRANSPORT

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

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

	Carte mensuelle	3 mois	Annuel	Railflex
	Carte mensuelle	3 mois	Annuel	Railflex
Distance	Intervention patronale mensuelle [EUR]	Intervention patronale trimestrielle [EUR]	Intervention patronale annuelle [EUR]	Intervention patronale [EUR]
19	57,00	158,00	564,00	19,00
20	58,00	163,00	583,00	20,00
21	60,00	169,00	602,00	21,00
22	62,00	174,00	621,00	21,00
23	64,00	179,00	641,00	22,00
24	66,00	185,00	659,00	22,00
25	68,00	190,00	678,00	23,00
26	70,00	195,00	697,00	24,00
27	71,00	201,00	716,00	25,00
28	74,00	206,00	736,00	25,00
29	76,00	211,00	755,00	26,00
30	77,00	216,00	774,00	26,00
31-33	81,00	225,00	804,00	27,00
34-36	85,00	239,00	851,00	29,00
37-39	90,00	251,00	898,00	30,00
40-42	95,00	265,00	945,00	32,00
43-45	99,00	278,00	991,00	34,00
46-48	104,00	291,00	1038,00	36,00
49-51	109,00	304,00	1085,00	37,00
52-54	112,00	313,00	1118,00	38,00
55-57	115,00	323,00	1152,00	39,00
58-60	118,00	332,00	1184,00	41,00
61-65	123,00	344,00	1229,00	42,00
66-70	128,00	360,00	1285,00	44,00
71-75	134,00	375,00	1340,00	46,00



	Carte mensuelle	3 mois	Annuel	Railflex
	Carte mensuelle	3 mois	Annuel	Railflex
Distance	Intervention patronale mensuelle [EUR]	Intervention patronale trimestrielle [EUR]	Intervention patronale annuelle [EUR]	Intervention patronale [EUR]
76-80	139,00	391,00	1395,00	48,00
81-85	145,00	406,00	1450,00	50,00
86-90	151,00	421,00	1506,00	51,00
91-95	156,00	438,00	1562,00	53,00
96-100	162,00	453,00	1617,00	55,00
101-105	167,00	468,00	1672,00	57,00
106-110	173,00	484,00	1728,00	59,00
111-115	179,00	499,00	1784,00	61,00
116-120	184,00	515,00	1839,00	63,00
121-125	190,00	531,00	1894,00	64,00
126-130	195,00	546,00	1950,00	67,00
131-135	200,00	561,00	2005,00	69,00
136-140	206,00	577,00	2061,00	70,00
141-145	211,00	592,00	2116,00	72,00
146-150	219,00	614,00	2194,00	75,00
151-155	223,00	624,00	2227,00	
156-160	228,00	639,00	2282,00	
161-165	234,00	655,00	2338,00	
166-170	239,00	670,00	2393,00	
171-175	245,00	685,00	2449,00	
176-180	251,00	701,00	2504,00	
181-185	256,00	717,00	2559,00	
186-190	262,00	732,00	2615,00	
191-195	267,00	748,00	2671,00	
196-200	272,00	763,00	2726,00	

Tableau 2 : Intervention patronale dans les frais de transport pour le trajet domicile-travail en cas d'utilisation d'un moyen de transport privé (à partir du 9 février 2019). Le tableau ci-dessous est indexé chaque année au 1^{er} février, indépendamment de l'augmentation des tarifs de la SNCB. Les kilomètres indiquent la distance d'un aller simple tandis que l'indemnité correspond au voyage aller-retour.

Distance en km	Intervention patronale hebdomadaire	Distance en km	Intervention patronale hebdomadaire
1	2,05	43 - 45	25,59
2	4,08	46 - 48	27,22
3	6,12	49 - 51	28,48
4	6,57	52 - 54	29,40
5	7,16	55 - 57	30,58
6	7,60	58 - 60	31,71
7	7,95	61 - 65	32,86
8	8,41	66 - 70	34,60
9	8,89	71 - 75	35,76
10	9,34	76 - 80	38,05
11	9,93	81 - 85	39,22
12	10,38	86 - 90	40,94
13	10,84	91 - 95	42,67
14	11,30	96 - 100	43,80
15	11,75	101 - 105	45,56
16	12,34	106 - 110	47,28
17	12,80	111 - 115	49,01



Distance en km	Intervention patronale hebdomadaire	Distance en km	Intervention patronale hebdomadaire
18	13,24	116 - 120	50,74
19	13,82	121 - 125	51,88
20	14,29	126 - 130	53,62
21	14,75	131 - 135	55,34
22	15,22	136 - 140	56,50
23	15,79	141 - 145	58,80
24	16,26	146 - 150	61,11
25	16,60	151 - 155	61,11
26	17,30	156 - 160	63,41
27	17,63	161 - 165	64,57
28	17,98	166 - 170	65,74
29	18,68	171 - 175	68,02
30	19,03	176 - 180	69,19
31 - 33	19,84	181 - 185	71,47
34 - 36	21,44	186 - 190	72,63
37 - 39	22,72	191 - 195	73,79
40 - 42	24,21	196 - 200	76,12

Tableau 3 : Les salaires minimums suivants sont d'application dans le secteur du montage pour un régime de 37 heures à partir du 1^{er} juillet 2019.

Salaires minimums et effectifs	37h	Base €	Effectif €
Manœuvre	Min.	13,0229	15,3697
	Max.	13,5373	15,9614
Manœuvre d'élite	Min.	13,3148	15,6950
	Max.	13,8404	16,3444
Spécialisé	Min.	13,6874	16,1437
	Max.	14,5122	17,1291
Spécialisé d'élite	Min.	14,0192	16,5382
	Max.	14,9062	17,6076
Spécialisé travaillant au chalumeau, à l'arc électrique ou au marteau pneumatique	Min.	14,3334	16,9142
	Max.	15,2789	18,0640
Qualifié	Min.	14,8149	17,4944
	Max.	15,5487	18,3629
Qualifié d'élite	Min.	15,0597	17,7972
	Max.	15,9429	18,8520
Qualifié travaillant au chalumeau, à l'arc électrique ou au marteau pneumatique	Min.	15,4322	18,2244
	Max.	16,4101	19,4065
Brigadier	Min.	15,5563	18,3921
	Max.	16,5197	19,5602
Contremaître	Min.	16,4465	19,4762
	Max.	17,4760	20,6917

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 : egoovaerts@abvvmetaal.be

Conseiller :

Friso BORREMANS – Tél. 03 203 43 62

E-mail : fborremans@abvvmetaal.be

DÉPARTEMENTS ET BUREAUX

1/ DÉPARTEMENT RÉGION ANVERS

Secrétaire du département :

Wim LEYZEN – Tél. 03 203 43 69

E-mail : wleyzen@abvvmetaal.be

Secrétaires :

Ronny LEQUENNE – Tél. 03 203 43 47

E-mail : rlequenne@abvvmetaal.be

Frank DAMS – Tél. 03 203 43 64

E-mail : fdams@abvvmetaal.be

Service social :

Brenda VERDONCK – Tél. 03 203 43 65

E-mail : bverdonck@abvvmetaal.be

Bureau Anvers :

Ommeganckstraat 47/49 – 2018 Anvers

Tél. 03 203 43 40 – Fax 03 232 78 74

Bureau Boom :

Antwerpsestraat 33 – 2850 Boom

Tél./Fax 03 844 74 63

2/ DÉPARTEMENT MALINES - CAMPINE

Secrétaire du département :

Hans VANEERDEWEGH – Tél. 014 56 26 06

E-mail : hvaneerdewegh@abvvmetaal.be

Secrétaires :

Patrick VANDERLOOVEN – Tél. 015 29 90 60 ; 014 56 26 02

E-mail : pvanderlooven@abvvmetaal.be

Patrick ELSSEN – Tél : 015 29 90 61

E-mail : pelsen@abvvmetaal.be

**Bureau Malines :**

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

Bureau Geel :

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

ABVV INDUSTRIEBOND METAAL LIMBOURG

SECRETARIAT PROVINCIAL

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

Président provincial :

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

Secrétaires provinciaux :

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

Affiliation :

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

Service social / Conseillers :

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

Formation :

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

Imprimerie :

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

Location bâtiments, IEF, service fiscal :

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

ABVV-METAAL FLANDRE ORIENTALE

SECRETARIAT PROVINCIAL

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

Secrétaire provincial :

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

Président provincial :

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

Chef de département affaires du personnel, finances et administration :

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



DÉPARTEMENTS RÉGIONAUX

GAND - EECLO

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

Secrétaire régional :

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

Secrétaire :

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

WAES EN DENDRE

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

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

Secrétaire régional :

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

FLANDRE DU SUD-EST

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

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

Secrétaire régional :

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

FÉDÉRATION DE LA MÉTALLURGIE DU BRABANT FLAMAND

SECRETARIAT PROVINCIAL

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

Secrétaire provincial :

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

Adjoint du secrétaire provincial :

Luc JANSSENS
E-mail : ljanssens@abvvmetaal.be

Secrétaire :

Christophe LANCKMANS
E-mail : clanckmans@abvvmetaal.be

Propagandiste :

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

DÉPARTEMENT VILVORDE :

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

DÉPARTEMENT LOUVAIN :

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

DÉPARTEMENT HAL :

Meiboom 4 – 1500 Hal
Tél. 02 356 66 56

DÉPARTEMENT AVIATION CIVILE :

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



ABVV-METAAL FLANDRE OCCIDENTALE

SECRETARIAT PROVINCIAL

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

Secrétaire provincial :

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