



EN POCHE 2015-2016



MÉTAUX NON FERREUX

CP 105



INDEX

1. Revenus	6
1.1 Conditions de rémunération	6
1.1.1 Index	6
1.1.2 Pouvoir d'achat	6
1.1.3 Éco-chèques	6
1.2 Salaires minimums et effectifs	8
1.3 Primes	8
1.3.1 Prime de fin d'année	8
1.3.2 Prime syndicale	9
1.4 Frais de transport : trajet domicile-travail	9
1.5 Bonus variable	16
1.6 Indemnité de dérangement	17
2. Conditions de travail	17
2.1 Délais de préavis	17
2.1.1 Nouveaux délais de préavis	18
2.1.2. Calcul de votre délai de préavis	20
2.1.3. Qui assume quelle part du délai de préavis ?	23
2.1.4 Exceptions	25
2.2 Jour de carence	26
2.3 Chômage	26
2.3.1 Chômage complet	26
2.3.2 Chômage temporaire	26
2.4 Maladie et accident du travail	27



2.4.1 Salaire garanti	27
2.4.2 Mutualité	28
2.4.3 Conditions	28
2.4.4 Contrôle	28
2.5 Pension complémentaire	30
2.6 Contrats précaires	30
3. Temps de travail	31
3.1 Durée de travail hebdomadaire.....	31
3.2 Heures supplémentaires.....	31
3.3 Flexibilité : nouveaux régimes de travail.....	32
3.4 Jours de congé et jours fériés.....	33
3.4.1 Congés annuels.....	33
3.4.2 Vacances «jeunes».....	35
3.4.3 Vacances «seniors»	35
3.4.4 Vacances européennes.....	36
3.4.5 Jours fériés.....	37
3.5 Petit chômage.....	38
3.6 Congé de carrière.....	40
4. Interruption de la carrière.....	42
4.1 Crédit-temps avec et sans motif et emplois de fin de carrière	42
4.2 Crédit-soins	52
4.2.1 Généralités.....	52
4.2.2 Congé de soins pour l'hospitalisation d'un enfant malade ..	54
4.3 Congé de maternité et de paternité.....	54
4.3.1 Congé de maternité.....	54
4.3.2 Congé de paternité.....	56

4.3.3 Congé de naissance pour coparents	56
4.4. Congé pour raisons impérieuses (congé familial)	57
5. Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) ..	58
5.1 Régime général et sectoriel	58
5.2 Ancrage de vos droits	60
5.3 Disponibilité adaptée	61
6. Formation.....	63
6.1 Efforts de formation.....	63
6.2 Plans de formation.....	63
6.3 CV de formation	64
6.4 Personnel intérimaire.....	64
6.5 Congé-éducation payé (CEP).....	64
7. Sécurité d'existence	67
8. Sécurité d'emploi	70
9. Employabilité	71
9.1 Congé de sollicitation	71
9.2 Outplacement.....	71
9.2.1 Droit à l'outplacement sur la base de la nouvelle législation (régime général).....	72
9.2.2 Droit à l'outplacement sur la base de la CCT 82 (régime particulier)	73
10. Faisabilité du travail.....	73
ADRESSES	74



1. REVENUS

1.1 CONDITIONS DE RÉMUNÉRATION

1.1.1 INDEX

Pour calculer la hausse de l'index, on établit le rapport entre l'indice santé lissé du mois d'avril de l'année en cours (2015) et l'indice santé lissé du mois d'avril de l'année précédente (2014). Le 1^{er} mai 2015, les salaires ont encore été adaptés à l'indice santé. Cette indexation s'élevait alors à seulement 0,01 %.

Le gouvernement d'austérité Michel 1^{er} a bloqué l'index à 100,66 à partir d'avril 2015. Ce blocage sera maintenu jusqu'à ce que nous ayons perdu l'équivalent de 2 % d'indexation.

1.1.2 POUVOIR D'ACHAT

Pour 2015, aucune augmentation du pouvoir d'achat n'a pu être négociée. Au 1^{er} janvier 2016, les salaires effectifs et barémiques seront augmentés de 0,08 euros brut/heure.

1.1.3 ÉCO-CHÈQUES

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

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 2 ans après sa délivrance. La valeur d'un éco-chèque ne peut pas dépasser 10 euros.

Tous les ouvriers à temps plein du secteur des métaux non ferreux reçoivent des éco-chèques d'une valeur de 250 euros lors du décompte salarial d'octobre. La période de référence est chaque fois comprise

entre le 1^{er} octobre et le 30 septembre. Les ouvriers à temps partiel reçoivent des éco-chèques en fonction de leur fraction d'occupation (4/5, 1/2,...). Les ouvriers entrants et sortants reçoivent également des éco-chèques au prorata.

Quels jours sont-ils assimilés ?

- Tous les jours de chômage temporaire
- Tous les jours d'absence pour cause d'accident du travail, pour autant qu'un jour de salaire garanti soit payé pendant la période de référence
- Les jours d'absence pour cause de maladie pendant maximum 3 mois 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 paternité et de naissance
- Tous les jours de maladie pendant une période de chômage temporaire

La valeur des éco-chèques peut également être affectée autrement, à condition qu'un accord d'entreprise soit conclu à ce sujet avant le 30 juin 2014. Dans le cas d'une affectation alternative, le choix pouvait être effectué exclusivement à partir d'un menu fixé par voie de CCT sectorielle.

- Un saut d'index est prévu par le gouvernement pour les prochaines années.
- Pour 2015, aucune augmentation du pouvoir d'achat n'a pu être négociée.
- La prime syndicale sectorielle s'élève à 120 euros pour les actifs.
- Les pourcentages de bonus variable (ROCE) ont été augmentés.
- Le 1^{er} janvier 2016, tous les salaires effectifs et barémiques sont augmentés de 0,08 euros bruts/heure.

En poche





1.2 SALAIRES MINIMUMS ET EFFECTIFS

Les salaires minimums sectoriels ainsi que les salaires effectifs sont adaptés chaque année le 1^{er} février.

Au 1^{er} mai 2015, le salaire minimum garanti dans le secteur s'établit dès lors à :

- Salaire mensuel : 1.898,96 euros
- Salaire horaire : 11,53 euros

Depuis le 1^{er} juillet 2011, les ouvriers de moins de 18 ans sont également payés à 100 %. Auparavant, ces jeunes recevaient un pourcentage du salaire (minimum) en fonction de leur âge.

Les étudiants jobistes de moins de 18 ans ont droit à un pourcentage du salaire minimum en fonction de leur âge.

- 16,5 ans	80 %
16,5 ans	85 %
17 ans	90 %
17,5 ans	95 %
18 ans	100 %

1.3 PRIMES

1.3.1 PRIME DE FIN D'ANNÉE

La prime de fin d'année est réglée au niveau de l'entreprise. Il existe cependant aussi certaines dispositions sectorielles :

- En cas de départ, la prime de fin d'année est payée au prorata. En cas de licenciement pour faute grave, vous perdez votre droit à la prime de fin d'année.
- 60 jours de chômage temporaire pour raisons économiques sont assimilés à des jours effectivement prestés pour le calcul de la prime de fin d'année
- La première période de 6 mois de maladie, d'accident de droit commun, d'accident du travail et de maladie professionnelle est assimilée, mais limitée à 6 mois maximum au total par période de référence.

Une partie ou la totalité de la prime de fin d'année peut être convertie en journées libres. Les modalités précises doivent être fixées au niveau de l'entreprise.

1.3.2 PRIME SYNDICALE

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

1.4 FRAIS DE TRANSPORT : TRAJET DOMICILE-TRAVAIL

Depuis 1975, l'employeur doit rembourser le coût du trajet domicile-travail (ou une partie de celui-ci). L'intervention (dès le premier kilomètre) dépend du moyen de transport utilisé.

Transport public

Si vous vous rendez au travail en recourant aux transports en commun, vous avez droit à une indemnité de la part de l'employeur (égale en moyenne à 75 % du prix). Les montants de cette intervention sont en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2009 et sont basés sur la CCT 19 octies (Conseil national du travail).



Nombre de km	Intervention patronale hebdomadaire (en €)	Intervention patronale mensuelle (en €)	Intervention patronale temps partiels (en €)
1	5,5	18,3	-
2	6,1	20,5	-
3	6,7	22,3	7,4
4	7,3	24,4	8,6
5	7,9	26,0	9,5
6	8,4	28,0	10,3
7	8,9	30,0	11,0
8	9,4	31,0	11,6
9	9,9	33,0	12,1
10	10,4	35,0	12,6
11	11,0	37,0	13,1
12	11,5	38,5	13,6
13	12,1	40,0	14,2
14	12,6	42,0	14,6
15	13,1	43,5	15,0
16	13,6	45,0	15,5
17	14,1	47,5	15,9
18	14,6	49,0	16,4
19	15,3	51,0	16,9
20	15,8	53,0	17,3
21	16,3	54,0	17,7
22	16,8	56,0	18,2
23	17,4	58,0	18,7

Nombre de km	Intervention patronale hebdomadaire (en €)	Intervention patronale mensuelle (en €)	Intervention patronale temps partiels (en €)
24	17,9	59,0	19,1
25	18,4	62,0	19,5
26	19,1	63,0	20,2
27	19,5	65,0	20,6
28	19,9	67,0	21,0
29	20,6	68,0	21,3
30	21,0	70,0	21,7
31 - 33	21,8	73,0	22,6
34 - 36	23,3	78,0	24,1
37 - 39	24,4	82,0	25,0
40 - 42	26,0	87,0	27,0
43 - 45	27,5	91,0	28,0
46 - 48	29,0	96,0	29,0
49 - 51	30,0	101,0	31,0
52 - 54	31,5	104,0	32,0
55 - 57	32,0	107,0	33,0
58 - 60	33,5	111,0	34,5
61 - 65	34,5	115,0	36,0
66 - 70	36,0	120,0	38,0
71 - 75	38,0	126,0	40,5
76 - 80	40,0	132,0	42,0
81 - 85	41,5	137,0	44,5
86 - 90	43,0	143,0	46,0



Nombre de km	Intervention patronale hebdomadaire (en €)	Intervention patronale mensuelle (en €)	Intervention patronale temps partiels (en €)
91 - 95	44,5	148,0	47,5
96 - 100	46,0	153,0	50,0
101 - 105	48,0	160,0	52,0
106 - 110	49,5	165,0	53,0
111 - 115	51,0	171,0	55,0
116 - 120	53,0	177,0	57,0
121 - 125	54,0	181,0	59,0
126 - 130	56,0	187,0	61,0
131 - 135	58,0	192,0	62,0
136 - 140	59,0	198,0	63,0
141 - 145	61,0	203,0	65,0
146 - 150	63,0	211,0	67,0
151 - 155	64,0	214,0	-
156 - 160	66,0	220,0	-
161 - 165	67,0	225,0	-
166 - 170	69,0	231,0	-
171 - 175	71,0	236,0	-
176 - 180	73,0	242,0	-
181 - 185	74,0	246,0	-
186 - 190	76,0	253,0	-
191 - 195	78,0	258,0	-
196 - 200	79,0	264,0	-

Pour ceux qui se rendent au travail à vélo, l'indemnité calculée sur la base de ce tableau est considérée comme une indemnité-bicyclette. Les montants de ces tableaux sont dès lors convertis en montants journaliers : pour ce faire, le montant de l'intervention mensuelle est d'abord multiplié par 3 et ensuite divisé par 65.

Transport privé

Les montants dans le tableau ci-après s'appliquent en fonction de la distance si vous vous déplacez par un moyen de transport privé. Ces montants sont en vigueur depuis le 1^{er} mai 2015.

Distance en km	en € par semaine
1	1,93
2	3,87
3	5,79
4	6,22
5	6,77
6	7,20
7	7,54
8	7,97
9	8,41
10	8,84
11	9,39
12	9,83
13	10,26
14	10,70
15	11,13
16	11,67



Distance en km	en € par semaine
17	12,12
18	12,56
19	13,09
20	13,53
21	13,97
22	14,42
23	14,96
24	15,39
25	15,72
26	16,38
27	16,71
28	17,02
29	17,68
30	18,00
31-33	18,77
34-36	20,30
37-39	21,51
40-42	22,92
43-45	24,23
46-48	25,76
49-51	26,95
52-54	27,84
55-57	28,92
58-60	30,02
61-65	31,12
66-70	32,74

Distance en km	en € par semaine
71-75	33,83
76-80	36,03
81-85	37,11
86-90	38,75
91-95	40,38
96-100	41,46
101-105	43,11
106-110	44,76
111-115	46,39
116-120	48,02
121-125	49,12
126-130	50,76
131-135	52,39
136-140	53,48
141-145	55,67
146-150	57,85
151-155	57,85
156-160	60,03
161-165	61,12
166-170	62,21
171-175	64,40
176-180	65,50
181-185	67,67
186-190	68,76
191-195	69,86
196-200	72,04



1.5 BONUS VARIABLE

Vous avez droit à un bonus variable en fonction des bénéfices de l'entreprise. La rentabilité est calculée à l'aide de l'indice ROCE. Le ROCE est le bénéfice d'exploitation divisé par le capital utilisé.

Jusqu'à présent, le bonus a varié entre 0 et 3,3 % du salaire annuel brut. Ces pourcentages ont été revus à la hausse depuis l'exercice 2014 dans la plupart des catégories.

ROCE	bonus
Moins de 5 %	0 %
5 – 7,5 %	1 %
7,5 – 12,5 %	1,3 %
12,5 – 15 %	1,7 %
15 – 17,5 %	2,3 %
17,5 – 20 %	3 %
+ 20 %	3,6 %

A partir de la période de référence de 2016, les pourcentages à partir d'un ROCE de 5 sont augmentés de 0,1 % pour toutes les tranches. Voici les nouvelles tranches :

ROCE	bonus
Moins de 5 %	0 %
5 – 7,5 %	1,1 %
7,5 – 12,5 %	1,4 %
12,5 – 15 %	1,8 %
15 – 17,5 %	2,4 %
17,5 – 20 %	3,1 %
+ 20 %	3,7 %

1.6 INDEMNITÉ DE DÉRANGEMENT

L'indemnité de dérangement pour les ouvriers d'équipe rappelés de façon inopinée pendant un jour de repos s'élève à 3 heures de salaire.

2. CONDITIONS DE TRAVAIL

2.1 DÉLAIS DE PRÉAVIS

Depuis le 1^{er} janvier 2014¹, de nouveaux délais de préavis sont en vigueur à la fois pour les ouvriers et pour les employés. Ces délais de préavis sont exprimés en semaines.

[1] Loi du 26 décembre 2013 – Moniteur belge du 31 décembre 2013



2.1.1 NOUVEAUX DÉLAIS DE PRÉAVIS

- Voici le tableau reprenant les nouveaux délais de préavis en cas de licenciement par l'employeur :

Tableau 1 : LICENCIEMENT PAR L'EMPLOYEUR

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

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

- En cas de départ volontaire, les délais de préavis suivants sont d'application :

Tableau 2 : DÉMISSION DU TRAVAILLEUR

Ancienneté	Délai de préavis (en sem.)	Ancienneté (en années)	Délai de préavis (en sem.)
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	A partir de 8 ans et plus	13
2 – 4 ans	6		

Lorsqu'un travailleur part de lui-même et dès qu'il commence une nouvelle période d'ancienneté, il relève de la tranche qui y correspond. Par ex. départ après 3 ans et 9 mois d'ancienneté = 6 semaines de préavis



2.1.2. CALCUL DE VOTRE DÉLAI DE PRÉAVIS

1. Vous entrez en service après le 1^{er} janvier 2014 et vous êtes licencié par la suite : vous calculez votre ancienneté ininterrompue chez votre employeur jusqu'à votre licenciement et consultez le tableau 1 pour connaître le nombre correspondant de semaines.

2. Vous étiez déjà en service avant le 31 décembre 2013 et vous êtes licencié après le 1^{er} janvier 2014 : la durée de votre délai de préavis est alors calculée en deux phases.

Phase 1 : quelle était votre ancienneté chez votre employeur à la date du 31 décembre 2013 ? Cette partie de votre ancienneté est soumise aux anciens délais de préavis sectoriels, repris au tableau 3.

Phase 2 : quelle est votre ancienneté chez votre employeur entre le 1^{er} janvier 2014 et la date de votre licenciement/départ ? Cette partie est soumise aux nouveaux délais de préavis du tableau 1.

Exemple 1

Vous êtes licencié le 1^{er} juillet 2015, alors que vous étiez en service chez votre employeur depuis 14 ans et 6 mois.

Phase 1 : au 31 décembre 2013, vous aviez 13 ans de service, ce qui correspond, selon les anciens délais de préavis sectoriels, à 70 jours (tableau 3), soit à 10 semaines.

Phase 2 : entre le 1^{er} janvier 2014 et votre licenciement, vous avez encore travaillé 18 mois, ce qui correspond à un délai de préavis de 10 semaines (tableau 1).

Phase 1 + phase 2 = 10 semaines + 10 semaines = votre délai de préavis s'élève à 20 semaines.

Exemple 2

Vous vous trouvez dans la même situation que dans l'exemple 1, mais vous êtes licencié dans le cadre d'un RCC.

Phase 1 : au 31 décembre 2013, vous aviez 13 ans de service et vous pouvez appliquer le délai de préavis sectoriel RCC (tableau 4). Celui-ci est de 4 semaines.

Phase 2 : entre le 1^{er} janvier 2014 et votre licenciement, vous avez encore travaillé 18 mois, ce qui correspond à un délai de préavis de 10 semaines (tableau 1).

Phase 1 + phase 2 = 4 + 10 = votre délai de préavis s'élève à 14 semaines.

3. Vous étiez en service avant le 31 décembre 2013 et vous êtes licencié après le 1^{er} janvier 2014. De plus, vous présentez l'ancienneté requise aux dates-clés ci-dessous. Dans ce cas, votre délai de préavis est entièrement calculé conformément à la nouvelle réglementation.

Dates-clés	Ancienneté
Au 1/1/2014	20 ans
Au 1/1/2015	15 ans
Au 1/1/2016	10 ans
Au 1/1/2017	tous les autres

Exemple :

Vous êtes licencié le 1^{er} mars 2015 et vous aviez 16 ans d'ancienneté dans votre entreprise au 1^{er} janvier 2015 (soit plus de 15 ans). Votre ancienneté complète relève donc du nouveau régime.

À la date de votre licenciement, vous avez 16 ans et 2 mois d'ancienneté. Par conséquent, vous devez chercher le délai de préavis correspondant dans le tableau 1.

Votre délai de préavis est de 51 semaines.



Voici les tableaux présentant les anciens délais de préavis :

Tableau 3 : ANCIENS DÉLAIS DE PRÉAVIS SECTORIELS

Ancienneté	Employeur	Travailleur
6 mois - 5 ans	40 jours = 5 semaines et 5 jours	14 jours
5 - 10 ans	48 jours = 6 semaines et 6 jours	14 jours
10 ans - 15 ans	70 jours = 10 semaines	14 jours
15 ans - 20 ans	97 jours = 13 semaines et 6 jours	21 jours
20 ans - 25 ans	140 jours = 20 semaines	28 jours
25 ans et plus	175 jours = 25 semaines	42 jours

**Tableau 4 : ANCIENS DÉLAIS DE PRÉAVIS SECTORIELS
EN CAS DE RCC²**

Ancienneté	Employeur
Moins de 20 ans	28 jours
20 ans et plus	56 jours

- Les délais de préavis s'appliquent désormais à tous les travailleurs et sont régis par la loi.
- Le jour de carence a été supprimé.

En poche



2.1.3. QUI ASSUME QUELLE PART DU DÉLAI DE PRÉAVIS?³

Il est déjà apparu entre-temps que les délais de préavis étaient prolongés de façon considérable, a fortiori pour les travailleurs (ouvriers) présentant une longue ancienneté dans leur entreprise. Afin de réduire le coût pour l'employeur, la loi prévoit un régime compensatoire. Il existe également une compensation sous forme de prime de licenciement pour les ouvriers dont le délai de préavis n'est pas encore entièrement calculé selon le nouveau régime.

Voici un certain nombre de situations possibles :

- 1. Vous entrez en service après le 1^{er} janvier 2014 et vous êtes licencié par la suite :** vous relevez du nouveau système et votre employeur est responsable de la totalité de votre délai de préavis.
- 2. Vous étiez déjà en service avant le 31 décembre 2013 et vous êtes licencié après le 1^{er} janvier 2014 :** comme déjà décrit au point 2.1.2, votre délai de préavis est calculé en deux phases, ces deux parties étant ensuite additionnées. Dans ce cas-ci aussi, votre employeur est responsable de la totalité de votre délai de préavis. En outre, vous recevez en tant que travailleur (en cas de licenciement avant le 1^{er} janvier 2017) une prime de licenciement dont le montant varie en fonction de votre ancienneté :

PRIME DE LICENCIEMENT

Montant	Ancienneté
1.250 euros	Moins de 5 ans
2.500 euros	De 5 à moins de 10 ans
3.750 euros	Au moins 10 ans

[2] Régime de chômage avec complément d'entreprise = ex-prépension

[3] Un délai de préavis est soit presté effectivement, soit payé en cas de rupture du contrat de travail.



3. Vous étiez en service avant le 31 décembre 2013 et vous êtes licencié après le 1^{er} janvier 2014. De plus, vous présentez l'ancienneté requise aux dates-clés susmentionnées. Comme déjà décrit au point 2.1.2, votre délai de préavis est calculé selon le nouveau système. Votre employeur est seulement responsable d'une partie du délai de préavis, à savoir la partie concernant la période antérieure au 1^{er} janvier 2014 qui est calculée conformément au régime sectoriel (ancien) et additionnée à la partie du délai de préavis calculée selon le nouveau régime pour la période allant du 1^{er} janvier 2014 à la date du licenciement. Dans le cas d'un licenciement en vue d'un RCC, le délai de préavis sectoriel (raccourci) est pris en compte pour l'ancienneté accumulée avant le 31 décembre 2013.

La différence entre le délai de préavis total dans le nouveau régime et le délai de préavis à charge de l'employeur donne une période restante qui ne doit pas être prestée. Cette période est prise en charge par l'ONEm sous forme d'**indemnité compensatoire de licenciement (ICL)**. Cette indemnité doit être demandée par le travailleur concerné. Dans la pratique, les syndicats introduiront la demande par le biais de leurs services chômage. L'ICL est calculée sur la base de la rémunération nette et sera payée en **net** par les services chômage.

Voici un exemple explicatif : Reprenons celui du point 2.1.2 :

Vous êtes licencié le 1^{er} mars 2015 et, au 1^{er} janvier 2015, vous aviez 16 ans d'ancienneté dans votre entreprise. Nous sommes arrivés à un délai de préavis de 51 semaines.

• *Part de votre employeur :*

- jusqu'au 1^{er} janvier 2014, vous aviez 15 ans d'ancienneté dans l'ancien régime, ce qui correspond à un délai de préavis de 13 semaines et 6 jours (voir le tableau 3) ;

- du 1^{er} janvier 2014 au 1^{er} mars 2014, vous avez encore accumulé 14 mois d'ancienneté sous le nouveau régime, ce qui correspond à 8 semaines (voir le tableau 1) ;

- Au total, l'employeur est responsable de (13 semaines et 6 jours) + 8 semaines = 21 semaines et 6 jours.

• *Part des pouvoirs publics (ONEm) = 67 semaines (total) – 21 semaines et 6 jours = **45 semaines et 1 jour** qui ne sont pas prestés et sont payés par le biais de l'indemnité compensatoire de licenciement (ICL).*

Statut de l'ICL dans la Sécurité sociale

- 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**.
- La période couverte par une ICL est prise en compte pour le calcul de votre pension.

2.1.4 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 semai-



nes si l'entreprise est reconnue comme « entreprise en difficulté ou en restructuration ».

2.2 JOUR DE CARENCE

La loi fixant les nouveaux délais de préavis a également supprimé le jour de carence. Si, auparavant, les jours de carence dans ce secteur étaient certes payés, depuis le 1^{er} janvier 2014, le jour de carence fait définitivement partie du passé social.

2.3 CHÔMAGE

2.3.1 CHÔMAGE COMPLET

Toute personne se retrouvant sans travail peut introduire une demande d'allocations de chômage. Le service chômage de la FGTB examine si vous avez droit aux allocations de chômage et vous remet une carte de contrôle. Dans les 8 jours civils 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).

2.3.2 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. La délégation syndicale de votre entreprise vous apportera le soutien nécessaire. Vous recevez des allocations de chômage équivalant à 65 % du salaire plafonné. Ce pourcentage s'élevait auparavant à 70 %, mais le gouvernement d'austérité Michel 1^{er} a revu l'allocation à la baisse.

Dans le secteur, l'employeur prévoit une indemnité complémentaire.

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

2.4 MALADIE ET ACCIDENT DU 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.

2.4.1 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 incapacité de travail par le biais d'un formulaire. Ce formulaire est délivré



par votre mutualité et vous devez le faire compléter par votre médecin traitant. Cette déclaration est indispensable pour pouvoir recevoir une intervention de votre mutualité.

2.4.2 MUTUALITÉ

Après un mois de maladie, votre mutualité vous paie des allocations de maladie correspondant à 60 % de votre salaire (plafonné). 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.

2.4.3 CONDITIONS

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

- Vous êtes affilié à une mutualité depuis 6 mois (stage d'attente) et vous avez travaillé pendant au moins 120 jours au cours de cette période. Le cas échéant, le stage d'attente des ouvriers à temps partiel peut être prolongé jusqu'à maximum 18 mois. Dans ce cas, vous devez prouver les 120 jours prestés pendant cette période prolongée.
- Vous disposez d'un certificat médical (voir le point 2.4.1).
- Vous avez introduit la déclaration d'incapacité de travail (voir le point 2.4.1).
- Vous avez soigneusement rempli la feuille de renseignements reçue de votre mutualité. Une partie est destinée à l'employeur.

2.4.4 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 nouvelle loi en matière de délais de préavis et de jour de carence⁴ 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 (à la demande de l'employeur). Une telle disposition peut être prévue dans une CCT sectorielle, dans une convention d'entreprise ou peut faire l'objet d'une adaptation du règlement de travail. **Aucun** accord sectoriel n'a été conclu à ce propos dans le secteur des métaux non ferreux.

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

[4] Loi du 26 décembre 2013



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.

Il a été convenu au niveau sectoriel que l'employeur doit, aussi en cas de maladie, prévoir une indemnité complémentaire.

2.5 PENSION COMPLÉMENTAIRE

Les ouvriers de la CP 105 ont droit à une pension complémentaire (deuxième pilier) en plus de la pension légale (premier pilier). Les modalités pratiques sont réglées au niveau de l'entreprise.

La contribution à la pension complémentaire s'élevait à 0,6 % du salaire brut individuel à 100 %, ou à 181,87 euros au 1^{er} mai 2011.

Le 1^{er} janvier 2013, la contribution pour la pension complémentaire a été majorée de 0,2 %. Le 1^{er} janvier 2015, cette contribution a été à nouveau augmentée de 0,1 %. À compter du 1^{er} janvier 2016, la contribution est augmentée facultativement de 0,3 % (si l'on fait ce choix sur le plan de l'entreprise au lieu d'opter pour une alternative dans une autre assurance).

2.6 CONTRATS PRÉCAIRES

Dans notre secteur, de nombreux ouvriers travaillent dans le cadre de contrats précaires. Il s'agit de contrats temporaires, de contrats intérimaires et de contrats pour un travail déterminé qui ne vous offrent pas de sécurité d'emploi en tant que travailleur.

Si vous travaillez dans le cadre d'un contrat précaire et si vous passez à un contrat à durée indéterminée, vous conservez toute l'ancienneté accumulée au sein de l'entreprise.

De plus, en tant qu'ouvrier occupé dans le cadre d'un contrat qui n'est pas fixe, vous recevez les mêmes droits en termes de formation que vos collègues ayant un contrat de travail fixe, à condition que vous ayez travaillé pendant au moins 6 mois consécutifs chez le même employeur.

Les contrats journaliers sont exclus, sauf en cas de semaine de travail interrompue ou en cas de remplacement temporaire d'un collègue absent pendant moins de 5 jours pour cause de maladie ou pour une autre raison (en d'autres termes, en cas de suspension du contrat de travail).

3. TEMPS DE TRAVAIL

3.1 DURÉE DE TRAVAIL HEBDOMADAIRE

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

3.2 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Une nouvelle loi entrée en vigueur le 1^{er} octobre 2013 a revu à la hausse le crédit d'heures supplémentaires à prester. Le contingent d'heures supplémentaires pouvant être payées a également été augmenté.

Crédit d'heures supplémentaires

En cas de dépassement du temps de travail hebdomadaire normal, les heures supplémentaires doivent en principe être compensées par un repos compensatoire. Cependant, la loi fixe une limite (maximale) interne. Ces limites internes ont été revues à la hausse par la loi de 2013 :



- De 65 à 78 heures lorsque la période de référence est inférieure à un an ;
- De 65 à 91 heures lorsque la période de référence est portée à un an ;
- Les 78 ou 91 heures peuvent être portées à 130 heures, moyennant une CCT sectorielle. Les secteurs ont eu jusqu'au 1^{er} avril 2014 pour conclure une telle CCT.

Dans le secteur des métaux non ferreux, ce nombre a été relevé à 143 heures.

Repos compensatoire ou paiement

Après avoir presté un certain nombre d'heures supplémentaires, vous pouvez renoncer au repos compensatoire. Ici aussi, un contingent maximum légal (revu à la hausse par la même loi) est prévu :

- De 65 à 91 heures ;
- Le contingent de 91 heures peut être revu à la hausse.

Une CCT sectorielle a été conclue au sein du secteur des métaux non ferreux. Celle-ci prévoit qu'il y a lieu de conclure une CCT au niveau de l'entreprise pour faire grimper le contingent de 91 heures supplémentaires à 143 heures supplémentaires. Ceci doit se faire avec toutes les parties représentées au sein de la délégation syndicale.

3.3 FLEXIBILITÉ : NOUVEAUX RÉGIMES DE TRAVAIL

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

3.4 JOURS DE CONGÉ ET JOURS FÉRIÉS

3.4.1 CONGÉS ANNUELS

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

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

Nombre total de jours prestés et assimilés	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
192-201	16
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-éducation
- 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.

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 ».

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 2015 et souhaitant prendre des vacances à partir du 1^{er} juillet 2015, 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 (à télécharger à l'adresse suivante : <http://www.rjv.fgov.be/fr/content/formulaires-de-virement>) et de l'envoyer à votre caisse de vacances.
- 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 2015, les jours fériés tombent aux dates suivantes :

Jour férié	Date	Jour
Nouvel an	1 ^{er} janvier 2015	Jeudi
Lundi de Pâques	6 avril 2015	Lundi
Fête du Travail	1 ^{er} mai 2015	Vendredi
Ascension	14 mai 2015	Jeudi
Lundi de Pentecôte	25 mai 2015	Lundi
Fête nationale	21 juillet 2015	Mardi
Assomption	15 août 2015	Samedi
Toussaint	1 ^{er} novembre 2015	Dimanche
Armistice	11 novembre 2015	Mercredi
Noël	25 décembre 2015	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 des métaux non ferreux, vous avez droit à des jours de petit chômage principalement dans les cas suivants :

- Mariage
 - Votre mariage :
vous avez droit à 3 jours de congé, à choisir pendant la semaine de l'évènement ou la semaine qui suit.
 - Déclaration de cohabitation légale :
vous avez droit à 3 jours de congé, à choisir pendant la semaine de l'évènement ou la semaine qui suit.
 - Mariage de votre père ou de votre mère, d'un grand-père ou d'une grand-mère, de votre beau-père ou de votre belle-mère, du second mari de votre mère ou de la seconde femme de votre père, de votre enfant, de votre petit enfant, de votre beau-frère ou de votre belle-sœur ou d'un autre membre de la famille vivant sous le même toit que vous :
vous avez droit à 1 jour de congé (le jour du mariage).

- Naissance de votre enfant (légitime ou reconnu) :
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, beau-père, belle-mère), de votre enfant ou de l'enfant de votre conjoint(e) :
vous avez droit à 3 jours de congé, à prendre à partir du jour du décès jusqu'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) et, à partir du 1^{er} juillet 2015, aussi pour les membres de la famille n'habitant pas chez vous, à savoir le frère, la sœur et les petits-enfants :
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 (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.
- Décès d'un tuteur ou d'une tutrice de l'ouvrier mineur ou d'un enfant mineur dont vous étiez le tuteur ou la tutrice:
vous avez droit à 1 jour de congé, le jour des funérailles.

- Divers

- Participation d'un enfant légitime, adopté, reconnu ou régulièrement élevé par vous à la fête de la jeunesse laïque ou à la confirmation :
vous avez 1 jour de congé, au choix.
- Participation personnelle à un conseil de famille convoqué officiellement :
vous disposez du temps nécessaire et de maximum un 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

A partir du 1^{er} janvier 2016, le congé de carrière est avancé, à savoir :
1^{er} jour à partir de 55 ans au lieu de 59 ans et un 2^e jour à partir de 58 ans au lieu de 60 ans.



4. INTERRUPTION DE LA CARRIÈRE

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

La CCT 103⁵ prévoit d'une part différentes formes de crédit-temps (avec et sans motif) et d'autre part un crédit-temps de fin de carrière (emplois de fin de carrière). Cette CCT régit le droit de s'absenter dans le cadre des différentes formes de crédit-temps. En revanche, le droit à une allocation d'interruption est régi par la législation. Le gouvernement d'austérité Michel 1^{er} a édicté une loi limitant le crédit-temps avec allocations d'interruption. Par conséquent, des allocations

ne sont pas toujours garanties pour tous les types de crédit-temps prévus dans la CCT 103. Si vous prenez un crédit-temps sans allocations, cela aura un impact négatif sur le calcul de votre pension. Tant le nombre d'années d'un tel crédit-temps que le type de crédit-temps (1/5, mi-temps ou temps-plein) ne peuvent qu'accroître le problème. Avant d'opter pour un crédit-temps sans allocations d'interruption, renseignez-vous bien sur les conséquences pour votre pension.

CRÉDIT-TEMPS SANS MOTIF

Durée	Conditions	Conditions supplémentaires	Remarques
Équivalent maximum d'1 an, droit à <ul style="list-style-type: none">• soit 12 mois d'interruption complète• soit 24 mois de réduction à mi-temps• soit 60 mois de réduction d'1/5 <p>ou une combinaison de ces systèmes jusqu'à atteindre un équivalent temps plein de 12 mois (par ex. 12 mois à mi-temps, puis 30 mois à 1/5)</p>	<ul style="list-style-type: none">• 5 ans de carrière professionnelle• 2 ans d'ancienneté (dans l'entreprise)	<ul style="list-style-type: none">• Soumis au seuil de 5 %• Complet + mi-temps à prendre pendant 3 mois minimum• 1/5 à prendre pendant 6 mois minimum	<ul style="list-style-type: none">• Pas d'allocations d'interruption de l'ONEm pour les nouvelles demandes à partir du 1^{er} janvier 2015• Des mesures transitoires existent• Pas d'assimilation des droits en matière de pension

[5] Cette CCT a été conclue le 27 juin 2012 au Conseil national du travail et remplace les anciennes CCT crédit-temps 77 et 77bis



CRÉDIT-TEMPS AVEC MOTIF

1^{er} motif : « formation »

Raison et durée	Conditions	Conditions supplémentaires	Remarques
Droit à un total de 36 mois (à temps plein, à mi-temps ou à 4/5) pour : suivre une formation⁶	<ul style="list-style-type: none"> Il n'y a pas de calcul proportionnel en cas de formule à temps partiel. En d'autres termes, que l'interruption soit à temps plein, à mi-temps ou à 1/5, la durée reste de 36 mois. Pas de condition en termes de carrière professionnelle 2 ans d'ancienneté (dans l'entreprise) 	<ul style="list-style-type: none"> Soumis au seuil de 5 % Un droit à 3 années de 4/5 existe de toute façon Un tel crédit-temps à temps plein ou à mi-temps ne peut être pris que si une CCT est conclue à ce propos dans le secteur ou dans l'entreprise. Une telle CCT sectorielle a été conclue dans le secteur des métaux non ferreux à l'automne 2015. 	Maintien complet des droits en matière de pension

CRÉDIT-TEMPS AVEC MOTIF

2^{ème} motif : « soins »

Raison et durée	Conditions	Conditions supplémentaires	Remarques
<ul style="list-style-type: none"> ■ Droit à un total de 36⁷ mois (à temps plein, à mi-temps ou à 4/5) pour : <ul style="list-style-type: none"> Soigner votre enfant jusqu'à l'âge de 8 ans (à la date de début du CT) ; Fournir des soins palliatifs ; Assister ou soigner un membre du ménage⁸ ou de la famille⁹ gravement malade. (Plusieurs membres de la famille peuvent prendre ce crédit-temps pour le même malade). ■ Droit à un total de 48 mois pour soigner votre enfant handicapé jusqu'à l'âge de 21 ans 	<ul style="list-style-type: none"> Il n'y a pas de calcul proportionnel en cas de formule à temps partiel. Que l'interruption soit à temps plein, à mi-temps ou à 1/5, la durée maximale reste de 36 ou 48 mois. Pas de condition en termes de carrière professionnelle 2 ans d'ancienneté (dans l'entreprise) 	<ul style="list-style-type: none"> Soumis au seuil de 5 % Un tel crédit-temps à temps plein ou à mi-temps ne peut être pris que si une CCT est conclue à ce propos dans le secteur ou dans l'entreprise. Une telle CCT sectorielle a été conclue dans le secteur des métaux non ferreux à l'automne 2015. 	<ul style="list-style-type: none"> Cependant, si vous avez déjà pris un crédit-temps avec motif « formation » (voir plus haut), celui-ci est déduit de ces 48 mois. <i>Exemple</i> <i>Vous avez déjà pris 30 mois de crédit-temps pour une formation. Vous avez donc encore droit à 18 mois pour soigner votre enfant gravement malade.</i> Maintien complet des droits en matière de pension Plusieurs membres de la famille peuvent prendre ce crédit-temps pour le même malade.

[6] 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

[7] Cette durée passe à 48 mois en cas d'adaptation de la CCT 103.

[8] Membre du ménage = cohabitant

[9] Membre de la famille = 2^e degré



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

Préambule :

- Le gouvernement d'austérité Michel 1^{er} a adopté une règle générale relevant à 60 ans l'âge d'accès au crédit-temps de fin de carrière.
- À titre d'exception à cet âge minimum de 60 ans, l'âge pour **la perception d'allocations d'interruption** est fixé à 55 ans. Cela concerne les nouvelles demandes (1^{re} fois) introduites après le 1^{er} janvier 2015. Ce crédit-temps de fin de carrière est lié à 3 situations possibles :

Situations	Conditions	Conditions supplémentaires
1. Travailler (au début du crédit-temps de fin de carrière) dans une entreprise en difficulté ou en restructuration ;	Si les 3 conditions liées à la reconnaissance sont remplies : <ul style="list-style-type: none"> Des licenciements sont évités grâce à l'introduction d'un crédit-temps de fin de carrière ; Le nombre de travailleurs en RCC est limité par cette introduction ; Il y a accord du ministre 	<ul style="list-style-type: none"> soit à mi-temps (au moins 3 mois) soit à 1/5 (au moins 6 mois) 25 ans de carrière au moment de la notification Pour le mi-temps : 24 mois avant la notification, au moins à 3/4
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.	<ul style="list-style-type: none"> Pour le 1/4 : avoir travaillé 24 mois avant la notification à temps plein ou 4/5 Non soumis au seuil de 5 %

3. Au moment de la notification à votre employeur :
 - 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 ;
 - Ou avoir travaillé pendant 20 ans en régime de nuit.

Métier lourd (comme en cas de RCC)

- Équipes successives
- Services interrompus

Travail de nuit : régimes de travail dont les prestations sont comprises entre 20 h et 6 h.

- Pour le 1/4 : avoir travaillé 24 mois avant la notification à temps plein ou 4/5
- Non soumis au seuil de 5 %



Exceptions

- La CCT 103 prévoit les 3 exceptions suivantes.
- Si les emplois de fin de carrière ci-dessous s'inscrivent dans le cadre de l'une ou l'autre mesure transitoire (par ex. prolongation unique d'un emploi de fin de carrière qui existait déjà avant le 31 décembre 2014,...), vous continuez à percevoir vos allocations d'interruption.

- Indépendamment des mesures transitoires et si vous répondez aux conditions, vous pouvez toujours prétendre à ces emplois de fin de carrière conformément à la CCT 103, mais alors sans allocations d'interruption. Attention ! 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	Conditions supplémentaires		Remarques
Exc. 1 : droit à une réduction à mi-temps • À partir de 50 ans : travailleurs ayant exécuté un métier lourd figurant également sur la liste des métiers en pénurie ¹¹	25 ans de carrière - 24 mois ¹⁰ au moins 3/4	Soumis au seuil de 5 %		Pas d'assimilation pour la constitution de la pension, sauf si des allocations d'interruption sont payées
Exc. 2 : droit à une réduction d'1/5 • À partir de 50 ans : - Travailleurs ayant exécuté un métier lourd ; - Ou travailleurs présentant une carrière de 28 années à temps plein ¹² au moment de la notification et moyennant une convention sectorielle	25 ans de carrière - 24 mois à temps plein ou à 4/5			Pas d'assimilation pour la constitution de la pension, sauf si des allocations d'interruption sont payées
	28 ans de carrière - 24 mois à temps plein ou à 4/5	Une CCT sectorielle est prévue pour 2015-2016 dans le secteur des métaux non ferreux	Soumis au seuil de 5 %	Pas d'assimilation complète pour la constitution de la pension

(10) La période de 24 mois peut être encore écourtée de commun accord entre le travailleur et l'employeur.

(11) Liste flamande - bruxelloise - wallonne des métiers en pénurie

(12) Jours de travail + congé de maternité, congé de naissance et d'adoption, protection de la maternité et jours indemnisés de congé parental, année de carrière = au moins 285 jours



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

Types d'emplois de fin de carrière	Conditions	Conditions supplémentaires	Remarques
<p>Exc. 3 : <u>droit à une réduction à mi-temps</u> <u>et d'1/5</u></p> <p>• 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 	<p>25 ans de carrière</p> <ul style="list-style-type: none"> - 24 mois à temps plein ou à 4/5 	<p>Soumis au seuil de 5 %</p>	<p>Pas d'assimilation pour la constitution de la pension, sauf si des allocations d'interruption sont payées (moyennant une reconnaissance par le ministre avant le 9 octobre 2014)</p>



4.2 CRÉDIT-SOINS

4.2.1 GÉNÉRALITÉS

Indépendamment du droit à un crédit-temps (avec ou sans motif) et à des emplois de fin de carrière, chaque ouvrier a droit à 3 types de crédits 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 certificat du médecin traitant• plusieurs travailleurs peuvent revendiquer ce droit pour une même personne malade	chaque travailleur, à condition de présenter un certificat du médecin traitant démontrant que quelqu'un est en phase terminale
Formes	<ul style="list-style-type: none">• 4 mois à temps plein par enfant^[3]• 8 mois à mi-temps par enfant• 1/5 pendant 20 mois	<ul style="list-style-type: none">• maximum 12^[1] mois à temps plein• à mi-temps ou maximum 24 mois à 1/5	à temps plein ou, proportionnellement, maximum 2 mois
Droits sociaux	Les allocations de pension, de maladie	ou de chômage sont calculées à partir du salaire à temps plein	

[*) Cette période peut être prolongée jusqu'à 24 mois pour les personnes vivant seules et si l'assistance médicale est requise pour un enfant âgé de maximum 16 ans.

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



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

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

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

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

4.3 CONGÉ DE MATERNITÉ ET DE PATERNITÉ

4.3.1 CONGÉ DE MATERNITÉ

4.3.1.1 REPOS DE MATERNITÉ

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

- **Le congé prénatal : 6 semaines**

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

- **Le congé postnatal : 9 semaines**

Le congé postnatal commence en principe le jour de l'accouchement et comporte 9 semaines. Si la travailleuse accouche un jour où elle a

déjà commencé à travailler, le congé postnatal commence le lendemain de l'accouchement. Le congé postnatal peut être prolongé de la partie convertible du congé prénatal. Si la travailleuse peut prolonger l'interruption de travail d'au moins 2 semaines après la 9^e semaine, les 2 dernières semaines de congé postnatal peuvent être converties à sa demande en jours de congé postnatal. Ces jours de congé doivent être pris dans les 8 semaines à compter de la fin de la période de congé postnatal.

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 (CNT-CCT n°80).



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 à été établi.

4.4. CONGÉ POUR RAISONS IMPÉRIEUSES (CONGÉ FAMILIAL)

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

Raisons impérieuses

Tout événement imprévu indépendant du travail :

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

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

10 jours

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



5. RÉGIME DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE¹⁴ (RCC)

5.1 RÉGIME GÉNÉRAL ET SECTORIEL

Le gouvernement d'austérité Michel 1^{er} a augmenté l'âge d'accès au RCC de façon systématique. À partir du 1^{er} janvier 2015, l'âge de base pour le RCC passe à 62 ans et le RCC à 60 ans devient l'exception. L'âge pour les RCC exceptionnels (travail en équipes avec prestations de nuit, métiers lourds et très longue carrière) est porté à 58 ans. De

plus, le gouvernement rend le maintien de cette condition d'âge dépendant d'un accord-cadre au niveau interprofessionnel, assorti d'un accord sectoriel. Les employeurs du secteur des métaux non ferreux prévoient une indemnité complémentaire (voir le point 7).

RCC - SITUATION 2015-2016

Âge minimum	Passé professionnel minimum requis		CCT	Possible dans le secteur des métaux non ferreux
62 ans	Hommes 40 ans	Femmes 31 ans (2015) 32 ans (2016)	CCT n° 17 tricies sexies du 27 avril 2015	Possible
60 ans	Hommes 40 ans	Femmes 31 ans (2015) 32 ans (2016)	Exception à la CCT 17 tricies sexies du 27 avril 2015	CCT sectorielle du 12 décembre 2014 possible jusqu'au 31 décembre 2017
58 ans	35 ans + métier lourd ^(*)			CCT sectorielle jusqu'au 30 juin 2017 inclus.
58 ans	33 ans + métier lourd ^(*) + 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise		CCT n° 111/112 jusqu'au 27 avril 2015	Possible du 1 ^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2016
58 ans	40 ans		CCT n° 115/116 jusqu'au 27 avril 2015	CCT sectorielle du 1 ^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2016 inclus
58 ans	33 ans dont 20 ans de travail de nuit		CCT n° 111/112 jusqu'au 27 avril 2015	CCT sectorielle du 1 ^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2016 inclus

⁽¹⁴⁾ Ex-prépension

^(*) 5 ans au cours des 10 dernières années ou 7 ans ou cours des 15 dernières années



5.2 ANCRAGE DE VOS DROITS

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

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

Pour éviter une telle situation, vous pouvez procéder à un ancrage de vos droits. Ainsi, si vous êtes licencié par votre employeur ou même avant votre licenciement, vous pouvez demander à l'ONEm (par le biais de nos services chômage) que votre droit au RCC soit considéré comme acquis. Bien entendu, vous devez pour cela avoir atteint les conditions d'âge et de carrière pendant la durée de validité de la CCT.

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

Les modalités d'ancrage de vos droits sur le plan de l'entreprise doivent être examinées plus en détail à ce niveau.

- Les âges d'accès au RCC sont revus à la hausse.
- Le régime de base passe à 62 ans avec 40 ans de carrière pour les hommes et 31 ans de carrière pour les femmes en 2015.
- L'âge pour les RCC spéciaux (métier lourd, très longue carrière et travail de nuit) est relevé à 58 ans.
- Vous pouvez procéder à l'ancrage de votre droit au RCC.



5.3 DISPONIBILITÉ ADAPTÉE

Contre l'avis unanime des partenaires sociaux, le gouvernement d'australité 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.

À partir de 2015, toute personne en RCC doit être disponible de façon adaptée jusqu'à l'âge de 65 ans.

Des exceptions sont prévues selon le type de RCC.



EXCEPTIONS À LA DISPONIBILITÉ ADAPTÉE

RCC	Modalités
RCC 62 ans (CCT n° 17 tricies sexies)	<ul style="list-style-type: none"> • Si vous prouvez un passé professionnel de 43 ans (demande de dispense); • Ou si votre licenciement est antérieur au 1^{er} janvier 2015.
RCC 60 ans (exception à la CCT n° 17 tricies sexies)	<ul style="list-style-type: none"> • Si vous prouvez un passé professionnel de 42 ans (demande de dispense); • Ou si votre licenciement est antérieur au 1^{er} janvier 2015.
RCC 58 / 35 ans – métier lourd	<ul style="list-style-type: none"> • Si votre licenciement est antérieur au 1^{er} janvier 2015; • Ou si vous êtes âgé de 60 ans (en 2015-2016); • Ou si vous prouvez un passé professionnel de 40 ans (demande de dispense) (en 2015-2016).
RCC 58 / 40 ans – très longue carrière	<ul style="list-style-type: none"> • Si votre licenciement est antérieur au 1^{er} janvier 2015; • Ou si vous êtes âgé de 60 ans (en 2015-2016); • Ou si vous prouvez un passé professionnel de 40 ans (demande de dispense) (en 2015-2016).
RCC 58 / 33 / 20 ans + métier lourd	<ul style="list-style-type: none"> • Si votre licenciement est antérieur au 1^{er} janvier 2015; • Ou si vous êtes âgé de 60 ans (en 2015-2016); • Ou si vous prouvez un passé professionnel de 40 ans (demande de dispense) (en 2015-2016).
RCC entreprise reconnue comme en difficulté / restructuration	<ul style="list-style-type: none"> • Date de début de la reconnaissance antérieure au 9 octobre 2014; • Si vous avez atteint l'âge de 58 ans <ul style="list-style-type: none"> - à la fin du délai de préavis - ou si vous prouvez un passé professionnel de 38 ans, la dispense est accordée automatiquement. • Si les conditions ci-dessus ne sont pas remplies ou si la date de la reconnaissance est postérieure au 8 octobre 2014, alors dispense sur demande <ul style="list-style-type: none"> - à 60 ans; - ou si vous prouvez un passé professionnel de 38 ans.

6. FORMATION

6.1 EFFORTS DE FORMATION

En 2015 et 2016 également, chaque entreprise du secteur consacrera au moins 1,7 % de la masse salariale annuelle totale à la formation des ouvriers.

Cette formation peut être organisée sous différentes formes, mais toujours pendant les heures de travail.

La FGTB Métal recommande que la formation touche autant que possible toutes les catégories d'ouvriers. Naturellement, vos délégués syndicaux évaluent ces initiatives de formation à intervalles réguliers.

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.

Toutes les entreprises disposant d'un CE ou d'un CPPT sont obligées d'établir un plan global de formation et de le présenter pour avis au CE ou à la DS. Le plan doit être définitivement établi pour le 1^{er} avril. Pour 2014, le délai permettant d'accorder une plus grande attention aux besoins de formation des travailleurs âgés venait à échéance le 1^{er} mai.

Les entreprises n'établissant pas de plan de formation ou qui n'ont pas procédé à une consultation des organes concernés ne peuvent



pas bénéficier du soutien financier des mesures pour l'emploi et la formation au profit des groupes à risque.

6.3 CV DE FORMATION

Chaque entreprise entretient un CV de formation pour chaque ouvrier. Ce CV de formation constitue un inventaire des fonctions que vous remplissez, des formations¹⁵ que vous avez suivies au cours de votre carrière dans l'entreprise concernée et des formations que vous avez suivies de votre propre initiative.

Vous et votre employeur devez valider cet aperçu dans un document commun. Vous en recevez une copie lorsque vous quittez l'entreprise.

6.4 PERSONNEL INTÉRIMAIRE

Les ouvriers sous statut de travailleurs intérimaires qui ont été occupés au moins pendant une période ininterrompue de 6 mois dans l'entreprise bénéficient d'un traitement équivalent en matière de formation. Pour ce faire, le secteur doit encore établir les contacts nécessaires avec les fonds de formation du secteur de l'intérim.

6.5 CONGÉ-ÉDUCATION PAYÉ (CEP)

Le système de CEP est régionalisé depuis le 1^{er} juillet 2014. Dorénavant, les régions (*) (Région flamande, Région de Bruxelles-Capitale et Région wallonne) sont compétentes pour cette matière. Dans le cadre du CEP, la loi reconnaît des formations professionnelles et des formations générales. Les cours organisés par des syndicats représentatifs,

donc aussi les formations de la FGTB Métal, sont considérés comme des formations générales.

Tous les travailleurs travaillant à temps plein¹⁶ ont droit à un congé-éducation payé. L'âge n'a aucune importance.

Cependant, dans certains cas, le CEP est également possible pour les travailleurs à temps partiel :

- Vous travaillez dans un régime de 4/5 et suivez une formation professionnelle et/ou générale.
- Vous travaillez au moins dans un régime d'1/3-temps mais selon un horaire variable et suivez une formation professionnelle et/ou générale.
- Vous travaillez au moins à mi-temps et suivez une formation professionnelle pendant les heures de travail (CEP par rapport au temps de travail hebdomadaire).

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 d'un CEP est plafonné à 2.760 euros brut par mois pour l'année scolaire 2015-2016, c'est-à-dire du 1^{er} septembre 2015 au mercredi 31 août 2016. Le nombre d'heures est également plafonné sur base annuelle selon la nature de la formation (voir le schéma à la page suivante).

[15] Y compris les formations informelles : formations sur le tas, élargissement de l'éventail des tâches, ...

[*] Vous trouverez des informations détaillées sur le CEP sur <http://www.werk.be/online-diensten/betaald-educatief-verlof> pour la Région flamande et sur <http://www.werk-economie-emploi.irisnet.be/nl/> pour la Région de Bruxelles-Capitale

[16] Vous travaillez à temps plein lorsque vous prestez autant d'heures que le temps de travail normal dans votre entreprise ou votre secteur. Vous pouvez également atteindre ce nombre d'heures en combinant plusieurs contrats à temps partiel.



Type de formation	Formation en dehors du temps de travail	Formation dans le temps de travail
Formation professionnelle	100	120
Formation générale	80	80
Formation professionnelle + formation générale	100	120
Formations universitaires	120	120
Formation linguistique	80	80
Formation linguistique + formation professionnelle	100	100
Examen central - commission	3 x la durée de travail hebdomadaire	Pas d'application
Formation dans un métier en pénurie ¹⁷	180	180

Pour ouvrir le droit au congé-éducation payé, les cours doivent comporter au moins 32 heures par an.

- En 2015 et 2016 également, chaque entreprise consacrera au moins 1,7 % de la masse salariale annuelle totale à la formation des ouvriers.

En poche



7. SÉCURITÉ D'EXISTENCE

Contrairement à d'autres secteurs du métal, le secteur des non-ferreux ne dispose pas de Fonds de sécurité d'existence sectoriel. Chaque employeur verse directement toutes les indemnités complémentaires aux travailleurs. Un régime minimum à appliquer obligatoirement par les employeurs a bien été convenu sur le plan sectoriel. Les montants mentionnés dans le tableau suivant sont d'application depuis le 1^{er} mai 2015.

I. Chômage temporaire pour raisons économiques ou en raison d'un incident technique

Conditions :

- bénéficier d'allocations de chômage légales
- être au service d'un employeur du secteur depuis au moins 15 jours

Durée	Travail de jour	Travail posté
1 ^{er} – 18 ^e jour	7,59 euros	9,09 euros
19 ^e – 36 ^e jour	10,29 euros	12,72 euros
37 ^e – 54 ^e jour	13,15 euros	16,37 euros
du 55 ^e jour	15,87 euros	20,00 euros

À partir du 1^{er} octobre 2015, ces montants seront revus à la hausse :

1 ^{er} – 18 ^e jour	7,79 euros	9,29 euros
19 ^e – 36 ^e jour	10,59 euros	13,02 euros
37 ^e – 54 ^e jour	13,55 euros	16,77 euros
du 55 ^e jour	16,37 euros	20,50 euros

Le compteur du nombre de jours de chômage temporaire continue de courir en 2014, sauf si comme travailleur individuel, vous n'avez pas chômé pendant une période ininterrompue de 6 mois. En d'autres termes, en cas de chômage temporaire dans les 6 mois, le compteur continue à tourner.

[17] Métier en pénurie figurant sur la liste



II. Chômage temporaire en cas d'intempéries, de force majeure ou de congés annuels

L'allocation de chômage complémentaire s'élève à 5,76 euros par jour.

III. Chômage complet

Conditions :

- bénéficier d'allocations de chômage légales
- licenciement pour raisons économiques ou techniques ou fin du contrat de travail pour force majeure définitive liée à des raisons médicales
- être au service d'un employeur pendant au moins 15 jours

Maximum 90 % de la rémunération nette

Ouvriers de moins de 35 ans : 120 jours

Ouvriers de 35 ans ou plus et de moins de 45 ans : 210 jours

Ouvriers de 45 ans ou plus et de moins de 53 ans : 300 jours

Attention !
Ces indemnités complémentaires ont été supprimées à partir du 1^{er} juillet 2015.

Ouvriers de 53 ans ou plus : jusqu'à la pension. 103,46 euros par mois

5,87 euros par allocation de chômage

2,91 euros par demi-allocation de chômage

IV. Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC = ex-prépension)

Régime de la CCT 17 (éventuellement amélioré par un meilleur régime sur le plan de l'entreprise).

Entièrement à charge de l'ex-employeur

V. Maladie d'un travailleur de moins de 55 ans

Conditions :

- être au service d'un employeur du secteur
- bénéficier d'allocations de chômage légales
- avoir au moins 1 mois d'ancienneté
- être en incapacité de travail pendant au moins 2 mois
- maladie, accouchement, accident

jusqu'à la pension légale : maximum 90 % de la rémunération nette

travailleurs à temps plein : 5,51 euros (6 allocations/semaine)

travailleurs à temps partiel : en fonction de leurs prestations

VI. Maladie d'un travailleur âgé

Conditions :

- + de 55 ans
- être au service d'un employeur
- bénéficier d'allocations de chômage légales
- avoir travaillé pendant au moins 6 mois (successifs ou non) entre le jour du 54^e anniversaire et le début de la maladie

jusqu'à la pension légale : maximum 90 % de la rémunération nette

travailleurs à temps plein : 5,51 euros (6 allocations/semaine)

travailleurs à temps partiel : en fonction de leurs prestations

VII. Indemnité pour les jours non indemnissables en chômage :

Conditions :

- Congés annuels
- Accident technique
- Intempéries
- Raisons économiques
- Au moins 15 mois d'ancienneté
- Ne pas avoir droit aux allocations de chômage parce que l'on ne satisfait pas aux conditions d'accès.

16,54 euros par jour

8,28 euros par demi-jour



VIII. Fermeture de l'entreprise

Conditions :

- travailleurs d'entreprises comptant moins de 20 travailleurs

271,22 euros d'indemnité de base
+ 13,55 euros par année
d'ancienneté

8. SÉCURITÉ D'EMPLOI

Aucune entreprise se trouvant dans des circonstances économiques et/ou financières imprévisibles et imprévues ne peut procéder à un licenciement multiple :

- avant d'avoir épuisé toutes les mesures de maintien de l'emploi comme le chômage temporaire, le travail à temps partiel, etc. ;
- avant d'avoir étudié la possibilité d'une formation professionnelle pour les ouvriers concernés.

Les mesures de maintien de l'emploi seront étudiées en priorité pour les ouvriers de plus de 45 ans.

Le licenciement multiple signifie que :

- au moins 3 ouvriers dans une entreprise occupant moins de 30 ouvriers ;
- au moins 10 % des ouvriers dans une entreprise occupant en moyenne 30 ouvriers ou plus

ont tous été licenciés dans une période de 60 jours civils.

9. EMPLOYABILITÉ

La nouvelle loi relative au nouveau régime de licenciement et à la suppression du jour de carence prévoit un certain nombre de 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 (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.

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 82¹⁸ prévoit déjà depuis 2002 un accompagnement d'outplacement pour les travailleurs licenciés âgés d'au moins 45 ans.

La nouvelle loi¹⁹ 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 LÉGISLATION²⁰ (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 pouvez dans ce cas refuser un accompagnement d'outplacement et conserver un délai de préavis d'au moins 30 semaines. À partir du 1^{er} janvier 2016, votre délai de préavis sera d'office réduit de 4 semaines, même si vous refusez l'accompagnement.
- Le travailleur de 45 ans ou plus dont le délai de préavis est inférieur à 30 semaines en cas de licenciement peut recourir au système prévu par la CCT 82²¹ (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.

10. FAISABILITÉ DU TRAVAIL

Nous devons tous travailler plus longtemps. Le gouvernement d'australité Michel I a porté l'âge de la pension à 67 ans (en 2030). Pas une sinécure, pour les jeunes travailleurs comme pour les travailleurs plus âgés dans le secteur des métaux non ferreux. Aussi, dans cet accord, nous avons amorcé cette problématique à travers la recommandation d'intégrer des entretiens de planification de la carrière dans les entretiens de fonctionnement et d'évaluation actuels sur le plan de l'entreprise.

[18] CCT du Conseil national du travail (CNT)

[19] Loi du 26 décembre 2013

[20] Loi du 26 décembre 2013

[21] CCT Outplacement du Conseil national du travail



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.com/fgtbmetal

twitter.com/fgtbmetal

Président :

Herwig JORISSEN

Sous-président :

Georges DE BATSELIER

Secrétaire général :

Ortwin MAGNUS

ABVV-METAAL ANVERS

SECRÉTARIAT PROVINCIAL

Ommeganckstraat 47/49 – 2018 Anvers

Tél. 03 203 43 40 – Fax 03 203 43 56

E-mail: antwerpen@abvvmetaal.be

Président :

Eddy GOOVAERTS – Tél. 03 203 43 60

E-mail: egoovaerts@abvvmetaal.be

Secrétaire général :

Ivan AERTS – Tél. 03 203 43 50

E-mail: iaerts@abvvmetaal.be

Conseiller :

Friso BORREMANS – Tél. 03 203 43 62

E-mail: fborremans@abvvmetaal.be

Chef de l'administration :

Gerrit ROMBAUTS – Tél. 03 203 43 61

E-mail: grombauts@abvvmetaal.be

SECTIONS ET BUREAUX

1/ SECTION RÉGION ANVERS

Secrétaire de la section :

Marc POTTELANCIE – Tél. 03 203 43 66

E-mail: mpottelancie@abvvmetaal.be

Secrétaire :

Ronny LEQUENNE – Tél. 03 203 43 67

E-mail: rlequenne@abvvmetaal.be

Adjoint du secrétaire :

Frank DAMS – Tél. 03 203 43 64

E-mail: fdams@abvvmetaal.be

Secrétaire :

Wim LEYZEN – Tél. 03 203 43 69

E-mail: wleyzen@abvvmetaal.be

Service social :

Dirk SERRIEN – Tél. 03 203 43 65

E-mail: dserrrien@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/ SECTION MALINES - CAMPINE

Secrétaire de la section :

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 Willebroek :

Dr. H. Persoonslaan 15 E – 2830 Willebroek
Tél. 03 886 91 80 – Fax 03 886 81 35

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

SECRÉTARIAT PROVINCIAL

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

Président provincial :

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

Secrétaires provinciaux :

Johnny FRANS – gsm 0475 34 71 16
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 :

Ludgarde DIRIX – Tél. 012 39 87 04
E-mail : ldirix@abvvmetaal.be

Imprimerie :

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

Entretien + location immeubles :

Lisette LENAERS – Tél. 012 39 87 14
E-mail : llenuers@abvvmetaal.be



ABVV-METAAL FLANDRE ORIENTALE

SECRÉTARIAT PROVINCIAL

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

Secrétaire provincial :

Patrick MERTENS – gsm : 0478 23 44 94
E-mail : pmertens@abvvmetaal.be

Président provincial :

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

Chef personnel, finances et administration :

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

SECTIONS RÉGIONALES

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 ET 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 : fvdorsseleer@abvvmetaal.be

SUD DE LA FLANDRE ORIENTALE

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

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

Secrétaire régional :

Jo DE MEY – gsm 0477 38 1163
E-mail : jdemey@abvvmetaal.be

FÉDÉRATION DE L'INDUSTRIE DU MÉTAL DU BRABANT FLAMAND

SECRÉTARIAT PROVINCIAL

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

Secrétaire provincial :

Karel GACOMS
E-mail : kgacoms@abvvmetaal.be

Adjoint du secrétaire provincial :

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

**Secrétaire :**

Luc JANSSENS

E-mail : ljanssens@abvvmetaal.be

Adjoint du secrétaire :

Christophe Lanckmans

E-mail : clanckmans@abvvmetaal.be

SECTION VILVORDE :

Mechelsestraat 6 – 1800 Vilvorde

Tél. 02 251 60 20 – Fax 02 251 73 74

SECTION LOUVAIN :

Maria Theresiastraat 119 – 3000 Louvain

Tél. 016 20 29 12 – Fax 016 29 00 04

SECTION HAL :

Meiboom 4 – 1500 Hal

Tél. 02 356 66 56

SECTION AVIATION CIVILE :

Mechelsestraat 6 – 1800 Vilvorde

Tél. 02 251 60 20 – Fax 02 251 73 74

ABVV-METAAL FLANDRE OCCIDENTALE**SECRÉTARIAT PROVINCIAL**

Conservatoriumplein 9/6 – 8500 Courtrai

Tél. 056 23 50 85

Secrétaire provincial :

John DEBROUWERE

E-mail : jdebrouwere@abvvmetaal.be

Site web : www.abvvmetaal-wvl.be

RÉGION COURTRAI

Conservatoriumplein 9/5 – 8500 Courtrai

Tél. 056 23 50 80

Secrétaire régional :

Dieter MASSCHELEIN

E-mail : dmasschelein@abvvmetaal.be

RÉGION ROULERS

Zuidstraat 22-24 – 2^e étage – 8800 Roulers

Tél. 051 26 00 88

Secrétaire régional :

Steven VAN EECKHOUTTE

E-mail : svaneeckhoutte@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 régional :

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 Ostende
Tél. 059 55 60 75

Secrétaire régional :

Henk DEPREZ
E-mail : hdeprez@abvvmetaal.be



**QUI NOUS CHERCHE,
NOUS TROUVERA.**

***Suivez-nous sur
les réseaux
sociaux !***



Sur notre page Facebook, nous publions des informations sur les actions qu'on organise, nous lançons régulièrement des sondages et nous y promovons nos e-publications. Nos blogueurs y ont également leur coin à eux. Nous veillons aussi à ce que toutes les nouveautés concernant la législation, des nouvelles opportunités et des questions parfois un peu compliquées atteignent nos membres presque face à face. Surfez vite sur notre page et devenez notre « ami ». Nous sommes également présents sur Twitter. Là, nous publions des nouvelles concises sur des thèmes variés. Nous suivons également les organisations et personnes qui font autorité et nous « retweetons » leurs messages. Ce faisant, nous restons informés de tout ce qui se passe dans le monde (social). Suivez-nous sur Twitter et n'hésitez pas à « retweeter ».

Facebook & Twitter

 www.facebook.com/fgtbbmetal

 www.twitter.com/fgtbbmetal





www.abvvmetaal.be

Éditeur responsable :
Herwig JORISSEN
rue J. Jordaens 17 – 1000 Bruxelles