



**EN POCHE  
2023 - 2024**



**récupération  
des métaux**

**SCP 142.01**

**1. Revenus 8**

1.1 Conditions de rémunération	8
1.1.1 Indexation	8
1.1.2 Pouvoir d'achat	8
1.2 Salaire minimum sectoriel	13
1.3 Supplément d'ancienneté	14
1.4 Primes	14
1.4.1 Prime syndicale	14
1.4.2 Primes de la Région flamande	15
1.5 Frais de transport : trajet domicile-travail	15

**2. Conditions de travail 16**

2.1 Délais de préavis	16
2.1.1 Licenciement du travailleur occupé à partir du 1 <sup>er</sup> janvier 2014	17
2.1.2 Licenciement de l'ouvrier occupé avant le 1 <sup>er</sup> janvier 2014	18
2.1.3 Démission du travailleur	22
2.1.4 Démission de l'ouvrier occupé avant le 1 <sup>er</sup> janvier 2014	22
2.1.5 Exceptions	23
2.2 Chômage	24
2.2.1 Chômage complet	24
2.2.2 Chômage temporaire	24
2.3 Maladie (professionnelle) & accident (du travail)	25
2.3.1 Salaire garanti	25
2.3.2 Mutualité	27

2.3.3 Conditions	27
2.3.4 Contrôle	27
2.3.5 Réintégration des malades de longue durée	29
2.4 Pension complémentaire	29
2.5 Contrats précaires	34

**3. Temps de travail 35**

3.1 Temps de travail hebdomadaire	35
3.2 Heures supplémentaires	35
3.3 Cadre sectoriel travail de nuit	38
3.4 Jours de congé et jours fériés	38
3.4.1 Congés annuels	38
3.4.2 Vacances « jeunes »	40
3.4.3 Vacances « seniors »	41
3.4.4 Vacances européennes	42
3.4.5 Jours fériés	43
3.4.6 Jour férié supplémentaire	44
3.5 Petit chômage	44
3.6 Congé d'ancienneté	47

**4. Interruption de la carrière 49**

4.1 Crédit-temps avec motif et emplois de fin de carrière	49
4.2 Congés thématiques	58
4.2.1 Généralités	58
4.2.2 Congé d'adoption	60
4.2.3 Congé parental d'accueil	61

4.2.4 Congé de soins pour l'hospitalisation d'un enfant malade	61
4.3 Congé de maternité et de paternité	62
4.3.1 Congé de maternité	62
4.3.2 Congé de paternité ou congé de naissance	64
4.3.3 Congé de naissance pour coparents	64
4.4 Congé pour raisons impérieuses (congé familial)	65

## **5. Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) 67**

5.1 Régime général et sectoriel	67
5.2. Entreprise en difficulté ou en restructuration	70
5.3 Disponibilité adaptée	70

## **6. Formation 72**

6.1 Cotisations destinées à la formation	72
6.2 Droit à la formation	72
6.3 Plan de formation	75
6.4 Congé de formation flamand (CFF)	75
6.4.1 Conditions	75
6.4.2 Quelles formations ?	76
6.4.3 Nombre d'heures du CFF par année scolaire	76
6.4.4 Salaire	77

## **7. Travail faisable 78**

## **8. Fonds de Sécurité d'Existence 80**

## **9. Concertation sociale 82**

9.1 Délégation syndicale	82
9.2 Sécurité de l'emploi	82

## **10. Employabilité 83**

10.1 Congé de sollicitation	83
10.2 Outplacement	84
10.2.1 Droit à l'outplacement sur la base de la législation actuelle (régime général)	84
10.2.2 Droit à l'outplacement sur la base de la CCT 82 (régime particulier)	85

## **Annexe : frais de transport 86**

A. Frais de transport	86
B. Salaires minimums	87

## **Adresses 88**



**Vous pouvez également  
consulter cet En Poche  
sur **notre site web****

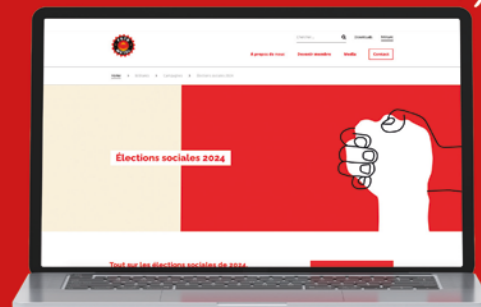
**[www.abvvmetaal.be/fr](http://www.abvvmetaal.be/fr)**

La version en ligne a toujours la priorité  
sur la brochure imprimée.

**Vous cherchez des informations  
spécifiques?**

**Vous avez une question ?**

➔ **Consultez notre site web et  
guichet digital mis à jour !**



Bienvenue sur notre tout nouveau site web ! Découvrez ici les dernières nouvelles et profitez de services en ligne pratiques grâce à notre e-guichet amélioré. Restez au courant des informations sectorielles pertinentes. Nous vous proposons nos services syndicaux pour vous soutenir et vous informer dans ce monde digital.

**[abvvmetaal.be/fr](http://abvvmetaal.be/fr)**

## 1. Revenus

### 1.1 Conditions de rémunération

#### 1.1.1 Indexation

Dans le secteur de la récupération des métaux, les salaires sont toujours indexés le 1<sup>er</sup> janvier. Pour calculer la hausse de l'index, on établit le rapport entre :

- l'indice santé lissé du mois de décembre de l'année en cours ;
  - et l'indice santé lissé du mois de décembre de l'année précédente.
- Ainsi, la hausse de l'index s'élevait à 11,19 % au 1<sup>er</sup> janvier 2023 et à 1,13 % au 1<sup>er</sup> janvier 2024.

#### 1.1.2 Pouvoir d'achat

##### 1.1.2.1 Contexte général

#### Pas de marge salariale

La marge salariale disponible pour la période 2023-24 s'élève à 0 %. Ceci est le résultat de la loi salariale stricte de notre pays (ladite loi de 1996). La FGTB s'oppose avec force à cette loi salariale injuste et plaide depuis déjà longtemps pour des négociations salariales libres entre les syndicats et le patronat. La FGBT et les autres syndicats ont rejeté la marge salariale de 0 % et elle ne fait donc pas partie de l'accord social 2023-24. Le gouvernement fédéral a fixé la norme salariale par Arrêté royal (AR).

#### Prime pouvoir d'achat unique

Le gouvernement fédéral a néanmoins prévu la possibilité pour les secteurs de négocier une prime pouvoir d'achat. Cette prime unique, qui prend la forme de chèques consommation, s'élève à 500/750 euros net maximum pour les entreprises qui ont réalisé des bénéfices élevés/exceptionnellement élevés en 2022. Dans un premier

temps, il appartenait aux secteurs de conclure des accords à cet égard (valeur de la prime, conditions, etc.) et de déterminer ce que signifiaient exactement des bénéfices élevés ou exceptionnellement élevés. Après la conclusion d'une CCT sectorielle, chaque entreprise individuelle est libre d'offrir plus, mais pas moins, que ce qui a été déterminé dans la CCT sectorielle (sans toutefois dépasser le montant maximum de 500/750 euros).

##### 1.1.2.2 Prime pouvoir d'achat

Une CCT sectorielle prime pouvoir d'achat avait été conclue dans le secteur de la récupération des métaux. Le régime était le suivant :

Les ouvriers avaient droit à une prime de 150 euros en cas de 'bénéfices élevés' et à une prime de 300 euros en cas de bénéfices exceptionnellement élevés.

- Bénéfices élevés = résultat d'exploitation 2022 1,01 fois plus élevé que le résultat d'exploitation moyen en 2019, 2020 et 2021.
- Bénéfices exceptionnellement élevés = résultat d'exploitation 2022 1,5 fois plus élevé que le résultat d'exploitation moyen en 2019, 2020 et 2021.
- Dans les deux cas, le résultat d'exploitation de 2022 doit également représenter au moins 4 % du total bilantaire.

Pour savoir si votre entreprise avait réalisé des bénéfices élevés ou exceptionnellement élevés en 2022, vous deviez consulter les comptes annuels.

En tant qu'ouvrier, vous aviez droit à une prime pouvoir d'achat :

- si vous aviez au moins 1 mois d'ancienneté dans l'entreprise en novembre 2023
- et si vous aviez effectivement presté au moins 20 jours pendant les 6 mois précédant le paiement de la prime pouvoir d'achat
- et si vous étiez en service au 1<sup>er</sup> novembre 2023



La prime pouvoir d'achat était payée au pro rata du régime de travail de l'ouvrier et sur la base du nombre de mois sous contrat de travail pendant la période de référence (du 1/11/2022 au 31/10/2023 inclus). Les intérimaires ont aussi droit à la prime sur la base des mêmes conditions.

La prime a été payée en novembre 2023.

### 1.1.2.3 Prime annuelle

Depuis 2019, les ouvriers occupés à temps plein ont droit à une prime annuelle d'une valeur de 150 euros bruts. Cette prime étant indexée le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année (en même temps que l'indexation des salaires), elle s'élève à **178,17 euros en 2024**. Pour les ouvriers à temps partiel, la prime annuelle est attribuée au prorata du régime de travail.

Le montant exact de la prime est calculé au prorata du nombre de jours effectifs et assimilés pendant la période de référence. En l'occurrence, la période de référence couvre les 12 mois qui précèdent le paiement de la prime.

Par « jours effectifs et assimilés », on entend tous les jours de prestations effectives et les suspensions du contrat de travail pour lesquels une rémunération est versée, majorés des jours de congé de paternité, de congé de maternité et de chômage temporaire. Le calcul proratisé s'applique également aux ouvriers qui sont entrés en service ou sortis de service pendant la période de référence.

La prime est versée avec la paie du mois de juillet.

### 1.1.2.4 Éco-chèques

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

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

Tous les ouvriers à temps plein du secteur de la récupération des métaux reçoivent des éco-chèques d'une valeur de 250 euros par an, payés le 30 juin. Les ouvriers à temps partiel ont droit à un paiement au prorata (basé sur le rapport entre la durée de travail hebdomadaire moyenne de l'ouvrier à temps partiel et la durée de travail hebdomadaire moyenne de l'ouvrier occupé à temps plein).

Les ouvriers entrants et sortants reçoivent également des éco-chèques au prorata. Les intérimaires ont les mêmes droits que les ouvriers fixes, à condition de travailler cinq jours dans l'entreprise. Dans ce cas, les éco-chèques sont à charge de l'agence d'intérim.

La période de référence s'étend du 1<sup>er</sup> juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

**Nouveau !** Auparavant, les éco-chèques étaient versés en deux tranches de 125 euros. Désormais, le paiement a lieu en une seule tranche de 250 euros au cours du mois de juin.

#### Quels jours sont-ils assimilés à des jours de travail ?

- les jours de chômage temporaire
- tous les jours couverts par un salaire garanti
- les jours d'absence pour cause de maladie ou d'accident (du travail) à raison de maximum 30 jours de plus que les jours couverts par le salaire mensuel garanti
- les jours de congé de maternité et de paternité

**Important :** il est possible de prévoir une utilisation alternative des éco-chèques au niveau de l'entreprise. Il existe pour cela deux conditions :

- Il y a lieu de conclure une convention collective de travail au niveau de l'entreprise.
- Le montant annuel de 250 euros doit rester garanti.

### 1.1.2.5 Prime de fin d'année

Le montant de la prime de fin d'année s'élève à 9,1 % du salaire annuel brut de l'ouvrier (à l'exception du sursalaire pour heures supplémentaires). La période de référence commence le 1<sup>er</sup> décembre de l'année précédente et prend fin le 30 novembre de l'année en cours. Pour avoir droit à une prime de fin d'année, l'ouvrier doit avoir travaillé dans l'entreprise pendant au moins 3 mois.

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

- Incapacité de travail résultant d'accidents du travail et de maladies professionnelles
- Incapacité de travail résultant d'autres accidents ou maladies pour autant que ces accidents ou maladies aient une durée ininterrompue d'au moins 14 jours civils (en l'occurrence, l'assimilation est limitée à 60 jours par période de référence)
- Chômage temporaire (l'assimilation est limitée à 60 jours par période de référence)
- Absences dues à un petit chômage légal, une formation syndicale, un service militaire, un congé de maternité, un congé de paternité, des missions syndicales, des absences autorisées par l'employeur pour des motifs apparentés au petit chômage (à l'exception des congés sans solde supplémentaires demandés par l'ouvrier)
- Jours fériés légaux

La prime de fin d'année est payée au prorata dans les situations suivantes :

- Moins d'un an de service au 30 novembre
- Licenciement (sauf pour faute grave)
- Démission
- Résiliation du contrat de travail de commun accord: en cas de RCC ou de pension (ou en cas de décès), l'ouvrier (ou son ayant droit) reçoit une prime de fin d'année complète (basée sur 12 mois).

La prime de fin d'année doit être payée au plus tard le 31 décembre de l'année concernée.

## EN POCHE

- La marge salariale pour la période 2023-24 s'élève à 0 %. Toutefois, dans les entreprises réalisant des bénéfices élevés/exceptionnellement élevés, il y avait un droit à une prime pouvoir d'achat unique.
- La prime annuelle s'élève à 178,17 euros en 2024.
- Chaque année, les ouvriers du secteur reçoivent des éco-chèques pour un montant de 250 euros.
- Grâce à la FGTB Métal, le supplément d'ancienneté a été fortement revu à la hausse à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024 !

## 1.2 Salaire minimum sectoriel

Les salaires minimums sectoriels sont indexés chaque année le 1<sup>er</sup> janvier. Vous trouverez le tableau présentant les montants des salaires horaires minimums en fin de brochure.

Les étudiants jobistes ont droit à 90 % du salaire horaire applicable dans la catégorie à laquelle appartient l'ouvrier exerçant une fonction similaire à celle de l'étudiant.



### 1.3 Supplément d'ancienneté

**Nouveau !** Grâce à la FGFB Métal, les ouvriers du secteur de la récupération des métaux ont droit, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2024, à un supplément d'ancienneté bien plus élevé.

Les ouvriers ont droit à un supplément d'ancienneté de 0,05 euro/heure par tranche de 5 années d'ancienneté dans l'entreprise. Cela signifie :

- À partir de 5 ans d'ancienneté : droit à un supplément de 0,05 euro par heure
- À partir de 10 ans d'ancienneté : droit à un supplément de 0,10 euro par heure
- À partir de 15 ans d'ancienneté : droit à un supplément de 0,15 euro par heure

Le supplément d'ancienneté est une forme de salaire et doit donc être pris en compte en tant que tel pour tous les revenus de remplacement, pour la sécurité sociale et pour toutes les indemnités calculées sur la base du salaire. Ce supplément est accordé quel que soit le régime horaire de l'ouvrier et est récurrent les années suivantes. Le supplément d'ancienneté doit être mentionné séparément sur la fiche de paie.

**Attention !** D'autres régimes d'ancienneté sont possibles au niveau de l'entreprise, mais ne peuvent pas être moins avantageux que le régime sectoriel.

### 1.4 Primes

#### 1.4.1 Prime syndicale

- La prime syndicale s'élève à 120 euros pour les membres payant une cotisation comme travailleur actif à temps plein.

- Des régimes spécifiques sont prévus pour les jeunes diplômés, les malades, etc.

#### 1.4.2 Primes de la Région flamande

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

### 1.5 Frais de transport : trajet domicile-travail

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

- Un système de tiers payant est appliqué avec la SNCB pour le transport en **train**. Le ticket de train est donc gratuit pour l'ouvrier (l'employeur paie 80 % et les 20 % restants sont à charge des pouvoirs publics).
- Pour le transport en **bus et en tram**, l'employeur intervient à hauteur de 80 %.
- Le tableau 2 en fin de brochure présente les montants en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> février 2024 pour les déplacements avec un **moyen de transport privé**.
- Pour les ouvriers se rendant au travail à vélo, l'employeur paie une indemnité **vélo** de 0,27 euro par kilomètre parcouru. Attention : le nombre de kilomètres donnant droit à une indemnité vélo est limité à 40 kilomètres par jour (aller-retour).



## 2. Conditions de travail

### 2.1 Délais de préavis

- Le délai de préavis varie selon que vous êtes licencié par l'employeur ou que vous démissionnez.
- Le délai de préavis prend cours le lundi qui suit la notification du licenciement/de la démission.  
**Attention !** Le préavis par courrier recommandé prend effet le 3<sup>e</sup> jour ouvrable suivant la date d'envoi du courrier recommandé - donc vous devez l'envoyer au plus tard le mercredi pour que le préavis débute le lundi suivant.
- Le délai de préavis est exprimé en semaines.

### 2.1.1 Licenciement du travailleur occupé à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014

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

**Tableau 1 : Licenciement par l'employeur**

Ancienneté	Délai de préavis (en semaines)	Ancienneté (en années)	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.

**Attention !** Une suspension du contrat de travail au cours du délai de préavis a un impact sur celui-ci. Le délai est prolongé du nombre de jours civils de la suspension (par exemple, en raison de congés légaux, d'un congé maladie, etc.). Cette suspension ne s'applique que lorsque vous êtes licencié par l'employeur, pas lorsque vous démissionnez.

### 2.1.2 Licenciement de l'ouvrier occupé avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014

Pour les travailleurs occupés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014, il existe une différence entre les ouvriers et les employés en cas de licenciement. 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 n'est responsable que d'une partie de votre délai/ indemnité de préavis. La première partie du délai de préavis concernant la période d'ancienneté antérieure au 1<sup>er</sup> janvier 2014 est calculée conformément au régime sectoriel (précédent).

Voici les tableaux présentant les anciens délais de préavis sectoriels pour la SCP 142.01.

**Attention !** Il y a un tableau pour les travailleurs entrés en service avant le 1<sup>er</sup> janvier 2012 et un tableau pour les travailleurs entrés en service à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012 (mais avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014).

**Tableau 2 : Anciens délais de préavis sectoriels (travailleurs en service à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012)**

Ancienneté	Employeur	Travailleur
-6 mois	35 jours	14 jours
6 mois – 5 ans	40 jours	14 jours

**Tableau 3 : Anciens délais de préavis sectoriels (travailleurs en service avant le 1<sup>er</sup> janvier 2012)**

Ancienneté	Employeur	Travailleur
-5 ans	35 jours	14 jours
5 ans – 9 ans	42 jours	14 jours
10 ans – 14 ans	56 jours	21 jours
15 ans – 19 ans	84 jours	21 jours
20 ans – 24 ans	112 jours	28 jours
+ de 25 ans	112 jours	28 jours

Dans le cas d'un licenciement en vue d'un RCC, le délai de préavis sectoriel (raccourci) est pris en compte pour l'ancienneté acquise avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014 (tableau 5).

**Tableau 4 : Anciens délais de préavis sectoriels en cas de RCC**

Ancienneté	Travailleur
- 5 ans	28 jours
5 ans – 19 ans	28 jours
+20 ans	56 jours

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<sup>er</sup> janvier 2014 à la date du licenciement.

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

La différence entre le délai de préavis à respecter par l'employeur et le délai de préavis qui aurait été obtenu sur la base du tableau 1 est comblée par l'ONEM sous la forme d'une indemnité compensatoire de licenciement. Cette indemnité doit être demandée par le travailleur concerné au service chômage de la FGTB. L'ICL est calculée sur la base de la rémunération nette et sera payée en net par nos services chômage.

### Exemple

***Vous êtes licencié le 31 mars 2023 et vous aviez commencé à travailler au sein de l'entreprise le 1<sup>er</sup> janvier 2003.***

- 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<sup>er</sup> janvier 2014, vous aviez 11 ans d'ancienneté dans l'ancien régime sectoriel, ce qui correspond à un délai de préavis de 8 semaines ou 56 jours (voir le tableau 3).
- Du 1<sup>er</sup> janvier 2014 (= début du nouveau délai de préavis légal) au 31 mars 2023, vous avez encore accumulé 9 ans et 3 mois d'ancienneté jusqu'à votre licenciement, ce qui, selon le tableau 1, correspond à 30 semaines (voir le tableau 1).
- Au total, l'employeur est responsable de 8 + 30 = **38 semaines**.

Part de l'ONEM = 62 semaines (total) – 38 semaines = **24 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**.



### 2.1.3 Démission du travailleur

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

**Tableau 5 : Démission du travailleur**

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

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

#### 2.1.4 Démission de l'ouvrier occupé avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014

Pour les ouvriers déjà occupés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014, le délai de préavis est calculé en deux phases :

- Pour la 1<sup>re</sup> phase, comptabilisez votre ancienneté dans l'entreprise avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014. Pour cette période, les anciens délais de préavis sectoriels du tableau 2, 3 ou 4 sont d'application.
- Pour la 2<sup>e</sup> phase, comptabilisez votre ancienneté dans l'entreprise à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014 et jusqu'à votre démission. Pour cette période, le délai de préavis légal du tableau 5 s'applique.

- En additionnant les résultats obtenus aux phases 1 et 2, vous obtenez votre délais de préavis.

#### Exemple

**Vous démissionnez le 24 février 2023 et vous aviez commencé à travailler dans l'entreprise le 1<sup>er</sup> juillet 2007.**

- Votre délai de préavis est calculé en deux phases.
- À la date de votre licenciement, vous avez 6 ans et 6 mois d'ancienneté avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014, ce qui, selon le tableau 3, correspond à un préavis de 2 semaines (14 jours).
- Vous avez 9 ans et 2 mois d'ancienneté après le 1<sup>er</sup> janvier 2014, ce qui, selon le tableau 5, correspond à un préavis de 13 semaines.

En additionnant les deux, votre délai de préavis est donc de 2 semaines + 13 semaines = 15 semaines.

**Attention !** En cas de démission du travailleur, le délai de préavis ne peut jamais dépasser 13 semaines. Le délai de préavis que le travailleur doit prêter est donc ici de 13 semaines (et non 15).

#### 2.1.5 Exceptions

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

## 2.2 Chômage

### 2.2.1 Chômage complet

Toute personne se retrouvant sans travail peut introduire une demande d'allocations de chômage. Le service chômage de la FGTB examine si vous avez droit aux allocations de chômage et vous remet une carte de contrôle. Dans les 8 jours civils 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 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 équivalent à 65 % du salaire plafonné, quelle que soit votre situation familiale. Contrairement à une allocation pour chômage complet, votre allocation en cas de chômage temporaire n'est pas dégressive.

Le Fonds de Sécurité d'Existence prévoit une indemnité complémentaire en cas de chômage temporaire. Les conditions et les montants sont présentés dans le tableau au chapitre 8 (Fonds de Sécurité d'Existence).

Le Fonds de Sécurité d'Existence paie toutes les indemnités complémentaires pour chômage temporaire pendant maximum 36 jours par année civile. Cela vaut pour tous les motifs confondus (chômage temporaire pour raisons économiques, intempéries et incendie dans l'entreprise). À partir du 37<sup>e</sup> jour, c'est votre employeur qui vous paie ces indemnités complémentaires pour chômage temporaire (illimité dans le temps).

Les indemnités complémentaires pour chômage temporaire s'élèvent à 6,35 euros par jour complet et à 3,18 euros par demi-jour.

## 2.3 Maladie (professionnelle) & accident (du travail)

En fonction du salaire garanti, les 4 points suivants ne peuvent pas être perdus de vue :

1. Informez immédiatement votre employeur !
2. En cas d'accident du travail, demandez à votre employeur d'introduire une déclaration
3. Remettez le certificat médical à votre employeur (si le règlement de travail le prescrit) dans le délai prescrit. Faites-le aussi pour les prolongations.  
**Attention !** Même lorsqu'il s'agit d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, vous devez transmettre vos attestations à l'employeur (et aussi à l'assureur ou Fedris).
4. Un contrôle peut suivre et vous ne pourrez pas vous y soustraire (aussi en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle).

### 2.3.1 Salaire garanti

Le salaire garanti est le salaire auquel vous avez droit lorsqu'une maladie ou un accident (autre qu'une maladie professionnelle ou un accident du travail) vous empêche de vous rendre au travail. Ce régime est différent pour les ouvriers et les employés. En tant qu'ou-



vrier, vous avez droit au salaire garanti après un mois de service. En résumé, le salaire garanti suit le schéma suivant :

- **1 à 7 jours d'incapacité de travail** : l'employeur paie 100 % du salaire brut
- **8 à 14 jours d'incapacité de travail** : l'employeur paie 85,88 % du salaire brut
- **15 à 30 jours d'incapacité de travail** : 25,88 % du salaire brut plafonné pris en charge par l'employeur (+ 85,88 % de la partie supérieure à ce plafond) + une allocation de la mutualité (60 % du salaire brut plafonné).

Après un mois d'incapacité de travail, vous retombez à 60 % du salaire brut plafonné, pris en charge par la mutualité. L'invalidité commence après un an d'incapacité de travail, de sorte que vous continuez de percevoir des allocations de la mutualité (le montant dépend de votre salaire brut et de votre situation familiale).

#### **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, « 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 2.4.1).
- Vous avez introduit la déclaration d'incapacité de travail (voir le point 2.4.1).
- Vous avez soigneusement rempli la feuille de renseignements reçue de votre mutualité. Une partie est destinée à l'employeur.

#### **2.3.4 Contrôle**

Lorsque vous êtes absent pour cause de maladie, l'employeur et/ou la mutualité peut vous faire examiner par un médecin-contrôle. Vous êtes obligé de passer cet examen, à condition qu'il soit réalisé par un médecin agréé. Depuis la loi relative au statut unique (26 décembre



2013), on peut définir un créneau de 4 heures consécutives dans la journée (entre 7 heures et 20 heures) pendant lequel le travailleur se tient à disposition pour une visite du médecin-contrôle (sur demande de l'employeur). La question de la disponibilité pour une visite du médecin-contrôle peut être réglée dans une CCT sectorielle, une CCT d'entreprise ou par le biais d'une adaptation du règlement de travail. **Il n'existe pas de CCT sectorielle dans ce sens pour le secteur de la récupération des métaux.**

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

Si le médecin-contrôle vous déclare apte à travailler et si vous ne reprenez pas le travail, vous risquez de perdre votre droit au salaire garanti. Ce droit peut être perdu à partir de la date de la première invitation à vous présenter au cabinet du médecin ou de la première visite à domicile du médecin-contrôle. La période d'incapacité de travail ne faisant l'objet d'aucun litige n'est pas concernée. Si vous n'êtes pas d'accord avec les constatations du médecin-contrôle, vous devez le signaler dans le rapport écrit. Il se peut également que les certificats de votre médecin traitant et du médecin-contrôle se contredisent. Dans ce cas, il est possible d'entamer une procédure d'arbitrage dans les 2 jours ouvrables qui suivent la réception du rapport du médecin-contrôle. Pour cela, prenez contact dès que possible avec votre délégué ou votre secrétaire.

Le Fonds de Sécurité d'Existence prévoit également une indemnité complémentaire en cas de maladie, en plus des allocations de l'assurance maladie et invalidité. Les conditions et les montants sont présentés dans le tableau au chapitre 8 (Fonds de Sécurité d'Existence).

### 2.3.5 Réintégration des malades de longue durée

Les travailleurs en absence de longue durée pour cause de maladie peuvent (essayer de) reprendre le travail via un trajet de réintégration. 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 syndical ou votre secrétaire.

**Attention !** En 2022, différents points de la réglementation en matière de trajet de réintégration ont été adaptés via l'AR du 11 septembre 2022. Vous trouverez toutes les informations à ce sujet sur le site Internet de la FGTB Métal ou sur <https://emploi.belgique.be>.

### 2.4 Pension complémentaire

Les ouvriers du secteur de la récupération des métaux (SCP 142:1) ont droit à une pension sectorielle complémentaire (deuxième pilier) en plus de la pension légale (premier pilier). Le Fonds de Pension Sectoriel SEFOCAM a été créé à cette fin. La gestion a été reprise par SEFOPLUS OFP ([www.sefoplus.be](http://www.sefoplus.be)) dès le 1<sup>er</sup> janvier 2019. Ce Fonds reçoit, par le biais de l'Office National de Sécurité Sociale, les cotisations versées pour vous par votre employeur. **Cette cotisation s'élève actuellement à 1,80 % de votre salaire brut annuel.**



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

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

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

### **Demander votre pension complémentaire**

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

- le mois au cours duquel vous prenez votre pension légale (65 ans) ;

- le mois au cours duquel vous prenez votre pension légale anticipée :
  - en 2022
  - à 63 ans/42 ans de carrière ;
  - à 61 ou 62 ans/43 ans de carrière ;
  - à 60 ans/44 ans de carrière Il existe par ailleurs des mesures transitoires :

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

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

### **Pension complémentaire du brut au net**

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

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



Le taux d'imposition est revu à la hausse en cas de prise du capital avant le 62<sup>e</sup> anniversaire.

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

### Quitter le secteur

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

### Que peut-on faire alors ?

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

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

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

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

### Décès avant l'âge de la pension ?

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

### Informations concernant votre pension complémentaire

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

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

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

### Coordonnées :

asbl SEFOPLUS, Woluwedal 46/7, 1200 Bruxelles.

Tél : 02/761.00.71

Site Internet : [www.sefoplus.be](http://www.sefoplus.be)

## EN POCHE

- La cotisation au Fonds de Pension sectoriel s'élève à 1,8 %.
- Vous trouverez tous les formulaires relatifs à la pension complémentaire sur le site Internet [www.sefoplus.be](http://www.sefoplus.be).
- Consultez le site [mypension.be](http://mypension.be) pour avoir un aperçu clair de votre pension légale et de votre pension complémentaire.

### 2.5 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. Au changement de contrat, vous ne devez plus prêter de période d'essai. Cependant, il est possible de prévoir un délai de préavis réduit dans le contrat de travail individuel, mais seulement pour les ouvriers engagés dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée après un ou plusieurs contrat(s) d'intérim et uniquement pendant les 3 premiers mois de travail.

Les entreprises du secteur ne peuvent recourir à des contrats journaliers successifs qu'en cas de nécessité explicite. Il doit s'agir de missions dont on est sûr, avant le début, qu'elles demanderont moins de 5 jours de travail. En outre, l'employeur doit pouvoir fournir des preuves statistiques de la nécessité des contrats journaliers. Depuis janvier 2023, les employeurs abusant du recours à des contrats journaliers successifs doivent payer une cotisation de responsabilisation aux pouvoirs publics (ONSS).

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

## 3. Temps de travail

### 3.1 Temps de travail hebdomadaire

Le temps de travail hebdomadaire moyen s'élève à 38 heures. Les horaires de travail applicables dans l'entreprise doivent être repris dans le règlement de travail.

### 3.2 Heures supplémentaires

Dans les situations imprévues, il est possible de déroger aux limites normales du temps de travail et de prêter des heures supplémentaires. Une autorisation préalable de la délégation syndicale est nécessaire pour certaines de ces heures supplémentaires. D'autres ne sont soumises à aucune autorisation (cas de force majeure tels que des accidents ou des pannes imprévues de machines).

#### Limite interne d'heures supplémentaires

Afin d'éviter qu'un travailleur ne preste trop d'heures supplémentaires, leur nombre est limité. La loi Peeters fixe cette limite interne d'heures supplémentaires à 143 heures par défaut. Une fois cette limite atteinte, les heures supplémentaires doivent être compensées, soit par le biais d'un repos compensatoire, soit par un paiement.

**Attention !** La limite interne est de 143 heures par défaut, mais elle peut être revue à la hausse par le biais d'une CCT sectorielle. Dans le secteur de la récupération des métaux, la limite interne a été portée à **180 heures** (pour la période du 1<sup>er</sup> juillet 2023 au 30 juin 2025 inclus). La période de référence au cours de laquelle ces heures supplémentaires doivent être compensées a également été allongée et portée à 1 an (au lieu d'un trimestre).



### Repos compensatoire ou paiement

Après avoir presté des heures supplémentaires, vous pouvez également renoncer au repos compensatoire et opter pour un paiement.

**Attention !** Il s'agit en l'occurrence uniquement d'heures supplémentaires prestées dans le cadre d'un surcroît extraordinaire de travail ou d'une nécessité imprévue. Cette possibilité existe en outre pour un maximum de 91 heures par année civile.

### Heures supplémentaires volontaires

Par année civile, les travailleurs peuvent presté 120 heures supplémentaires « volontaires » 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).
- Ces heures supplémentaires volontaires sont payées (salaire + sursalaire) : elles ne peuvent pas être récupérées sous forme de repos compensatoire.
- Ces heures supplémentaires ne doivent pas non plus être motivées : il n'est donc pas nécessaire, en l'occurrence, d'invoquer un surcroît extraordinaire de travail ou des circonstances imprévues. Ce type d'heures supplémentaires ne nécessite pas non plus l'approbation de la délégation syndicale.

**Attention !** Dans le secteur de la récupération des métaux, le nombre d'heures supplémentaires volontaires a été relevé de 120 à 180. Les heures supplémentaires volontaires n'entrant pas en considération pour la limite interne ont également été relevées de 25 heures à 40 heures. Ce régime est applicable du 1<sup>er</sup> juillet 2023 au 30 juin 2025 inclus.

### Heures de relance

Dans le cadre de la crise du COVID-19, le gouvernement a décidé d'octroyer aux entreprises un quota de 120 heures supplémentaires volontaires, dites de relance. Normalement, les entreprises peuvent faire appel au contingent de base de 120 heures supplémentaires volontaires, mais en combinaison avec les heures de relance, ce nombre est limité à 100. Au total, les entreprises peuvent donc faire presté 220 heures supplémentaires volontaires (100 heures supplémentaires volontaires ordinaires + 120 heures de relance). Il s'agit d'une mesure temporaire qui était d'abord valable jusqu'au 31 décembre 2022 inclus, mais qui a été prolongée jusqu'au 30 juin 2025.

Concrètement, 120 heures de relance peuvent être prestées :

- du 1<sup>er</sup> juillet 2023 au 31 décembre 2023
- du 1<sup>er</sup> janvier 2024 au 31 décembre 2024
- du 1<sup>er</sup> janvier 2025 au 30 juin 2025

Les heures de relance sont des heures supplémentaires nettes. Elles sont rémunérées à 100 % sans repos compensatoire et sans sursalaire. Elles ne sont assujetties à aucune cotisation sociale ni aucun précompte professionnel (ni par l'employeur, ni par le travailleur). Elles doivent toujours faire l'objet d'un accord écrit entre l'employeur et chaque travailleur concerné. Cet accord est valable pour une durée de six mois maximum (mais peut chaque fois être renouvelé).

**Attention !** Dans ce secteur, 180 heures supplémentaires volontaires ordinaires peuvent être prestées. En combinaison avec les heures de relance, ce nombre est limité à 160 heures. Au total, un travailleur peut donc presté 280 heures supplémentaires volontaires (160 heures supplémentaires volontaires ordinaires + 120 heures de relance).

### 3.3 Cadre sectoriel travail de nuit

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

#### Accords

- Le travail de nuit n'est possible que sur base volontaire.
- Le travail de nuit est possible uniquement pour les travailleurs sous contrat à durée indéterminée.
- Droit au retour pour les femmes enceintes et pour les travailleurs confrontés à de graves problèmes médicaux, familiaux, etc.

#### Procédure d'introduction du travail de nuit

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

### 3.4 Jours de congé et jours fériés

#### 3.4.1 Congés annuels

Chaque année, tout travailleur a droit à des jours de congé payés. Il faut pour cela avoir presté un travail déclaré à l'Office National de Sécurité Sociale durant l'année civile qui précède l'année des congés. Le nombre de jours de congé 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
202-211	17
212-220	18
221-230	19
231 et +	20



### Quels jours sont-ils assimilés ?

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

#### 3.4.2 Vacances « jeunes »

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

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

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

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

Pour plus d'informations, rendez-vous sur [emploi.be/vacancesjeunes](https://emploi.be/vacancesjeunes).

#### 3.4.3 Vacances « seniors »

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

- Vous avez au moins 50 ans au 31 décembre de l'exercice de vacances (= l'année qui précède celle pendant laquelle vous prenez des vacances).
- Vous avez 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. Le Fonds de Sécurité d'Existence prévoit des allocations complémentaires.

Pour plus d'informations, rendez-vous sur [emploi.be/vacanceseniors](https://emploi.be/vacanceseniors).

### 3.4.4 Vacances européennes

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

#### Modalités

- Vous devez avoir travaillé pendant au moins 3 mois (période d'amorçage).
- Vous bénéficiez d'une semaine de vacances par tranche de 3 mois de travail. Après la période d'amorçage, 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<sup>er</sup> janvier 2021 et souhaitant prendre des vacances à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2021, 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 2024 et 2025, les jours fériés tombent aux dates suivantes :

Jour férié	2024	Jour	2025	Jour
Nouvel an	1 <sup>er</sup> janvier 2024	Lundi	1 <sup>er</sup> janvier 2025	Mercredi
Lundi de Pâques	1 <sup>er</sup> avril 2024	Lundi	21 avril 2025	Lundi
Fête du Travail	1 <sup>er</sup> mai 2024	Mercredi	1 <sup>er</sup> mai 2025	Jeudi
Ascension	9 mai 2024	Jeudi	29 mai 2025	Jeudi
Lundi de Pentecôte	20 mai 2024	Lundi	9 juin 2025	Lundi
Fête nationale	21 juillet 2024	Dimanche	21 juillet 2025	Lundi
Assomption	15 août 2024	Jeudi	15 août 2025	Vendredi
Toussaint	1 <sup>er</sup> novembre 2024	Vendredi	1 <sup>er</sup> novembre 2025	Samedi
Armistice	11 novembre 2024	Lundi	11 novembre 2025	Mardi
Noël	25 décembre 2024	Mercredi	25 décembre 2025	Jeudi

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

L'employeur est tenu d'informer les travailleurs des jours de remplacement avant le 15 décembre de chaque année en affichant un avis daté et signé.



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

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

### 3.4.6 Jour férié supplémentaire

Dans le secteur de la récupération des métaux, les travailleurs ont également droit à un jour férié supplémentaire, à savoir les jours de fête régionale :

- le 11 juillet pour la communauté flamande
- le 27 septembre côté francophone.
- Pour les ouvriers de la région de Bruxelles-Capitale et de la communauté germanophone, la date de ce jour de congé spécial est fixée en concertation au niveau de l'entreprise.

## 3.5 Petit chômage

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

- **Mariage**
  - Votre mariage ou déclaration de cohabitation légale ou dépôt officiel de contrat de vie commune : vous recevez 3 jours de congé dans le courant de la semaine de l'évènement ou de la semaine qui suit.
  - Mariage de votre père ou de votre mère, d'un grand-père ou d'une grand-mère, de votre beau-père ou de votre belle-mère,

du second mari de votre mère ou de la seconde femme de votre père, de votre enfant (légitime ou reconnu), de votre petit enfant, de votre beau-frère ou de votre belle-sœur ou de n'importe quel autre proche vivant sous le même toit que vous : vous avez droit à 1 jour de congé (le jour du mariage).

- **Naissance de votre propre enfant**

Vous avez droit à 20 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 17 jours suivants.

- **Adoption**

Lorsqu'un enfant est accueilli au sein de la famille dans le cadre d'une adoption, vous avez droit à un congé d'adoption de maximum 6 semaines (par parent adoptif). Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023, 3 semaines ont été ajoutées au congé d'adoption (s'il y a 2 parents adoptifs, ces 3 semaines supplémentaires doivent être partagées entre eux). Durant les 3 premiers jours de congé, vous conservez votre salaire normal et vous recevez ensuite une allocation de la mutualité pour le reste du congé d'adoption (vous trouverez plus d'informations sur le congé d'adoption au point 4.3.4).

- **Décès**

- Décès du conjoint ou du partenaire cohabitant, d'un enfant de l'ouvrier ou de son conjoint ou partenaire cohabitant ou décès d'un enfant placé dans le cadre d'un placement de longue durée : douze jours dont cinq jours à choisir par l'ouvrier, au cours d'une période de 30 jours courant à partir du jour précédant le décès et sept jours à choisir par l'ouvrier dans une période d'un an à dater du jour du décès.



- Décès du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère ou de la seconde femme du père de l'ouvrier : cinq jours à choisir par l'ouvrier, au cours d'une période de 30 jours courant à partir du jour précédant le décès.
- Décès de membres de la famille vivant sous le même toit que l'ouvrier (frère, sœur, beau-frère, belle-sœur, (arrière-)petit-enfant, (arrière-)grand-père/mère de l'ouvrier ou de son/sa conjoint(e) ou partenaire) : deux jours à choisir par l'ouvrier au cours d'une période de 30 jours courant à partir du jour précédant le décès.
- Décès de membres de la famille n'habitant pas chez vous (frère, sœur, beau-frère ou belle-sœur, beau-fils ou belle-fille, (arrière-)petit-enfant, (arrière-)grand-père ou (arrière-)grand-mère ou ces mêmes membres de la famille de votre conjoint(e) : vous avez droit à 1 jour de congé, 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 ou d'un enfant adoptif dont vous étiez le tuteur ou la tutrice : vous avez droit à 1 jour de congé, le jour des funérailles.

#### • Divers

- Participation 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.

Vous trouverez un récapitulatif complet dans la CCT sectorielle petit chômage du 18 août 2021.

### 3.6 Congé d'ancienneté

**Nouveau !** Grâce à la FGTB, le régime sectoriel relatif au congé d'ancienneté a été nettement amélioré.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2024, dans le secteur de la récupération des métaux, un ouvrier a droit à :

- 1 jour de congé d'ancienneté après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 2 jours de congé d'ancienneté après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 3 jours de congé d'ancienneté après 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

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



## 4. Interruption de la carrière

### 4.1 Crédit-temps avec motif et emplois de fin de carrière

Le crédit-temps avec motif donne aux travailleurs le droit de travailler moins ou de ne pas travailler pendant un certain temps pour une raison spécifique (en raison de responsabilités de soins ou du suivi d'une formation). Les travailleurs peuvent prendre un crédit-temps à temps plein, à mi-temps ou à 1/5. La perte de salaire est en partie compensée par les allocations de l'ONEM.

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. S'occuper de ou prêter assistance à un **membre du ménage ou de la famille gravement malade**
5. S'occuper de ou prêter assistance à **son enfant mineur gravement malade** ou un enfant mineur gravement malade faisant partie du ménage
6. Suivre une **formation agréée**

L'**emploi de fin de carrière** constitue aussi une forme de crédit-temps, spécifique aux travailleurs plus âgés qui veulent lever le pied dans la dernière phase de leur carrière (mi-temps ou 4/5). Dans certains cas, les travailleurs exerçant un emploi de fin de carrière ont droit à une allocation de l'ONEM.



## Crédit-temps avec motif

### 1<sup>er</sup> motif « formation »

Raison et durée	Conditions	Régime sectoriel	Conséquences pour la pension
Droit à un total de 36 mois (à temps plein, à mi-temps ou à 1/5) pour suivre une formation <sup>3</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ancienneté de 24 mois dans l'entreprise requise.</li> <li>• Le consentement de l'employeur est requis dans les entreprises occupant jusqu'à 10 travailleurs.</li> <li>• Dans les entreprises occupant plus de 10 travailleurs, le recours au crédit-temps est soumis à la limite de 5 %.<sup>4</sup></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Un crédit-temps à temps plein ou à mi-temps est possible mais requiert une CCT sectorielle. <b>Dans le secteur de la récupération des métaux, il existe un droit à 12 mois à temps plein ou à mi-temps. Droit à 36 mois possible uniquement en cas d'interruption d'1/5.</b></li> <li>• Ce droit peut être porté à 36 mois moyennant une CCT d'entreprise.</li> </ul>	<p>Maintien complet des droits en matière de pension</p> <p><b>Attention !</b> Il n'y a pas de calcul proportionnel en cas de prise du crédit-temps à temps partiel. En d'autres termes, que l'interruption soit à temps plein, à mi-temps ou à 1/5 temps, la durée maximale reste de 36 mois pour la formation et de 51 mois pour prodiguer des soins.</p>

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

(4) Nouveau ! Pour déterminer le seuil de 5 %, seul le nombre d'ouvriers est pris en compte au lieu du nombre total de travailleurs (ouvriers et employés confondus).



## Crédit-temps avec motif

### 2° 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 temps) pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>soigner votre enfant jusqu'à l'âge de 8 ans<sup>(5)</sup> (à la date de début du crédit-temps) ;</li> <li>prodiguer des soins palliatifs ;</li> <li>assister et soigner son enfant mineur gravement malade ;</li> <li>assister ou s'occuper d'un parent ou membre de la famille<sup>(6)</sup> gravement malade ;</li> <li>soigner son enfant handicapé jusqu'à l'âge de 21 ans.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ancienneté de 24 mois dans l'entreprise requise.</li> <li>Le consentement de l'employeur est requis dans les entreprises occupant jusqu'à 10 travailleurs.</li> <li>Dans les entreprises occupant plus de 10 travailleurs, le recours au crédit-temps est soumis à la limite de 5 %.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Un crédit-temps à temps plein ou à mi-temps est possible mais requiert une CCT sectorielle.</li> <li><b>Dans le secteur de la récupération des métaux, il existe un droit à 51 mois de crédit-temps avec motif « soins » (à temps plein, à mi-temps ou à 1/5).</b></li> <li>Exception : pour s'occuper d'un enfant de moins de 8 ans, le droit sectoriel n'est que de 36 mois à temps plein ou à mi-temps Ce droit peut toutefois être porté à 51 mois moyennant une CCT d'entreprise.</li> <li>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.</li> </ul>	<p>Maintien complet des droits en matière de pension</p> <p><b>Attention !</b> 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>

(5) Depuis février 2023, le droit aux prestations pour crédit-temps « garde d'enfant » est limité à 48 mois. Un salarié qui bénéficie d'un crédit temps plein pour ce motif ne bénéficiera d'une allocation que si son enfant n'a pas plus de 5 ans (au lieu de 8 ans).

(6) Membre du ménage = cohabitant et membre de la famille = 2° degré.



## Crédit-temps de fin de carrière (emplois de fin de carrière)

- En règle générale, un travailleur ne peut bénéficier d'un emploi de fin de carrière à 1/5 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. Jusqu'au 30 juin 2025 inclus, l'âge d'entrée est fixé à 55 ans à la fois pour une réduction de carrière d'1/2e et d'1/5. 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 dans ce sens a été conclue dans le secteur de la récupération des métaux.**

Situations	Conditions	Conséquences pour la pension
1. Travailler (au début du crédit-temps de fin de carrière) dans une <b>entreprise en difficulté ou en restructuration</b>	Si les 3 conditions liées à la reconnaissance sont remplies : <ul style="list-style-type: none"> <li>• l'introduction d'un crédit-temps de fin de carrière permet d'éviter des licenciements ;</li> <li>• le nombre de travailleurs en RCC est limité par cette introduction ;</li> <li>• le ministre a marqué son accord.</li> </ul>	Assimilation complète
2. Prouver <b>35 ans de carrière professionnelle comme salarié</b> au moment de la notification à votre employeur	Ces 35 ans de carrière professionnelle devront être calculés conformément à la réglementation relative au RCC.	Assimilation au droit minimum

3. Au moment de la notification à votre employeur : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Avoir travaillé pendant 5 ans au cours des 10 dernières années dans le cadre d'un <b>métier lourd</b></li> <li>• Ou avoir travaillé pendant 7 ans au cours des 15 dernières années dans le cadre d'un <b>métier lourd</b></li> </ul>	Métier lourd (comme en cas de RCC) <ul style="list-style-type: none"> <li>• Équipes successives</li> <li>• Services interrompus</li> <li>• Travail de nuit</li> </ul>	Assimilation complète
4. Avoir travaillé <b>20 ans dans un système de travail de nuit</b> au moment de la notification à votre employeur	Travail de nuit : régimes de travail dont les prestations sont comprises entre 20h et 6h.	Assimilation complète
<b>Exceptions : crédit-temps à partir de 50 ans</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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 dans certains cas et toujours sans allocations d'interruption.</li> <li>• Il n'y a donc pas d'assimilations pour votre pension !</li> <li>• Vous trouverez plus d'informations à ce sujet sur le site Internet de l'ONEM.</li> </ul>		



<b>Crédit-temps de fin de carrière (emplois de fin de carrière)</b>				
<b>Types d'emplois de fin de carrière</b>	<b>Carrière et conditions de carrière effective</b>	<b>Conditions complémentaires</b>		<b>Conséquences pour la pension</b>
<b>Exc. 1 :</b> <b>droit à une réduction à mi-temps</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• À partir de 50 ans : travailleurs ayant exercé un <b>métier lourd</b> figurant également sur la liste des <b>métiers en pénurie</b></li> </ul>	25 ans de carrière - avoir travaillé 24 mois au moins à 3/4 - soit pendant au moins 5 ans au cours des 10 dernières années - soit pendant au moins 7 ans au cours des 15 dernières années	Soumis au seuil de 5 %		Pas d'assimilation
<b>Exc. 2 :</b> <b>droit à une réduction d'1/5</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• À partir de 50 ans :                - Travailleurs ayant exercé un métier lourd</li> </ul>	25 ans de carrière - 24 mois à temps plein ou à 4/5	<b>Ce n'est pas possible dans le secteur de la récupération des métaux car il n'existe pas de CCT sectorielle prévoyant cette possibilité.</b>	Soumis au seuil de 5 %	Pas d'assimilation
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ou travailleurs ayant 28 ans de carrière à temps plein au moment de la notification et moyennant une CCT sectorielle</li> </ul>	28 ans de carrière - 24 mois à temps plein ou à 4/5			Pas d'assimilation
<b>Exc. 3 :</b> <b>droit à une réduction à mi-temps et d'1/5</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• À partir de 50 ans :                - Entreprise en difficulté ou en restructuration                - Date de début dans la période de reconnaissance                - Démontrer que, grâce à des emplois de fin de carrière :                • Des licenciements sont évités                • Le chômage avec complément d'entreprise est diminué                • Le ministre confirme les conditions</li> </ul>	25 ans de carrière - 24 mois à temps plein ou 4/5	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 4 types de crédit soins qui sont le **congé parental**, le **congé pour soins à un parent gravement**

**malade**, le **congé pour soins palliatifs** et le **congé pour aidants proches**. 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.

	<b>Congé parental</b>	<b>Soins à un parent gravement malade</b>	<b>Soins palliatifs</b>	<b>Aidants proches</b>
<b>Droit</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pour chaque parent</li> <li>• Enfant de moins de 12 ans, aussi bien en cas de naissance qu'en cas d'adoption</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Chaque travailleur, à condition de présenter un certificat du médecin traitant.<sup>7</sup></li> <li>• Membre du ménage ou de la famille<sup>8</sup> souffrant d'une maladie grave.</li> <li>• Plusieurs travailleurs peuvent revendiquer ce droit pour une même personne malade.</li> </ul>	<p>Chaque travailleur, à condition de présenter un certificat du médecin traitant démontrant que quelqu'un est en phase terminale.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Chaque travailleur qui est occupé à temps plein ou, au moment de la prise d'un congé pour aidants proches, à 1/5 ou mi-temps.</li> <li>• Pour un congé à temps plein, il n'existe pas de condition de carrière effective.</li> <li>• Vous devez être reconnu comme aidant proche de la personne dépendante (vous devez en fournir la preuve à votre employeur et à l'ONEM).</li> </ul>
<b>Formes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 4 mois à temps plein par enfant<sup>9</sup></li> <li>• 8 mois à mi-temps par enfant</li> <li>• 1/5 pendant 20 mois</li> <li>• 1/10 pendant 40 mois</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Maximum 12<sup>10</sup> mois à temps plein</li> <li>• Maximum 24 mois à mi-temps ou à 1/5</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• À temps plein ou proportionnellement pendant 1 mois, mais peut être prolongé deux fois d'1 mois</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• À temps plein ; à la fois pour les travailleurs à temps partiel et temps plein ; 3 mois, mais renouvelable une fois.</li> <li>• 1/2 ou 1/5 ; seulement pour les travailleurs à temps plein, pendant 6 mois, mais renouvelable une fois.</li> </ul>
<b>Droits sociaux</b>	<p>Les allocations de pension, de maladie ou de chômage sont calculées le licenciement. à partir du salaire à temps plein ; vous bénéficiez d'une protection contre</p>			

- (7) 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.
- (8) Membre du ménage = toute personne vivant sous le même toit que le travailleur ; membre de la famille = parents jusqu'au deuxième degré et alliés jusqu'au premier degré du travailleur.
- (9) Pour les parents d'enfants (de moins de 12 ans) nés avant le 8 mars 2012, une allocation est seulement prévue pour les 3 premiers mois à temps plein, pour les 6 premiers mois à mi-temps et pour les 15 premiers mois à 1/5.
- (10) 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.

### Nouveau !

Depuis le 1<sup>er</sup> juin 2019, le congé parental peut être pris de manière plus flexible : sous la forme d'une réduction d'1/10 ou durant des périodes plus courtes qu'un mois. Cela vaut également pour la prise d'un congé pour assistance médicale. En principe, le travailleur ne peut faire usage de ces possibilités qu'avec l'accord de l'employeur, mais, **un droit au congé de parental en 1/10 sera en vigueur dans ce secteur à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2023.**



#### 4.2.2 Congé d'adoption

Le travailleur accueillant un enfant mineur dans sa famille dans le cadre d'une procédure d'adoption a droit à un congé d'adoption. Le but de ce congé est de permettre au travailleur de s'occuper de cet enfant.

Un travailleur qui adopte un mineur a droit à un crédit individuel de maximum 6 semaines de congé d'adoption. Lorsqu'un couple (de deux travailleurs) adopte un enfant mineur, ils ont tous les deux droit à un crédit individuel de maximum 6 semaines de congé d'adoption. Ce crédit n'est pas transférable d'un parent adoptif à l'autre.

Le crédit individuel peut être doublé lorsque l'enfant adoptif présente une incapacité physique ou mentale. En cas d'adoptions simultanées de plusieurs enfants mineurs, le crédit individuel peut être prolongé de 2 semaines.

#### Crédit supplémentaire à répartir entre les parents adoptifs

Depuis 2019, le congé d'adoption de maximum 6 semaines par parent adoptif est progressivement prolongé pour le parent concerné ou pour les deux parents. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023, le congé d'adoption est prolongé de 3 semaines. Il sera prolongé de 4 semaines à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2025 et de 5 semaines à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2027. Ces semaines supplémentaires, accordées en plus du crédit individuel de 6 semaines, doivent être réparties, le cas échéant, entre les deux parents adoptifs.

Ce crédit supplémentaire est également doublé lorsque l'enfant adoptif présente une incapacité physique ou mentale.

#### Modalités

- Le congé d'adoption doit débuter dans les 2 mois suivant l'inscription de l'enfant au registre de la population ou au registre des étrangers de la commune.
- Le travailleur doit prévenir son employeur au moins 1 mois avant le début du congé (un délai plus court peut être convenu entre l'employeur et le travailleur). La notification peut se faire par courrier recommandé ou par la remise d'un document écrit à l'employeur (dont le duplicata est signé pour réception par l'employeur).
- le congé d'adoption doit être pris en une période ininterrompue d'au moins 1 semaine ou plus. Si le nombre maximum de semaines n'est pas pris, le travailleur perd les semaines restantes.
- Durant les trois premiers jours du congé d'adoption, le travailleur perçoit un salaire garanti de l'employeur. Les jours restants, le travailleur perçoit une allocation de sa mutualité (vous trouverez toutes les informations sur les demandes d'allocations sur le site Internet de votre mutualité).

#### 4.2.3 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.

#### 4.2.4 Congé de soins pour l'hospitalisation d'un enfant malade

En cas d'hospitalisation de votre enfant mineur (parent du 1<sup>er</sup> 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.

Durant ce congé de soins, vous n'êtes pas rémunéré par votre employeur, mais vous recevez une allocation de l'ONEM. Cette allocation est forfaitaire et n'est donc pas basée sur votre salaire.

## 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<sup>(1)</sup> semaines et comprend 2 périodes :

- **Congé prénatal : 6 semaines**

Il convient de prendre le congé prénatal au moins une semaine avant la date d'accouchement prévue. Vous pouvez convertir les 5 semaines suivantes en repos postnatal. Attention : cela ne vaut pas pour tous les jours de repos 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 transférables.

- **Congé postnatal : 9 semaines**

Le congé postnatal commence en principe le jour de l'accouchement et comporte au moins 9 semaines (11 semaines en cas de naissances multiples). 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<sup>e</sup> 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.

(1) Ou 17 semaines en cas de naissances multiples

### 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. L'indemnité est à charge de la mutualité.





### 4.3.2 Congé de paternité ou congé de naissance

Dans le système de congé de naissance, chaque travailleur a le droit, indépendamment de son régime de travail (temps plein ou temps partiel), de prendre un nombre de jours de congé à la suite de la naissance d'un enfant dont la filiation à son égard est établie.

**Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023, le congé de naissance est de 20 jours.** Ces jours de congé peuvent être librement choisis par le travailleur dans les quatre mois qui suivent l'accouchement. Ils peuvent être pris consécutivement, mais cela n'est pas obligatoire. Le travailleur peut aussi choisir de répartir les jours sur une période de quatre mois suivant l'accouchement. Le jour de l'accouchement est considéré comme le premier jour de cette période de 4 mois. En cas de naissances multiples, les jours de congé de naissance ne sont attribués qu'une fois.

Pendant les trois premiers jours du congé de naissance, le travailleur conserve sa rémunération complète à charge de l'employeur. Pour avoir droit à cette rémunération, le travailleur doit informer préalablement son employeur de l'accouchement. Si cela s'avère impossible, le travailleur doit prévenir son employeur aussi rapidement que possible. Au cours des jours suivants du congé de naissance, le travailleur n'est pas rémunéré, mais perçoit une allocation de la mutualité. Le montant de cette allocation est fixé à 82 % du salaire brut perdu.

### 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 (par ex. la partenaire lesbienne de la mère) ont le droit de s'absenter du travail pendant le même nombre de jours que celui indiqué au point 4.3.2. Congé de paternité Ces jours sont aussi à choisir dans les 4 mois qui suivent l'accouchement. Ce droit revient au travailleur coparent qui, au mo-

ment de la naissance, est marié ou cohabite légalement avec la personne dont le lien de parenté a été établi.

### 4.4 Congé pour raisons impérieuses (congé familial)

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

#### Raisons impérieuses

Tout évènement imprévu indépendant du travail :

- maladie, accident ou hospitalisation d'une personne vivant sous le même toit que le travailleur ou d'un parent du 1<sup>er</sup> 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 (ce qui n'est pas le cas dans le secteur de la récupération des métaux). 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

Le RCC général est régi par la CCT n°17. Pour pouvoir accéder à ce régime, le travailleur doit avoir atteint l'âge de 62 ans. Il doit pouvoir justifier de 40 ans de carrière pour les hommes et de 39 ans (en 2023) ou 40 ans (à partir de 2024) de carrière pour les femmes. Outre le RCC général (62 ans), il existe des RCC spéciaux tels que le RCC longue carrière et le RCC métiers lourds.

Pour ces régimes spéciaux, l'âge d'entrée est fixé à 60 ans (jusqu'au 30 juin 2025). Une CCT sectorielle doit avoir été conclue pour pouvoir en bénéficier. C'est le cas dans le secteur de la récupération des métaux.

Vous trouverez ci-dessous un aperçu schématisé de tous les RCC actuels et de leurs conditions (âge et carrière). Les conditions de dispense de la disponibilité adaptée sont également mentionnées.

Enfin, signalons que le Fonds de Sécurité d'Existence pour le secteur de la récupération des métaux prévoit une indemnité complémentaire pour les travailleurs entrant en RCC (voir le point 8).



### RCC - Situation 2023-2024

Âge minimum	Passé professionnel minimum requis		CCT	Possibilité dans le secteur de la récupération des métaux
62 ans	Hommes 40 ans	Femmes 39 ans (2023) 40 ans (2024)	CCT n° 17	Oui
60 ans <sup>12</sup>	33 ans + métier lourd <sup>13</sup>		CCT n° 166	CCT sectorielle valable du 1 <sup>er</sup> juillet 2023 au 30 juin 2025
60 ans	35 ans de carrière + métier lourd <sup>14</sup>		CCT n° 143	Uniquement possible avec une CCT d'entreprise
60 ans	40 ans		CCT n° 167	CCT sectorielle valable du 1 <sup>er</sup> juillet 2023 au 30 juin 2025
60 ans	33 ans dont 20 ans de travail de nuit		CCT n° 166	CCT sectorielle valable du 1 <sup>er</sup> juillet 2023 au 30 juin 2025
58 ans – RCC médical	35 ans + graves problèmes physiques ou statut de travailleur moins valide - certificat du médecin Fedris <sup>15</sup>		CCT n° 165	Une CCT sectorielle ou d'entreprise n'est pas nécessaire. La CCT du CNT est applicable du 1 <sup>er</sup> juillet 2023 au 30 juin 2025 inclus

(12) La condition d'âge de 60 ans doit être remplie au moment du licenciement et au plus tard le 30/06/2025.

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

(14) 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.

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

### EN POCHE

- Le régime de base est fixé à 62 ans avec 40 ans de carrière pour les hommes et 39 ans (2023) ou 40 ans (2024) de carrière pour les femmes.
- L'âge pour les RCC spéciaux (métier lourd, longue carrière et travail de nuit) est fixé à 60 ans.
- Les RCC spéciaux (60 ans) sont applicables jusqu'au 30 juin 2025.

## 5.2. Entreprise en difficulté ou en restructuration

Dans les entreprises reconnues en difficulté ou en restructuration, le RCC est accessible dès l'âge de 60 ans après une carrière de 20 ans ou après une carrière de 10 ans dans le secteur au cours des 15 dernières années.

Les travailleurs entrant en considération pour un RCC sont les travailleurs licenciés dans le cadre d'une entreprise reconnue comme entreprise en difficulté et/ou en restructuration. Le délai de préavis doit être signifié et prendre fin dans la période de reconnaissance de l'entreprise et pendant la durée de validité de la CCT d'entreprise.

Concernant les entreprises ayant annoncé un licenciement collectif, l'âge de 60 ans doit être atteint à la date de l'annonce du licenciement collectif.

Dans une entreprise reconnue en difficulté, l'âge de 60 ans doit être atteint à la fin du contrat de travail.

Pour pouvoir faire appel à ce RCC, les entreprises reconnues doivent avoir conclu une CCT d'entreprise prévoyant l'octroi d'un complément d'entreprise.

## 5.3 Disponibilité adaptée

En principe, tout travailleur entrant en RCC est soumis à une obligation de « disponibilité adaptée » sur le marché de l'emploi jusqu'à l'âge de 65 ans.

Quelles sont les implications de cette disponibilité adaptée pour vous ?

- Vous ne devez plus rechercher activement un emploi, mais bien être inscrit comme demandeur d'emploi.
- Vous devez être disponible sur le marché de l'emploi.
- Vous ne pouvez pas refuser un emploi adéquat.
- Vous devez collaborer à l'accompagnement proposé par le FOREM ou Actiris.
- Si vous ne respectez pas vos obligations, vous risquez d'être exclu temporairement ou définitivement du droit aux allocations.

Heureusement, il existe des exceptions à l'obligation de disponibilité adaptée. Un travailleur remplissant certaines conditions d'âge ou de carrière peut demander à être dispensé de disponibilité adaptée.

Ces conditions sont les suivantes :

Dispense de disponibilité adaptée	
RCC	Modalités
RCC 62 ans (CCT n°17)	Prouver 43 ans de carrière (demande de dispense)
RCC 60 / 35 ans – métier lourd	Avoir 62 ans ou justifier de 42 ans de carrière (demande de dispense)
RCC 60 / 40 ans – longue carrière	Avoir 62 ans ou justifier de 42 ans de carrière (demande de dispense)
RCC 60 / 33 / 20 ans de travail de nuit ou métier lourd	Avoir 62 ans ou justifier de 42 ans de carrière (demande de dispense)
RCC entreprise reconnue comme en difficulté / restructuration	Avoir 62 ans ou justifier de 42 ans de carrière (demande de dispense)

## 6. Formation

### 6.1 Cotisations destinées à la formation

- Les cotisations patronales pour la formation permanente des travailleurs du secteur s'élèvent à 0,15 % des salaires bruts des ouvriers à 108 %.
- Les cotisations pour la formation de groupes à risque (demandeurs d'emploi de longue durée, personnes souffrant d'un handicap à l'emploi, travailleurs âgés...) s'élèvent également à 0,15 % des salaires bruts des ouvriers à 108 %.

### 6.2 Droit à la formation

Il est plus important que jamais de se former et d'apprendre tout au long de sa vie. Dans le secteur de la récupération des métaux, le droit à la formation pour les ouvriers se présente comme suit depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023 :

- **Dans les entreprises de plus de 20 travailleurs** (exprimés en ETP), chaque ouvrier a un droit individuel à la formation de 4 jours par tranche de 2 ans. Ce droit passe à :
  - 6 jours par tranche de 2 ans pendant la période 2025-2026
  - 8 jours par tranche de 2 ans pendant la période 2027-2028
  - 25 jours par tranche de 5 ans à partir de 2029
- **Dans les entreprises occupant entre 10 et 19 travailleurs** (exprimés en ETP), chaque ouvrier a un droit individuel à la formation de 3 jours par tranche de 2 ans.
- **Dans les entreprises occupant moins de 10 travailleurs** (exprimés en ETP), il existe un droit collectif de 3 jours par tranche de 2 ans. Un droit collectif signifie que l'objectif en termes de formation doit

être réalisé au niveau de tous les travailleurs confondus et non au niveau de chacun des travailleurs individuellement.

Les formations sont normalement organisées pendant les heures de travail (elles peuvent également l'être en dehors des heures de travail – voir ci-après) et le plus possible par le biais de l'organisme de formation paritaire, Educam.

Les formations agréées par Educam donnent droit à une prime pour les entreprises. Ces primes sont payées par Educam. La prime applicable dans le secteur de la récupération des métaux s'élève à 15 euros par heure par ouvrier (ou 120 euros par jour par ouvrier). Pour avoir droit à une prime, il convient toutefois de remplir quelques conditions :

- La formation est liée au contenu de la fonction des participants et s'inscrit dans un plan de formation.
- Le plan de formation a été approuvé dans l'entreprise par les syndicats présents.
- La formation dure au moins 4 heures (ou 2 et 1 heures dans certains cas – voir plus loin).
- En tout cas, la formation a lieu en dehors de la production. Une formation « on the job » n'est possible que dans certaines conditions.

#### Attention !

Des formations de seulement 1 ou 2 heures peuvent également être reconnues, en plus de celles de 4 heures (qui constituent la règle générale).

- Les formations de 2 heures peuvent donner droit à une prime, à condition que les partenaires sociaux l'approuvent au sein des instances d'Educam.
- Les formations de minimum 1 heure peuvent donner droit à une prime lorsqu'il s'agit de formations de fournisseurs et de formations relatives à la « sécurité toolbox ».

**Les formations en dehors des heures de travail** sont seulement possibles si les conditions suivantes sont remplies :

- maximum 12 heures par an
- uniquement sur base volontaire
- Le travailleur a toujours le choix entre récupération ou paiement des heures de formation

Dans le secteur de la récupération des métaux, il existe un **régime spécifique concernant les formations sur le tas (on the job)**. Il s'applique uniquement aux travailleurs qui sont nouveaux dans le secteur (c.-à-d. qui n'ont encore jamais travaillé dans la SCP 142.01). Cette formation sur le tas dure au moins 3 semaines (étalées sur une période de 12 mois). L'entreprise est tenue d'établir un plan de formation individuel devant être signé par le travailleur (bien entendu, la délégation syndicale doit également en avoir été informée). Pour un tel trajet, l'entreprise reçoit une subvention d'Educam à concurrence de 15 euros/heure (3 semaines = 114 heures = maximum 1.710 euros par nouveau travailleur).

Vous trouverez plus d'informations sur le site Internet de notre fonds de formation [www.educam.be](http://www.educam.be).

## 6.3 Plan de formation

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

**Important !** Dans les entreprises occupant au moins 20 travailleurs (exprimés en ETP), l'établissement d'un plan de formation est obligatoire.

## 6.4 Congé de formation flamand (CFF)

Sous certaines conditions, les travailleurs du secteur privé ont droit au congé de formation flamand ou CFF. Ils peuvent s'absenter du travail pour suivre une formation agréée sans interruption du paiement du salaire (plafonné). À 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 ;
- L'unité d'établissement du salarié (mentionnée dans le contrat de travail) 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)
- 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 du CFF par année scolaire

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

#### 1. Votre pourcentage d'occupation

- Vous travaillez à temps partiel (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 mars, avant le début de l'année scolaire). Par exemple : vous travaillez à 3/4 temps ou à 75 % en mars 2023. Vous avez alors droit à 93,75 heures de CFF pour l'année scolaire 2023-2024.

- 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.
- 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 3.500 euros brut par mois pour l'année scolaire 2023-2024.

## 7. Travail faisable

Dans le secteur de la récupération des métaux, il existe, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022, une CCT 'travail faisable', comportant les points suivants :

### 1. Parrainage :

- Toute entreprise a droit à une formation sur le tutorat (organisée par Educam) qui, pour les ouvriers, est couverte par le congé de formation flamand.
- L'employeur qui est en charge du tutorat a également droit à une formation sur le tutorat organisée par Educam.

### 2. Modèle sectoriel de travail faisable

- Les entreprises peuvent analyser les mesures pouvant être prises pour améliorer la faisabilité du travail au sein de leur entreprise.
- À cet égard, elles mettent surtout l'accent sur les thèmes suivants : le stress et le burn-out, l'ergonomie, la politique de compétence et le développement des talents, les possibilités de formation pour les travailleurs et les employeurs, l'occupation croissante d'ouvriers plus âgés et la promotion de l'insertion des ouvriers.
- Dans les entreprises pourvues d'une délégation syndicale, cette analyse peut être réalisée en collaboration avec les organes de concertation compétents de l'entreprise. Dans les entreprises dépourvues de délégation syndicale, cette analyse peut être réalisée en collaboration avec les ouvriers.

## EN POCHE

- Educam est le centre de formation et d'expertise pour le secteur de la récupération de métaux : n'hésitez pas à visiter leur site Internet !
- Le plan de formation est un instrument important. Discutez-en avec votre employeur.
- Grâce au congé de formation flamand, vous pouvez suivre des formations pendant les heures de travail et sans perte de salaire.



## 8. Fonds de Sécurité d'Existence

Le tableau ci-dessous présente un aperçu des indemnités complémentaires payées par le Fonds de Sécurité d'Existence.

<p><b>I. Chômage temporaire pour raisons économiques, intempéries ou cas de force majeure dû à un incendie dans l'entreprise</b></p> <p>Conditions :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bénéficier d'allocations de chômage légales</li> <li>• Être au service d'un employeur du secteur</li> <li>• Être au service d'un employeur pendant au moins 15 jours</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Montants :           <ul style="list-style-type: none"> <li>- 6,35 euros par allocation de chômage complète</li> <li>- 3,18 euros par demi-allocation de chômage</li> </ul> </li> <li>• Durée :           <ul style="list-style-type: none"> <li>- Le FSE paie des indemnités complémentaires jusqu'au 36e jour pour tous les motifs confondus (raisons économiques, intempéries et cas de force majeure).</li> <li>- À partir du 37e jour, l'indemnité complémentaire est payée par votre employeur (illimité dans le temps).</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>II. RCC</b></p> <p>Conditions :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Au moins 3 ans d'ancienneté dans le secteur</li> </ul>	<p>Le Fonds paie la moitié de la différence entre le dernier salaire net (plafonné) et les allocations de chômage, avec un minimum de 5,73 euros par jour.</p>
<p><b>III. Maladie</b></p> <p>Conditions :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Être au service d'un employeur du secteur</li> <li>• Bénéficier des allocations de maladie légales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Montants :           <ul style="list-style-type: none"> <li>- 66,27 euros après les 60 premiers jours d'incapacité interrompue</li> <li>- 90,16 euros après les 120 premiers jours d'incapacité interrompue</li> <li>- 117,09 euros après les 180 premiers jours d'incapacité interrompue</li> <li>- 117,09 euros après les 240 premiers jours d'incapacité interrompue</li> <li>- 117,09 euros après les 300 premiers jours d'incapacité interrompue</li> <li>- 117,09 euros après les 365 premiers jours d'incapacité interrompue</li> </ul> </li> <li>• Plafonnés à 600 euros maximum par année civile</li> <li>• Aussi en cas de congé de maternité</li> </ul>
<p><b>IV. Malades âgés</b></p> <p>Conditions :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Incapacité de travail permanente due à une maladie ou un accident (à l'exclusion de l'incapacité due à une maladie professionnelle ou à un accident du travail)</li> <li>• Être âgé d'au moins 53 ans</li> <li>• Être au service d'un employeur du secteur</li> <li>• Au moins 3 ans d'ancienneté dans le secteur</li> <li>• Bénéficier d'allocations de maladie et invalidité légales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Montants :           <ul style="list-style-type: none"> <li>- 6,06 euros par allocation de maladie complète</li> <li>- 3,03 euros par demi-allocation de maladie</li> </ul> </li> <li>• Durée : jusqu'à la pension légale après la période de salaire garanti</li> <li>• Stage d'attente : 30 jours civils</li> </ul>

## 9. Concertation sociale

### 9.1 Délégation syndicale

Il est possible de constituer une délégation syndicale au sein de l'entreprise, moyennant le respect de certaines conditions. Dans le secteur de la récupération des métaux, une délégation syndicale peut être constituée dans les entreprises comptant au moins 40 ouvriers. Le nombre de délégués est établi comme suit :

- de 40 à 50 ouvriers : 2 à 3 délégués effectifs ;
- de 51 à 150 ouvriers : 4 délégués effectifs + 4 délégués suppléants ;
- de 151 à 200 ouvriers : 5 délégués effectifs + 5 délégués suppléants.

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

S'agissant des entreprises employant moins de 40 travailleurs, la création d'une délégation syndicale n'est pas obligatoire, mais reste possible.

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

### 9.2 Sécurité de l'emploi

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



Si l'employeur procède tout de même à un licenciement collectif<sup>16</sup> il doit suivre une procédure de concertation déterminée.

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

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

## 10. Employabilité

La loi relative au statut unique (2014) 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.

### 10.1 Congé de sollicitation

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

(16) Licenciement d'au moins 3 ouvriers dans les entreprises comptant 29 travailleurs ou moins et d'au moins 10 % des ouvriers dans les entreprises de 30 travailleurs ou plus, le tout sur une période de 60 jours civils.



- 1. Vous n'avez pas droit à un accompagnement d'outplacement** (voir le point 8.2) : le droit de s'absenter est accordé à raison d'une journée (ou de deux demi-journées) par semaine pendant **les 26 dernières semaines** du délai de préavis. Pendant la période qui précède, le travailleur ne peut prendre en principe qu'une demi-journée par semaine.
- 2. Vous avez droit à un accompagnement d'outplacement** : vous pouvez vous absenter un jour par semaine pendant toute la durée du délai de préavis pour suivre cet accompagnement.

## 10.2 Outplacement

L'outplacement est une prestation de services (accompagnement et 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. Un droit supplémentaire à l'outplacement est prévu depuis 2014.

### 10.2.1 Droit à l'outplacement sur la base de la législation actuelle (régime général)

- Depuis 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 vous conserviez

un délai de préavis d'au moins 30 semaines. Mais, depuis le 1<sup>er</sup> 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).

### 10.2.2 Droit à l'outplacement sur la base de la CCT 82 (régime particulier)

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

## Annexe : frais de transport

### A. Frais de transport

Intervention patronale dans les frais de transport pour le trajet domicile-travail en cas d'utilisation d'un moyen de transport privé (depuis le 1<sup>er</sup> février 2024). Le tableau ci-dessous est indexé chaque année le 1<sup>er</sup> février. Les kilomètres indiquent la distance d'un aller simple tandis que l'indemnité correspond au voyage aller-retour.

Nombre de km	Intervention journalière de l'employeur (5 j./semaine)	Nombre de km	Intervention journalière de l'employeur (5 j./semaine)
1	1,42	43 - 45	7,38
2	1,63	46 - 48	7,84
3	1,77	49 - 51	8,21
4	1,90	52 - 54	8,45
5	2,05	55 - 57	8,77
6	2,18	58 - 60	9,17
7	2,28	61 - 65	9,46
8	2,43	66 - 70	9,94
9	2,55	71 - 75	10,30
10	2,70	76 - 80	10,96
11	2,88	81 - 85	11,30
12	3,00	86 - 90	11,78
13	3,12	91 - 95	12,31
14	3,23	96 - 100	12,61
15	3,38	101 - 105	13,09
16	3,55	106 - 110	13,60
17	3,66	111 - 115	14,12
18	3,82	116 - 120	14,60
19	3,97	121 - 125	14,93
20	4,14	126 - 130	15,45
21	4,27	131 - 135	15,93

Nombre de km	Intervention journalière de l'employeur (5 j./semaine)	Nombre de km	Intervention journalière de l'employeur (5 j./semaine)
22	4,38	136 - 140	16,22
23	4,55	141 - 145	16,95
24	4,67	146 - 150	17,41
25	4,79	151 - 155	17,59
26	5,00	156 - 160	18,24
27	5,08	161 - 165	18,60
28	5,17	166 - 170	18,96
29	5,38	171 - 175	19,58
30	5,49	176 - 180	19,91
31 - 33	5,70	181 - 185	20,57
34 - 36	6,17	186 - 190	20,90
37 - 39	6,56	191 - 195	21,23
40 - 42	6,97	196 - 200	21,92

### B. Salaires minimums

Voici les salaires horaires minimums en vigueur dans le secteur de la récupération des métaux au 1<sup>er</sup> janvier 2024.

Catégorie	Tension	38h	39h	40h
A. Non qualifié	100	14,38	14,01	13,66
B. Spécialisé 3e catégorie	112,5	16,18	15,77	15,37
C. Spécialisé 2e catégorie	125	17,98	17,52	17,08
D. Spécialisé 1re catégorie	132	18,98	18,49	18,03
E. Qualifié	140	20,13	19,61	19,12

## Adresses Centrale

Rue Jacques Jordaens 17 – 1000 Bruxelles  
Tél. : 02 627 74 11 – Fax : 02 627 74 90

[www.fgtb-metal.be](http://www.fgtb-metal.be)  
[info@abvvmetaal.be](mailto:info@abvvmetaal.be)  
Facebook : <https://www.facebook.com/abvvmetaal/>  
Twitter : <https://twitter.com/abvvmetaal>

**Président :** Rohnny CHAMPAGNE  
**Vice-président :** Ortwin MAGNUS  
**Secrétaire général :** Marc LENDERS

## ABVV-Metaal Anvers

### Secrétariat provincial

**Adresse postale :**  
Ommeganckstraat 47/49 – 2018 Anvers  
**Adresse temporaire du bureau :**  
Theaterbuilding Italiëlei 120/124, 6<sup>e</sup> étage – 2000 Anvers  
Tél. 03 203 43 40

**Président :**  
Marc POTTELANCIE – Tél. 03 203 43 66  
E-mail : [mpottelancie@abvvmetaal.be](mailto:mpottelancie@abvvmetaal.be)

**Conseiller :**  
Friso BORREMANS – Tél. 03 203 43 62  
E-mail : [fborremans@abvvmetaal.be](mailto:fborremans@abvvmetaal.be)

## Sections et bureaux

### 1/ RÉGION D'ANVERS

**Secrétaire de section :**  
Wim LEYZEN – Tél. 03 203 43 69  
E-mail : [wleyzen@abvvmetaal.be](mailto:wleyzen@abvvmetaal.be)

**Secrétaires :**  
Ronny LEQUENNE – Tél. 03 203 43 47  
E-mail : [rlequenne@abvvmetaal.be](mailto:rlequenne@abvvmetaal.be)  
Joppe VAN MEERVELDE – Tél. 03 203 43 64  
E-mail : [jvanmeervelde@abvvmetaal.be](mailto:jvanmeervelde@abvvmetaal.be)

**Bureau Anvers :**  
**Adresse postale :**  
Ommeganckstraat 47/49 – 2018 Anvers  
**Adresse temporaire du bureau :**  
Theaterbuilding Italiëlei 120/124, 6<sup>e</sup> étage – 2000 Anvers  
Tél. 03 203 43 40

**Service social Anvers :**  
David VAN WANROOIJ – Tél. 03 203 43 43  
E-mail : [dvanwanrooij@abvvmetaal.be](mailto:dvanwanrooij@abvvmetaal.be)  
Lynn DE VOS – Tél. 03 203 43 43  
E-mail : [ldevos@abvvmetaal.be](mailto:ldevos@abvvmetaal.be)

### 2/ RÉGION MALINES-CAMPINE

**Secrétaire de section :**  
Hans VANEERDEWEGH – Tél. 014 56 26 06  
E-mail : [hvaneerdewegh@abvvmetaal.be](mailto:hvaneerdewegh@abvvmetaal.be)



## Secrétaire :

Marjan VANDERHOVEN – Tél. 014 56 26 02

E-mail : mvanderhoven@abvvmetaal.be

## Bureau Malines :

Zakstraat 16 – 2800 Malines

Tél. 015 26 33 32

E-mail : mechelen@abvvmetaal.be

## Bureau Geel :

Lebonstraat 40d – 2440 Geel

Tél. 014 56 26 00

E-mail : kempen@abvvmetaal.be

## Service social Geel :

Brenda VERDONCK – Tél. 014 56 26 00

E-mail : bverdonck@abvvmetaal.be

## ABVV Industriebond Metaal Limbourg

### Secrétariat provincial

Volksontwikkeling – Jekerstraat 59 – 3700 Tongres

Tél. 012 39 87 00

### Président provincial :

Frank STEVENS – gsm 0496 05 60 75

E-mail : fstevens@abvvmetaal.be

### Secrétariat provincial :

Rafaele DAL CERO – gsm 0495 51 22 89

E-mail : rdalcero@abvvmetaal.be

Jorgo TRIANTAFYLLIDIS – gsm 0476 46 15 79

E-mail : jtriantafyllidis@abvvmetaal.be

Tom GROSEMANS – gsm 0485 76 37 16

E-mail : tgrosemans@abvvmetaal.be

### Affiliation :

Inge RAMAEKERS – Tél. 012 39 87 14

E-mail : iramaekers@abvvmetaal.be

Annick VANDENBOSCH – Tél. 012 39 87 15

E-mail : avandenbosch@abvvmetaal.be

### Service social/conseillers :

Inge CORSTJENS – Tel. 012 39 87 02

E-mail : icorstjens@abvvmetaal.be

Elke MOORS – Tel. 012 39 87 03

E-mail : emoors@abvvmetaal.be

### Imprimerie et location de bâtiments :

Frank VANDRIES – Tél. 012 39 87 13

E-mail : fvandries@abvvmetaal.be

### Formation, IEF et service fiscalité :

Erik VERHEYDEN – Tél. 012 39 87 01

E-mail : everheyden@abvvmetaal.be

### Soutien administratif :

Erin WELLS – Tél. 012 39 87 04

E-mail : ewells@abvvmetaal.be

## **ABVV-Metaal Flandre orientale**

### **Secrétariat provincial**

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

#### **Secrétaire provincial :**

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

#### **Président provincial :**

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

#### **Chef finances, administration et ressources humaines :**

Anissa BEN YAHYA  
E-mail : abenyahya@abvvmetaal.be

#### **Coordinateur des services individuels :**

Sven DE DOBBELAER – Tél. 09 265 52 61  
E-mail : sdedobbelaer@abvvmetaal.be

### **Sections régionales**

#### **GAND – EEKLO**

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 Sint-Niklaas  
Tél. 03 760 04 15/16 – Fax 03 760 04 17

#### **Secrétaire régional :**

Frank VAN DORSSELAER – gsm 0473 89 03 11  
E-mail : fvdorsselaer@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 Renaix  
Tél. 055 33 90 12 – Fax 055 33 90 59

#### **Secrétaire régional :**

Florent Schepens  
Tél. 053 72 78 35/36 – 055 33 90 12  
E-mail : fscchepens@abvvmetaal.be



## Fédération des Métallurgistes

### du Brabant flamand

#### Secrétariat provincial

Mechelsestraat 6 – 1800 Vilvorde  
Tél. 02 251 60 20

#### Secrétaire provincial :

Denis DE MEULEMEESTER  
E-mail : [ddemeulemeester@abvvmetaal.be](mailto:ddemeulemeester@abvvmetaal.be)

#### Secrétaire provincial adjoint :

Luc JANSSENS  
E-mail : [ljanssens@abvvmetaal.be](mailto:ljanssens@abvvmetaal.be)

#### Secrétaire :

Christophe LANCKMANS  
E-mail : [clanckmans@abvvmetaal.be](mailto:clanckmans@abvvmetaal.be)

#### Secrétaire :

Walter VAN DER AUWERA  
E-mail : [wvanderauwera@abvvmetaal.be](mailto:wvanderauwera@abvvmetaal.be)

#### SECTION VILVORDE

Mechelsestraat 6 – 1800 Vilvorde  
Tél. 02 251 60 20

#### SECTION LOUVAIN

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

#### SECTION HAL

Meiboom 4 – 1500 Hal  
Tél. 02 251 60 20

#### SECTION AVIATION CIVILE

Mechelsestraat 6 – 1800 Vilvorde  
Tél. 02 251 60 20

## ABVV-Metaal Flandre occidentale

#### Secrétariat provincial

Conservatoriumplein 9/6 – 8500 Courtrai  
Tél. 056 26 82 73

#### Secrétaire provincial :

Steven VAN EECKHOUTTE  
E-mail : [svaneeckhoutte@abvvmetaal.be](mailto:svaneeckhoutte@abvvmetaal.be)  
Website : [www.abvvmetaal-wvl.be](http://www.abvvmetaal-wvl.be)

#### RÉGION COURTRAI

Conservatoriumplein 9/5 – 8500 Courtrai  
Tél. 056 26 82 70

#### Secrétaire régional :

Dieter MASSCHELEIN  
E-mail : [dmasschelein@abvvmetaal.be](mailto:dmasschelein@abvvmetaal.be)

#### RÉGION ROULERS

Mariastraat 22 – 8800 Roulers  
Tél. 051 26 41 60





### Secrétaire régional :

Yves ALLEWAERT

E-mail : yallewaert@abvvmetaal.be

### RÉGION YPRES – WEVELGEM – MENIN :

Conservatoriumplein 9/5 – 8500 Courtrai

Tél. 056 26 82 70

Korte Torhoutstraat 27 – 8900 Ypres

Tél. 056 26 82 73

### 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-DIKSMUDE

J. Peurquaetstraat 27-29 – 8400 Ostende

Tél. 059 55 60 75

### Secrétaire régional :

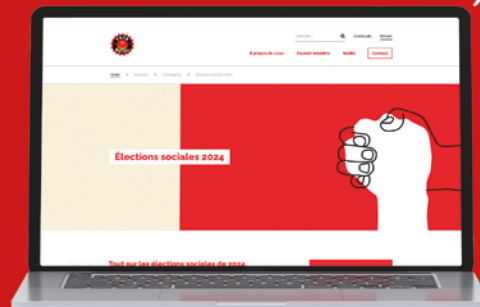
Henk DEPREZ

E-mail : hdeprez@abvvmetaal.be

# Vous cherchez des informations spécifiques?

# Vous avez une question ?

➔ Consultez notre site web et guichet digital mis à jour !



Bienvenue sur notre tout nouveau site web ! Découvrez ici les dernières nouvelles et profitez de services en ligne pratiques grâce à notre e-guichet amélioré. Restez au courant des informations sectorielles pertinentes. Nous vous proposons nos services syndicaux pour vous soutenir et vous informer dans ce monde digital.



Éditeur responsable :  
Rohnny Champagne  
Rue J. Jordaens 17 - 1000 Bruxelles



[www.abvmetaal.be/fr](http://www.abvmetaal.be/fr)