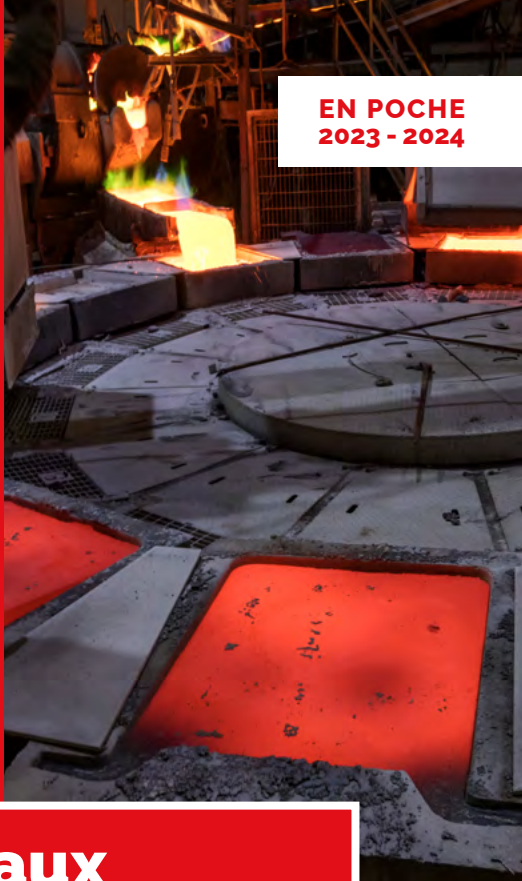




EN POCHE
2023 - 2024



**métaux
précieux**

sCP 149.03

1. Revenus **8**

1.1 Conditions de rémunération	8
1.1.1 Indexation	8
1.1.2 Pouvoir d'achat	8
1.2 Salaires minimums et effectifs	9
1.3 Primes	9
1.3.1 Prime pouvoir d'achat	9
1.3.2 Prime de fin d'année	11
1.3.3 Prime syndicale	12
1.3.4 Primes de la Région flamande	13
1.4 Chèques-repas	13
1.5 Frais de transport	13

2. Conditions de travail **15**

2.1 Délais de préavis	15
2.1.1 Licenciement du travailleur occupé à partir du 1 ^{er} janvier 2014	15
2.1.2 Licenciement de l'ouvrier occupé avant le 1 ^{er} janvier 2014	17
2.1.3 Démission du travailleur occupé à partir du 1 ^{er} janvier 2014	20
2.1.4 Démission de l'ouvrier occupé avant le 1 ^{er} janvier 2014	21
2.1.5 Exceptions	22
2.2 Chômage	22
2.2.1 Chômage complet	22
2.2.2 Chômage temporaire	23
2.3 Maladie (professionnelle) & accident (du travail)	24
2.3.1 Salaire garanti	24

2.3.2 Mutualité	26
2.3.3 Conditions	26
2.3.4 Contrôle	26
2.3.5 Réintégration des malades de longue durée	28
2.4 Pension complémentaire	28

3. Temps de travail **34**

3.1 Temps de travail hebdomadaire	34
3.2 Heures supplémentaires	34
3.3 Cadre sectoriel travail de nuit	36
3.4 Jours de congé et jours fériés	36
3.4.1 Congés annuels	36
3.4.2 Vacances « jeunes »	38
3.4.3 Vacances « seniors »	39
3.4.4 Vacances européennes	40
3.4.5 Jours fériés	41
3.4.6 Congé d'ancienneté	42
3.5 Petit chômage	42

4. Interruption de la carrière **47**

4.1 Crédit-temps avec motif et emplois de fin de carrière	47
4.2 Congés thématiques	54
4.2.1 Généralités	54
4.2.2 Congé de soins pour l'hospitalisation d'un enfant malade	56
4.3 Congé de maternité et de paternité	56
4.3.1 Congé de maternité	56

4.3.2 Congé de paternité (congé de naissance)	58
4.3.3 Congé de naissance pour coparents	59
4.3.4 Congé d'adoption	59
4.3.5 Congé parental d'accueil	61
4.4 Congé pour raisons impérieuses (congé familial)	61

5. Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) 63

5.1 Régime général et sectoriel	63
5.2 Entreprise en difficulté ou en restructuration	66
5.3 Disponibilité adaptée	66

6. Formation 68

6.1 Droit à la formation	68
6.2 Plan de formation	69
6.3 Congé de formation flamand (CFF)	69
6.3.1 Conditions	69
6.3.2 Quelles formations?	70
6.3.3 Nombre d'heures du CFF par année scolaire	70
6.3.4 Salaire	71
6.4 Formation syndicale	72

7. Fonds de Sécurité d'Existence 73

8. Concertation sociale 75

8.1 Délégation syndicale	75
8.2 Sécurité d'emploi	75

9. Employabilité 77

9.1 Congé de sollicitation	77
9.2 Outplacement	77
9.2.1 Droit à l'outplacement sur la base de la nouvelle législation (régime général)	78
9.2.2 Droit à l'outplacement sur la base de la CCT 82 (régime particulier)	78

Annexe : Frais de transport 80

A. Frais de transport	80
B. Salaires minimums	82

Adresses 84



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

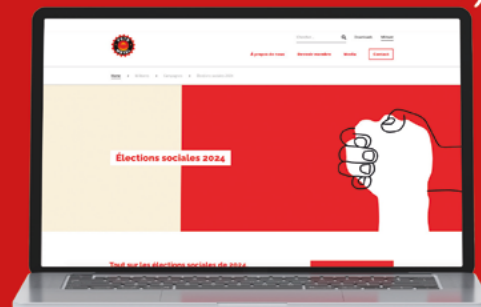
www.abvmetaal.be/fr

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 en
ligne 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.

abvmetaal.be/fr

1. Revenus

1.1 Conditions de rémunération

1.1.1 Indexation

La hausse de l'index est calculée chaque année en établissant le rapport entre l'indice santé lissé du mois de janvier de l'année en cours et l'indice santé lissé du mois de janvier de l'année précédente. Ainsi, l'indexation s'élevait à 10,45 % au 1^{er} février 2023 et 1,13 % au 1^{er} janvier 2024.

Nouveau!

Depuis le 1^{er} janvier 2024, les salaires seront indexés au 1^{er} janvier et non plus au 1^{er} février.

1.1.2 Pouvoir d'achat

1.1.2.1 Contexte général

Pas de marge salariale

La marge salariale disponible pour la période 2023-2024 s'élève à 0 %. Ceci est le résultat de la loi salariale stricte de notre pays (la fameuse 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 syndicats et employeurs. La FGTB et les autres syndicats ont rejeté la marge salariale de 0 % et elle ne fait donc pas partie de l'accord social 2023-2024. Le gouvernement fédéral a fixé la norme salariale par Arrêté royal (AR).

Important! Malgré la marge salariale de zéro pour cent, nous avons tout de même réussi à augmenter d'1 euro le montant des chèques-repas (à la suite d'une indexation). Depuis le 1^{er} octobre 2023, chaque ouvrier du secteur des métaux précieux a droit à des chèques-repas d'une valeur de minimum 7 euros (voir point 1.4.).

Prime pouvoir d'achat unique

Le gouvernement fédéral avait néanmoins prévu la possibilité pour les secteurs de négocier une prime pouvoir d'achat. Cette prime unique, qui prenait la forme de chèques consommation, s'élevait à 500/750 € net maximum pour les entreprises qui avaient réalisé des bénéfices élevés/exceptionnels en 2022.

Dans un premier temps, il appartenait aux secteurs de conclure des accords à cet égard (montant de la prime, conditions, etc.) et de déterminer ce que signifiaient exactement des bénéfices élevés ou exceptionnels. Après la conclusion d'une CCT sectorielle, chaque entreprise individuelle était libre d'offrir plus, mais pas moins, que ce qui avait été déterminé dans la CCT sectorielle (sans toutefois dépasser le montant maximum de 500/750 euros). Voir point 1.3.1 pour les modalités de la prime pouvoir d'achat dans le secteur des métaux précieux.

1.2 Salaires minimums et effectifs

Le tableau à la fin de cette brochure donne un aperçu des salaires horaires minimums pour le secteur des métaux précieux. Ce sont les salaires en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2024.

1.3 Primes

1.3.1 Prime pouvoir d'achat

Une CCT sectorielle sur la prime pouvoir d'achat a été conclue dans le secteur. Les montants et conditions sont les mêmes que ceux fixés dans la commission paritaire 200 (employés).

Montant

- La prime est de 125 euros si le rapport bénéfice d'exploitation/ bilan total est au moins 1,25 fois supérieur à la moyenne de ce même rapport pour la période 2019-2021;
- La prime est de 250 euros si le rapport bénéfice d'exploitation/ bilan total est au moins 1,5 fois supérieur à la moyenne de ce même rapport pour la période 2019-2021;
- La prime est de 375 euros si le rapport bénéfice d'exploitation/ bilan total est au moins 2 fois supérieur à la moyenne de ce même rapport pour la période 2019-2021;
- Le bénéfice d'exploitation doit aussi toujours s'élever à au moins 5 % du bilan total.

Conditions

- Avoir été en service dans l'entreprise depuis au moins 1 mois au 30 novembre 2023;
- La prime était calculée au prorata sur la base de prestations fournies entre le 1^{er} décembre 2022 et le 30 novembre 2023;
- La prime était calculée au prorata sur la base du régime de travail (pour une personne qui travaille à temps partiel).

Une prime plus élevée pouvait toujours être négociée au niveau de l'entreprise (max. 500 euros en cas de bénéfices élevés et 750 euros en cas de bénéfices exceptionnels).

Attention! Le régime de la prime pouvoir d'achat est complexe. Vous voulez savoir à quoi vous avez droit? Rendez-vous alors dans votre bureau syndical local.

1.3.2 Prime de fin d'année

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

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

Vous devez donc prendre votre salaire horaire applicable au 1^{er} décembre 2023. Il faut multiplier ce salaire horaire par la durée de travail hebdomadaire et par 52. Il faut ensuite diviser le montant obtenu par 12. Vous saurez ainsi à combien s'élèvera votre prime de fin d'année brute. Le précompte professionnel (dont le montant précis dépend de votre salaire brut et de votre situation familiale) et les cotisations de sécurité sociale (13,07 %) doivent encore être déduits de ce montant.

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

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

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

- vous avez un contrat à durée déterminée, un contrat pour un travail clairement défini ou un contrat de remplacement d'au moins 3 mois.

Les ouvriers quittant volontairement l'entreprise, ont également droit à un prorata de la prime de fin d'année, à condition d'avoir au moins 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

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

Sont assimilés à des prestations effectives:

- Chômage temporaire pour causes économiques et chômage temporaire pour force majeure (à l'exception du chômage temporaire pour force majeure médicale): maximum 60 jours pendant la période de référence
- Congé de grossesse, repos d'accouchement et congé de paternité
- Accident du travail
- Accident de droit commun (c'est-à-dire autre qu'un accident du travail) ou maladie: maximum 40 jours de travail par année de référence

La prime de fin d'année est payée entre le 25 décembre et le 31 décembre.

1.3.3 Prime syndicale

En 2023, la prime syndicale s'élève à 120 euros pour les membres payant une cotisation comme travailleur actif à temps plein. Des régimes spécifiques sont prévus pour les jeunes diplômés, les malades... etc.

1.3.4 Primes de la Région flamande

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

1.4 Chèques-repas

Tous les ouvriers du secteur des métaux précieux ont droit à des chèques-repas. **Lors des dernières négociations sectorielles, il a été décidé d'accroître d'1 euro l'intervention patronale dans les chèques-repas à partir du 1^{er} octobre 2023.** Concrètement, la valeur nominale du chèque-repas s'élève à au moins 7 euros depuis le 1^{er} octobre 2023.

Dans les entreprises où, à la suite de cette indexation, le montant maximum de 8 euros est dépassé, la partie restante doit être convertie en un avantage net comparable.

Les modalités concrètes d'octroi doivent être convenues via une CCT au niveau de l'entreprise.

1.5 Frais de transport

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

- Pour les déplacements en **transports en commun (train, bus, etc.)**, l'employeur intervient à hauteur de 80 % des frais. En ce qui concerne le train, il est conseillé à l'employeur d'appliquer un système de tiers payant avec la SNCB afin que l'abonnement de train soit totalement gratuit pour le travailleur (l'employeur paie 80 % et les pouvoirs publics paient les 20 % restants).
- Le tableau 1 annexé ci-après présente les montants en vigueur depuis le 1^{er} février 2024 pour les déplacements à l'aide d'un **moyen de transport privé (voiture)**.
- Pour les ouvriers se rendant au travail à **vélo**, l'employeur paie une indemnité bicyclette de 0,27 euro par kilomètre parcouru.

EN POCHE

- Depuis le 1^{er} octobre 2023, les chèques-repas s'élèvent à 7 euros.
- Le 1^{er} janvier 2024, les salaires dans le secteur ont été indexés à raison de 1,13 %.

2. Conditions de travail

2.1 Délais de préavis

- Le délai de préavis diffère selon que vous êtes licencié par l'employeur ou que vous démissionnez vous-même.
- Le délai de préavis commence le premier lundi qui suit la notification du licenciement.
Attention ! La notification par lettre recommandée ne prend effet qu'au cours de la troisième journée de travail suivant le jour de l'envoi de la lettre recommandée. Vous devez donc envoyer la lettre recommandée au plus tard le mercredi pour que la notification prenne effet le lundi suivant.
- Le délai de préavis est exprimé en semaine

2.1.1 Licenciement du travailleur occupé à partir du 1^{er} 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 de préavis est prolongé du nombre de jours civils de la suspension (par exemple, en raisons de congés légaux, d'une absence pour maladie, etc.). Cette suspension ne s'applique que lorsque vous êtes licencié par l'employeur, et non lorsque vous démissionnez.

2.1.2 Licenciement de l'ouvrier occupé avant le 1^{er} janvier 2014

Pour les travailleurs occupés avant le 1^{er} 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^{er} janvier 2014 est calculée conformément au régime sectoriel (ancien) (tableau 2).

Tableau 2: anciens délais de préavis sectoriels pour les ouvriers en service avant le 31 décembre 2013

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

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

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

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

Exemple

Vous êtes licencié le 31 mars 2023 et vous aviez commencé à travailler au sein de l'entreprise le 1^{er} 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^{er} janvier 2014, vous aviez 11 ans d'ancienneté dans l'ancien régime sectoriel, ce qui correspond à un délai de préavis de 10 semaines ou 70 jours (voir le tableau 2).
 - Du 1^{er} 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 10 + 30 = 40 semaines.
- Part de l'ONEM = 62 semaines (total) – 40 semaines = 22 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 occupé à partir du 1^{er} janvier 2014

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

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

Attention! Une suspension du contrat de travail n'a, dans ce cas-ci, pas d'impact sur le délai de préavis. Le délai n'est pas prolongé.

Attention! Lorsqu'un ouvrier donne sa démission, le délai de préavis ne dépasse jamais 13 semaines!

2.1.4 Démission de l'ouvrier occupé avant le 1^{er} janvier 2014

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

- Pour la première phase, comptabilisez votre ancienneté dans l'entreprise avant le 1^{er} janvier 2014. Pour cette période, les anciens délais de préavis sectoriels du tableau 2 sont d'application.
- Pour la deuxième phase, comptabilisez votre ancienneté dans l'entreprise à partir du 1^{er} janvier 2014 et jusqu'à votre démission. Pour cette période, le délai de préavis légal du tableau 3 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^{er} 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^{er} janvier 2014, ce qui, selon le tableau 2, correspond à un préavis de 2 semaines (14 jours).
- Vous avez 9 ans et 2 mois d'ancienneté après le 1^{er} janvier 2014, ce qui, selon le tableau 3, 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 de 15 semaines).



2.1.5 Exceptions

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

2.2 Chômage

2.2.1 Chômage complet

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

Le 1^{er} octobre 2023, toutes les indemnités complémentaires pour chômage complet ont été indexées à raison de 16,14 %. Depuis lors, les montants se présentent comme suit: 7,10 euros par allocation de chômage complète et 3,57 euros par demi-allocation de chômage.

2.2.2 Chômage temporaire

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

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

Nouveau!

Le 1^{er} octobre 2023, les indemnités complémentaires pour chômage temporaire ont été indexées à raison de 16,14 %. Depuis lors, les montants se présentent comme suit: 10,45 euros par allocation de chômage complète et 5,23 euros par demi-allocation de chômage.

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'ouvrier, vous avez droit au salaire garanti après un mois de service. En résumé, le salaire garanti pour les ouvriers 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 :** l'employeur paie 25,88 % du salaire brut plafonné (+ 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, payés par votre 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).

Le salaire garanti en cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail (ou d'accident survenu pendant le trajet domicile-travail) se présente comme suit :

Il n'y a aucune condition d'ancienneté. Vous avez droit à un salaire normal durant les 7 premiers jours de votre incapacité de travail. Durant les 23 jours suivants, l'employeur paie également le salaire normal à titre d'acompte. Il sera ensuite remboursé par l'assureur ou Fedris. Après le trentième jour, l'assureur ou Fedris vous versera directement des indemnités journalières. Si votre dossier n'est pas encore en ordre ou si votre accident du travail ou maladie professionnelle n'est pas reconnu(e), la mutualité interviendra d'abord, puis un règlement sera effectué.

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 contrôleRemettez 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'« attes-



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

2.3.3 Conditions

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

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

2.3.4 Contrôle

Lorsque vous êtes absent pour cause de maladie, l'employeur et/ou la mutualité peut vous faire examiner par un médecin-contrôle. Vous

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

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

Si le médecin-contrôle vous déclare apte à travailler et si vous ne reprenez pas le travail, vous risquez de perdre votre droit au salaire garanti. Ce droit peut être perdu à partir de la date de la première invitation à vous présenter au cabinet du médecin ou de la première visite à domicile du médecin-contrôle. La période d'incapacité de travail ne faisant l'objet d'aucun litige n'est pas concernée. Si vous n'êtes pas d'accord avec les constatations du médecin-contrôle, vous devez le signaler dans le rapport écrit. Il se peut 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 7 (Fonds de Sécurité d'Existence).

2.3.5 Réintégration des malades de longue durée

Les travailleurs qui sont absents 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 FGFB Métal ou sur <https://emploi.belgique.be>.

2.4 Pension complémentaire

Les ouvriers du secteur des métaux précieux (SCP 149.03) ont droit à une pension sectorielle complémentaire (deuxième pilier) en plus de la pension légale (premier pilier). Le Fonds de Pension Sectoriel SEFOCAM a été créé à cette fin. La gestion est reprise par SEFOPLUS OFP (www.sefoplus.be) depuis le 1^{er} janvier 2019. Ce Fonds reçoit, par le biais de l'Office National de Sécurité Sociale, les cotisations versées pour vous par votre employeur. Cette cotisation s'élève actuellement à 1,05 % de votre salaire brut annuel. **À partir du 1^{er} janvier**

2025, cette cotisation sera portée à 1,1 %. Cette augmentation s'inscrit dans la démarche d'harmonisation des pensions complémentaires entre ouvriers et employés.

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

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

- C'est 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 1^{er} janvier 2022, les prestations de solidarité pour incapacité de travail et chômage temporaire pour raisons économiques ont été augmentées de 0,5 à 1 euro par jour. En cas de décès, le montant est augmenté de 1 000 euros à 2 000 euros.**
- Le montant épargné pour vous est majoré d'un rendement qui s'élève à 1,75 % à partir du 1^{er} janvier 2016. Les cotisations antérieures au 31 décembre 2015 bénéficient encore d'un rendement de 3,25 %.

Demander votre pension complémentaire

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

- le mois au cours duquel vous prenez votre pension légale (65 ans);
- le mois au cours duquel vous prenez votre pension légale anticipée:
 - en 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), moins la cotisation INAMI et la cotisation de solidarité.

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

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

Quitter le secteur

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

Que peut-on faire alors ?

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

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

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

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

Décès avant l'âge de la pension ?

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

Informations concernant votre pension complémentaire

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

Intéressant! Une autre possibilité pour avoir une idée de votre pension légale mais aussi de votre pension complémentaire ou d'autres pensions complémentaires est de consulter le site Internet **mypension** (<https://mypension.be>). Identifiez-vous avec votre carte d'identité électronique et le reste n'est plus qu'un jeu d'enfant.

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

Coordonnées:

asbl SEFOPLUS, Woluwedal 46/7, 1200 Bruxelles.

Tél: 02/761.00.71

Site Internet: www.sefoplus.be

EN POCHE

- La cotisation au Fonds de Pension sectoriel s'élève actuellement à 1,05 %. À partir du 1^{er} janvier 2025, cette cotisation passera à 1,1 %.
- Vous trouverez tous les formulaires relatifs à la pension complémentaire sur le site Internet www.sefoplus.be.
- Consultez le site mypension.be pour avoir un aperçu clair de votre pension légale et de votre pension complémentaire.

Contrats précaires

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

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

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

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

3. Temps de travail

3.1 Temps de travail hebdomadaire

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

3.2 Heures supplémentaires

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

Limite interne d'heures supplémentaires

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

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

Heures supplémentaires volontaires

Par année civile, les travailleurs peuvent prester 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.

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 prester 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^{er} juillet 2023 au 31 décembre 2023
- du 1^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2024
- du 1^{er} 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 pour l'employeur, ni pour 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).

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.
- Il existe un 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 congés payés dépend du nombre de jours effectivement prestés et assimilés.

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

Nombre total de jours prestés et assimilés en 2023	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 de formation flamand (CFF)

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.

Vous voulez en savoir plus? Rendez-vous sur 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).
- Avoir droit à moins de 4 semaines de congés payés au cours de l'année des vacances et ce, en raison d'une période de chômage complet ou d'invalidité au cours de l'exercice de vacances. Si le nombre réduit de jours de congé est dû à d'autres interruptions, comme le chômage temporaire, le congé sans solde ou l'interruption de carrière, ce système n'est pas d'application.
- Avoir déjà épuisé ses jours de congés payés normaux, soit durant une période d'emploi comme salarié, soit durant une période de chômage complet indemnisé.

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

Vous voulez en savoir plus? Rendez-vous sur <https://emploi.belgique.be/fr/themes/jours-feries-et-conges/vacances-seniors>.

3.4.4 Vacances européennes

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

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

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

Exemple

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

Attention!

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

3.4.5 Jours fériés

La loi fixe chaque année 10 jours fériés pendant lesquels on ne travaille pas. En 2024 et 2025, les jours fériés tombent aux dates suivantes:

Jour férié	2024	Jour	2025	Jour
Nouvel an	1 ^{er} janvier 2024	Lundi	1 ^{er} janvier 2025	Mercredi
Lundi de Pâques	1 ^{er} avril 2024	Lundi	21 avril 2025	Lundi
Fête du Travail	1 ^{er} mai 2024	Mercredi	1 ^{er} 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 ^{er} novembre 2024	Vendredi	1 ^{er} novembre 2025	Samedi
Armistice	11 novembre 2024	Lundi	11 novembre 2025	Mardi
Noël	25 décembre 2024	Mercredi	25 décembre 2025	Jeudi

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

Le jour de remplacement est fixé par le conseil d'entreprise ou, à défaut, par la délégation syndicale, ou 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.

3.4.6 Congé d'ancienneté

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

- 1 jour de congé après 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- 2 jours de congé après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- 3 jours de congé après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise

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

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 avez droit à 3 jours 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**

Naissance de votre enfant légitime, légitimé, adopté, reconnu ou régulièrement élevé par vous: 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^{er} 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/de la conjoint(e) ou du/de la partenaire cohabitant(e) du travailleur ou décès de l'enfant (ou d'un enfant placé en accueil familial dans le cadre d'un placement de longue durée) du travailleur ou de son/sa conjoint(e) ou de son/sa partenaire cohabitant(e): vous avez droit à 10 jours de congé de deuil. Les



3 premiers jours doivent être pris entre le décès et les funérailles de la personne. Les 7 jours de congé restants peuvent être pris au cours de l'année suivant le décès. Durant ces 10 jours de congé de deuil, vous recevez votre salaire normal à charge de l'employeur.

- Décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, du second mari de la mère, de la seconde épouse du père du travailleur ou de son/sa conjoint(e) ou de son/sa partenaire cohabitant(e): vous avez droit à 3 jours de congé à choisir durant la période qui commence le jour du décès et se termine le jour de l'enterrement. Durant ces 3 jours de congé de deuil, vous recevez votre salaire normal à charge de l'employeur.
- Décès d'un frère, d'une sœur, d'une belle-sœur, d'un beau-frère, d'un grand-père, d'une grand-mère, d'un petit-fils, d'un arrière-grand-père, d'une arrière-grand-mère, d'un arrière-petit-fils, d'un beau-fils ou d'une belle-fille du travailleur ou de son/sa conjoint(e) ou son/sa partenaire cohabitant(e), domicilié(e) chez le travailleur: vous avez droit à 2 jours de congé à choisir durant la période qui commence le jour du décès et se termine le jour de l'enterrement. Cette période peut être modifiée à la demande du travailleur et moyennant l'accord de l'employeur. Pendant ces 2 jours de congé de deuil, l'employeur vous paie votre salaire normal.
- Décès d'un frère, d'une sœur, d'une belle-sœur, d'un beau-frère, d'un grand-père, d'une grand-mère, d'un petit-fils, d'un arrière-grand-père, d'une arrière-grand-mère, d'un arrière-petit-fils, d'un beau-fils ou d'une belle-fille du travailleur ou de son/sa conjoint(e) ou son/sa partenaire cohabitant(e), non domicilié(e) chez le travailleur: vous avez droit à 1 jour de congé à choisir durant la période qui commence le jour du décès et se termine le jour de l'enterrement. Ce jour de congé peut être pris à un autre moment à la demande du travailleur et moyennant l'accord de

l'employeur. Pendant ce jour de congé de deuil, l'employeur vous paie votre salaire normal.

- Décès d'un enfant placé en accueil familial chez le travailleur, son/sa conjoint(e) ou son/sa partenaire cohabitant(e) dans le cadre d'un placement de courte durée au moment du décès: vous avez droit à 1 jour de congé à choisir durant la période qui commence le jour du décès et se termine le jour de l'enterrement. Ce jour de congé peut être pris à un autre moment à la demande du travailleur et moyennant l'accord de l'employeur. Pendant ce jour de congé, vous avez droit à votre salaire normal à charge de l'employeur.

• 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 avez droit au temps nécessaire et à maximum 1 jour de congé.
- Participation à un jury, convocation comme témoin devant les tribunaux, participation, en qualité d'assesseur, à un bureau principal de dépouillement fonctionnant lors des élections communales ou provinciales ou lors d'élections parlementaires (régionales ou communautaires, fédérales, européennes): vous disposez du temps nécessaire et de maximum 5 jours de congé.

4. Interruption de la carrière

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

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 (pour dispenser des soins ou suivre une formation). Les travailleurs peuvent perdre un crédit-temps à temps plein, à mi-temps ou à 1/5e. 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. Soigner ou assister un **membre du ménage ou de la famille gravement malade**
5. Assister ou soigner **son enfant mineur gravement malade** ou un enfant mineur gravement malade faisant partie du ménage
6. Suivre une **formation agréée**

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 4/5e). 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^{er} motif : « formation »

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

Crédit-temps avec motif
2^e motif : « soins »

Raison et durée	Conditions	Régime sectoriel	Conséquences pour la pension
<p>Droit à un total de 51 mois (à temps plein, à mi-temps ou à 1/5e temps) pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> • soigner son enfant jusqu'à l'âge de 8 ans⁵ (à la date de début du crédit-temps); • dispenser des soins palliatifs; • assister et soigner son enfant mineur gravement malade; • assister ou s'occuper d'un membre du ménage ou de la famille⁶ gravement malade; • soigner son enfant handicapé jusqu'à l'âge de 21 ans. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ancienneté de 24 mois dans l'entreprise requise. • Dans des entreprises de 10 personnes maximum, le consentement de l'employeur est requis. • Dans les entreprises occupant plus de 10 travailleurs, le recours au crédit-temps est soumis à la limite de 5 %. 	<ul style="list-style-type: none"> • Un crédit-temps à temps plein ou à mi-temps est possible mais requiert une CCT. Dans le secteur des métaux précieux, il existe un droit à 51 mois de crédit-temps à temps plein et à mi-temps avec motif « soins ». • Il n'est pas nécessaire de conclure une CCT pour prendre un crédit-temps pour assister ou soigner votre enfant mineur gravement malade ou pour soigner votre enfant handicapé de moins de 21 ans. 	<p>Maintien complet des droits en matière de pension</p> <p>Attention ! Si vous avez déjà pris un crédit-temps avec motif « formation » (voir plus haut), celui-ci est déduit de ces 51 mois. <i>Exemple : vous avez déjà pris 30 mois de crédit-temps pour une formation. Vous avez donc encore droit à 21 mois pour soigner votre enfant gravement malade.</i></p>

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

(4) 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).

(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^e 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 1/5e temps ou à mi-temps avec allocations qu'à partir de 60 ans.
- Dans certains cas, il est encore possible d'accéder à une formule de fin de carrière à un âge inférieur. Jusqu'au 30 juin 2025 inclus, l'âge d'entrée est fixé à 55 ans à la fois pour une réduction de carrière d'un mi-temps et d'1/5e. 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 des métaux précieux.

Cas	Conditions	Conséquences pour la pension
1. Travailler (au début du crédit-temps de fin de carrière) dans une entreprise en difficulté ou en restructuration	Si les 3 conditions liées à la reconnaissance sont remplies: <ul style="list-style-type: none"> • Des licenciements sont évités grâce à l'introduction d'un crédit-temps de fin de carrière; • Le nombre de travailleurs en RCC est limité par cette introduction; • Le ministre a marqué son accord. 	Assimilation complète
2. Prouver 35 ans de carrière professionnelle comme salarié au moment de la notification à votre employeur	Les 35 ans de carrière professionnelle sont calculés comme dans le cas d'un RCC 58 ans / 35 ans de carrière – métier lourd.	Assimilation au droit minimum

3. Au moment de la notification à votre employeur: <ul style="list-style-type: none"> • Avoir travaillé pendant 5 ans au cours des 10 dernières années dans le cadre d'un métier lourd • Ou avoir travaillé pendant 7 ans au cours des 15 dernières années dans le cadre d'un métier lourd 	Métier lourd (comme en cas de RCC) <ul style="list-style-type: none"> • Équipes successives • Services interrompus • Travail de nuit 	Assimilation complète
4. Avoir travaillé 20 ans dans un système de travail de nuit au moment de la notification à votre employeur	Travail de nuit: régimes de travail dont les prestations sont comprises entre 20 h et 6 h.	Assimilation complète
Exceptions: crédit-temps à partir de 50 ans <ul style="list-style-type: none"> • La CCT n° 103 prévoit encore la possibilité de prendre un crédit-temps fin de carrière à partir de 50 ans. Vous pouvez donc encore bénéficier de ce système, mais seulement dans des conditions strictes et sans allocations d'interruption. • Il n'y a donc pas d'assimilations pour votre pension! 		


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

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

4.2 Congés thématiques

4.2.1 Généralités

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

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

	Congé parental	Soins à un parent gravement malade	Soins palliatifs	Aidants proches
Droit	<ul style="list-style-type: none"> • Pour chaque parent • Pour un enfant de moins de 12 ans, aussi bien en cas de naissance qu'en cas d'adoption 	<ul style="list-style-type: none"> • Pour chaque travailleur, à condition de présenter un certificat⁷ du médecin traitant • Pour un membre du ménage ou de la famille⁸ souffrant d'une maladie grave • Plusieurs travailleurs peuvent revendiquer ce droit pour une même personne malade 	<p>Pour 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"> • Pour chaque travailleur qui est occupé à temps plein au moment de la prise d'un congé pour aidants proches à 1/5e ou mi-temps • Pour un congé à temps plein, il n'existe pas de condition de carrière effective • Vous devez être reconnu comme aidant proche de la personne dépendante. (Vous devez en fournir la preuve à votre employeur et à l'ONEM)
Formes	<ul style="list-style-type: none"> • 4 mois à temps plein par enfant⁹ • 8 mois à mi-temps par enfant • 1/5e pendant 20 mois • 1/10e pendant 40 mois 	<ul style="list-style-type: none"> • Maximum 12¹⁰ mois à temps plein • Maximum 24 mois à mi-temps ou à 1/5e 	<ul style="list-style-type: none"> • À temps plein ou proportionnellement pendant 1 mois • 2 x prolongeable d'un mois 	<ul style="list-style-type: none"> • À temps plein: <ul style="list-style-type: none"> - à la fois pour les travailleurs à temps partiel et temps plein - pendant 3 mois - renouvelable une fois • 1/2 ou 1/5: <ul style="list-style-type: none"> - seulement pour les travailleurs à temps plein - pendant 6 mois - renouvelable une fois
Droits sociaux	<ul style="list-style-type: none"> • Les allocations de pension, de maladie ou de chômage sont calculées • Vous bénéficiez d'une protection contre le licenciement. 			à partir du salaire à temps plein.

(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 année) nés avant le 8 mars 2012, une allocation est seulement prévue pour les 3 premiers mois à temps plein, pour les 6 premiers mois à mi-temps et pour les 15 premiers mois à 1/5e.

(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.

Depuis le 1^{er} juin 2019, le congé parental peut être pris de manière bien plus flexible: sous la forme d'une réduction d'1/10^e ou durant des périodes plus courtes qu'un mois. Cela vaut également pour la prise d'un congé pour assistance médicale. Normalement, 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^e sera en vigueur dans ce secteur depuis le 1^{er} octobre 2023.



4.2.2 Congé de soins pour l'hospitalisation d'un enfant malade

En cas d'hospitalisation de votre enfant mineur (parent du 1^{er} degré et cohabitant ou chargé de son éducation), vous pouvez prendre une semaine de congé de soins. Ce congé peut encore être prolongé d'une semaine. À cette fin, vous informez votre employeur au moins 7 jours avant l'hospitalisation, en lui fournissant une attestation de l'hôpital. En cas de situations imprévues, vous devez fournir cette attestation le plus vite possible.

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

4.3.1.2 Congé prophylactique

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

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

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

4.3.1.3 Pauses d'allaitement

Chaque ouvrière a le droit de prendre des pauses d'allaitement (CCT n° 80 du CNT). En tant que travailleuse, vous avez le droit de suspendre votre contrat de travail pour allaiter votre enfant et/ou pour tirer du lait jusqu'à 9 mois après la naissance. La durée des pauses dépend du temps de travail effectif :

- une pause d'une demi-heure pour une prestation de 4 heures ou plus par jour;
- deux pauses d'une demi-heure chacune qu'elle peut prendre 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 (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 quelques jours de congé à la suite de la naissance d'un enfant dont la filiation à son égard est établie.

Depuis le 1^{er} 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 le plus rapi-

dement 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, le travailleur coparent a le droit de s'absenter du travail comme indiqué au point 4.3.2. (Congé de paternité). Ces jours sont aussi à choisir par celui-ci dans les 4 mois qui suivent l'accouchement. Ce droit revient au travailleur-coparent qui, au moment de la naissance, est marié ou cohabite légalement avec la personne dont le lien de parenté a été établi.

4.3.4 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^{er} janvier 2023, le congé d'adoption est prolongé de 3 semaines. Il sera prolongé de 4 semaines à partir du 1^{er} janvier 2025 et de 5 semaines à partir du 1^{er} 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 complémentaire est également doublé lorsque l'enfant adoptif présente une incapacité physique ou mentale.

Modalités

- Le congé d'adoption doit débiter 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 un multiple de semaines. 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).

4.3.5 Congé parental d'accueil

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

4.4 Congé pour raisons impérieuses (congé familial)

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

Raisons impérieuses

Tout évènement imprévu indépendant du travail :

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

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

10 jours

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

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

5.1 Régime général et sectoriel

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 des métaux précieux. Vous trouverez ci-dessous un aperçu schématique 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 des métaux précieux prévoit une indemnité complémentaire pour les travailleurs entrant en RCC (voir le point 7).


RCC - Situation 2023-2024

Âge minimum	Passé professionnel minimum requis		CCT	Possibilité dans le secteur des métaux précieux
62 ans	Hommes 40 ans	Femmes 39 ans (2023) 40 ans (2024)	CCT n° 17	Oui
60 ans	33 ans + métier lourd ⁽¹¹⁾		CCT n° 166	CCT sectorielle valable du 1 ^{er} juillet 2023 au 30 juin 2025
60 ans	35 ans de carrière + métier lourd		CCT n° 143	Uniquement possible avec une CCT d'entreprise
60 ans	40 ans		CCT n° 167	CCT sectorielle valable du 1 ^{er} 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 ^{er} 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 ⁽¹²⁾		CCT n° 165	Une CCT sectorielle ou d'entreprise n'est pas nécessaire. La CCT du CNT est applicable du 1 ^{er} janvier 2023 au 30 juin 2025 inclus.

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.

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

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

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)	Justifier de 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 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 des métaux précieux, tous les ouvriers ont un droit individuel de formation de 2 jours par an depuis le 1^{er} janvier 2023.

Dans des entreprises d'au moins 20 travailleurs (ouvriers et employés confondus), un parcours de croissance vers un droit individuel de formation de 5 jours par an est également établi :

- 2025 = 2,5 jours
- 2026 = 3 jours
- 2027 = 3,5 jours
- 2028 = 4 jours
- 2029 = 4,5 jours
- 2030 = 5 jours

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

6.2 Plan de formation

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

Dans les entreprises de plus de 20 travailleurs (ouvriers et employés confondus), l'employeur établit/élabore un plan de formation pour ses travailleurs avant le 31 mars de chaque année. Ce plan de formation doit être soumis pour avis au conseil d'entreprise/à la délégation syndicale ou, lorsqu'il n'existe pas/à défaut d'organes syndicaux, aux travailleurs pour le 15 mars au plus tard.

6.3 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). A l'issue de la formation, l'employeur peut se voir rembourser un montant forfaitaire à titre de compensation.

6.3.1 Conditions

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

- La formation doit être enregistrée dans la base de données de formations flamandes ;
- Le travailleur doit être occupé au moins à mi-temps dans le secteur privé en Région flamande.
- L'unité d'établissement du travailleur (mentionnée dans le contrat de travail) doit être située en Région flamande.



6.3.2 Quelles formations ?

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

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

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

6.3.3 Nombre d'heures 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 précédant 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 (Exception: formations HBO5: 6 heures de CFF par crédit jusqu'à l'année scolaire 2021-2022)
- Formations dans le cadre de l'enseignement pour adultes: nombre d'heures de CFF conformément au nombre d'heures de cours prévu de la formation
- Présentation des examens devant la commission d'examens: 8 heures de CFF par examen
- Présentation des examens pour la reconnaissance de compétences acquises: 16 heures de CFF

6.3.4 Salaire

Le nombre d'heures pendant lesquelles vous pouvez vous absenter du travail en conservant votre salaire est égal au nombre d'heures de cours que vous suivez. On ne vous paie que les heures durant lesquelles vous avez effectivement assisté à un cours. Le salaire en cas de prise de CFF est plafonné à 3.500 euros brut par mois pour l'année scolaire 2023-2024.

6.4 Formation syndicale

Les représentants syndicaux au sein de l'entreprise ont le droit de suivre des cours nécessaires pour accomplir leur mission correctement. Ainsi, ils ont droit à 10 jours d'absence (sans perte de salaire) par mandat sur une période de 4 ans afin de suivre des cours organisés par les syndicats ou leurs centrales professionnelles (à des heures correspondant aux heures de travail normales) ou pour suivre des cours afin de parfaire leurs connaissances économiques, sociales, techniques et syndicales dans le cadre de leur mission de représentant des ouvriers. Bien sûr, il est également toujours possible de suivre une formation syndicale sur la base du congé formation flamand (voir plus haut).

7. Fonds de Sécurité d'Existence

Voici un aperçu des indemnités complémentaires payées par le Fonds de Sécurité d'Existence depuis le 1^{er} octobre 2023.

<p>I. Chômage temporaire Conditions:</p> <ul style="list-style-type: none"> • bénéficiaire d'allocations de chômage légales • être au service d'un employeur du secteur 	<p>Raisons économiques et force majeure</p> <p>Raisons économiques: 15,45 euros par allocation de chômage complète et 7,73 euros par demi-allocation chômage</p> <p>Force majeure : 10,45 euros par allocation chômage et 5,23 euros par demi-allocation de chômage</p>
<p>II. Chômage complet Conditions:</p> <ul style="list-style-type: none"> • bénéficiaire d'allocations de chômage légales • avoir été licencié par un employeur du secteur • avoir travaillé au moins 5 ans dans une entreprise du secteur du métal (CP 111, 105, 112, 149.03) 	<p>7,10 euros par allocation de chômage</p> <p>3,57 euros par demi-allocation de chômage</p>
<p>III. Chômeurs âgés Conditions:</p> <ul style="list-style-type: none"> • + 50 ans • bénéficiaire d'allocations de chômage légales • avoir été licencié par un employeur du secteur 	<p>En cas de licenciement à partir de 50 ans:</p> <ul style="list-style-type: none"> • à partir de 57 ans, 109,08 euros par mois (après épuisement des indemnités complémentaires pour chômage complet) <p>En cas de licenciement à partir de 52 ans et 38 ans d'ancienneté dans le secteur:</p> <ul style="list-style-type: none"> • de 52 à 57 ans: 7,10 euros par jour • à partir de 57 ans: 109,08 euros par mois



IV. RCC	L'indemnité complémentaire s'élève à au moins 7,10 euros par jour
V. Maladie et accident ordinaire Conditions: • être au service d'un employeur du secteur • bénéficier des allocations de maladie légales	Après 60 jours 105,54 euros Après 120 jours 105,54 euros Après 180 jours 137,42 euros À partir de 58 ans (malades âgés), les ouvriers reçoivent en cas de maladie et d'accident ordinaire une allocation trimestrielle de 137,42 euros jusqu'à l'âge de la pension, après épuisement des avantages susmentionnés.
VI Formule de fin de carrière « douce » • indemnité complémentaire pour les travailleurs âgés qui diminuent leur temps de travail d'1/5e (dans le cadre de la CCT n° 104). • octroyée à partir de 60 ans	35,38 euros par mois
VII. Formule de fin de carrière Indemnité complémentaire pour les travailleurs âgés qui diminuent leur temps de travail d'1/5e ou de moitié (dans le cadre de la CCT n° 103) et entrent dans une formule de fin de carrière. Conditions: • à partir de 60 ans pour tout le monde • à partir de 55 ans pour un emploi de fin de carrière sous la forme d'une réduction de carrière d'1/2 ou d'1/5e • Jusqu'à l'âge légal de la pension	88,43 euros par mois pour une réduction d'1/2e 35,38 euros par mois pour une réduction d'1/5e

8. Concertation sociale

8.1 Délégation syndicale

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

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

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

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

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

8.2 Sécurité d'emploi

Au sein du secteur, aucune entreprise ne pourra procéder à un licenciement multiple pour raisons économiques¹³ 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.

(13) « Licenciement multiple » est défini comme: tout licenciement, à l'exception du licenciement pour motif urgent, qui, sur une période de soixante jours calendriers, touche un nombre de travailleurs représentant au moins 10 % de l'effectif moyen de l'entreprise. L'année civile au cours de laquelle a lieu le licenciement précède, avec un minimum de trois travailleurs pour les entreprises de moins de trente travailleurs. Les licenciements pour cause de fermeture relèvent également de cette définition.

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

- Le conseil d'entreprise doit être informé 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 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.

Depuis 2020, les travailleurs intérimaires sont pris en compte dans le calcul du seuil pour la constitution d'une délégation syndicale et pour la détermination du nombre de mandats en délégation syndicale.

9. Employabilité

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

9.1 Congé de sollicitation

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

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

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

9.2 Outplacement

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

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

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

9.2.1 Droit à l'outplacement sur la base de la nouvelle législation (régime général)

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

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

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



Annexe : Frais de transport

A. Frais de transport

Tableau 1. Intervention patronale dans les frais de transport pour le trajet domicile-travail en cas d'utilisation d'un moyen de transport privé (depuis le 1^{er} février 2024). 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	1,23	17	3,19
2	1,36	18	3,30
3	1,52	19	3,47
4	1,66	20	3,58
5	1,80	21	3,71
6	1,91	22	3,82
7	2,00	23	3,95
8	2,11	24	4,08
9	2,23	25	4,18
10	2,34	26	4,33
11	2,48	27	4,42
12	2,59	28	4,49
13	2,71	29	4,66
14	2,84	30	4,77
15	2,95	31 - 33	4,98
16	3,09	34 - 36	5,38

Nombre de km	Intervention journalière de l'employeur (5 j./semaine)	Nombre de km	Intervention journalière de l'employeur (5 j./semaine)
37 - 39	5,67	111 - 115	12,29
40 - 42	6,07	116 - 120	12,68
43 - 45	6,42	121 - 125	12,98
46 - 48	6,80	126 - 130	13,43
49 - 51	7,12	131 - 135	13,84
52 - 54	7,36	136 - 140	14,13
55 - 57	7,64	141 - 145	14,73
58 - 60	7,93	146 - 150	15,30
61 - 65	8,24	151 - 155	15,30
66 - 70	8,67	156 - 160	15,89
71 - 75	8,94	161 - 165	16,15
76 - 80	9,51	166 - 170	16,47
81 - 85	9,82	171 - 175	17,03
86 - 90	10,27	176 - 180	17,30
91 - 95	10,67	181 - 185	17,91
96 - 100	10,97	186 - 190	18,17
101 - 105	11,39	191 - 195	18,48
106 - 110	11,81	196 - 200	19,06

B. Salaires minimums

Tableau 2. Voici les salaires horaires minimums en vigueur dans le secteur des métaux précieux au 1^{er} janvier 2024.

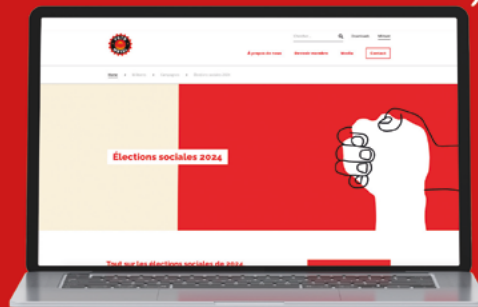
Catégorie	Tension	38h base	39h 38h*38/39 (*1)	40h 38h*38/40 (*1)	01/01/2024
A. Manœuvre	100	15,27	14,88	14,51	+ 1,13 % (*) index
B. Spécialisé	104	15,88	15,48	15,09	
C. Spécialisé expérimenté	108	16,49	16,07	15,67	
D. Qualifié	120	18,32	17,86	17,41	
E. Entièrement qualifié	125	19,09	18,60	18,14	
F. Qualifié hors catégorie	130	19,85	19,34	18,86	

(*) Augmentation déjà appliquée aux salaires dans ce tableau

Vous cherchez des informations spécifiques?

Vous avez une question ?

➔ **Consultez notre site web et en ligne 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.

Adresses Centrale

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

www.fgtb-metal.be
info@abvvmetaal.be
Facebook: <https://www.facebook.com/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^e étage – 2000 Anvers
Tél. 03 203 43 40

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

Conseiller:
Friso BORREMANS – Tél. 03 203 43 62
E-mail: 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

Secrétaires:
Ronny LEQUENNE – Tél. 03 203 43 47
E-mail: rlequenne@abvvmetaal.be
Joppe VAN MEERVELDE – Tél. 03 203 43 64
E-mail: jvanmeervelde@abvvmetaal.be

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

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

2/ RÉGION MALINES-CAMPINE

Secrétaire de section:
Hans VANEERDEWEGH – Tél. 014 56 26 06
E-mail: 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

Secrétaire provincial adjoint:

Luc JANSSENS
E-mail: ljanssens@abvvmetaal.be

Secrétaire:

Christophe LANCKMANS
E-mail: clanckmans@abvvmetaal.be

Secrétaire:

Walter VAN DER AUWERA
E-mail: 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
Website: 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

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





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



www.fgtb-metal.be