



**EN POCHE  
2023 - 2024**

**électriciens**

**SCP 149.01**



## 1. Revenus 8

1.1 Conditions de rémunération	8
1.1.1 Indexation	8
1.1.2 Pouvoir d'achat	8
1.2 Salaire minimum sectoriel	11
1.3 Primes	12
1.3.1 Prime d'équipes et de nuit	12
1.3.2 Prime de fin d'année	12
1.3.3 Primes de la Région flamande	13
1.3.4 Prime syndicale	14
1.3.5 Prime pour travail insalubre et dangereux	14
1.4 Frais de transport	14
1.4.1 Trajet domicile-travail	14
1.4.2 Mobilité	16
1.4.3 Frais et indemnités pour des déplacements depuis le lieu de travail	18
1.5 Coffre à outils	18

## 2. Conditions de travail 19

2.1 Délais de préavis	19
2.1.1 Licenciement du travailleur occupé à partir du 1 <sup>er</sup> janvier 2014	19
2.1.2 Démission du travailleur	21
2.1.3 Licenciement de l'ouvrier occupé avant le 1 <sup>er</sup> janvier 2014	21
2.1.4 Exceptions	24
2.2 Chômage	25
2.2.1 Chômage complet	25
2.2.2 Chômage temporaire	25

2.3 Maladie et accident du travail	26
2.3.1 Salaire garanti	26
2.3.2 Mutualité	27
2.3.3 Conditions	28
2.3.4 Contrôle	28
2.3.5 Réintégration des malades de longue durée	30
2.4 Pension complémentaire	31
2.5 Contrats précaires	35

## 3. Temps de travail 36

3.1 Temps de travail hebdomadaire	36
3.2 Heures supplémentaires	36
3.2.1 Limite interne d'heures supplémentaires	36
3.2.2 Heures supplémentaires volontaires	37
3.2.3 Heures supplémentaires volontaires de relance	37
3.2.4 Petite flexibilité	39
3.3 Jours de congé et jours fériés	39
3.3.1 Congés annuels	39
3.3.2 Vacances « jeunes »	42
3.3.3 Vacances « seniors »	42
3.3.4 Vacances européennes	43
3.3.5 Jours fériés	44
3.4 Petit chômage	45
3.5 Congé de carrière	48
3.6 Congé d'ancienneté	48



#### **4. Interruption de la carrière** **49**

4.1 Crédit-temps avec motif et emplois de fin de carrière	49
4.2 Congés thématiques	56
4.2.1 Généralités	56
4.2.2 Congé de soins pour l'hospitalisation d'un enfant malade	58
4.3 Congé de maternité et de paternité	58
4.3.1 Congé de maternité	58
4.3.2 Congé de paternité	60
4.3.3 Congé de naissance pour coparents	61
4.3.4 Congé d'adoption	61
4.3.5 Congé parental d'accueil	61
4.4 Congé pour raisons impérieuses (congé familial)	62

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

5.1 Régime général et sectoriel	63
5.2 Ancrage de vos droits	66
5.3 Disponibilité adaptée	66

#### **6. Formation** **68**

6.1 Efforts de formation	68
6.2 Droit à la formation	68
6.3 Crédit-prime	69
6.4 Plans de formation d'entreprise	70
6.5 Passeport de formation et certificat d'expérience	71
6.6 CV de formation	72
6.7 Clause d'écolage	72

6.8 Congé de formation flamand (CFF)	72
6.8.1 Conditions	73
6.8.2 Quelles formations?	73
6.8.3 Nombre d'heures du CFF par année scolaire	74
6.8.4 Salaire	75

#### **7. Travail faisable** **76**

#### **8. Fonds de Sécurité d'Existence** **78**

#### **9. Concertation sociale** **82**

9.1 Délégation syndicale	82
9.2 Formation syndicale	83
9.3 Sécurité de l'emploi	83

#### **10. Employabilité** **85**

10.1 Congé de sollicitation	85
10.2 Outplacement	85

#### **Annexe : frais de transport** **88**

A. Frais de transport	88
B. Salaires minimums	89
C. Tableau récapitulatif des compléments d'ancienneté au 1 <sup>er</sup> janvier 2024 pour un régime de 38 heures/semaine (en euros)	90
D. Indemnités de mobilité	91

#### **Adresses** **92**



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

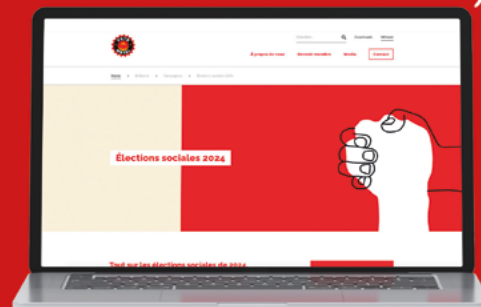
**[www.abvvmetaal.be/fr](http://www.abvvmetaal.be/fr)**

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

**Vous cherchez des informations  
spécifiques?**

**Vous avez une question ?**

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



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

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

## 1. Revenus

### 1.1 Conditions de rémunération

#### 1.1.1 Indexation

Pour calculer la hausse de l'index, on établit le rapport entre l'indice santé lissé du mois de décembre de l'année précédente (2023) et l'indice santé lissé du mois de décembre de l'année d'avant (2022). Ainsi, l'indexation s'élevait à 3,95 % au 1<sup>er</sup> janvier 2022 et à 11,19 % au 1<sup>er</sup> janvier 2023. En janvier 2024, l'indexation s'élevait à 1,13 %.

#### 1.1.2 Pouvoir d'achat

En 2023-2024, une norme salariale de 0 % a été imposée, empêchant de négocier la moindre hausse des salaires bruts. Vous trouverez les salaires horaires minimums bruts applicables au 1<sup>er</sup> janvier 2024 dans le tableau en fin de brochure.

##### 1.1.2.1 Prime pouvoir d'achat

La prime pouvoir d'achat, octroyée sous la forme de chèques consommation et échappant à la norme salariale, avait été prévue par le gouvernement en 2022 comme une possibilité offerte à toutes les entreprises ayant réalisé un bénéfice élevé ou exceptionnellement élevé en 2022. Le législateur ne s'étant pas exprimé sur la définition exacte du bénéfice (exceptionnellement) élevé, les partenaires sociaux ont pu l'interpréter à leur manière dans les différents secteurs. Au niveau de l'entreprise, une simple déclaration sur les bons résultats suffit.

Dans notre secteur, il a été convenu qu'une prime sera accordée si votre entreprise a réalisé un bénéfice élevé ou exceptionnellement élevé en 2022. Le critère choisi pour déterminer le bénéfice est, comme pour la prime corona, le résultat d'exploitation (code 9901).

Le résultat d'exploitation de 2022 est comparé au résultat d'exploitation moyen de la période allant de 2019 à 2021 inclus (code 9901). La prime totale octroyé par l'employeur ne peut excéder 15 % du résultat d'exploitation.

Le montant de la prime dépend du résultat d'exploitation et est déterminé comme suit :

- 250 euros si le résultat d'exploitation en 2022 a augmenté de 15 % par rapport au résultat d'exploitation moyen de la période allant de 2019 à 2021 inclus ;
- 500 euros si le résultat d'exploitation en 2022 a augmenté de 25 % par rapport au résultat d'exploitation moyen de la période allant de 2019 à 2021 inclus ;
- 750 euros si le résultat d'exploitation en 2022 a augmenté de 50 % par rapport au résultat d'exploitation moyen de la période allant de 2019 à 2021 inclus ;

La prime devait être payée le 15 décembre 2023 au plus tard. Vous aviez droit si vous aviez été en service au moins un jour en octobre 2023 et au prorata du nombre de jours prestés au cours de la période de référence allant du 1<sup>er</sup> octobre 2022 au 30 septembre 2023, sachant que 215 jours prestés ou assimilés (ou 1634 heures en cas d'emploi à temps partiel) donnent droit à la prime complète. Pour les assimilations, il est renvoyé à la CCT relative aux éco-chèques. Les intérimaires ont également droit à la prime sous les mêmes conditions puisqu'ils ont également contribué aux bons résultats de l'entreprise.

Les entreprises ont toujours la possibilité de convenir d'un régime plus favorable au niveau de l'entreprise par le biais d'une convention collective de travail ou d'un accord individuel. Les primes pouvoir d'achat déjà versées peuvent être déduites de la prime de pouvoir d'achat fixée au niveau sectoriel. Les micro-entreprises qui ne dé-



posent pas de comptes annuels fournissent une attestation compatible à la demande du travailleur (que nous pouvons représenter).

### 1.1.2.2 Éco-chèques

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

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

Tous les ouvriers à temps plein du secteur des électriciens reçoivent des éco-chèques d'une valeur de 250 euros. Ces éco-chèques sont versés chaque année le 15 novembre. Les ouvriers à temps partiel reçoivent des éco-chèques en fonction de leur fraction d'occupation (4/5e, 1/2,...). Les ouvriers entrants et sortants reçoivent également des éco-chèques au prorata.

La période de référence, c'est-à-dire la période pendant laquelle vous avez travaillé ou la période assimilée, est donc comprise entre le 1<sup>er</sup> octobre de l'année précédente et le 30 septembre de l'année en cours.

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

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

### 1.1.2.3 Affectation alternative des éco-chèques

La valeur des éco-chèques peut également être affectée autrement. Pour les entreprises disposant d'une délégation syndicale, ce n'est possible que par le biais d'une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise, signée par tous les syndicats représentés au sein de cette délégation syndicale.

Les entreprises dépourvues d'une délégation syndicale peuvent également prévoir une autre affectation, soit par le biais d'une convention collective de travail au niveau de l'entreprise, soit par l'intermédiaire d'un acte d'adhésion. Pour les entreprises dépourvues de délégation syndicale recourant à un acte d'adhésion, cette affectation peut seulement porter sur une conversion des 250 euros en une augmentation salariale de 0,0875 euro par heure.

## 1.2 Salaire minimum sectoriel

Les salaires minimums sectoriels ainsi que les salaires effectifs sont adaptés chaque année le 1<sup>er</sup> janvier. Vous trouverez en annexe le tableau présentant les montants des salaires horaires minimums par catégorie, après l'indexation du 1<sup>er</sup> janvier 2024.

Les ouvriers payés au salaire minimum reçoivent un complément d'ancienneté par année de service dans la même qualification et dans la même entreprise. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014, le complément d'ancienneté s'élève à maximum 13,5 %. Vous pouvez obtenir un tableau récapitulatif de ces compléments d'ancienneté chez votre délégué FGTB Métal ou dans l'un de nos bureaux. Vous trouverez déjà, à la fin de cette brochure En Poche, le tableau applicable pour un régime de 38 heures/semaine.



Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2009, les ouvriers de moins de 18 ans sont également payés à 100 %. Auparavant, ces jeunes recevaient un pourcentage du salaire (minimum) en fonction de leur âge. À cette date, une réglementation spécifique pour les étudiants jobistes a également vu le jour. Ainsi, l'étudiant jobiste reçoit 80 % du salaire horaire correspondant au barème de la catégorie professionnelle de l'ouvrier exerçant une fonction équivalente à celle de l'étudiant jobiste.

## 1.3 Primes

### 1.3.1 Prime d'équipes et de nuit

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

On parle de travail en équipes lorsque les équipes se succèdent sans interruption ou lorsqu'elles ne se succèdent pas mais ne travaillent pas ensemble plus de la moitié d'une journée normale de travail.

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

### 1.3.2 Prime de fin d'année

Le 1<sup>er</sup> juillet 2021, les régimes distincts pour les entreprises portant les codes ONSS 067 et 467 ont été harmonisés.

La prime de fin d'année reste payée par le Fonds et s'élève à 8,33 % du salaire brut sur toute la période de référence, comprise entre le 1<sup>er</sup> juillet de l'année précédente et le 30 juin de l'année en cours.

Il n'y a pas de condition d'ancienneté, si bien que les contrats de courte durée ou les intérimaires obtenant un contrat fixe au cours

de la période de référence ont également droit à la prime. Les bénéficiaires pouvant prouver qu'ils ont travaillé au moins 130 jours pendant la période de référence (de juillet à juin) pourront obtenir un maximum de 130 jours assimilés. En 2023, ce nombre passe même à 120 jours prestés.

Plusieurs périodes de suspension sont assimilées pour le calcul de la prime de fin d'année, une solidarisation ayant été réalisée par le développement du salaire journalier garanti moyen. Volta calcule le salaire journalier moyen sur la base de la masse salariale totale et paie les jours assimilés sur la base de cette moyenne.

En outre, la prime de fin d'année en cas de pension, de RCC ou de décès est désormais attribuée également sur la base de ce salaire journalier garanti moyen.

En cas de licenciement pour faute grave, vous perdez votre droit à la prime de fin d'année. Le travailleur qui entre dans un régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC, ex-prépension), qui décède ou qui prend sa pension reçoit une prime de base de fin d'année, basée sur le salaire journalier moyen de la période de référence multiplié par 260, multiplié par 0,0833. Les primes de fin d'année sont versées uniquement sur un **numéro de compte**. Il est donc important de s'assurer que Volta fse est en possession d'un numéro de compte correct. Ces informations peuvent être transmises de manière sécurisée dans **My Volta** en se connectant via **itsme**.

La prime de fin d'année est payée pour le 31 décembre qui suit la fin de la période de référence.

### 1.3.3 Primes de la Région flamande

Tous les ouvriers domiciliés et travaillant en Région flamande peuvent prétendre aux primes d'encouragement flamandes pour le

crédit soins, le crédit formation et/ou les entreprises en difficulté ou en restructuration.

### 1.3.4 Prime syndicale

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

**Nouveau!** Grâce à la FGFB Métal, la prime syndicale passera à 125 euros à partir de 2024 et à 130 euros à partir de 2025!

### 1.3.5 Prime pour travail insalubre et dangereux

Le secteur prévoit une réglementation minimale en matière de primes pour travail insalubre et dangereux. Le salaire de base des ouvriers exécutant des travaux à caractère exceptionnel présentant un danger inhérent ou non à la profession est majoré de 15 % minimum. La même prime est octroyée aux ouvriers exécutant régulièrement des travaux en hauteur à un niveau instable ou au-dessus d'un niveau stable.

**Nouveau!** Un groupe de travail a été créé entre les partenaires sociaux en vue de mettre à jour ce régime en mettant l'accent sur la prévention des risques.

## 1.4 Frais de transport

### 1.4.1 Trajet domicile-travail

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

Lorsque vous vous déplacez de votre domicile au siège de l'entreprise, au lieu d'embauche ou au lieu de ramassage, vous avez droit à une intervention de l'employeur dans vos frais de transport. Une distinction est opérée selon le moyen de transport utilisé.

### Transport public

Lorsque l'ouvrier utilise les transports en commun ou une combinaison de transports en commun pour se rendre au travail, l'intervention de l'employeur s'élève à 100 % du coût total du ticket de transport. Il est conseillé aux employeurs, si possible, d'avoir recours au système du tiers payant.

### Transport privé

Si l'ouvrier se rend au travail avec son propre moyen de transport ou à pied, il a droit à une indemnité basée sur l'intervention patronale dans l'abonnement mensuel ou hebdomadaire. L'indemnité doit toujours être payée dans son intégralité et pour tous les jours de la semaine ou du mois, en fonction du type d'abonnement pris pour référence par l'employeur. Il est interdit de convertir l'intervention patronale en montant journalier.

De plus, ces montants sont indexés chaque année au 1<sup>er</sup> février conformément à l'indexation annuelle des tarifs des trains de la SNCF.

Le tableau ci-après donne un aperçu des interventions applicables à partir du 1<sup>er</sup> février 2024.

### Déplacement en vélo

Les ouvriers se rendant au travail à vélo reçoivent, depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2019, une indemnité vélo de 0,24 euro par kilomètre parcouru. L'indemnité vélo ne peut cependant jamais être inférieure à l'indemnité



pouvant être octroyée pour un déplacement avec un autre moyen de transport privé.

**Nouveau!** Le 1<sup>er</sup> juillet 2024, l'indemnité vélo passera à 0,27 euro par kilomètre sous les mêmes conditions!

### Dispositions spécifiques

Les apprentis engagés dans un système de formation en alternance qui se déplacent de leur domicile au siège de l'entreprise, au lieu d'embauche ou au lieu de ramassage ont également droit à un remboursement des frais de transport par l'employeur.

Ce remboursement est alors effectué selon les mêmes règles que pour les ouvriers actifs dans le secteur.

Les ouvriers se déplaçant pour passer un test de compétences en vue d'obtenir un certificat d'expérience (possibilité certes limitée à 1 jour par année civile) ont également droit au remboursement des frais de transport par l'employeur. Ce remboursement est alors effectué selon les mêmes règles que pour le trajet normal domicile-travail.

#### 1.4.2 Mobilité

Une réglementation est par ailleurs prévue pour les ouvriers qui se déplacent de leur domicile, du siège de l'entreprise ou du lieu de ramassage vers un chantier autre que le lieu d'embauche ainsi que pour les déplacements depuis le lieu de travail. Cette réglementation est appelée « indemnité de mobilité ».

Selon le moyen de transport utilisé, vous avez droit à une intervention au kilomètre. Les montants suivants sont d'application à partir du 1<sup>er</sup> février 2023:

- déplacements avec les transports en commun: intervention patronale équivalente au coût total du transport en commun utilisé (type 1);
- avec un moyen de transport personnel: 0,3228 euro par kilomètre parcouru (type 2);
- avec un véhicule de l'employeur: 0,1579 euro par kilomètre parcouru (type 3).

Si vous transportez au moins 1 passager dans un véhicule de société, vous êtes considéré comme chauffeur et recevez donc une indemnité de 0,1579 euro par kilomètre parcouru. Un chauffeur sans passager reçoit également 0,1579 euro par kilomètre parcouru.

Normalement, les montants de types 2 et 3 ainsi que l'indemnité de chauffeur sont indexés chaque année (sur la base de l'index social). Cependant, le montant maximal exonéré par l'ONSS (0,1579) a été atteint partout.

**Remarque:** Les partenaires sociaux s'engagent à écrire aux autorités compétentes pour augmenter ce montant maximum afin de permettre qu'il y ait à nouveau une différence entre l'indemnité octroyée à un chauffeur et à un passager.

Si vous combinez plusieurs moyens de transport, vous avez droit, pour chaque partie du trajet parcouru, à l'intervention patronale correspondante (pour autant que la distance totale soit supérieure à 5 km).

**Nouveau!** À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024, un jour de congé de mobilité est accordé aux ouvriers pour chaque tranche de 27 000 kilomètres parcourus sous cette forme de mobilité. Ce(s) jour(s) de congé supplémentaire(s) payé(s) est/sont octroyé(e) dans les douze mois qui

suivent l'engagement. A la fin de l'année, le compteur est remis à 0. Ce(s) jour(s) peu(ven)t également être converti(s) en un avantage récurrent équivalent au niveau de l'entreprise.

### **1.4.3 Frais et indemnités pour des déplacements depuis le lieu de travail**

Les ouvriers qui se déplacent d'un lieu de travail vers un autre (entre deux chantiers par exemple) ont droit à un remboursement intégral des frais de déplacement par l'employeur.

Ces frais de déplacement sont calculés suivant le tarif officiel du moyen de transport normalement utilisé (voir plus haut – 1.4.1). Le temps de déplacement doit par ailleurs être considéré comme des heures prestées et doit donc être rémunéré comme tel (même en cas de déplacement avec le véhicule de l'employeur).

Si votre employeur vous envoie sur un chantier, il doit se charger des frais et de l'hébergement si ce déplacement vous tient éloigné chaque jour de votre domicile pendant plus de 12 heures.

### **1.5 Coffre à outils**

L'employeur doit mettre les outils nécessaires à la disposition de chaque ouvrier.

## **2. Conditions de travail**

### **2.1 Délais de préavis**

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

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

De nouveaux délais de préavis s'appliquent pour les travailleurs occupés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014. Ils sont identiques pour les ouvriers et les employés et sont exprimés en semaines. Les délais de préavis diffèrent selon qu'il s'agit d'un licenciement ou d'une démission.

**Attention!** le 1<sup>er</sup> mai 2018, les délais de préavis en cas de licenciement par l'employeur ont été raccourcis pour les travailleurs ayant peu d'ancienneté. Les délais de préavis à respecter par un travailleur en cas de démission sont restés inchangés.

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


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

Ancienneté	Délai de préavis (en semaines)	Ancienneté (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)	(+1 semaine par an)
4 – 5 ans	15	21 ans	63
5 – 6 ans	18	22 ans	64
6 – 7 ans	21	23 ans	65
7 – 8 ans	24	24 ans	66
8 – 9 ans	27	25 ans	67
9 – 10 ans	30	26 ans	68
		...	...

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

### 2.1.2 Démission du travailleur

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

**Tableau 2: Démission du travailleur**

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

Lorsqu'un travailleur 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.

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

Pour les travailleurs occupés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014, il existe une différence entre les ouvriers et les employés en cas de licenciement. Cette différence est cependant compensée par une indemnité à charge de l'ONEm (et donc à charge de la Sécurité sociale), à savoir l'**indemnité compensatoire de licenciement (ICL)**.



Votre délai de préavis est calculé en trois phases.

Votre employeur n'est responsable que d'une partie de votre délai / indemnité de préavis. La première partie du délai de préavis concernant la période d'ancienneté antérieure au 1<sup>er</sup> janvier 2014 est calculée conformément au régime sectoriel (précédent) (tableau 3).

**Tableau 3 : Anciens délais de préavis sectoriels**

Ancienneté	Employeur	Travailleur
De 0 à moins de 5 ans	40 jours = 5 semaines et 5 jours	14 jours
5 – 10 ans	48 jours = 6 semaines et 6 jours	14 jours
10 ans – 15 ans	64 jours = 9 semaines et 1 jour	21 jours
15 ans – 20 ans	97 jours = 13 semaines et 6 jours	28 jours
20 ans – 25 ans	129 jours = 18 semaines et 3 jours	35 jours
25 ans et plus	129 jours = 18 semaines et 3 jours	42 jours

Dans le cas d'un licenciement en vue d'un RCC, le délai de préavis sectoriel (raccourci) est pris en compte pour l'ancienneté acquise avant le 31 décembre 2013 (tableau 4).

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

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

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

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

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

Cette indemnité doit être demandée par le travailleur concerné au service chômage de la FGTB.

L'ICL est calculée sur la base de la rémunération nette et sera payée en net par nos services chômage.

### **Exemple 1**

**Vous êtes licencié le mercredi 31 mars 2021 et vous aviez commencé à travailler au sein de l'entreprise le 1<sup>er</sup> janvier 1999.**

- À la date de votre licenciement, vous avez 22 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 64 semaines au total, mais seule une partie de ce délai est prise en charge par l'employeur.

### **Part de votre employeur:**

- Jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2014, vous aviez 15 ans d'ancienneté dans l'ancien régime sectoriel, ce qui correspond à un délai de préavis de 13 semaines et 6 jours (voir le tableau 3).
- Du 1<sup>er</sup> janvier 2014 (= début du nouveau délai de préavis légal) au 31 mars 2021, vous avez encore accumulé 7 ans et 3 mois d'ancienneté jusqu'à votre licenciement, ce qui, selon le tableau 1, correspond à 24 semaines (voir le tableau 1).
- Au total, l'employeur est responsable de 13 semaines et 6 jours + 24 = 37 semaines et 6 jours.

*Part de l'ONEm = 64 semaines (total) – 37 semaines et 6 jours = 26 semaines et 1 jour qui ne sont pas prestés et sont payés sous forme d'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 (stage d'attente). La période couverte par l'ICL est assimilée à des jours de travail.

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

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

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

### **2.2.2 Chômage temporaire**

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

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



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

## 2.3 Maladie et accident du travail

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

1. Avertissez immédiatement votre employeur !
2. Remettez le certificat médical à votre employeur (si le règlement de travail le prescrit) dans le délai prescrit.
3. Un contrôle peut suivre et vous ne pourrez pas vous y soustraire.

### 2.3.1 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 ouvriers suit le schéma suivant :

- 1 à 7 jours d'incapacité de travail : 100 % du salaire garanti pris en charge par l'employeur
- 8 à 14 jours d'incapacité de travail : 85,88 % du salaire garanti pris en charge par l'employeur
- 15 à 30 jours d'incapacité de travail : 25,88 % du salaire garanti pris en charge par l'employeur + 60 % par la mutualité

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

### Que faut-il demander à son médecin traitant ?

- Un certificat médical mentionnant :
    - l'incapacité de travail ;
    - la durée probable de l'incapacité de travail ;
    - s'il vous est permis ou non de quitter votre domicile en vue d'un contrôle.
- Remettez ce certificat à votre employeur dans les 2 jours ouvrables (sauf mention contraire dans votre règlement de travail).

**Nouveau!** Dans les entreprises occupant plus de 50 travailleurs, il ne faut plus présenter de certificat médical pour une absence d'un jour, à raison de maximum 3 jours par an. Dans les entreprises occupant moins de 50 travailleurs, cette règle est également d'application à moins que le règlement de travail ait été modifié à la suite de ce changement et que l'entreprise ait choisi de ne pas l'appliquer (opting-out).

### • Déclaration d'incapacité de travail

Si vous êtes malade pendant plus de 14 jours, vous devez déclarer votre incapacité de travail par le biais d'un formulaire. Ce formulaire est délivré par votre mutualité et vous devez le faire compléter par votre médecin traitant. Cette déclaration est indispensable pour pouvoir recevoir une intervention de votre mutualité. Veillez à faire le nécessaire en temps utile, sans quoi vous risquez de percevoir moins que le montant auquel vous avez droit. Cette déclaration diffère selon qu'il s'agit d'une première déclaration (dans les 14 jours calendrier à compter du premier jour de maladie) ou d'une prolongation (dans les 2 jours calendrier).

### 2.3.2 Mutualité

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



la première année de maladie. Un précompte professionnel de 11,11 % est retenu sur ces allocations. Ensuite, le montant des allocations, l'indemnité d'invalidité, dépend de votre situation familiale. L'indemnité d'invalidité ne fait l'objet d'aucun précompte professionnel. Elle est imposée tout comme le salaire, mais une réduction d'impôt est prévue.

### 2.3.3 Conditions

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

- Vous êtes affilié à une mutualité depuis 12 mois (stage d'attente) et vous avez travaillé pendant au moins 180 jours au cours de cette période. En tant que travailleur à temps partiel, vous devez prouver 800 heures de travail pendant 12 mois. Le cas échéant, le stage d'attente des travailleurs à temps partiel peut être prolongé jusqu'à maximum 36 mois.
- Vous disposez d'un certificat médical (voir le point 2.3.1).
- Vous avez introduit la déclaration d'incapacité de travail (voir le point 2.3.1). Vous avez soigneusement rempli la feuille de renseignements reçue de votre mutualité. Une partie est destinée à l'employeur.

### 2.3.4 Contrôle

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

La loi relative au statut unique prévoit que l'on peut définir un créneau de 4 heures consécutives dans la journée (entre 7 heures et 20 heures) pendant lequel le travailleur se tient à disposition pour

une visite du médecin-contrôle (sur demande de l'employeur). Une telle disposition peut être prévue dans une CCT sectorielle, dans une convention d'entreprise ou peut faire l'objet d'une adaptation du règlement de travail. Aucune CCT sectorielle n'a été conclue à ce sujet dans le secteur des électriciens.

Si votre certificat médical vous interdit de quitter votre domicile et si un créneau de 4 heures consécutives a été défini dans la journée, vous êtes tenu d'accueillir le médecin-contrôle chez vous pendant ce laps de temps. Si le médecin trouve porte close, on part du principe que vous avez rendu l'examen impossible.

Si votre certificat médical vous autorise à quitter votre domicile, mais si un créneau de 4 heures consécutives a été défini dans la journée, vous devez rester chez vous pendant ce laps de temps. Dans certains cas, vous pouvez être obligé de vous présenter au cabinet du médecin-contrôle. Vos frais de déplacement sont remboursés par votre employeur si vous utilisez les transports en commun ou, dans des cas exceptionnels, si vous utilisez un moyen de transport privé. Les frais de l'examen médical sont également toujours à charge de l'employeur.

Si le médecin-contrôle vous déclare apte à travailler et si vous ne reprenez pas le travail, vous risquez de perdre votre droit au salaire garanti. Ce droit peut être perdu à partir de la date de la première invitation à vous présenter au cabinet du médecin ou de la première visite à domicile du médecin-contrôle. La période d'incapacité de travail ne faisant l'objet d'aucun litige n'est pas concernée.

Si vous n'êtes pas d'accord avec les constatations du médecin-contrôle, vous devez le signaler dans le rapport écrit. Il se peut également que les certificats de votre médecin traitant et du médecin-contrôle se contredisent.



Dans ce cas, il est possible d'entamer une procédure d'arbitrage dans les 2 jours ouvrables qui suivent la réception du rapport du médecin-contrôle. Pour cela, prenez contact dès que possible avec votre délégué ou votre secrétaire.

Le Fonds de Sécurité d'Existence prévoit également une indemnité complémentaire en cas de maladie. Les conditions et les montants sont présentés dans le tableau au point 7.

### 2.3.5 Réintégration des malades de longue durée

Depuis le 11 septembre 2022, le trajet de réintégration des malades de longue durée a été sérieusement remodelé. Désormais, c'est le médecin du travail, prévenu par votre employeur, qui doit prendre contact avec vous, après 4 semaines de maladie, pour vous informer des différentes possibilités de reprise du travail. L'initiative de réintégration peut venir de vous-même, du médecin-conseil de la mutualité ou de votre employeur, mais seulement après 3 mois d'incapacité de travail pour ce dernier. 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, mais votre employeur devra établir un rapport motivé expliquant pourquoi certaines adaptations (au niveau de votre horaire de travail aussi) ne peuvent être envisagées. Si vous êtes confronté à une telle procédure de réintégration, prenez contact avec votre délégué ou votre secrétaire. La procédure de licenciement pour force majeure médicale est désormais découplée du trajet de réintégration et peut uniquement être lancée si le trajet de réintégration a été mené jusqu'au bout et si le travailleur est reconnu définitivement inapte au travail convenu.

## 2.4 Pension complémentaire

Les ouvriers du secteur des électriciens (sCP 149.01) ont droit à une pension sectorielle complémentaire (deuxième pilier) en plus de la pension légale (premier pilier). Le Fonds de Pension Sectoriel des Électriciens a été créé à cette fin. Ce Fonds reçoit, par le biais de l'Office National de Sécurité Sociale, les cotisations versées pour vous par votre employeur. Les versements volontaires de votre employeur ou les cotisations personnelles ne sont pas (encore) autorisés. Dans tous les cas, les cotisations patronales sont calculées sous forme de pourcentage de votre salaire brut. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, ce pourcentage s'élève à 2,1 %.

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

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

- De la somme des cotisations patronales versées pour vous au cours de votre carrière.
- Le volet solidarité offre une intervention pour un certain nombre de risques imprévus pouvant survenir au cours de la carrière des affiliés du secteur comme un décès, une incapacité de travail résultant d'une maladie (professionnelle) ou d'un accident (du travail) et une période de chômage temporaire pour raisons économiques.



- Le montant épargné pour vous est majoré en outre d'un rendement minimum s'élevant actuellement à 1,75 %. Les cotisations antérieures au 31 décembre 2015 bénéficient encore d'un rendement minimum de 3,25 %.

### **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, et ce 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;
- 63 ans/42 ans de carrière;
- 61 ou 62 ans/43 ans de carrière;
- 60 ans/44 ans de carrière;
- Des mesures transitoires s'appliquent par ailleurs : 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 incluant une avance sur les centimes additionnels communautaires (à savoir 16,66 % au lieu de 16,5 % et 10,09 % au lieu de 10 %), 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<sup>e</sup> anniversaire.

<b>Âge lors du paiement</b>	<b>avant le 01/07/2013</b>	<b>à partir du 01/07/2013</b>
60 ans	16,5 %	20 % ou 16,5 % <sup>(1) (2)</sup>
61 ans	16,5 %	18 % ou 16,5 % <sup>(1) (2)</sup>
de 62 à 64 ans	16,5 %	16,5 % <sup>(2)</sup>
65 ans ou plus	16,5 % ou 10 %	16,5 % ou 10 % <sup>(3)</sup>

### **Quitter le secteur**

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

### **Que peut-on faire alors ?**

- Vous pouvez laisser ce montant au Fonds de Pension Sectoriel jusqu'à votre pension ; le montant est alors majoré d'un rendement minimum (1,75 % pour la partie à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016 et 3,25 % pour la partie jusqu'au 31 décembre 2015);

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

(2) 10 % si votre pension complémentaire est liquidée après une carrière complète (45 années de travail) et que vous êtes resté effectivement actif ou au chômage durant au moins les 3 dernières années.

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

- Vous pouvez faire transférer ce montant vers le régime de pension de votre secteur ou de votre nouvel employeur;
- Vous pouvez faire transférer ce montant vers un autre organisme qui gère les pensions complémentaires.

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

### En cas de décès avant l'âge de la pension

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

### Informations concernant votre pension complémentaire

Tant que vous êtes actif dans le secteur des électriciens, vous recevez chaque année, dans le courant du mois de novembre ou de décembre, une fiche de pension présentant la situation de votre pension complémentaire.

**Intéressant!** Une autre possibilité pour avoir une idée de votre pension légale mais aussi de votre pension complémentaire ou, le cas échéant, d'autres pensions complémentaires est de consulter le site Internet **mypension** (<https://mypension.be>). Vous pouvez vous y connecter de différentes manières, mais n'hésitez pas à prendre contact avec nous si vous avez des questions.

Pour toute demande de versement de votre pension complémentaire à la suite d'une prépension, d'une pension légale ou d'un décès ainsi que la désignation de votre bénéficiaire, rendez-vous sur le site Internet de Volta (<https://volta-org.be/fr/benefits/indemnites-complementaires/formulaires>).

## 2.5 Contrats précaires

Dans le secteur des électriciens, de nombreux ouvriers travaillent dans le cadre de contrats temporaires, intérimaires ou pour un travail défini. C'est pourquoi des accords ont été conclus dans le secteur depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2007 afin d'améliorer la sécurité d'emploi de ces ouvriers.

Si vous travaillez dans le cadre d'un contrat précaire et si vous passez à un contrat à durée indéterminée, vous conservez toute l'ancienneté accumulée au sein de l'entreprise. Au changement de contrat, on ne peut plus non plus vous imposer de période d'essai.

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2011, les entreprises du secteur ne peuvent recourir à des contrats journaliers que pendant la première et la dernière semaine civile de la mission.

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



## 3. Temps de travail

### 3.1 Temps de travail hebdomadaire

Dans le secteur des électriciens, le temps de travail hebdomadaire moyen s'élève à 38 heures, ce qui équivaut à 1.756 heures par ouvrier par an, en tenant compte des jours fériés et des congés annuels.

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

### 3.2 Heures supplémentaires

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

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

#### 3.2.1 Limite interne d'heures supplémentaires

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

#### Repos compensatoire ou paiement

Après avoir presté un certain nombre d'heures supplémentaires, vous pouvez renoncer au repos compensatoire et opter pour un paiement.

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

#### 3.2.2 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).

#### 3.2.3 Heures supplémentaires volontaires 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 a été prolongée jusqu'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. 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).



La loi prévoit la possibilité d'augmenter, par le biais d'une CCT sectorielle, le nombre d'heures supplémentaires volontaires et le nombre d'heures supplémentaires volontaires n'entrant pas en considération pour la limite interne.

Pour le secteur des électriciens, le nombre d'heures supplémentaires volontaires non reprises dans le calcul de la limite interne est passé de 25 à 60 heures. Ce régime est en vigueur jusqu'au 30 juin 2025.

Par ailleurs, l'employeur a maintenant le choix entre les deux systèmes ci-après pour des heures supplémentaires complémentaires jusqu'au 30 juin 2025.

- A. Jusqu'au 30 juin 2025, le nombre d'heures supplémentaires volontaires peut passer de 120 heures à maximum 180 heures par année civile, à condition qu'une CCT soit conclue au niveau de l'entreprise avec toutes les organisations syndicales représentées dans la délégation syndicale. Dans les entreprises dépourvues de délégation syndicale, le nombre d'heures supplémentaires volontaires peut être porté de 120 heures à maximum 180 heures par année civile, moyennant l'introduction préalable d'un acte d'adhésion auprès du SPF ETCS. En plus de ces 180 heures supplémentaires, 40 heures supplémentaires de relance peuvent encore être prestées.
- B. Outre les 120 heures supplémentaires volontaires existantes, l'employeur peut choisir de faire presté des heures supplémentaires de relance (jusqu'à 220 heures supplémentaires maximum).

#### **Pas de repos compensatoire**

Les heures supplémentaires volontaires sont payées (salaire + sur-salaire): elles ne peuvent pas être récupérées sous forme de repos compensatoire. Les 130 premières heures bénéficient d'un régime fiscal favorable à la fois pour l'ouvrier et l'employeur.

Ces heures supplémentaires ne doivent pas non plus être motivées: il n'est donc pas nécessaire, en l'occurrence, d'invoquer un surcroît extraordinaire de travail ou des circonstances imprévues. Ce type d'heures supplémentaires ne nécessite pas l'approbation de la délégation syndicale. S'agissant d'heures volontaires, il doit bien sûr y avoir un accord entre votre employeur et vous, qui doit être renouvelé tous les six mois. Naturellement, vous pouvez toujours vous faire assister par un membre de la délégation syndicale pendant cet entretien.

#### **3.2.4 Petite flexibilité**

Les entreprises peuvent introduire un système de petite flexibilité à condition de respecter, sur base annuelle, la durée de travail hebdomadaire moyenne conventionnelle (voir le chapitre sur le temps de travail). Dans ce cadre, 2 heures par jour maximum peuvent être prestées en plus ou en moins que l'horaire normal journalier tel que prévu dans le règlement de travail. Le nombre maximum d'heures à prester ne peut jamais dépasser 9 heures par jour. En outre, le nombre d'heures pouvant être prestées en plus ou en moins par rapport à la durée de travail hebdomadaire conventionnelle ne peut pas être supérieur à 5 par semaine. L'introduction de la petite flexibilité requiert une CCT d'entreprise ou une modification du règlement de travail.

### **3.3 Jours de congé et jours fériés**

#### **3.3.1 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 (l'exercice de vacances). Le nombre de jours de congé payés dépend du nombre de jours effectivement prestés et assimilés.



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

Nombre total de jours prestés et assimilés l'année précédente	Nombre de jours de congé en régime de travail de cinq jours semaine
0-9	0
10-19	1
20-38	2
39-47	3
48-66	4
67-76	5
77-86	6
87-96	7
97-105	8
106-124	9
125-134	10
135-143	11
144-153	12
154-162	13
163-181	14
182-191	15
202-211	17
212-220	18
221-230	19
231 et +	20

### Quels jours sont-ils assimilés ?

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

\* **Nouveau!** À partir de 2024, vous pourrez convertir vos jours de vacances en jours de maladie si vous tombez malade pendant vos vacances. Vous ne le perdrez plus et pourrez les prendre plus tard (jusqu'à deux ans après l'exercice de vacances). Vous devez toutefois informer immédiatement votre employeur de votre adresse de résidence (si vous n'êtes pas chez vous). Vous devez également produire



un certificat médical dans les deux jours. Si ce n'est pas possible (en cas de force majeure), vous devez remettre le certificat dans un délai raisonnable.

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

### 3.3.3 Vacances « seniors »

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

- Avoir au moins 50 ans au 31 décembre de l'exercice de vacances.

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

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

### 3.3.4 Vacances européennes

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

#### Modalités :

- Vous devez avoir travaillé pendant au moins 3 mois (période d'amorçage).
- Vous bénéficiez d'une semaine de vacances par tranche de 3 mois de travail. Après la période d'amorçage, vous accumulez des jours de vacances proportionnellement à vos prestations, mais vous ne devez pas attendre une nouvelle période de 3 mois complète pour obtenir des jours de vacances supplémentaires.

#### Exemple :

*Toute personne commençant à travailler le 1<sup>er</sup> janvier 2024 et souhaitant prendre des vacances à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2024, 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 (plus d'informations sur le site <http://www.rjv.fgov.be>) et de l'envoyer.

### 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 ».

### 3.3.5 Jours fériés

La loi fixe chaque année 10 jours fériés pendant lesquels on ne travaille pas.

En 2024 et 2025, les jours fériés tombent aux dates suivantes:

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

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

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

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

### 3.4 Petit chômage

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

- **Mariage**
  - Votre mariage: vous recevez 3 jours de congé dans le courant de la semaine de votre mariage ou de la semaine qui suit.
  - Contrat de vie commune: au moment de la signature et de la remise officielle d'un contrat de vie commune, vous recevez 3 jours de congé dans le courant de la semaine de cet événement ou de la semaine qui suit.
  - Mariage de votre père ou de votre mère, d'un grand-père ou d'une grand-mère, de votre beau-père ou de votre belle-mère,



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

- **Naissance**

Naissance de votre enfant ou de l'enfant de votre conjoint(e) ou de votre partenaire cohabitant légal ou de fait. À partir de 2023, vous avez droit à 20 jours en cas de naissance. Vous conservez votre salaire normal pendant les 3 premiers jours et vous recevez une allocation de la mutualité pour les 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. Un travailleur qui adopte un enfant mineur a droit à un crédit individuel de congé d'adoption de six semaines maximum (ce crédit n'est pas transférable à l'autre parent adoptif). Le congé d'adoption de max. 6 semaines par parent adoptif est allongé de 2 semaines depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021. S'il y a deux parents adoptifs, ceux-ci se répartissent entre eux les semaines complémentaires. Afin de pouvoir exercer le droit au congé d'adoption, celui-ci doit débuter dans les deux mois qui suivent l'inscription de l'enfant comme faisant partie de la famille du travailleur au registre de la population ou au registre des étrangers de la commune dans laquelle il réside. De plus, le congé d'adoption doit être pris en une période ininterrompue. Vous conservez votre salaire normal pendant les 3 premiers jours et vous recevez une allocation de la mutualité pour les jours suivants.

- **Décès**

- Décès de votre conjoint(e) ou partenaire, de vos parents (père, mère, deuxième conjoint(e) de votre père ou de votre mère), de votre enfant, des parents ou de l'enfant de votre conjoint(e) ou partenaire : vous avez droit à 3 jours de congé, à prendre durant une période de 30 jours à partir du jour du décès. Si ces personnes vivent sous votre toit, vous avez droit à 4 jours de petit chômage. De plus, vous avez droit à 7 jours de congé supplémentaires, à prendre dans une période d'un an à dater du jour du décès, en cas de décès de votre partenaire cohabitant, de votre enfant ou d'un enfant de votre partenaire cohabitant ou d'un enfant adoptif dans le cadre d'un placement de longue durée.
- Décès de membres de la famille vivant sous le même toit que vous (frère, sœur, beau-frère ou belle-sœur, beau-fils ou belle-fille, (arrière-)petit-enfant, (arrière-)grand-père ou (arrière-)grand-mère ou ces mêmes membres de la famille de votre conjoint(e) ou partenaire) : vous avez droit à 2 jours de congé, à prendre durant une période de 30 jours à partir du jour du décès.
- Décès de membres de la famille n'habitant pas chez vous (frère, sœur, beau-frère ou belle-sœur, beau-fils ou belle-fille, (arrière-)petit-enfant, (arrière-)grand-père ou (arrière-)grand-mère ou ces mêmes membres de la famille de votre conjoint(e) ou partenaire : vous avez droit à 1 jour de congé (le jour des funérailles).
- Décès de tout autre parent vivant sous le même toit : vous avez droit à 1 jour de congé, le jour des funérailles.
- Décès d'un tuteur ou d'une tutrice de l'ouvrier/ouvrière mineur(e) ou d'un enfant adoptif dont vous étiez le tuteur ou la tutrice : vous avez droit à 1 jour de congé, le jour des funérailles.



#### • Divers

- Participation de votre enfant ou d'un enfant régulièrement élevé par vous à la fête de la jeunesse laïque ou à la communion solennelle: vous avez droit à 1 jour de congé pendant la semaine au cours de laquelle l'évènement a lieu ou la semaine suivante.
- Participation personnelle à un conseil de famille convoqué officiellement. Vous disposez du temps nécessaire et de maximum 1 jour de congé.
- Participation à un jury, convocation comme témoin devant les tribunaux, participation, en qualité d'assesseur, à un bureau principal de dépouillement fonctionnant lors des élections communales ou provinciales ou lors d'élections parlementaires (régionales ou communautaires, fédérales, européennes): vous disposez du temps nécessaire et de maximum 5 jours de congé.

### 3.5 Congé de carrière

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2012, chaque ouvrier du secteur a droit à un congé de carrière dès l'âge de 58 ans. À 58 ans, il s'agit de deux jours de congé supplémentaires par an. Un troisième jour de congé vient s'ajouter à partir de 60 ans. Le deuxième jour de congé supplémentaire à 58 ans est accordé à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2017.

### 3.6 Congé d'ancienneté

**Nouveau!** À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024, un droit supplétif d'1 jour de congé d'ancienneté est introduit dans l'entreprise à partir de 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

## 4. Interruption de la carrière

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

À l'origine, la CCT n°103 prévoyait différentes formes de crédit-temps avec et sans motif. Après la suppression, dans un premier temps, de l'allocation en cas de crédit-temps sans motif, la CCT n°103ter du 20 décembre 2016 a définitivement supprimé le crédit-temps sans motif. L'AR du 23 mai 2017 a entièrement harmonisé le droit à une allocation d'interruption et le droit au crédit-temps.

Il existe 5 motifs de soins et 1 motif de formation :

1. **Soigner son enfant** de moins de 8 ans
2. **Soigner son enfant handicapé** de moins de 21 ans
3. Dispenser des **soins palliatifs** à des personnes atteintes d'une maladie incurable et en phase terminale
4. Soigner ou assister un **membre du ménage ou de la famille gravement malade**
5. Assister ou soigner **son enfant mineur gravement malade** ou un enfant mineur gravement malade faisant partie du ménage
6. Suivre une formation agréée


**Crédit-temps avec motif**
**1<sup>er</sup> motif : « formation »**

Raison et durée	Conditions	Régime sectoriel	Conséquences pour la pension
<p>Doit à un total de 36 mois (à temps plein, à mi-temps ou à 1/5e temps) <b>pour suivre une formation*</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ancienneté de 24 mois dans l'entreprise requise.</li> <li>• Le consentement de l'employeur est requis dans les entreprises occupant jusqu'à 10 travailleurs.</li> <li>• Dans les entreprises occupant plus de 10 travailleurs, le recours au crédit-temps est soumis à la limite de 5 %.</li> </ul>	<p>Un crédit-temps à temps plein ou à mi-temps est possible mais requiert une CCT. <b>Une CCT sectorielle a été conclue à ce sujet dans le secteur des électriciens.</b></p>	<p>Maintien complet des droits en matière de pension</p> <p><b>Attention !</b> Il n'y a pas de calcul proportionnel en cas de prise du crédit-temps à temps partiel. En d'autres termes, que l'interruption soit à temps plein, à mi-temps ou à 1/5e 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<sup>e</sup> motif : « soins »**

Raison et durée	Conditions	Régime sectoriel	Conséquences pour la pension
<p>Doit 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"> <li>• <b>soigner votre enfant jusqu'à l'âge de 8 ans<sup>5</sup> (à la date de début du crédit-temps);</b></li> <li>• <b>prodiguer des soins palliatifs;</b></li> <li>• <b>assister et soigner son enfant mineur gravement malade;</b></li> <li>• <b>assister ou s'occuper d'un parent ou membre de la famille<sup>6</sup> gravement malade;</b></li> <li>• <b>soigner son enfant handicapé jusqu'à l'âge de 21 ans.</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ancienneté de 24 mois dans l'entreprise requise.</li> <li>• Le consentement de l'employeur est requis dans les entreprises occupant jusqu'à 10 travailleurs.</li> <li>• Dans les entreprises occupant plus de 10 travailleurs, le recours au crédit-temps est soumis à la limite de 5 %.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Un crédit-temps à temps plein ou à mi-temps est possible mais requiert une CCT. <b>Une CCT sectorielle a été conclue à ce sujet dans le secteur des électriciens.</b></li> <li>• Il n'est pas nécessaire de conclure une CCT pour prendre un crédit-temps pour assister ou soigner votre enfant mineur gravement malade ou pour soigner votre enfant handicapé de moins de 21 ans.</li> </ul>	<p>Maintien complet des droits en matière de pension</p> <p><b>Attention !</b> Si vous avez déjà pris un crédit-temps avec motif « formation » (voir plus haut), celui-ci est déduit de ces 51 mois. <i>Exemple : vous avez déjà pris 30 mois de crédit-temps pour une formation. Vous avez donc encore droit à 21 mois pour soigner votre enfant gravement malade.</i></p>

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

(5) Depuis février 2023, le droit aux allocations dans le cadre du crédit-temps « soins à un enfant » est limité à 48 mois. Un travailleur qui prend un crédit-temps à temps plein avec ce motif bénéficie uniquement d'une allocation si son enfant a moins de 5 ans (et non pas 8 ans).

(6) Membre du ménage = cohabitant et membre de la famille = 2<sup>e</sup> degré.


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

- En règle générale, un ouvrier ne peut bénéficier d'un emploi de fin de carrière à 4/5e ou à mi-temps avec allocations qu'à partir de 60 ans.
- Dans certains cas, il est encore possible d'accéder à cette formule à un âge inférieur. Jusqu'au **30 juin 2025** inclus, l'âge d'entrée est fixé à **55 ans pour une réduction de carrière d'1/5e ou d'1/2**. Ce crédit-temps de fin de carrière est limité à 4 situations et requiert la conclusion d'une CCT sectorielle ou d'entreprise. **Une CCT a été conclue à ce sujet dans le secteur des électriciens.**

**Nouveau !** Depuis le 1<sup>er</sup> avril 2019, un travailleur ayant interrompu sa formule de fin de carrière pour un congé thématique peut la reprendre et bénéficier d'allocations même si la condition d'âge n'est pas remplie. Pour ce faire, le travailleur doit avoir bénéficié d'un emploi de fin de carrière avec allocations avant 2015, l'avoir interrompu pour un congé thématique et doit ensuite introduire une demande pour poursuivre son emploi de fin de carrière initial.

Situations	Conditions	Conséquences pour la pension
1. Travailler (au début du crédit-temps de fin de carrière) dans une <b>entreprise en difficulté</b> ou en restructuration;	Si les 3 conditions liées à la reconnaissance sont remplies : <ul style="list-style-type: none"> <li>• l'introduction d'un crédit-temps de fin de carrière permet d'éviter des licenciements;</li> <li>• le nombre de travailleurs en RCC est limité par cette introduction;</li> <li>• le ministre a marqué son accord.</li> </ul>	Assimilation complète

2. Prouver <b>35 ans de carrière professionnelle comme salarié</b> au moment de la notification à votre employeur;	Les 35 ans de carrière professionnelle sont calculés comme dans le cas d'un RCC 60 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"> <li>• Avoir travaillé pendant 5 ans au cours des 10 dernières années dans le cadre d'un <b>métier lourd</b></li> <li>• Ou avoir travaillé pendant 7 ans au cours des 15 dernières années dans le cadre d'un <b>métier lourd</b>;</li> </ul>	Métier lourd (comme en cas de RCC) <ul style="list-style-type: none"> <li>• Équipes successives</li> <li>• Services interrompus</li> <li>• Travail de nuit</li> </ul>	Assimilation complète
4. Prouver <b>20 ans de travail en régime de nuit</b> à votre employeur au moment de la notification.	Travail de nuit : régimes de travail dont les prestations sont comprises entre 20 h et 6 h.	Assimilation complète

**Exceptions : crédit-temps à partir de 50 ans**

- La CCT n° 103 prévoit encore la possibilité de prendre un crédit-temps fin de carrière à partir de 50 ans. Vous pouvez donc encore bénéficier de ce système, mais seulement dans des conditions strictes et sans allocations d'interruption.
- Il n'y a donc pas d'assimilations pour votre pension !



<b>Crédit-temps de fin de carrière (emplois de fin de carrière)</b>				
<b>Types d'emplois de fin de carrière</b>	<b>Carrière et conditions de carrière effective</b>	<b>Conditions complémentaires</b>		<b>Conséquences pour la pension</b>
<b>Exc. 1:</b> <b>droit à une réduction à mi-temps</b> • À partir de 50 ans: travailleurs ayant exercé un <b>métier lourd</b> figurant également sur la liste des <b>métiers en pénurie</b>	25 ans de carrière - avoir travaillé 24 mois au moins à 3/4 - soit pendant au moins 5 ans au cours des 10 dernières années - soit pendant au moins 7 ans au cours des 15 dernières années	Soumis au seuil de 5 %		Pas d'assimilation
<b>Exc. 2:</b> <b>droit à une réduction d'1/5e</b> • À partir de 50 ans: - Travailleurs ayant exercé un <b>métier lourd</b>	25 ans de carrière - 24 mois à temps plein ou à 4/5e	<b>Pas de CCT sectorielle pour le secteur des électriciens</b>	Soumis au seuil de 5 %	Pas d'assimilation
- Ou travailleurs ayant 28 ans de carrière à temps plein au moment de la notification et moyennant une <b>CCT sectorielle</b>	28 ans de carrière - 24 mois à temps plein ou à 4/5e			Pas d'assimilation
<b>Exc. 3:</b> <b>droit à une réduction à mi-temps et d'1/5e</b> • 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 4 types de crédit soins qui sont le **congé parental**, le **congé pour soins à un parent gravement**

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

	Congé parental	Congé pour assistance médicale	Soins palliatifs	Aidants proches
Droit	<ul style="list-style-type: none"> <li>pour chaque parent</li> <li>enfant de moins de 12 ans (ou 21 ans en cas de handicap), aussi bien en cas de naissance qu'en cas d'adoption</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>chaque travailleur, à condition de présenter un certificat<sup>7</sup> du médecin traitant</li> <li>membre du ménage ou de la famille<sup>8</sup> souffrant d'une maladie grave</li> <li>plusieurs travailleurs peuvent revendiquer ce droit pour une même personne malade</li> </ul>	<p>chaque travailleur, à condition de présenter un certificat du médecin traitant démontrant que quelqu'un est en phase terminale</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>si reconnaissance officielle et soutien d'au moins 50h/mois ou 600h/an +</li> <li>être reconnu comme aidant proche par votre mutualité et en fournir la preuve à votre employeur et à l'ONEM</li> </ul>
Formes	<ul style="list-style-type: none"> <li>4 mois à temps plein par enfant<sup>9</sup></li> <li>8 mois à mi-temps par enfant</li> <li>1/5e pendant 20 mois</li> <li>1/10e pendant 40 mois</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>maximum 12<sup>10</sup> mois à temps plein</li> <li>maximum 24 mois à mi-temps ou à 1/5e</li> </ul>	<p>à temps plein ou proportionnellement pendant 1 mois, mais peut être prolongé deux fois d'1 mois</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>à temps plein; à la fois pour les travailleurs à temps partiel et temps plein; 3 mois, mais renouvelable une fois</li> <li>1/2 ou 1/5e; seulement pour les travailleurs à temps plein, pendant 6 mois, mais renouvelable une fois</li> </ul>
Droits sociaux	<p>Les allocations de pension, de maladie ou de chômage sont calculées licieusement excepté pour des motifs étrangers au congé thématique.</p>			

à partir du salaire à temps plein; vous bénéficiez d'une protection contre le

(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<sup>er</sup> juin 2019, le congé parental peut être pris de manière bien plus flexible: sous la forme d'une réduction d'1/10<sup>e</sup> ou durant des périodes plus courtes qu'un mois. Cela vaut également pour la prise d'un congé pour assistance médicale. Le travailleur ne peut toutefois profiter de ces possibilités qu'avec l'accord de l'employeur.



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

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

En cas d'hospitalisation de votre enfant mineur (parent du 1<sup>er</sup> degré et cohabitant ou chargé de son éducation), vous pouvez prendre une semaine de congé de soins. Ce congé peut encore être prolongé d'une semaine.

À cette fin, vous informez votre employeur au moins 7 jours avant l'hospitalisation, en lui fournissant une attestation de l'hôpital. En cas de situations imprévues, vous devez fournir cette attestation le plus vite possible. Une allocation peut être accordée par l'ONEm par le biais d'un arrêté royal. Cependant, l'arrêté d'exécution **faisant défaut à ce jour**, l'ONEm ne peut pas octroyer d'allocation.

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

- **Congé prénatal** : 6 semaines (8 en cas de naissances multiples) Il convient de prendre le congé prénatal au moins une semaine avant la date prévue de l'accouchement. Les 5 autres semaines peuvent être converties en congé postnatal. Attention : cela ne vaut pas pour tous les types de congé prénatal. Les jours convertibles sont notamment les jours de travail et de pointage et les

jours de congé légaux. En principe, les jours de maladie ne sont pas convertibles. De même, les 7 derniers jours de congé prénatal qui ne peuvent pas être pris (naissance prématurée) ne sont pas convertibles.

- **Congé postnatal** : 9 semaines

Le congé postnatal commence en principe le jour de l'accouchement et comporte 9 semaines (11 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 et d'une période égale à la durée d'hospitalisation éventuelle du nouveau-né dépassant 7 jours (jusqu'à 24 semaines maximum). Si la travailleuse peut prolonger l'interruption de travail d'au moins 2 semaines après la 9<sup>e</sup> semaine, les 2 dernières semaines de congé postnatal peuvent être converties à sa demande en jours de congé postnatal. Ces jours de congé doivent être pris dans les 8 semaines à compter de la fin de la période de congé postnatal.

#### 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.

(1) ou 17 en cas de naissances multiples

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

#### 4.3.1.3 Pauses d'allaitement

Chaque ouvrière a le droit de prendre des pauses d'allaitement (CCT n°80 du CNT).

En tant que travailleuse, vous avez le droit de suspendre votre contrat de travail pour allaiter votre enfant et/ou pour tirer du lait jusqu'à 9 mois après la naissance. La durée des pauses dépend du temps de travail effectif : une pause d'une demi-heure pour une prestation de 4 heures ou plus par jour ; deux pauses d'une demi-heure chacune pouvant être prises en une ou deux fois sur une journée pour une prestation journalière de minimum 7,5 heures. Le nombre de pauses est illimité.

Pour ces heures ou ces demi-heures de pause d'allaitement, vous recevez une indemnité équivalant à 82 % de votre salaire brut qui vous aurait été dû pour ces pauses. Cette indemnité est à charge de la mutualité.

#### 4.3.2 Congé de paternité

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023, à la naissance d'un enfant dont votre paternité est établie, vous pouvez prétendre à 20 jours de congé de paternité. Vous devez les prendre dans les 4 mois qui suivent la date de l'accouchement. **Les 3 premiers jours sont à charge de l'employeur, les 17 jours suivants sont payés par la mutualité.**

#### 4.3.3 Congé de naissance pour coparents

Lorsqu'à la naissance de l'enfant, un lien de parenté est établi uniquement avec la mère, l'ouvrier coparent a le droit de s'absenter du travail pendant 10 jours. Ces jours sont à choisir par l'ouvrier dans les 4 mois qui suivent l'accouchement. Les 3 premiers jours sont à charge de l'employeur, les jours restants sont payés par la mutualité.

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

Dans le secteur des électriciens, ce type de petit chômage a été repris dans le régime sectoriel.

#### 4.3.4 Congé d'adoption

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, le congé d'adoption a été prolongé jusqu'à maximum six semaines. La durée est doublée lorsque l'enfant présente une incapacité physique ou mentale. En outre, une prolongation progressive d'une semaine tous les deux ans de la durée du congé est prévue depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019. Les parents adoptifs se partagent les semaines supplémentaires. Vous conservez votre salaire normal pendant les 3 premiers jours et vous recevez une allocation de la mutualité pour les jours suivants.

#### 4.3.5 Congé parental d'accueil

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

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

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

##### Raisons impérieuses

Tout évènement imprévu indépendant du travail :

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

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

##### 10 jours

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

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

### 5.1 Régime général et sectoriel

**L'âge de base pour pouvoir accéder au RCC est en principe de 62 ans** (avec 40 ans de carrière pour les hommes et 39 ans/40 ans de carrière pour les femmes en 2023/2024). Ces conditions sont fixées dans la CCT n°17. **Dans certains cas spécifiques, il est possible d'accéder à cette formule à un âge inférieur.** Pour les métiers lourds, les longues carrières et le travail de nuit, l'âge minimum est fixé à 60 ans en 2023-2024.

**Pour le RCC d'entreprise en difficulté/restructuration, l'âge est fixé à 60 ans à partir de 2023.** 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. Les conditions pour ne pas devoir être disponible pour le marché du travail ont également été renforcées. À partir de 2021, il convient d'avoir 62 ans et 42 ans de carrière en cas de métier lourd, de longue carrière et d'entreprises en difficulté/restructuration.





RCC Situation 2023-2024					
Régime RCC	Âge minimum	Passé professionnel minimum requis		CCT	Possibilité dans le secteur des électriciens
Régime général	62 ans	Hommes 40 ans	Femmes 39 ans (2023) 40 ans (2024)	CCT n° 17 tricies septies	Possible
RCC 35 ans de carrière	60 ans <sup>12</sup>	35 ans <sup>13</sup> + métier lourd ou 20 ans de travail de nuit		CCT n° 143	CCT sectorielle du 1 <sup>er</sup> juillet 2023 au 30 juin 2025 inclus
RCC 33 ans de carrière	60 ans	33 ans + métier lourd <sup>14</sup>		CCT n° 166	CCT sectorielle du 1 <sup>er</sup> juillet 2023 au 30 juin 2025 inclus
RCC 40 ans de carrière	60 ans	40 ans		CCT n° 167	CCT sectorielle du 1 <sup>er</sup> juillet 2023 au 30 juin 2025 inclus
RCC médical	58 ans	35 ans + certificat du médecin Fedris <sup>15</sup>		CCT n° 165	CCT sectorielle du 1 <sup>er</sup> juillet 2023 au 30 juin 2025 inclus, conclue en vue d'une intervention du FSE
RCC pour une entreprise en difficulté ou en restructuration	60 ans	10 ans dans le secteur au cours des 15 dernières années, ou 20 ans en général		CCT n° 136	CCT d'entreprise nécessaire

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

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

(14) 5 ans au cours des 10 dernières années ou 7 ans au cours des 15 dernières années, travail de nuit, travail en équipes ou services interrompus

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

## 5.2 Ancrage de vos droits

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

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

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

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

## 5.3 Disponibilité adaptée

Jusqu'au 31 décembre 2014, les ouvriers prépensionnés ne devaient pas être disponibles sur le marché du travail. Par contre, les ouvriers entrant dans un système de RCC après le 1<sup>er</sup> janvier 2015 doivent en principe être disponibles pour le marché du travail. Il s'agit de la disponibilité adaptée: ils ne sont pas obligés de chercher activement du travail, mais doivent répondre à d'autres obligations.

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

**Quelles sont les implications de cette disponibilité adaptée pour vous ?**

- Vous devez rester inscrit comme demandeur d'emploi
- Vous devez accepter tout travail ou toute formation approprié(e)

- Vous devez vous présenter au FOREM ou à Actiris ou chez un employeur si le FOREM ou Actiris vous le demande
- Vous devez participer aux formules d'accompagnement, etc. proposées par le FOREM ou Actiris
- Le FOREM ou Actiris vous présentera un plan d'action individuel, au plus tard 9 mois après le début de votre période de chômage. Ce plan d'action tiendra compte de vos possibilités individuelles. Une évaluation sera réalisée un an plus tard
- Si vous ne respectez pas vos obligations, vous risquez d'être exclu temporairement ou définitivement du droit aux allocations.

Qui peut demander une dispense de la disponibilité adaptée ?

Dispense de disponibilité adaptée	
Régime RCC	Modalités
RCC 62 ans (CCT n° 17 tricies septies)	• Si vous justifiez de 43 ans de carrière
RCC 60 / 35 ans – métier lourd	• Si vous avez 62 ans ou • Si vous justifiez de 42 ans de carrière
RCC 60 / 40 ans – très longue carrière	• Si vous avez 62 ans ou • Si vous justifiez de 42 ans de carrière
RCC 60 / 33 / 20 ans + métier lourd	• Si vous avez 62 ans ou • Si vous justifiez de 42 ans de carrière
RCC médical	• Pas de conditions particulières, donc à partir de 58 ans et 35 ans de carrière
RCC entreprise reconnue comme en difficulté / restructuration	• Si vous êtes âgé de 62 ans ou si vous justifiez de 42 ans de carrière

## 6. Formation

### 6.1 Efforts de formation

L'intervention patronale pour la formation permanente s'élève à 0,60 % des salaires bruts des ouvriers.

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

### 6.2 Droit à la formation

Dans le secteur des électriciens, il existe un droit (collectif) à la formation depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2004. On entend par « formation permanente » la formation qui encourage le savoir-faire de l'ouvrier, renforce sa position sur le marché du travail et répond aux besoins de l'entreprise et du secteur. La formation permanente est organisée pendant les heures de travail sauf si ce n'est pas possible autrement ou pour les formations imposées par la loi en dehors des heures de travail. La formation doit être pertinente pour l'entreprise et doit améliorer l'employabilité de l'ouvrier sur le marché du travail.

Le deal pour l'emploi (loi du 3 octobre 2022) a concrétisé ce régime de manière significative.

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024, un ouvrier occupé dans une entreprise occupant moins de 20 travailleurs jouit d'un droit individuel à la formation d'un jour par an et d'un droit collectif de 3 jours par an par équivalent temps plein (ETP). À partir de 2026, ce droit indivi-

duel sera porté à 2 jours par an. Dans les entreprises occupants au moins 20 travailleurs, les ouvriers jouissent d'un droit individuel à la formation dont la trajectoire de croissance est fixée comme suit:

- À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024: 3 jours par an
- À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2026: 4 jours par an
- À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2028: 5 jours par an

La formation permanente est organisée pendant les heures de travail et doit passer le plus possible par l'organisme de formation paritaire Volta. À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024, 1 jour par an peut être pris en heures, les autres jours peuvent être pris en blocs de 4 heures minimum. À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2026, 2 jours par an pourront être pris en heures, les autres jours pourront être pris en blocs de 4 heures minimum. Le droit à la formation est octroyé au prorata de la fraction d'occupation.

En cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur (sauf faute grave), le travailleur garde son droit à la formation dont il n'aurait pas pu bénéficier pendant la tranche renouvelable de 5 ans commençant le 1<sup>er</sup> janvier 2024.

### 6.3 Crédit-prime

Si l'employeur profite du droit à la formation pour organiser des formations agréées par Volta pour ses ouvriers, il reçoit une prime plafonnée à 16 heures par ouvrier et par an à condition d'avoir déposé chez Volta un dossier de demande de prime dûment complété. Pendant la formation, l'ouvrier reçoit son salaire de l'employeur.

Dans les entreprises possédant une délégation syndicale, le crédit-prime ne peut être appliqué que sur la base de plans de formation approuvés paritairement (voir le point 6.3).



Pour les formations agréées prévoyant un test de compétences, un droit de remédiation est également prévu. En cas d'échec, le travailleur a le droit de retenter sa chance une seule fois, éventuellement avec un soutien et une formation de Volta.

Vous obtiendrez plus d'informations au sujet de Volta sur leur site Internet: <https://www.volta-org.be/nl>.

### 6.4 Plans de formation d'entreprise

Dans les entreprises pourvues d'une délégation syndicale, l'élaboration et la modification d'un plan de formation d'entreprise (PFE) doivent être approuvés paritairement au sein de l'entreprise. Les discussions doivent débiter avant le 15 novembre de l'année civile précédente et prendre fin, de préférence, le 1<sup>er</sup> février. La présentation du plan de formation d'entreprise doit être consignée dans le rapport du conseil d'entreprise. Le plan de formation d'entreprise doit être transmis chaque année à Volta avant le 15 février. En tout état de cause, les entreprises occupant 20 travailleurs ou plus sont tenues d'établir un PFE.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022, une procédure bien établie doit être suivie lorsque la délégation des travailleurs au CE refuse d'approuver le plan de formation d'entreprise. Cette procédure devra être appliquée à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Si des entreprises dépourvues de délégation syndicale sont disposées à élaborer un plan de formation, les parties impliquées peuvent solliciter l'accompagnement de Volta à ce sujet.

L'exécution du plan de formation d'entreprise est suivie de façon paritaire au sein de l'entreprise et est évaluée chaque année. L'évaluation est réalisée au sein du conseil d'entreprise ou, à défaut, en

concertation avec la délégation syndicale ou par la sous-commission paritaire.

Volta doit également assurer le suivi des plans de formation d'entreprise dans le but d'augmenter d'une part le nombre de plans de formation et d'améliorer d'autre part la qualité des plans de formation sectoriels.

Outre le « droit individuel à la formation » décrit ci-dessus, l'ancien système selon lequel un employeur peut inscrire ses ouvriers à une formation agréée par Volta reste d'application. De nouveau, cette formation ne peut être dispensée que pendant les heures de travail.

### EN POCHE

- À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020, il convient de suivre une procédure lorsque la délégation des travailleurs au CE refuse d'approuver le plan de formation d'entreprise.

### 6.5 Passeport de formation et certificat d'expérience

Lorsqu'un ouvrier du secteur a participé à une formation agréée par Volta, il reçoit une attestation de participation à titre personnel qu'il convient de coller sur son passeport de formation personnel. Ce passeport de formation lui donne un aperçu des formations agréées par Volta qu'il a suivies.



Le temps dont un ouvrier a besoin pour passer un test de compétences en vue d'obtenir un certificat doit être considéré comme une absence payée, avec un maximum d'1 jour par année civile. De plus, les ouvriers se voient rembourser les frais de déplacement encourus à cette date.

## 6.6 CV de formation

La nouvelle CCT relative au CV de formation est en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015. Elle exige que chaque entreprise tienne un CV de formation pour chaque travailleur ressortissant à la sCP 149.01. Parallèlement, le Federal Learning Account est entré en vigueur et nous surveillons de près son impact.

- Vous pouvez obtenir le login pour accéder à votre CV de formation sur le site Internet: <http://www.volta-org.be>.

## 6.7 Clause d'écolage

L'employeur ne peut pas réclamer de frais de formation à l'ouvrier par le biais d'une clause d'écolage pour des formations pour lesquelles Volta paie une prime à l'employeur et pour des formations obligatoires.

## 6.8 Congé de formation flamand (CFF)

Sous certaines conditions, les travailleurs du secteur privé ont droit au congé de formation flamand. Ils peuvent s'absenter du travail pour suivre une formation agréée sans interruption du paiement du salaire (plafonné). A l'issue de la formation, l'employeur peut se voir rembourser un montant forfaitaire à titre de compensation.

### 6.8.1 Conditions

- Pour avoir droit à un CFF, il convient de remplir quatre conditions:
- la formation doit être enregistrée dans la base de données de formations flamandes;
  - le travailleur doit être occupé au moins à mi-temps dans le secteur privé en Région flamande;
  - comme mentionné dans le contrat de travail, l'unité d'établissement du salarié doit être située en Région flamande;
  - vous êtes inscrit pour un minimum de 32 heures de cours (possibilité de combiner plusieurs formations).

### 6.8.2 Quelles formations ?

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

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

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



### 6.8.3 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 (minimum 50 %) ? Dans ce cas, le nombre maximum d'heures sera recalculé sur la base de votre pourcentage d'occupation (au mois de septembre). Par exemple: vous travaillez à 3/4 temps ou à 75 % en septembre 2021. Vous avez alors droit à 93,75 heures de CFF pour l'année scolaire concernée.
- Vous travaillez à 50 % avec un horaire fixe ? Dans ce cas, vous n'avez droit au CFF que si les heures de cours ou les examens coïncident avec vos heures de travail (vous ne pouvez jouir du CFF que pendant ces heures coïncidentes).
- Vous travaillez à moins de 50 % ? Dans ce cas, vous n'avez en principe pas droit au CFF (sauf si vous travaillez au moins 50 % du mois du début de votre première formation).

#### 2. Le type de formation/d'examen que vous suivez

- Formations requérant une présence régulière: nombre d'heures de CFF conformément au nombre d'heures de cours suivies
- Formations basées sur des crédits: 4 heures de CFF par crédit (Exception: formations HBO5: 6 heures de CFF par crédit jusqu'à l'année scolaire 2021-2022)
- Formations dans le cadre de l'enseignement pour adultes: nombre d'heures de CFF conformément au nombre d'heures de cours prévu de la formation
- Présentation des examens devant la commission d'examens: 8 heures de CFF par examen
- Présentation des examens pour la reconnaissance de compétences acquises: 16 heures de CFF

### NOUVEAU!

Le congé de formation flamand avait été étendu pour l'année scolaire 2021-22. Lorsqu'un travailleur suit une ou plusieurs formations à la demande de son employeur et suit, par ailleurs, une autre formation de sa propre initiative, il double son droit au CFF (par ex. de 125 heures à 250 heures pour un travailleur à temps plein). Cette extension a été prolongée pour l'année scolaire 2023-24.

### 6.8.4 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 du 1<sup>er</sup> septembre 2023 au 31 août 2024). Pour des périodes ultérieures, consultez la version numérique de cet « En poche ».

### Attention!

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

## 7. Travail faisable

Nous devons tous travailler plus longtemps. L'âge de la pension sera porté à 67 ans d'ici 2030, ce qui n'est pas une sinécure pour les jeunes et les travailleurs âgés du secteur des électriciens. Depuis 2015-2016, nous nous efforçons donc d'améliorer la faisabilité du travail dans le secteur. En 2019-2020, ces efforts ont débouché pour la première fois sur des initiatives concrètes. Les partenaires sociaux du secteur ont alors conclu une convention collective de travail sectorielle sur le travail faisable. Entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2020, cette CCT se fonde sur les principes suivants:

### Mesures au niveau de l'entreprise

Les entreprises seront tenues d'analyser les mesures pouvant être prises pour améliorer la faisabilité du travail au sein de leur entreprise, en accordant une attention particulière au stress, au burn-out et à l'ergonomie. Les entreprises mèneront cette étude en concertation avec les syndicats au niveau de l'entreprise (CE, CPPT ou DS). Des outils vont être développés par Volta afin de soutenir les entreprises.

### Accompagnement de carrière

Les ouvriers du secteur vont avoir droit à un entretien de carrière avec leur employeur au moins une fois tous les cinq ans. Les ouvriers suivant un accompagnement de carrière pourront bénéficier d'une intervention du FSE dans les coûts des chèques-carrière commandés auprès d'Actiris ou du FOREM. Les ouvriers n'ayant pas droit à des chèques-carrière recevront un remboursement de maximum 80 euros par période de six ans.

### Formule de fin de carrière « douce »

Les ouvriers de 55 ans et plus qui changent de fonction, deviennent parrain dans le cadre d'un trajet de parrainage ou passent d'un tra-

vail en équipes ou d'un régime de nuit à un régime de jour auront droit à une indemnité du FSE. Un ouvrier de 60 ans et plus passant d'un travail à temps plein à un 4/5e temps pourra également recevoir l'indemnité. L'indemnité compensera la différence entre le salaire brut après le changement de carrière et le salaire brut pour des prestations normales du mois précédant le changement de carrière, avec un maximum de 187,92 euros bruts par mois (montant à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024).

### Parrainage

Volta développera une formation de parrainage de 4 jours, gratuite pour tous les parrains, entrant en ligne de compte pour le congé de formation flamand et le congé-éducation payé. Pour chacun des 4 jours, l'employeur se verra également accorder un demi-crédit-prime.

### Accueil d'enfants

Une intervention dans les frais d'accueil d'enfants est prévue depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019. Les ouvriers ayant des enfants âgés de maximum 14 ans peuvent bénéficier d'une indemnité du FSE de 4 euros par jour et par enfant, avec un maximum de 400 euros par an et par enfant, à condition que les enfants soient gardés dans un centre reconnu par Kind&Gezin ou l'Office de la Naissance et de l'Enfance et qu'une attestation fiscale soit fournie.

**Nouveau!** À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024, vous avez droit à 1 jour de congé d'ancienneté à compter d'une ancienneté de 25 ans dans l'entreprise sauf s'il existe déjà un régime plus favorable dans votre entreprise.

## 8. Fonds de Sécurité d'Existence

Voici un aperçu des indemnités complémentaires payées par le Fonds de Sécurité d'Existence (montants applicables depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2024). Retrouvez toutes les informations ainsi que les formulaires nécessaires sur le site Internet du FSE: <https://www.fbz-fse-elec.be>.

### I. Chômage temporaire

Conditions:

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

- Montants:
  - 13,66 euros par allocation de chômage
  - 6,83 euros par demi-allocation de chômage
- Durée:
  - maximum 150 jours par année civile dont 60 jours payés par le Fonds
  - illimité en cas de chômage temporaire pour force majeure, d'incident technique, de fermeture de l'entreprise pour congés annuels et intempéries
- aussi pour les vacances « jeunes » et « seniors ».

### II. Chômage complet

Conditions:

- bénéficier d'allocations de chômage légales
- avoir été licencié par un employeur du secteur
- avoir accumulé au moins 5 années d'ancienneté dans le secteur
- stage d'attente de 15 jours civils

- Montants:
  - 7,19 euros par allocation de chômage
  - 3,59 euros par demi-allocation de chômage
- Durée:
  - pendant 120 jours
  - pendant 200 jours si 45 ans et plus au début du chômage

(Système appelé à disparaître: voir remarque)

### III. Chômeurs âgés sans droit au régime conventionnel de chômage avec complément d'entreprise (RCC = ex-préension)

Conditions:

- bénéficier d'allocations de chômage légales
- avoir été licencié par un employeur du secteur
- avoir accumulé au moins 5 années d'ancienneté dans le secteur
- + 55 ans

(Système appelé à disparaître: voir remarque)

- Montants:
  - 7,19 euros par allocation de chômage complète
  - 3,59 euros par demi-allocation de chômage
- Durée: jusqu'à la pension légale

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

Conditions:

- être licencié dans le cadre d'un RCC
- avoir accumulé au moins 5 années d'ancienneté dans le secteur

- à charge du Fonds: la moitié de la différence entre le salaire de référence net (= dernier salaire net) et les allocations de chômage.
- avec un minimum de 7,19 euros par jour
- Si vous figez vos droits au RCC auprès de l'ONEM, ceux-ci sont également figés au sein du Fonds.

### V. Maladie

Conditions:

- être au service d'un employeur du secteur
- bénéficier des allocations de maladie légales
- en cas de reprise du travail à temps partiel: octroi au prorata d'une indemnité complémentaire de maladie

- Montants:
  - 2,03 euros/jour (6 allocations par semaine)
  - 1,01 euro/demi-jour (6 allocations par semaine)
- Durée: pendant 36 mois maximum





<p><b>VI. Malades âgés</b> Conditions:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>+ 55 ans</li> <li>être au service d'un employeur du secteur</li> <li>bénéficier des allocations de maladie légales</li> <li>en cas de reprise du travail à temps partiel: octroi au prorata d'une indemnité complémentaire de maladie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Montants:           <ul style="list-style-type: none"> <li>- 9,94 euros par allocation de maladie complète</li> <li>- 4,97 euros par demi-allocation de maladie</li> </ul> </li> <li>Durée: jusqu'à la pension légale</li> <li>Stage d'attente: 30 jours civils</li> </ul>
<p><b>VII. Réduction des prestations de travail jusqu'à une occupation à mi-temps</b> Conditions:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>+ 53 ans</li> <li>bénéficier d'une allocation de l'ONEm</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Montant: 89,26 euros par mois</li> <li>Durée: 60 mois</li> </ul>
<p><b>VIII. Emploi de fin de carrière 1/5e</b> Conditions:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>+ 60 ans</li> <li>plus de 55 ans pour 1/5e et plus de 57 ans pour un mi-temps dans les cas définis dans la CCT n° 137</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Montant: 35,71 euros par mois pour 1/5e</li> <li>Durée: jusqu'à l'âge légal de la pension</li> </ul>
<p><b>IX. Accueil d'enfants</b> Conditions:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>avoir des enfants de maximum 14 ans (21 ans en cas de handicap) dans un centre agréé</li> <li>être occupé dans le secteur au moment de la demande + attestation fiscale</li> </ul>	<p>Intervention de 4 euros par jour par enfant, avec un maximum de 400 euros par enfant par an</p>
<p><b>X. Fermeture de l'entreprise</b> Conditions:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>être âgé d'au moins 45 ans</li> <li>avoir accumulé 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise</li> <li>ne pas être réemployé dans les 30 jours après le licenciement</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Montant:           <ul style="list-style-type: none"> <li>- 357,08 euros</li> <li>+ 17,98 euros par année d'ancienneté</li> <li>- maximum 1.177,68 euros</li> </ul> </li> </ul>

### Attention!

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2015, les chômeurs âgés ne reçoivent plus d'indemnités complémentaires en cas de chômage complet, sauf:

- pour les ouvriers sous contrat à durée déterminée;
- pour les ouvriers licenciés après le 1<sup>er</sup> janvier 2014 dans le cadre de licenciements collectifs jusqu'au 31 décembre 2013;
- pour les ouvriers qui ont déjà reçu des indemnités complémentaires en cas de chômage complet à la date du 30 juin 2015 et peuvent encore puiser dans leur solde.

## 9. Concertation sociale

### 9.1 Délégation syndicale

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

Une délégation syndicale peut être constituée dans le secteur des électriciens dans les cas suivants :

**Pour les entreprises occupant au moins 50 ouvriers**, le nombre de délégués est établi comme suit :

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

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

Une délégation syndicale peut également être constituée dans les petites entreprises de moins de 50 ouvriers. Ces entreprises doivent toutefois compter au moins 35 travailleurs, dont au moins 30 ont le statut d'ouvrier. Une délégation syndicale peut être constituée dans ces entreprises à la demande écrite d'un ou plusieurs syndicat(s). 2 mandats effectifs sont disponibles pour ces entreprises, à condition qu'au moins 50 % des ouvriers demandent l'installation d'une délégation syndicale.

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

### 9.2 Formation syndicale

Dans le secteur des électriciens, 12 jours de formation syndicale peuvent être pris par mandat effectif par période de 4 ans.

Le remboursement est effectué par le Fonds de sécurité d'existence.

### 9.3 Sécurité de l'emploi

Au sein du secteur, aucune entreprise ne pourra procéder à un licenciement multiple<sup>16</sup> pour raisons économiques ou techniques tant que toutes les mesures de maintien de l'emploi (chômage temporaire, répartition du travail, mobilité au sein de l'entreprise, formation professionnelle, etc.) n'auront pas été épuisées. Il existe chez Volta une cellule pour l'emploi sectorielle, notamment pour respecter cette obligation.

Avant de pouvoir procéder à un licenciement collectif, il convient de 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 informe au préalable les travailleurs concernés, individuellement et par écrit.
- Les discussions sur les mesures pouvant être prises en la matière doivent commencer, au niveau de l'entreprise, dans les 15 jours civils qui suivent cette notification. Dans les entreprises dépourvues de délégation syndicale, la procédure de concertation peut démarrer à l'initiative des syndicats qui représentent les ouvriers.

(16) Licenciement d'au moins 3 ouvriers dans les entreprises comptant 23 ouvriers ou moins, d'au moins 5 ouvriers dans les entreprises occupant entre 24 et 47 ouvriers, d'au moins 6 ouvriers dans les entreprises de 48 à 78 ouvriers, d'au moins 8 % des ouvriers dans les entreprises occupant 80 ouvriers ou plus, le tout sur une période de 60 jours civils.



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 double du salaire pour ce délai de préavis.

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

## 10. Employabilité

### 10.1 Congé de sollicitation

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

Deux situations sont possibles :

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

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

### 10.2 Outplacement

L'outplacement est une prestation de services (accompagnement, conseil, etc.) devant permettre au travailleur licencié de retrouver du travail à court terme chez un nouvel employeur ou comme indépendant. La CCT n° 82 prévoit déjà depuis 2002 un droit à un accompagnement d'outplacement pour les travailleurs licenciés âgés d'au moins 45 ans. Un droit supplémentaire à l'outplacement a été prévu à partir de 2014.



Dans le secteur des électriciens, Volta joue un rôle dans le domaine de l'outplacement. Volta conclut des conventions avec les bureaux d'outplacement et communique leurs listes d'adresses aux employeurs du secteur. Volta assure également un certain nombre de missions en termes d'information et d'orientation au sujet de l'emploi et de la formation.

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

- À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014, tout travailleur licencié ayant droit à un délai de préavis (ou à une indemnité de préavis) d'au moins 30 semaines ou dont le contrat de travail prend fin pour cause de force majeure médicale, peut bénéficier d'un accompagnement d'outplacement.
- Pendant ce délai de préavis d'au moins 30 semaines, vous avez droit à un accompagnement d'outplacement de 60 heures. L'accompagnement est à suivre pendant le congé de sollicitation.
- Si vous êtes licencié avec une indemnité de préavis, votre indemnité de préavis d'au moins 30 semaines est réduite de 4 semaines (= valeur de l'accompagnement d'outplacement). Jusqu'au 31 décembre 2015, vous pouviez refuser un accompagnement d'outplacement et conserver votre délai de préavis d'au moins 30 semaines. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, votre délai de préavis est d'office réduit de 4 semaines, même si vous refusez l'accompagnement.
- Le travailleur de 45 ans ou plus dont le délai de préavis est inférieur à 30 semaines en cas de licenciement peut recourir au système prévu par la CCT n° 82 (voir le point 9.2.2).

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

- Si vous êtes 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 n° 82, un accompagnement d'outplacement doit répondre à un certain nombre de critères de qualité. En outre, l'offre d'outplacement doit faire l'objet d'une procédure spécifique et une sanction est prévue si votre employeur ne respecte pas cette obligation.

## Annexe : frais de transport

### A. Frais de transport

Tableau présentant l'intervention patronale dans les frais de transport pour le trajet domicile-travail en cas d'utilisation d'un moyen de transport privé (depuis le 1<sup>er</sup> février 2024).

Nombre de km	Intervention patronale hebdomadaire	Intervention patronale mensuelle	Nombre de km	Intervention patronale hebdomadaire	Intervention patronale mensuelle
1	6,14	20,46	43 - 45	31,77	105,91
2	6,87	22,92	46 - 48	33,75	111,58
3	7,56	24,90	49 - 51	35,32	118,77
4	8,17	27,19	52 - 54	36,47	123,05
5	8,87	29,20	55 - 57	37,91	125,90
6	9,43	31,20	58 - 60	39,35	130,22
7	9,86	33,20	61 - 65	40,80	134,51
8	10,46	34,91	66 - 70	42,94	141,68
9	11,03	37,20	71 - 75	44,36	148,83
10	11,59	38,65	76 - 80	47,23	154,53
11	12,32	41,50	81 - 85	48,64	161,71
12	12,87	42,94	86 - 90	50,80	168,82
13	13,46	44,36	91 - 95	52,92	174,56
14	14,01	47,23	96 - 100	54,37	181,73
15	14,61	48,64	101 - 105	56,50	188,86
16	15,31	50,80	106 - 110	58,67	196,02
17	15,89	52,92	111 - 115	60,79	201,74
18	16,47	54,37	116 - 120	62,97	208,89
19	17,16	57,22	121 - 125	64,41	214,65
20	17,75	58,67	126 - 130	66,54	221,83
21	18,31	60,79	131 - 135	68,69	228,95
22	18,90	62,97	136 - 140	70,11	236,11

Nombre de km	Intervention patronale hebdomadaire	Intervention patronale mensuelle	Nombre de km	Intervention patronale hebdomadaire	Intervention patronale mensuelle
23	19,60	65,10	141 - 145	72,99	241,83
24	20,18	66,54	146 - 150	75,85	250,39
25	20,61	69,38	151 - 155	75,85	254,72
26	21,49	70,83	156 - 160	78,70	260,42
27	21,89	72,99	161 - 165	80,15	267,59
28	22,30	75,85	166 - 170	81,56	273,29
29	23,17	77,27	171 - 175	84,43	280,45
30	23,61	78,70	176 - 180	85,86	287,61
31 - 33	24,62	82,98	181 - 185	88,71	291,93
34 - 36	26,62	88,71	186 - 190	90,13	299,06
37 - 39	28,19	94,43	191 - 195	91,58	306,23
40 - 42	30,04	100,18	196 - 200	94,43	311,95

### B. Salaires minimums

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

Catégorie	Tension	38h
A. Ouvrier non qualifié	100	€ 15,94
B. Ouvrier spécialisé 2 <sup>e</sup> catégorie	106	€ 16,90
C. Ouvrier spécialisé 1 <sup>re</sup> catégorie	115	€ 18,33
D. Ouvrier qualifié 3 <sup>e</sup> catégorie	125	€ 19,93
E. Ouvrier qualifié 2 <sup>e</sup> catégorie	132	€ 21,04
F. Ouvrier qualifié 1 <sup>re</sup> catégorie	140	€ 22,32



### C. Tableau récapitulatif des compléments d'ancienneté au 1<sup>er</sup> janvier 2024 pour un régime de 38 heures/semaine (en euros)

Années	Catégorie					
	A.	B.	C.	D.	E.	F.
0-1	15,94	16,90	18,33	19,93	21,04	22,32
1	16,10	17,07	18,51	20,13	21,25	22,54
2	16,18	17,15	18,60	20,23	21,36	22,65
3	16,26	17,24	18,70	20,33	21,46	22,77
4	16,34	17,32	18,79	20,43	21,57	22,88
5	16,42	17,41	18,88	20,53	21,67	22,99
6	16,50	17,49	18,97	20,63	21,78	23,10
7	16,58	17,58	19,06	20,73	21,88	23,21
8	16,66	17,66	19,15	20,83	21,99	23,32
9	16,74	17,75	19,25	20,93	22,09	23,44
10	16,82	17,83	19,34	21,03	22,20	23,55
11	16,90	17,91	19,43	21,13	22,30	23,66
12	16,98	18,00	19,52	21,23	22,41	23,77
13	17,06	18,08	19,61	21,33	22,51	23,88
14	17,14	18,17	19,70	21,42	22,62	23,99
15	17,22	18,25	19,80	21,52	22,72	24,11
16	17,29	18,34	19,89	21,62	22,83	24,22
17	17,37	18,42	19,98	21,72	22,93	24,33
18	17,45	18,51	20,07	21,82	23,04	24,44
19	17,53	18,59	20,16	21,92	23,14	24,55
20	17,61	18,67	20,25	22,02	23,25	24,66
21	17,69	18,76	20,35	22,12	23,35	24,78
22	17,77	18,84	20,44	22,22	23,46	24,89
23	17,85	18,93	20,53	22,32	23,56	25,00
24	17,93	19,01	20,62	22,42	23,67	25,11
25	18,01	19,10	20,71	22,52	23,78	25,22
26	18,09	19,18	20,80	22,62	23,88	25,33

### D. Indemnités de mobilité

D'application depuis le 1<sup>er</sup> février 2024.

Type 1: Transports publics	remboursement complet du coût total
Type 2: Moyen de transport propre	0,3262 euro/km
Type 3: Véhicule de l'employeur	0,1579 euro/km
Chauffeur avec passager	0,1579 euro/km
Chauffeur sans passager	0,1579 euro/km

## Adresses Centrale

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

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

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

## ABVV-Metaal Anvers

### Secrétariat provincial

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

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

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

## Sections et bureaux

### 1/ RÉGION D'ANVERS

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

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

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

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

### 2/ RÉGION MALINES-CAMPINE

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

**Secrétaire:**

Marjan VANDERHOVEN – Tél. 014 56 26 02

E-mail: mvanderhoven@abvvmetaal.be

**Bureau Malines:**

Zakstraat 16 – 2800 Malines

Tél. 015 26 33 32

E-mail: mechelen@abvvmetaal.be

**Bureau Geel:**

Lebonstraat 40d – 2440 Geel

Tél. 014 56 26 00

E-mail: kempen@abvvmetaal.be

**Service social Geel:**

Brenda VERDONCK – Tél. 014 56 26 00

E-mail: bverdonck@abvvmetaal.be

**ABVV Industriebond Metaal Limbourg****Secrétariat provincial**

Volksontwikkeling – Jekerstraat 59 – 3700 Tongres

Tél. 012 39 87 00

**Président provincial:**

Frank STEVENS – gsm 0496 05 60 75

E-mail: fstevens@abvvmetaal.be

**Secrétariat provincial:**

Rafaele DAL CERO – gsm 0495 51 22 89

E-mail: rdalcero@abvvmetaal.be

Jorgo TRIANTAFYLLIDIS – gsm 0476 46 15 79

E-mail: jtriantafyllidis@abvvmetaal.be

Tom GROSEMANS – gsm 0485 76 37 16

E-mail: tgrosemans@abvvmetaal.be

**Affiliation:**

Inge RAMAEKERS – Tél. 012 39 87 14

E-mail: iramaekers@abvvmetaal.be

Annick VANDENBOSCH – Tél. 012 39 87 15

E-mail: avandenbosch@abvvmetaal.be

**Service social/conseillers:**

Inge CORSTJENS – Tel. 012 39 87 02

E-mail: icorstjens@abvvmetaal.be

Elke MOORS – Tel. 012 39 87 03

E-mail: emoors@abvvmetaal.be

**Imprimerie et location de bâtiments:**

Frank VANDRIES – Tél. 012 39 87 13

E-mail: fvandries@abvvmetaal.be

**Formation, IEF et service fiscalité:**

Erik VERHEYDEN – Tél. 012 39 87 01

E-mail: everheyden@abvvmetaal.be

**Soutien administratif:**

Erin WELLS – Tél. 012 39 87 04

E-mail: ewells@abvvmetaal.be



## **ABVV-Metaal Flandre orientale**

### **Secrétariat provincial**

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

#### **Secrétaire provincial:**

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

#### **Président provincial:**

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

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

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

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

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

### **Sections régionales**

#### **GAND – EEKLO**

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

#### **Secrétaire régional:**

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

#### **Secrétaire:**

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

### **WAES ET DENDRE**

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

Vermorgenstraat 11 – 9100 Sint-Niklaas  
Tél. 03 760 04 15/16 – Fax 03 760 04 17

#### **Secrétaire régional:**

Frank VAN DORSSELAER – gsm 0473 89 03 11  
E-mail: fvdorsselaer@abvvmetaal.be

### **SUD DE LA FLANDRE ORIENTALE**

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

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

#### **Secrétaire régional:**

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



## Fédération des Métallurgistes

### du Brabant flamand

#### Secrétariat provincial

Mechelsestraat 6 – 1800 Vilvorde  
Tél. 02 251 60 20

#### Secrétaire provincial:

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

#### Secrétaire provincial adjoint:

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

#### Secrétaire:

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

#### Secrétaire:

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

#### SECTION VILVORDE

Mechelsestraat 6 – 1800 Vilvorde  
Tél. 02 251 60 20

#### SECTION LOUVAIN

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

#### SECTION HAL

Meiboom 4 – 1500 Hal  
Tél. 02 251 60 20

#### SECTION AVIATION CIVILE

Mechelsestraat 6 – 1800 Vilvorde  
Tél. 02 251 60 20

## ABVV-Metaal Flandre Occidentale

#### Secrétariat provincial

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

#### Secrétaire provincial:

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

#### RÉGION COURTRAI

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

#### Secrétaire régional:

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

#### RÉGION ROULERS

Mariastraat 22 – 8800 Roulers  
Tél. 051 26 41 60



**Secrétaire régional:**

Yves ALLEWAERT

E-mail: [yallewaert@abvvmetaal.be](mailto: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](mailto:vrogiers@abvvmetaal.be)

**RÉGION BRUGES**

Zilverstraat 43 – 8000 Bruges

Tél. 050 44 10 28

**Secrétaire régional:**

Henk DEPPEZ

E-mail: [hdeprez@abvvmetaal.be](mailto:hdeprez@abvvmetaal.be)

**RÉGION OSTENDE-FURNES-DIKSMUDE**

J. Peurquaetstraat 27-29 – 8400 Ostende

Tél. 059 55 60 75

**Secrétaire régional:**

Henk DEPPEZ

E-mail: [hdeprez@abvvmetaal.be](mailto:hdeprez@abvvmetaal.be)





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



[www.fgtb-metal.be](http://www.fgtb-metal.be)