



**EN POCHE
2023 - 2024**

constructions métallique et mécanique

CP 111 1&2

1. Revenus 8

1. Revenus	8
1.1 Conditions de rémunération	8
1.1.1 Index	8
1.1.2 Pouvoir d'achat	10
1.2 Salaire minimum sectoriel	14
1.3 Primes	15
1.3.1. Primes de la Région flamande	15
1.3.2 Prime syndicale	15
1.4 Frais de transport: trajet domicile-travail	16

2. Conditions de travail 17

2.1 Délais de préavis	17
2.1.1 Licenciement du travailleur occupé à partir du 1 ^{er} janvier 2014	17
2.1.2 Licenciement de l'ouvrier occupé avant le 1 ^{er} janvier 2014	19
2.1.3 Démission du travailleur occupé à partir du 1 ^{er} janvier 2014	22
2.1.4 Démission du travailleur occupé avant le 1 ^{er} janvier 2014	23
2.1.5 Exceptions	24
2.2 Chômage	24
2.2.1 Chômage complet	24
2.2.2 Chômage temporaire	25
2.3 Maladie (professionnelle) & accident (du travail)	25

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	29
2.4 Pension complémentaire	30

3. Temps de travail 35

3.1 Temps de travail hebdomadaire	35
3.2 Heures supplémentaires	35
3.3 Jours de congé et jours fériés	38
3.3.1 Congés annuels	38
3.3.2 Vacances « jeunes »	39
3.3.3 Vacances « seniors »	40
3.3.4 Vacances européennes	41
3.3.5 Jours fériés	41
3.4 Petit chômage	42
3.5 Plus minus conto	46
3.6 Congé de carrière	47

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 (congé de naissance)	60
4.3.3 Congé de naissance pour coparents	61
4.3.4 Congé d'adoption	61
4.3.5 Congé parental d'accueil	62

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

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

6. Formation 68

6.1 Droit à la formation	68
6.2 Plans de formation	68
6.3 CV de formation	69
6.4 Congé de formation flamand	69
6.4.1 Conditions	69
6.4.2 Quelles formations?	70
6.4.3 Nombre d'heures de CFF par année scolaire	70
6.4.4 Salaire	71
6.5 Mtech+	72

7. Fonds de Sécurité d'Existence des Fabrications Métalliques (FSEFM) 73

7.1 Chômage complet	75
7.2 Chômeurs âgés	75
7.3 Indemnité pour l'accueil de la petite enfance	76

8. Concertation sociale 77

8.1 Délégation syndicale	77
8.1.1 Entreprises de plus de 40 ouvriers	77
8.1.2 Entreprises occupant entre 20 et 40 ouvriers	77
8.2 Sécurité d'emploi	77

9. Employabilité 79

9.1 Congé de sollicitation	79
9.2 Outplacement	79
9.2.1. Droit à l'outplacement (régime général)	80
9.2.2 Droit à l'outplacement sur la base de la CCT 82 (régime particulier)	80

Annexes : frais de transport 82

Adresses 90



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

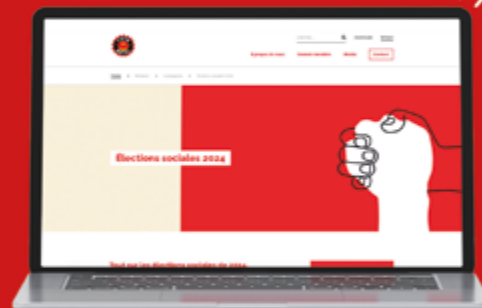
www.abvvmetaal.be/fr

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

1. Revenus

1.1 Conditions de rémunération

1.1.1 Index

Pour calculer la hausse de l'index au 1^{er} juillet, on établit le rapport entre l'indice santé lissé du mois de juin de l'année en cours et l'indice santé lissé du mois de juin de l'année précédente. Cette augmentation s'applique annuellement le 1^{er} juillet aux salaires effectifs et minimums. Ainsi, la hausse de l'index s'élevait à 8,14 % au 1^{er} juillet 2022 et à 6,05 % au 1^{er} juillet 2023.

1.1.2.2 Prime pouvoir d'achat

Une CCT sectorielle sur la prime pouvoir d'achat a été conclue dans le secteur de la construction métallique.

Régime général

Les entreprises avec un ROA de 3 % ou plus en 2022 doivent verser une prime d'au moins 200 euros. Le terme ROA (Return on Assets) désigne un rapport financier indicateur de la rentabilité générale de l'entreprise. Le ROA est calculé en divisant le résultat d'exploitation (code 9901 dans les comptes annuels) par le total de bilan (code 10/49 ou code 20/58 dans les comptes annuels).

Le montant de la prime augmente lorsque les entreprises, outre un ROA d'au moins 3 %, peuvent présenter une certaine augmentation du bénéfice d'exploitation en 2022 par rapport au bénéfice d'exploitation moyen de la période 2018-2021.

- 350 euros si le bénéfice d'exploitation (code 9901) en 2022 est supérieur d'au moins 15 % au bénéfice d'exploitation moyen de 2018-2021

- 500 euros si le bénéfice d'exploitation (code 9901) en 2022 est supérieur d'au moins 25 % au bénéfice d'exploitation moyen de 2018-2021
- 750 euros si le bénéfice d'exploitation (code 9901) en 2022 est supérieur d'au moins 50 % au bénéfice d'exploitation moyen de 2018-2021

Modalités de paiement

- La prime pouvoir d'achat devait être payée pour fin 2023 au plus tard.
- La prime est payée au prorata du taux d'occupation (travailleurs à temps partiel et nouveaux arrivants) entre le 1^{er} octobre 2022 et le 30 septembre 2023.
- La prime est également payée au prorata du nombre de jours prestés et assimilés durant cette période. Les jours assimilés sont notamment les jours de chômage temporaire et les jours de maladie couverts par le salaire garanti (les jours assimilés sont les mêmes que dans le régime des éco-chèques, voir point 1.1.2.3).
- La prime est payée aux ouvriers ayant au moins 1 mois d'ancienneté à la date du paiement et aux ouvriers en service au moment du paiement.
- Les intérimaires ont aussi droit à une prime pouvoir d'achat sur la base des mêmes modalités.

Opting-out

L'employeur et la délégation syndicale dans l'entreprise peuvent décider ensemble de ne pas suivre le régime sectoriel (opting-out) et de prévoir un meilleur régime à la place. Lorsque l'entreprise n'est pas dotée d'une délégation syndicale, l'employeur peut choisir cette option moyennant l'accord de la majorité des ouvriers.

La modalisation spécifique de la prime pouvoir d'achat par l'entreprise devait être inscrite dans une CCT d'entreprise. Cette CCT devait

être conclue pour le 31 octobre 2023 au plus tard. Cette CCT devait préciser que l'entreprise avait obtenu de « bons résultats » en 2022. Lorsqu'une telle CCT n'a pas été conclue (ou n'a pas été conclue à temps), le régime sectoriel s'applique.

1.1.2 Pouvoir d'achat

1.1.2.1 Contexte général

Pas de marge salariale

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

Prime pouvoir d'achat unique

Le gouvernement fédéral a néanmoins prévu la possibilité pour les secteurs de négocier une prime pouvoir d'achat. Cette prime unique, qui prend la forme de chèques-consommation, s'élève à 500/750 euros net maximum pour les entreprises qui ont réalisé des bénéfices élevés/exceptionnellement élevés en 2022. Dans un premier temps, il appartenait aux secteurs de conclure des accords à cet égard (valeur de la prime, conditions, etc.) et de déterminer ce que signifiaient exactement des bénéfices élevés ou exceptionnellement élevés. Après la conclusion de la CCT sectorielle, chaque entreprise individuelle était libre - par le biais de l'opting-out susmentionné - de conclure d'autres accords au niveau de l'entreprise (sans toutefois dépasser le montant maximum de 500/750 euros).

1.1.2.3 Éco-chèques

Les ouvriers du secteur de la construction métallique ont droit à des éco-chèques, sauf si une modalisation alternative a été choisie au niveau de l'entreprise (voir point 1.1.2.4).

L'éco-chèque est destiné à l'achat de produits et services écologiques. Ce mode de paiement est exonéré d'impôts et de cotisations sociales et reste valable deux ans après sa délivrance. La valeur totale des éco-chèques ne peut pas dépasser 250 euros, avec une valeur maximale de 10 euros par chèque.

Le montant total maximal s'applique aux ouvriers à temps plein du secteur des constructions métallique et mécanique. Les ouvriers à temps partiel reçoivent des éco-chèques en fonction de leur fraction d'occupation (4/5, 1/2, ...). Le paiement doit avoir lieu chaque année, le 1^{er} octobre au plus tard.

Les ouvriers entrants et sortants de l'entreprise 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, pour les éco-chèques, entre le 1^{er} 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 de maladie pendant une période de chômage temporaire pendant maximum 3 mois successifs
- Tous les jours couverts par un salaire garanti
- Tous les jours d'absence pour cause d'accident du travail

- Les jours d'absence pour cause de maladie ou d'accident pendant maximum 3 mois de plus que la période couverte par le salaire garanti et pour autant que vous ayez reçu un salaire garanti pour au moins 1 jour pendant la période de référence
- Les jours de congé de maternité
- Toute la période du congé de naissance
- Tous les jours de congé prophylactique
- Tous les jours de congé parental d'accueil
- Tous les jours de congé d'adoption

1.1.2.4 Utilisation alternative des éco-chèques

Il est possible de négocier une utilisation alternative et équivalente des éco-chèques au niveau de l'entreprise (par ex., des chèques-repas plus élevés).

Il convient dès lors de se baser sur un montant de 250 euros par ouvrier et par an (frais et charges patronales inclus, à l'exception des frais administratifs). Les négociations pour une modalisation alternative des éco-chèques se déroulent comme suit:

- Les négociations ont pu avoir lieu jusqu'au 31 octobre 2023. Si un accord a été conclu au niveau de l'entreprise, cet accord est coulé dans une CCT d'entreprise.
- Si aucun accord n'a été trouvé pour le 31 octobre 2023, le régime des éco-chèques reste d'application sans être modifié.

Dans les entreprises sans délégation syndicale, l'approbation de la modalisation alternative se fait également par le biais d'une CCT (pour le 31 octobre 2023) ou par la commission paritaire compétente.

1.1.2.5 Prime de fin d'année

Dans le secteur des constructions métalliques, il existe une convention collective nationale sur la prime de fin d'année, ainsi que des conventions collectives provinciales. Le régime exact (conditions, montant, etc.) diffère donc en fonction de la province dans laquelle vous travaillez.

Pour obtenir des informations exactes, veuillez prendre contact avec le secrétariat de votre région. Vous trouverez toutes les données de ces secrétariats à la fin de cette brochure. Vous pouvez également retrouver vos CCT prime de fin d'année sur le site Internet du SPF ETCS.

Nouveau!

Conversion de la prime de fin d'année en d'autres avantages

En Flandre (mais pas à Bruxelles et en Wallonie), une partie de la prime de fin d'année peut être convertie en jours de congé supplémentaires ou être utilisée dans le cadre du leasing d'un vélo. Cette conversion est déjà possible pour les primes de fin d'année de 2023.

Les conditions sont les suivantes:

- Maximum la moitié de la prime de fin d'année
- Moyennant la conclusion d'une CCT d'entreprise
- Sur une base volontaire (accord individuel du travailleur en plus de la CCT d'entreprise)
- Neutralité des coûts (la conversion d'une partie de la prime de fin d'année ne peut impliquer d'économies de coûts)
- Informations préalables aux travailleurs sur les conséquences de la conversion de la prime de fin d'année

EN POCHE

- Le 1^{er} juillet 2023, les salaires ont été indexés à 6,05 %. Ils seront de nouveau indexés le 1^{er} juillet 2024.
- La marge salariale pour la période 2023-24 (en plus de l'index) a été fixée à 0 %. Pour nous, c'est inacceptable !
- Un cadre sectoriel sur la prime pouvoir d'achat a été négocié dans le secteur des constructions métalliques.
- Vous avez droit à des éco-chèques (de max. 250 euros par an), à moins que votre entreprise ne choisisse une autre modalisation (par ex., des chèques-repas plus élevés).

1.2 Salaire minimum sectoriel

Le salaire minimum national garanti pour tous les ouvriers des constructions métallique et mécanique s'élève à 15,1851 euros par heure (au 1^{er} juillet 2023) dans un régime de 38 heures/semaine. Des salaires minimums provinciaux (plus élevés) sont également d'application et sont parfois associés à une fonction déterminée dans certains cas. Vous obtiendrez plus d'informations à ce sujet auprès de votre délégué syndical ou votre secrétaire.

Le secteur a décidé d'augmenter le salaire minimum sectoriel au cours des 3 périodes de CCT (2019-20, 2021-22, 2023-24) en fonction de l'index réel et de la marge salariale disponible. **En raison des indexations élevées en 2022 et 2023, nécessaires pour compenser l'augmentation du coût de la vie, les salaires minimums sectoriels ont dépassé, à court terme, le seuil des 14 euros par heure.**

Avec ce montant, nous atteindrons la norme internationale requise pour vivre décemment, ce qui doit être une garantie minimale pour éviter la pauvreté.

Les salaires horaires provinciaux suivent également les indexations réelles et seront, le cas échéant, portés au niveau du nouveau salaire minimum national s'ils devaient être inférieurs à ce salaire.

La législation prévoit la possibilité, dans des conditions très strictes, d'offrir aux jeunes de moins de 21 ans, nouveaux sur le marché du travail, une convention de premier emploi, réduisant le salaire brut tout en garantissant un salaire net équivalent. Veillez à bien voir auprès de votre délégué si ce système est appliqué. En effet, le secteur poursuit une politique consistant à ne pas moins rémunérer les jeunes en fonction de leur âge (pas de dégressivité).

Les **apprentis industriels** ont droit à un pourcentage du salaire minimum en fonction de leur âge.

18 ans et plus	90 %
17 ans	77 %
16 ans	65 %

1.3 Primes

1.3.1. 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.

1.3.2 Prime syndicale

La prime syndicale s'élève à 120 euros pour les actifs sur la base d'une cotisation de 19,10 euros.

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

1.4 Frais de transport : trajet domicile-travail

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

Concernant le transport en **train**, le tableau 1 à la fin de l'annexe indique les montants applicables à partir du 1^{er} janvier 2024. Les partenaires sociaux du secteur recommandent aux entreprises de faire appel au système du tiers payant comme encouragement supplémentaire à utiliser les transports publics. Dans le cadre de ce système, l'employeur rembourse 80 % de l'abonnement SNCB à l'ouvrier voyageur et l'État intervient pour les 20 % restants. En tant qu'ouvrier, vous n'avez donc plus aucun frais à payer.

Concernant le transport avec un **véhicule privé (voiture)**, le tableau 2 à la fin de l'annexe indique les montants applicables à partir du 1^{er} janvier 2024.

Pour les déplacements à **vélo**, un montant de 0,27 euros par km est payé à partir du 1^{er} janvier 2024, avec un maximum de 10,80 euros par jour (ce qui correspond à 40 km aller-retour).

2. Conditions de travail

2.1 Délais de préavis

- Le délai de préavis diffère selon que vous êtes licencié par l'employeur ou que vous démissionnez vous-même.
- Le délai de préavis commence le premier lundi qui suit la notification du licenciement.

Attention! La notification par lettre recommandée ne prend effet qu'au cours de la troisième journée de travail suivant le jour de l'envoi de la lettre recommandée. Vous devez donc envoyer la lettre recommandée au plus tard le mercredi pour que la notification prenne effet le lundi suivant.

- Le délai de préavis est exprimé en semaine.

2.1.1 Licenciement du travailleur occupé à partir du 1^{er} janvier 2014

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

Ancienneté	Délai de préavis (en semaines)	Ancienneté (en années)	Délai de préavis (en semaines)
De 0 à moins de 3 mois	1	10 – <11 ans	33
3 – 4 mois	3	11 – 12 ans	36
4 – 5 mois	4	12 – 13 ans	39
5 – 6 mois	5	13 – 14 ans	42
6 – 9 mois	6	14 – 15 ans	45

9 – 12 mois	7	15 – 16 ans	48
12 – 15 mois	8	16 – 17 ans	51
15 – 18 mois	9	17 – 18 ans	54
18 – 21 mois	10	18 – 19 ans	57
21 – 24 mois	11	19 – 20 ans	60
De 2 à moins de 3 ans	12	20 – 21 ans	62
3 – 4 ans	13	(À partir de 21 ans) 21 ans	(+1 semaine par an) 63
4 – 5 ans	15	22 ans	64
5 – 6 ans	18	23 ans	65
6 – 7 ans	21	24 ans	66
7 – 8 ans	24	25 ans	67
8 – 9 ans	27	26 ans	68
9 – 10 ans	30

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

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

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

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

Votre délai de préavis est calculé en trois étapes.

Votre employeur n'est responsable que d'une partie de votre délai/indemnité de préavis.

La première partie du délai de préavis concernant la période d'ancienneté antérieure au 1^{er} janvier 2014 est calculée conformément au régime sectoriel (précédent) (tableau 2).

Vous trouverez ci-dessous les tableaux avec les anciens délais de préavis sectoriels CP 111.1&2:

Tableau 2 : Anciens délais de préavis sectoriels

Ancienneté	Employeur	Travailleur
De 0 à moins de 5 ans	42 jours = 6 semaines	14 jours
5 – 10 ans	49 jours = 7 semaines	14 jours
10 ans – 15 ans	84 jours = 12 semaines	28 jours
15 ans – 20 ans	112 jours = 16 semaines	28 jours
20 ans – 25 ans	154 jours = 22 semaines	42 jours
25 ans et plus	196 jours = 28 semaines	42 jours

Tableau 3: Anciens délais de préavis sectoriels en cas de RCC

Ancienneté	Employeur
0 – moins de 5 années	35 jours
5 années – moins de 10 années	35 jours
10 années – moins de 15 années	35 jours
15 années – moins de 20 années	35 jours
20 années – moins de 25 années	70 jours
25 années et plus	70 jours

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

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

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

Exemple

Vous êtes licencié le mercredi 31 mars 2023 et vous aviez commencé à travailler au sein de l'entreprise le 1^{er} janvier 2003.

- *À la date de votre licenciement, vous avez 20 ans et 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise. Par conséquent, vous devez chercher le délai de préavis correspondant dans le tableau 1.*
- *Votre délai de préavis s'élève à 62 semaines au total, mais seule une partie de ce délai est prise en charge par l'employeur.*

Part de votre employeur:

- *Jusqu'au 1^{er} janvier 2014, vous aviez 11 ans d'ancienneté dans l'ancien régime sectoriel, ce qui correspond à un délai de préavis de 12 semaines ou 84 jours (voir le tableau 2).*
- *Du 1^{er} janvier 2014 (= début du nouveau délai de préavis légal) au 31 mars 2023, vous avez encore accumulé 9 ans et 3 mois d'ancienneté jusqu'à votre licenciement, ce qui, selon le tableau 1, correspond à 30 semaines (voir le tableau 1).*
- *Au total, l'employeur est responsable de 12 + 30 = 42 semaines.*

Part de l'ONEm = 62 semaines (total) – 42 semaines = 20 semaines qui ne sont pas prestées et sont payées sous la forme d'une indemnité compensatoire de licenciement (ICL).

Statut de l'ICL dans la Sécurité sociale

- L'ICL est assimilée à l'indemnité de licenciement; en d'autres termes, vous êtes couvert pour toutes les branches de la Sécurité sociale, excepté pour les vacances annuelles.
- Vous ne pouvez pas recevoir d'**allocations de chômage** pendant la période couverte par l'ICL. En revanche, cette période est bien prise en compte pour déterminer votre droit à des allocations.

- Pour recevoir des **indemnités de maladie**, vous devez pouvoir démontrer un certain nombre de jours prestés ou assimilés (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**.

2.1.3 Démission du travailleur occupé à partir du 1^{er} janvier 2014

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

Tableau 4 : 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 ex. départ après 3 ans et 9 mois d'ancienneté = 6 semaines de préavis.

2.1.4 Démission du travailleur occupé avant le 1^{er} janvier 2014

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

- Pour la première phase, comptabilisez votre ancienneté dans l'entreprise avant le 1^{er} janvier 2014. Pour cette période, les anciens délais de préavis sectoriels du tableau 2 sont d'application.
- Pour la deuxième phase, comptabilisez votre ancienneté dans l'entreprise à partir du 1^{er} janvier 2014 et jusqu'à votre démission. Pour cette période, le délai de préavis légal du tableau 4 s'applique.
- En additionnant les résultats obtenus aux phases 1 et 2, vous obtenez votre délais de préavis.

Exemple

Vous démissionnez le 24 février 2023 et vous aviez commencé à travailler dans l'entreprise le 1^{er} juillet 2007.

- Votre délai de préavis est calculé en deux phases.
- À la date de votre licenciement, vous avez 6 ans et 6 mois d'ancienneté avant le 1^{er} janvier 2014, ce qui, selon le tableau 2, correspond à un préavis de 2 semaines (14 jours).
- Vous avez 9 ans et 2 mois d'ancienneté après le 1^{er} janvier 2014, ce qui, selon le tableau 4, correspond à un préavis de 13 semaines.
- En additionnant les deux, votre délai de préavis est donc de 2 semaines + 13 semaines = 15 semaines.

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

2.1.5 Exceptions

- On ne peut imposer au travailleur des délais de préavis qui lui sont moins favorables que les délais de préavis légaux.
- Une CCT sectorielle ne peut PAS déroger dans le sens positif aux délais de préavis légaux. En revanche, cela peut être le cas d'une CCT 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, **seulement** 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, un délai de préavis raccourci de 26 semaines maximum est d'application.

2.2 Chômage

2.2.1 Chômage complet

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

2.2.2 Chômage temporaire

Si vous êtes en chômage temporaire (économique, technique ou par suite d'intempéries), vous pouvez vous adresser au service chômage de la FGTB. Les documents nécessaires sont transmis par votre employeur par voie électronique. La délégation syndicale de votre entreprise vous apportera le soutien nécessaire. Vous recevez des allocations de chômage équivalant à 65 % de votre salaire (éventuellement plafonné), quelle que soit votre situation familiale. Contrairement à une allocation pour chômage complet, votre allocation en cas de chômage temporaire n'est pas dégressive. Le Fonds de Sécurité d'Existence prévoit une indemnité complémentaire en cas de chômage temporaire. Les conditions et les montants sont présentés dans le tableau du chapitre consacré au Fonds de Sécurité d'Existence (voir le point 7).

2.3 Maladie (professionnelle) & accident (du travail)

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

1. Informez immédiatement votre employeur!
2. En cas d'accident du travail, demandez à votre employeur d'introduire une déclaration
3. Remettez le certificat médical à votre employeur (si le règlement de travail le prescrit) dans le délai prescrit. Faites-le aussi pour les prolongations.

Attention! Même lorsqu'il s'agit d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, vous devez transmettre vos attestations à l'employeur (et aussi à l'assureur ou Fedris).

4. Un contrôle peut suivre et vous ne pourrez pas vous y soustraire (aussi en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle!)

2.3.1 Salaire garanti

Le salaire garanti est le salaire auquel vous avez droit lorsqu'une maladie ou un accident (autre qu'une maladie professionnelle ou un accident du travail) vous empêche de vous rendre au travail. Ce régime est différent pour les ouvriers et les employés. En tant qu'ouvrier, vous avez droit au salaire garanti après un mois de service. En résumé, le salaire garanti suit le schéma suivant :

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

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

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

Il n'y a aucune condition d'ancienneté. Vous avez droit à un salaire normal durant les 7 premiers jours de votre incapacité de travail. Durant la période de 23 jours suivante, l'employeur paie également le salaire normal à titre d'acompte. Il sera ensuite remboursé par l'assureur ou Fedris. Après le trentième jour, l'assureur ou Fedris vous

versera directement des indemnités journalières. Si votre dossier n'est pas encore en ordre ou si votre accident du travail ou maladie professionnelle n'est pas reconnu, la mutualité interviendra d'abord puis un règlement sera effectué.

Que faut-il demander à son médecin traitant ?

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

- Déclaration d'incapacité de travail
 Si vous êtes malade pendant plus de 14 jours, vous devez déclarer votre maladie par le biais d'un formulaire, l'« attestation d'incapacité de travail » (formulaire « confidentiel »). Ce formulaire est délivré par votre mutualité et vous devez le faire compléter par votre médecin traitant. Vous l'envoyez ensuite (le cachet de la poste faisant foi) au médecin-conseil de votre mutualité. Cette déclaration est indispensable pour pouvoir recevoir une intervention de votre mutualité.

2.3.2 Mutualité

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

2.3.3 Conditions

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

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

2.3.4 Contrôle

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

Depuis la loi relative au statut unique (26 décembre 2013), on peut définir un créneau de 4 heures consécutives dans la journée (entre 7 heures et 20 heures) pendant lequel le travailleur se tient à disposition pour une visite du médecin-contrôle (sur demande de l'employeur). La question de la disponibilité pour une visite du médecin-contrôle peut être réglée dans une CCT sectorielle, une CCT d'entreprise ou par le biais d'une adaptation du règlement de travail.

Si votre certificat médical vous interdit de quitter votre domicile, vous êtes tenu d'accueillir le médecin-contrôle chez vous. Si le médecin trouve porte close, on part du principe que vous avez rendu

l'examen impossible. Si votre certificat médical précise que vous pouvez quitter votre domicile, vous pouvez être obligé de vous présenter au cabinet du médecin-contrôle. Vos frais de déplacement sont remboursés par votre employeur. Les frais de l'examen médical sont également toujours à charge de l'employeur.

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

2.3.5 Réintégration des malades de longue durée

Les travailleurs qui sont absents de longue durée pour cause de maladie peuvent (essayer de) reprendre le travail via un trajet de réintégration. L'initiative de réintégration peut venir de vous-même, du médecin-conseil de la mutualité ou de votre employeur. Le médecin du travail est la personne de contact: il évalue, sur la base de vos capacités, quel type de trajet de réintégration vous pouvez suivre. Le poste de travail et les conditions de travail doivent également être adaptés, ce qui n'est pas toujours possible. Si vous êtes confronté à une telle procédure de réintégration, prenez contact avec votre délégué syndical ou votre secrétaire.

(1) www.pfondsmet.be

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

2.4 Pension complémentaire

Les ouvriers des fabrications métalliques ont droit à une pension sectorielle complémentaire (deuxième pilier) en plus de la pension légale (premier pilier). Le Fonds de Pension Métal¹ a été créé à cette fin. Ce Fonds reçoit et gère les cotisations versées pour vous par votre employeur. Les versements volontaires de votre employeur ou les cotisations personnelles ne sont pas autorisés. Dans tous les cas, les cotisations patronales sont calculées sous forme de pourcentage de votre salaire brut.

Depuis le 1^{er} juillet 2017, cette cotisation s'élève à 2,29 % en Flandre et à 2,09 % en Wallonie et à Bruxelles, avec 0,1 % supplémentaire (dans tout le pays) pour la solidarité.

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

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

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

Demander votre pension complémentaire

Vous pouvez demander votre pension complémentaire sous forme de capital ou de rente, à condition que cette rente annuelle s'élève à au moins 659,79 euros (montant indexé applicable en 2020), à partir du premier jour du mois qui suit votre pension légale (anticipée). Il n'est pas possible de laisser ce montant après votre mise à la retraite.

Un paiement anticipé n'est également pas possible. Seuls les travailleurs bénéficiant du statut RCC peuvent encore prendre leur capital de pension complémentaire de façon « anticipée »: si vous êtes né en 1958, 1959, 1960 ou 1961, vous pouvez accéder à ce capital respectivement à 60, 61, 62 et 63 ans.

Pension complémentaire du brut au net

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

- une cotisation INAMI (cotisation de maladie et invalidité) de 3,55 % sur le montant brut;

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

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

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

Quitter le secteur

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

Que peut-on faire alors ?

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

⁽²⁾ les 16,5 % sont uniquement d'application en cas de paiement dans le cadre de la pension légale

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

- Vous pouvez faire transférer ce montant vers un autre organisme qui gère les pensions complémentaires.

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

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

Décès avant l'âge de la pension

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

- votre conjoint(e), à condition de ne pas être séparé ou sur le point de se séparer;
- la personne avec laquelle vous cohabitez légalement;
- un bénéficiaire désigné par vous;
- vos enfants ou leurs héritiers en ligne directe, dans le cas où vos enfants ne seraient plus en vie, à parts égales;
- vos parents;
- vos frères et/ou sœurs;
- d'autres héritiers légaux dans l'ordre défini par le droit successoral (à l'exception de l'État belge);
- à défaut des héritiers susmentionnés, la pension complémentaire du travailleur décédé revient au Fonds de Pension Métal OFP (au bénéfice de tous les autres affiliés).

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

Informations concernant votre pension complémentaire

Tant que vous êtes actif dans le secteur des constructions métallique et mécanique, vous recevez chaque année, dans le courant du mois d'octobre, une fiche de pension présentant la situation de votre pension complémentaire. Vous pouvez également consulter votre fiche de pension la plus récente en ligne sur le site Internet du Fonds de Pension Métal.

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

Toutes les demandes de versement de votre pension complémentaire à la suite d'un RCC, d'une pension légale ou d'un décès ainsi que la désignation de votre bénéficiaire nécessitent l'utilisation de formulaires appropriés que vous pouvez télécharger sur www.pfondsmet.be.

Ces formulaires précisent chaque fois quels documents doivent être joints. Vous pouvez également y télécharger la brochure contenant des explications détaillées sur la pension complémentaire dans ce secteur.

N'hésitez pas à consulter ce site Internet. Vous y trouverez les informations les plus récentes et à jour sur toutes les questions relatives à la pension complémentaire sectorielle.

3. Temps de travail

3.1 Temps de travail hebdomadaire

Dans le secteur des constructions métallique et mécanique, le temps de travail hebdomadaire moyen sur base annuelle s'élève à 38 heures.

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. Une autorisation préalable de la délégation syndicale est nécessaire pour certaines de ces heures supplémentaires. D'autres ne sont soumises à aucune autorisation (cas de force majeure tels que des accidents ou des pannes imprévues de machines).

Limite interne d'heures supplémentaires

Afin d'éviter qu'un travailleur ne preste trop d'heures supplémentaires, leur nombre est limité. La loi Peeters fixe cette limite interne d'heures supplémentaires à 143 heures, de façon standard. Une fois cette limite atteinte, les heures supplémentaires doivent être compensées, soit par le biais d'un repos compensatoire, soit par un paiement. Attention: le paiement d'heures supplémentaires n'est possible que dans le cadre d'un surcroît extraordinaire de travail ou d'une nécessité imprévue. Cette possibilité existe en outre pour un maximum de 91 heures par année civile.

Heures supplémentaires volontaires

Par année civile, les travailleurs peuvent prester 120 heures supplémentaires « volontaires » moyennant un accord individuel entre le travailleur et l'employeur. Cet accord doit être renouvelé tous les six mois.

- Sur ces 120 heures supplémentaires volontaires, les 25 premières ne sont pas prises en compte pour la fixation de la limite interne de 143 heures (mais bien les 95 autres, si elles sont prestées bien entendu).
- Ces heures supplémentaires volontaires sont payées (salaire + sursalaire): elles ne peuvent pas être récupérées sous forme de repos compensatoire.
- Ces heures supplémentaires ne doivent pas non plus être motivées: il n'est donc pas nécessaire, en l'occurrence, d'invoquer un surcroît extraordinaire de travail ou des circonstances imprévues. Ce type d'heures supplémentaires ne nécessite pas non plus l'approbation de la délégation syndicale.

Heures de relance

Dans le cadre de la crise du COVID-19, le gouvernement a décidé d'octroyer aux entreprises un quota de 120 heures supplémentaires

Nombre total de jours prestés et assimilés au cours de l'année précédente	Nombre de jours de vacances pour l'année en cours
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

volontaires, dites de relance. Normalement, les entreprises peuvent faire appel au contingent de base de 120 heures supplémentaires volontaires, mais en combinaison avec les heures de relance, ce nombre est limité à 100. Au total, les entreprises peuvent donc faire prester 220 heures supplémentaires volontaires (100 heures supplémentaires volontaires ordinaires + 120 heures de relance). Il s'agit d'une mesure temporaire qui était d'abord valable jusqu'au 31 décembre 2022 inclus, mais qui a été prolongée jusqu'au 30 juin 2025.

Concrètement, 120 heures de relance peuvent être prestées:

- du 1^{er} juillet 2023 au 31 décembre 2023
- du 1^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2024
- du 1^{er} janvier 2025 au 30 juin 2025

Les heures de relance sont des heures supplémentaires nettes. Elles sont rémunérées à 100 % sans repos compensatoire et sans sursalaire. Elles ne sont assujetties à aucune cotisation sociale ni aucun

précompte professionnel (ni par l'employeur, ni par le travailleur). Elles doivent toujours faire l'objet d'un accord écrit entre l'employeur et chaque travailleur concerné. Cet accord est valable pour une durée de six mois maximum (mais peut chaque fois être renouvelé).

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 congés payés dépend du nombre de jours effectivement prestés et assimilés.

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

Quels jours sont-ils assimilés ?

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

- Chômage temporaire consécutif à une grève (lorsque le comité de gestion de l'ONEM a reconnu la qualité de chômeur)
- Chômage temporaire pour des raisons économiques
- Congé de formation flamand
- Jours de vacances supplémentaires

3.3.2 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 étudiant jobiste). Être lié par un contrat de travail privé au moment de la prise des vacances « jeunes ».

Avant de prendre ses vacances « jeunes », il faut d'abord avoir épuisé les congés payés normaux. Pour les jours de vacances « jeunes », le jeune touche une allocation. Elle est à charge de l'assurance chômage. La demande se fait par voie électronique.

Pour tout savoir sur les vacances « jeunes », consultez le site Internet de l'ONEM.

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. La demande se fait par voie électronique.

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

Pour tout savoir sur les vacances « seniors », consultez le site Internet de l'ONEM.

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

Exemple :

Toute personne commençant à travailler le 1^{er} janvier 2021 et souhaitant prendre des vacances à partir du 1^{er} juillet 2021, soit après 6 mois de travail, a droit à deux semaines de vacances européennes.

- Pour bénéficier de ces vacances, il convient de remplir le formulaire de l'Office national des Vacances annuelles.
- Il est impossible de cumuler des vacances « jeunes » ou « seniors » et des vacances européennes au cours de la même année civile.
- Si possible, il est plus intéressant d'un point de vue financier de recourir au régime de vacances « jeunes » ou « seniors ».

3.3.5 Jours fériés

La loi fixe chaque année 10 jours fériés pendant lesquels on ne travaille pas. En 2024 et 2025, ces jours fériés tombent aux dates suivantes : Lorsqu'un jour férié tombe un dimanche ou un jour habituel d'inactivité, il doit être remplacé par un jour habituel d'activité.

Le jour de remplacement est fixé par la commission paritaire compétente, le conseil d'entreprise, la délégation syndicale ou en concertation entre l'employeur et le travailleur. Si le jour de remplacement n'est pas fixé de cette manière, il est remplacé par le premier jour habituel d'activité qui suit le jour férié.

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

Si vous travaillez quand même un jour férié, vous devez prendre votre repos compensatoire dans les 6 semaines qui suivent le jour férié. Toute personne prestant plus de 4 heures un jour férié a droit à un jour complet de repos compensatoire.

Pour les prestations de moins de 4 heures, vous avez droit à au moins une demi-journée de repos compensatoire, avant ou après 13 heures. Par ailleurs, il est interdit de travailler plus de 5 heures un jour férié.

3.4 Petit chômage

Dans le secteur des constructions métallique et mécanique, vous avez droit à des jours de petit chômage principalement dans les cas suivants :

- **Mariage**

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

Attention!

1. S'agissant du mariage de votre enfant, vous pouvez également prendre le jour de congé auquel vous avez droit le jour d'activité précédant le mariage si celui-ci coïncide, pour vous, avec un jour d'inactivité.
 2. La condition « cohabitant/vivant sous le même toit » dans le cadre des mariages est supprimée pour les parents jusqu'au 3e degré inclus.
- **Naissance de votre enfant** (enfant légitime, adopté, reconnu ou régulièrement élevé par vous) : vous avez droit à 20 jours de congé à prendre dans les 4 mois qui suivent l'accouchement. Vous conservez votre salaire normal pendant les 3 premiers jours et vous recevez une allocation de la mutualité pour les 17 jours suivants.
 - **Adoption**
Lorsqu'un enfant est accueilli au sein de la famille dans le cadre d'une adoption, vous avez droit à un congé d'adoption de maximum 6 semaines (par parent adoptif). Depuis le 1^{er} janvier 2023,

3 semaines ont été ajoutées au congé d'adoption (s'il y a 2 parents adoptifs, ces 3 semaines supplémentaires doivent être partagées entre eux). Durant les 3 premiers jours de congé, vous conservez votre salaire normal et vous recevez ensuite une allocation de la mutualité pour le reste du congé d'adoption (vous trouverez plus d'informations sur le congé d'adoption au point 4.3.4).

• Décès

- Décès du/de la conjoint(e) ou du/de la partenaire cohabitant(e) du travailleur ou décès de l'enfant (ou d'un enfant placé en accueil familial dans le cadre d'un placement de longue durée) du travailleur ou de son/sa conjoint(e) ou de son/sa partenaire cohabitant(e): vous avez droit à 10 jours de congé de deuil. Les 3 premiers jours doivent être pris entre le décès et les funérailles de la personne. Les 7 jours de congé restants peuvent être pris au cours de l'année suivant le décès. Durant ces 10 jours de congé de deuil, vous recevez votre salaire normal à charge de l'employeur.
- Décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, du second mari de la mère, de la seconde épouse du père du travailleur ou de son/sa conjoint(e) ou de son/sa partenaire cohabitant(e): 3 jours à choisir par le travailleur durant la période qui commence le jour du décès et se termine le jour des funérailles. Durant ces 3 jours de congé de deuil, vous recevez votre salaire normal à charge de l'employeur.
- Décès d'un frère, d'une sœur, d'une belle-sœur, d'un beau-frère, d'un grand-père, d'une grand-mère, d'un petit-fils, d'un arrière-grand-père, d'une arrière-grand-mère, d'un arrière-petit-fils, d'un beau-fils ou d'une belle-fille du travailleur ou de son/sa conjoint(e) ou son/sa partenaire cohabitant(e), **domicilié(e) chez le travailleur**: 2 jours, à choisir durant la période qui commence le jour du décès et se termine le jour des funérailles. Cette période peut être modifiée à la demande du travailleur et moyennant l'accord de l'employeur. Pendant ces 2 jours de congé de deuil, l'employeur vous paie votre salaire normal.
- Décès d'un frère, d'une sœur, d'une belle-sœur, d'un beau-frère, d'un grand-père, d'une grand-mère, d'un petit-fils, d'un arrière-grand-père, d'une arrière-grand-mère, d'un arrière-petit-fils, d'un beau-fils ou d'une belle-fille du travailleur ou de son/sa conjoint(e) ou son/sa partenaire cohabitant(e), **non domicilié(e) chez le travailleur**: 1 jour à prendre par le travailleur le jour des funérailles. Ce jour de congé peut être pris à un autre moment à la demande du travailleur et moyennant l'accord de l'employeur. Pendant ce jour de congé de deuil, l'employeur vous paie votre salaire normal.

Attention! La condition « cohabitant/vivant sous le même toit » est supprimée, depuis le 1^{er} janvier 2022, pour les parents jusqu'au 3e degré inclus.

- 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 enfant placé en accueil familial: 10 jours de congé en cas de décès d'un enfant placé en accueil familial chez le travailleur, son/sa conjoint(e) ou son/sa partenaire cohabitant(e) dans le cadre d'un placement familial de longue durée. Ces jours sont à prendre pendant ou après la période de placement familial de longue durée selon les mêmes modalités que le petit-chômage en cas de décès du conjoint, partenaire cohabitant ou enfant. Vous avez droit à 1 jour de congé en cas de décès d'un enfant placé en accueil familial chez le travailleur, son/sa conjoint(e) ou son/sa partenaire cohabitant(e) dans le cadre d'un placement familial de courte durée au moment du décès, à prendre le jour des funérailles.

Bon à savoir. Pour toutes les formes de congé de deuil, la période pendant laquelle les jours doivent être pris peut être

modifiée à la demande du travailleur et avec l'accord de l'employeur.

• **Divers**

- Participation d'un enfant légitime, adopté, reconnu ou régulièrement élevé par vous à la fête de la jeunesse laïque ou à la communion solennelle: vous avez droit à 1 jour de congé. Si la communion a lieu un dimanche ou un jour férié, le jour de congé sera pris le jour de travail qui suit ou précède le jour de la fête.
- Participation personnelle à un conseil de famille convoqué officiellement: vous disposez du temps nécessaire et de maximum un jour de congé.
- Participation à un jury, convocation comme témoin devant les tribunaux, participation, en qualité d'assesseur, à un bureau principal de dépouillement fonctionnant lors des élections communales ou provinciales ou lors d'élections parlementaires (régionales ou communautaires, fédérales, européennes): vous disposez du temps nécessaire et de maximum 5 jours de congé.

3.5 Plus minus conto

Le plus minus conto existe depuis 2008 dans ce secteur. À l'époque, il avait été introduit exclusivement dans l'industrie automobile, sans succès. La loi Peeters a ouvert le plus minus conto à l'ensemble du secteur privé en 2017. Dans ce secteur et dans le cadre de l'accord national 2017-2018, nous avons limité le champ d'application d'une part à la construction et à l'assemblage de voitures, camions et autocars et à la fabrication de pièces et d'accessoires pour ces véhicules et d'autre part à la construction de machines et d'équipements.

Les entreprises intéressées sont tenues, après avoir manifesté leur intérêt auprès de la délégation syndicale, de prévoir une procédure d'information et de consultation de 6 semaines. Après cette période, les négociations au niveau de l'entreprise peuvent éventuellement commencer et peuvent déboucher ou non sur une convention collective de travail.

3.6 Congé de carrière

Les ouvriers du secteur de la construction métallique ont droit à un congé de carrière, qui se présente comme suit: 1 jour à partir de 50 ans, 2 jours à partir de 58 ans et 3 jours à partir de 60 ans (ce 3^e jour ne sera accordé qu'à partir du 1^{er} janvier 2024).

Pour ce jour de congé, vous êtes rémunéré comme s'il s'agissait d'un jour férié. Ce jour de congé de carrière peut se prendre à partir du 1^{er} jour du mois de votre 50/58/60^e anniversaire. Dans tous les cas, vous devez prendre votre journée dans l'année civile, sauf accord contraire avec votre entreprise. Si vous changez d'emploi et que vous n'avez pas encore pris votre/vos journée(s), celle(s)-ci sera/seront payée(s).

4. Interruption de la carrière

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

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

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

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

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

Crédit-temps avec motif
1^{er} motif « formation »

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

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

Raison et durée	Conditions	Régime sectoriel	Remarques
<p>Droit à un total de 51 mois (à temps plein, à mi-temps ou à 1/5e temps) pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> • soigner son enfant jusqu'à l'âge de 8 ans⁶ (à la date de début du crédit-temps); • dispenser des soins palliatifs; • assister et soigner son enfant mineur gravement malade; • assister ou s'occuper d'un membre du ménage ou de la famille⁷ gravement malade; • soigner son enfant handicapé jusqu'à l'âge de 21 ans. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ancienneté de 24 mois dans l'entreprise requise. • Le consentement de l'employeur est requis dans les entreprises occupant jusqu'à 10 travailleurs. • Dans les entreprises occupant plus de 10 travailleurs, le recours au crédit-temps est soumis à la limite de 5 % (seuls les ouvriers sont pris en compte pour le calcul du seuil). 	<ul style="list-style-type: none"> • Un tel crédit-temps à mi-temps ou à temps plein est possible mais requiert une CCT sectorielle. <p>Dans le secteur des constructions métallique et mécanique, il existe un droit à 51 mois de crédit-temps avec motif « soins ».</p> <ul style="list-style-type: none"> • Il n'est pas nécessaire de conclure une CCT pour prendre un crédit-temps pour assister ou soigner votre enfant mineur gravement malade ou pour soigner votre enfant handicapé de moins de 21 ans. 	<p>Maintien complet des droits en matière de pension</p> <p>Attention !</p> <p>Si vous avez déjà pris un crédit-temps avec motif « formation » (voir plus haut), celui-ci est déduit de ces 51 mois.</p> <p><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) Nouveau! Pour déterminer le seuil de 5 %, seul le nombre d'ouvriers est pris en compte au lieu du nombre total de travailleurs (ouvriers et employés confondus).

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

(7) Membre du ménage = cohabitant et membre de la famille = 2^e degré.

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

- En règle générale, un travailleur ne peut bénéficier d'un emploi de fin de carrière à 1/5e temps ou à mi-temps avec allocations qu'à partir de 60 ans.
- Dans certains cas, il est encore possible d'accéder à une formule de fin de carrière à un âge inférieur. Jusqu'au 30 juin 2025 inclus, l'âge d'entrée est fixé à 55 ans à la fois pour une réduction de carrière d'1/2e et d'1/5e. Ce crédit-temps de fin de carrière est limité à 4 cas et requiert la conclusion d'une CCT sectorielle ou d'entreprise.

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

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

Exceptions: crédit-temps à partir de 50 ans

- La CCT 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!
- Vous trouverez plus d'informations à ce sujet sur le site Internet de l'ONEM.

Crédit-temps de fin de carrière (emplois de fin de carrière)				
Types d'emplois de fin de carrière	Conditions de carrière et d'occupation	Conditions complémentaires		Conséquences pour la pension
Exc. 1: droit à une réduction à mi-temps • À partir de 50 ans: travailleurs ayant exercé un métier lourd figurant également sur la liste des métiers en pénurie	25 ans de carrière - 24 mois au moins 3/4	Soumis au seuil de 5 %		Pas d'assimilation
Exc. 2: droit à une réduction d'1/5e • À partir de 50 ans: - Travailleurs ayant exercé un métier lourd	25 ans de carrière - 24 mois à temps plein ou à 4/5e	CCT sectorielle conclue pour le secteur des constructions métallique et mécanique	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 CCT sectorielle	28 ans de carrière - 24 mois à temps plein ou à 4/5e			Pas d'assimilation
Exc. 3: droit à une réduction à mi-temps et d'1/5e • À partir de 50 ans: - Entreprise en difficulté ou en restructuration - Date de début dans la période de reconnaissance - Démontrer que, grâce à des emplois de fin de carrière: • Des licenciements sont évités • Le chômage avec complément d'entreprise est diminué • Conditions confirmées par le ministre	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 : **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	Soins à un parent gravement malade	Soins palliatifs	Aidants proches
Droit	<ul style="list-style-type: none"> • Pour chaque parent • Enfant de moins de 12 ans, aussi bien en cas de naissance qu'en cas d'adoption 	<ul style="list-style-type: none"> • Chaque travailleur, à condition de présenter un certificat du médecin traitant.⁸ • Membre du ménage ou de la famille⁹ souffrant d'une maladie grave. • Plusieurs travailleurs peuvent revendiquer ce droit pour une même personne malade. 	<ul style="list-style-type: none"> • Chaque travailleur, à condition de présenter un certificat du médecin traitant démontrant que quelqu'un est en phase terminale. 	<ul style="list-style-type: none"> • Chaque travailleur qui est occupé à temps plein ou, au moment de la prise d'un congé pour aidants proches, à 1/5e ou mi-temps. • Pour un congé à temps plein, il n'existe pas de condition de carrière effective. • Vous devez être reconnu comme aidant proche de la personne dépendante (vous devez en fournir la preuve à votre employeur et à l'ONEM).
Formes	<ul style="list-style-type: none"> • 4 mois à temps plein par enfant¹⁰ • 8 mois à mi-temps par enfant • 1/5e pendant 20 mois • 1/10e pendant 40 mois 	<ul style="list-style-type: none"> • À temps plein pour maximum 12 mois¹¹ • À mi-temps ou 1/5e pendant maximum 24 mois 	<ul style="list-style-type: none"> • À temps plein ou proportionnellement pendant 1 mois • Peut être prolongé 2x d'1 mois 	<p>À temps plein ; à la fois pour les travailleurs à temps partiel et temps plein ; 3 mois, mais renouvelable une fois.</p> <p>1/2 ou 1/5e ; seulement pour les travailleurs à temps plein, pendant 6 mois, mais renouvelable une fois.</p>
Droits sociaux	Les allocations de pension, de maladie ou de chômage sont calculées le licenciement.		à partir du salaire à temps plein ; vous bénéficiez d'une protection contre	

(8) 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.

(9) 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.

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

(11) Ce système peut être prolongé jusqu'à maximum 24 mois pour les personnes vivant seules et si l'assistance médicale est requise pour un enfant âgé de maximum 16 ans.

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

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

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

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

4.3 Congé de maternité et de paternité

4.3.1 Congé de maternité

4.3.1.1 Repos de maternité

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

- **Congé prénatal ou congé de grossesse : 6 semaines.**
Il convient de prendre le congé prénatal au moins une semaine avant la date prévue de l'accouchement. Les 5 autres semaines peuvent être converties en congé postnatal. Attention : cela ne vaut pas pour tous les types de congé prénatal. Les jours convertibles sont notamment les jours de travail et de pointage et les jours de congé légaux. En principe, les jours de maladie ne sont pas convertibles. En cas de naissances multiples, vous avez droit à 8 semaines de congé prénatal.
- **Congé postnatal ou repos d'accouchement : 9 semaines**
Le congé postnatal commence en principe le jour de l'accouchement et comporte au moins 9 semaines (11 semaines en cas de naissances

multiples). Si la travailleuse accouche un jour où elle a déjà commencé à travailler, le congé postnatal commence le lendemain de l'accouchement.

Le congé postnatal peut être prolongé de la partie convertible du congé prénatal. Si la travailleuse peut prolonger l'interruption de travail d'au moins 2 semaines après la 9^e semaine, les 2 dernières semaines de congé postnatal peuvent être converties à sa demande en jours de congé postnatal. Ces jours de congé doivent être pris dans les 8 semaines à compter de la fin de la période de congé postnatal. Elle doit informer l'employeur de cette conversion au plus tard 4 semaines avant la fin du congé postnatal.

4.3.1.2 Congé prophylactique

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

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

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

4.3.1.3 Pauses d'allaitement

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

En tant que travailleuse, vous avez le droit de suspendre votre contrat de travail pour allaiter votre enfant et/ou pour tirer du lait jusqu'à 9 mois après la naissance. La durée des pauses dépend du temps de travail effectif : une pause d'une demi-heure pour une prestation de 4 heures ou plus par jour ; deux pauses d'une demi-heure chacune pouvant être prises en une ou deux fois sur une journée pour une prestation journalière de minimum 7,5 heures. Le nombre de pauses est illimité. Pour ces heures ou ces demi-heures de pause d'allaitement, vous recevez une indemnité équivalant à 82 % de votre salaire brut qui vous aurait été dû pour ces pauses. Cette indemnité est à charge de la mutualité.

4.3.2 Congé de paternité (congé de naissance)

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

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

Pendant les trois premiers jours du congé de naissance, le travailleur conserve sa rémunération complète à charge de l'employeur. Pour avoir droit à cette rémunération, le travailleur doit informer préalablement son employeur de l'accouchement. Si cela s'avère impos-

sible, le travailleur doit prévenir son employeur aussi rapidement que possible. Au cours des jours suivants du congé de naissance, le travailleur n'est pas rémunéré, mais perçoit une allocation de la mutualité. Le montant de cette allocation est fixé à 82 % du salaire brut.

4.3.3 Congé de naissance pour coparents

Lorsqu'à la naissance de l'enfant, un lien de parenté est établi uniquement avec la mère, les travailleurs-coparents ont le droit de s'absenter du travail pendant le même nombre de jours que celui indiqué au point 4.3.2. Congé de paternité Ces jours sont aussi à choisir par celui-ci dans les 4 mois qui suivent l'accouchement. Ce droit revient au travailleur-coparent qui, au moment de la naissance, est marié ou cohabite légalement avec la personne dont le lien de parenté a été établi.

4.3.4 Congé d'adoption

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

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

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

Crédit supplémentaire à répartir entre les parents adoptifs

Depuis 2019, le congé d'adoption de maximum 6 semaines par parent adoptif est progressivement prolongé pour le parent concerné ou pour les deux parents. Depuis le 1^{er} janvier 2023, le congé d'adoption est prolongé de 3 semaines. Il sera prolongé de 4 semaines à partir du 1^{er} janvier 2025 et de 5 semaines à partir du 1^{er} janvier 2027. Ces semaines supplémentaires, accordées en plus du crédit individuel de 6 semaines, doivent être réparties, le cas échéant, entre les deux parents adoptifs. Ce crédit supplémentaire est également doublé lorsque l'enfant adoptif présente une incapacité physique ou mentale.

Modalités

- Le congé d'adoption doit débuter dans les 2 mois suivant l'inscription de l'enfant au registre de la population ou au registre des étrangers de la commune.
- Le travailleur doit prévenir son employeur au moins 1 mois avant le début du congé (un délai plus court peut être convenu entre l'employeur et le travailleur). La notification peut se faire par courrier recommandé ou par la remise d'un document écrit à l'employeur (dont le duplicata est signé pour réception par l'employeur).
- Le congé d'adoption doit être pris en une période ininterrompue d'au moins 1 semaine ou plus. Si le nombre maximum de semaines n'est pas pris, le travailleur perd les semaines restantes.
- Durant les 3 premiers jours du congé d'adoption, le travailleur perçoit un salaire garanti de l'employeur. Les jours restants, le travailleur perçoit une allocation de sa mutualité (vous trouverez toutes les informations sur les demandes d'allocations sur le site Internet de votre mutualité).

4.3.5 Congé parental d'accueil

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

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

5.1 Régime général et sectoriel

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

Pour ces régimes spéciaux, l'âge d'entrée est fixé à 60 ans (jusqu'au 30 juin 2025). Une CCT sectorielle doit avoir été conclue pour pouvoir en bénéficier. Dans le secteur de la construction métallique (CP 111), une telle CCT a été conclue. Vous trouverez ci-dessous un aperçu schématique de tous les RCC actuels et de leurs conditions (âge et carrière). Les conditions de dispense de la disponibilité adaptée sont également mentionnées.

Enfin, signalons que le Fonds de Sécurité d'Existence pour le secteur des Fabrications métalliques prévoit une indemnité complémentaire pour les travailleurs entrant en RCC (voir le point 7).

RCC - Situation 2023-2024				
Âge minimum	Passé professionnel minimum requis		CCT	Possible dans le secteur des constructions métallique et mécanique
62 ans	Hommes 40 ans	Femmes 39 ans (2023) 40 ans (2024)	CCT n°17	Oui
60 ans	33 ans + métier lourd ¹² + 10 ans ¹³ d'ancienneté dans l'entreprise Remarque: Ce régime ne s'applique pas si une CCT conclue au niveau de l'entreprise octroie le droit au RCC aux ouvriers dès l'âge de 60 ans après une carrière de 35 ans + métier lourd		CCT n°166	CCT sectorielle valable du 1 ^{er} juillet 2023 au 30 juin 2025
60 ans	35 ans de carrière + métier lourd		CCT n° 143	Uniquement possible avec une CCT d'entreprise
60 ans	40 ans		CCT n° 167	CCT sectorielle valable du 1 ^{er} juillet 2023 au 30 juin 2025
60 ans	33 ans dont 20 ans de travail de nuit		CCT n° 166	CCT sectorielle valable du 1 ^{er} juillet 2023 au 30 juin 2025
58 ans – RCC médical	35 ans + graves problèmes physiques ou statut de travailleur moins valide - certificat du médecin Fedris ¹⁴		CCT n° 165	Une CCT sectorielle ou d'entreprise n'est pas nécessaire. La CCT du CNT est applicable du 1 ^{er} juillet 2023 au 30 juin 2025 inclus.

(12) 5 ans au cours des 10 dernières années ou 7 ans au cours des 15 dernières années, travail de nuit, travail en équipes ou services interrompus.

(13) Il s'agit d'une condition spécifique au secteur des constructions métallique et mécanique.

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

EN POCHE

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

5.2. Entreprise en difficulté ou en restructuration

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

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

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

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

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

5.3 Disponibilité adaptée

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

Quelles sont les implications de cette disponibilité adaptée pour vous ?

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

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

Ces conditions sont les suivantes :

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

6. Formation

6.1 Droit à la formation

Il est plus important que jamais de se former et d'apprendre tout au long de sa vie. Dans le secteur de la construction métallique, le droit à la formation pour les ouvriers se présente comme suit depuis le 1^{er} janvier 2023:

Un ouvrier travaillant à temps plein a un **droit individuel à la formation** de 24 heures (en 2023), 32 heures (en 2024), 36 heures (en 2025) et 40 heures (en 2026). Les formations suivies par l'ouvrier peuvent tant être formelles (dans une salle de classe avec un formateur) qu'informelles (par ex., « sur le tas »).

Tant l'employeur que l'ouvrier doit prendre l'initiative de suivre (ou de faire suivre) une formation spécifique. Un refus de (faire) suivre une formation doit toujours être justifié, tant par l'employeur que par l'ouvrier. Si un ouvrier n'a pas bénéficié d'une formation depuis 3 ans, il peut prendre l'initiative d'en suivre une.

6.2 Plans de formation

L'établissement d'un plan de formation est obligatoire dans les entreprises de plus de 20 travailleurs (ouvriers et employés confondus, exprimés en ETP).

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

Ce plan de formation est soumis pour avis au CE, à un CPPT ou à la délégation syndicale. En cas de demandes de subsides à Mtech+ (le fonds de carrière du secteur), cet avis doit être attesté (c'est-à-dire signé par les représentants des travailleurs et les représentants patronaux).

6.3 CV de formation

Le CV de formation constitue un inventaire des fonctions que vous remplissez, des formations que vous avez suivies au cours de votre carrière dans l'entreprise concernée et des formations que vous avez suivies de votre propre initiative. Le CV de formation est rédigé une fois par an. Vous et votre employeur devez valider cet aperçu dans un document commun. Vous en recevez une copie lorsque vous quittez votre entreprise.

6.4 Congé de formation flamand

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

6.4.1 Conditions

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

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

6.4.2 Quelles formations ?

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

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

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

6.4.3 Nombre d'heures de CFF par année scolaire

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

1. Votre pourcentage d'occupation

- Vous travaillez à temps partiel (au moins à 50 %) ? Dans ce cas, le nombre maximum d'heures sera recalculé sur la base de votre pourcentage d'occupation (au mois de mars, avant le début de l'année scolaire). **Par exemple:** vous travaillez à 3/4 temps ou à 75 % en mars 2023. Vous avez alors droit à 93,75 heures de CFF pour l'année scolaire 2023-2024.
- Vous travaillez à 50 % avec un horaire fixe ? Dans ce cas, vous n'avez droit au CFF que si les heures de cours ou les examens

coïncident avec vos heures de travail (vous ne pouvez jouir du CFF que pendant ces heures coïncidentes).

- Vous travaillez à moins de 50 % ? Dans ce cas, vous n'avez en principe pas droit au CFF (sauf si vous travaillez au moins 50 % du mois du début de votre première formation).

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

- Formations requérant une présence régulière: nombre d'heures de CFF conformément au nombre d'heures de cours suivies
- Formations basées sur des crédits: 4 heures de CFF par crédit
- Formations dans le cadre de l'enseignement pour adultes: nombre d'heures de CFF conformément au nombre d'heures de cours prévu de la formation
- Présentation des examens devant la commission d'examens: 8 heures de CFF par examen
- Présentation des examens pour la reconnaissance de compétences acquises: 16 heures de CFF

6.4.4 Salaire

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

EN POCHE

- Chaque travailleur a un droit individuel à la formation d'au moins 24 heures en 2023 et 32 heures en 2024.
- Grâce au congé de formation flamand, vous pouvez suivre des formations (pendant les heures de travail et en dehors) sans perte de salaire !

6.5 Mtech+

Mtech+ est le fonds de carrière pour les travailleurs et les entreprises de l'industrie du métal. Ce fonds est géré de façon paritaire par les syndicats (dont la FGTB Métal) et les employeurs (Agoria).

La mission principale de Mtech+ consiste à promouvoir les emplois faisables et de qualité pour tous les travailleurs. L'accent porte sur trois domaines: l'employabilité durable des travailleurs (formation, accompagnement de carrière), le leadership engagé et le travail faisable. Concrètement, Mtech+ offre des formations et un accompagnement (en termes financiers/de contenu) aux travailleurs et aux entreprises.

Le compte de carrière est un nouvel instrument intéressant de Mtech+ auquel ont droit tous les travailleurs du secteur. Grâce au compte de carrière, nous remboursons chaque année un montant maximal de 1000 euros de frais de formation ou d'accompagnement de carrière (à l'initiative du travailleur et en dehors des heures de travail) Toutes les formations entrent en considération. Vous souhaitez faire appel au compte de formation? Consultez le site www.mtechplus.be ou contactez votre délégué ou secrétaire syndical pour en savoir plus.

Outre le compte de carrière pour les travailleurs, Mtech+ offre également des subsides aux entreprises pour les formations ou pour les projets relatifs au travail faisable et à l'employabilité durable des travailleurs. A cela s'ajoute encore un fonds de recyclage soutenant les trajets de formation et de recyclage de longue durée pour les travailleurs.

EN POCHE

- Les indemnités complémentaires du fonds de sécurité d'existence sont prolongées, augmentées et/ou indexées.

7. Fonds de Sécurité d'Existence des Fabrications Métalliques (FSEFM)

Voici un aperçu des indemnités complémentaires payées par le Fonds de Sécurité d'Existence (dernière adaptation: 1^{er} juillet 2023).

<p>I. Chômage temporaire Conditions:</p> <ul style="list-style-type: none"> • bénéficiaire d'allocations de chômage légales • être au service d'un employeur 	<ul style="list-style-type: none"> • Montants: <ul style="list-style-type: none"> - 14,15 euros par allocation de chômage - 7,08 euros par demi-allocation de chômage • Durée: illimitée
<p>II. Chômage complet Conditions:</p> <ul style="list-style-type: none"> • bénéficiaire d'allocations de chômage légales • avoir été licencié par un employeur du secteur • qui peut encore recevoir l'indemnité: voir le point 7.1 ci-après 	<ul style="list-style-type: none"> • Montants: <ul style="list-style-type: none"> - 7,07 euros pour une allocation complète - 3,54 euros pour une demi-allocation • Durée: <ul style="list-style-type: none"> - 120 jours si l'ouvrier/l'ouvrière a moins de 35 ans le premier jour de chômage - 210 jours si l'ouvrier/l'ouvrière a entre 35 ans et 44 ans le premier jour de chômage - 300 jours si l'ouvrier/l'ouvrière a plus de 45 ans le premier jour de chômage
<p>III. Chômeurs âgés sans droit au RCC conventionnel Conditions:</p> <ul style="list-style-type: none"> • à partir de 57 ans • bénéficiaire d'allocations de chômage légales • qui peut encore recevoir l'indemnité: voir le point 7.2 ci-après 	<ul style="list-style-type: none"> • Montants: <ul style="list-style-type: none"> - 93,85 euros/mois régime temps plein - 46,93 euros/mois régime temps partiel • Durée: jusqu'à la pension légale

IV. RCC Conditions : <ul style="list-style-type: none"> • à partir de 58 ans • à charge du Fonds 	<ul style="list-style-type: none"> • Montants : <ul style="list-style-type: none"> - 93,85 euros/mois régime temps plein - 46,93 euros/mois régime temps partiel • Le complément est à charge de l'employeur sans cessation de paiement en cas de réemploi.
V. Emploi de fin de carrière	<ul style="list-style-type: none"> • Montant <ul style="list-style-type: none"> - 75 euros/mois réduction à mi-temps¹⁵ - 30 euros/mois réduction d'1/5e
VI. Maladie Conditions : <ul style="list-style-type: none"> • être au service d'un employeur • bénéficiaire des allocations de maladie légales • 15 jours d'ancienneté dans l'entreprise 	<ul style="list-style-type: none"> • Montants : <ul style="list-style-type: none"> - 109,33 euros/mois régime temps plein - 54,67 euros/mois régime temps partiel • Durée : pendant maximum 14 mois après une période de salaire garanti
VII. Malades âgés Conditions : <ul style="list-style-type: none"> • à partir de 57 ans • être au service d'un employeur • bénéficiaire des allocations de maladie légales 	<ul style="list-style-type: none"> • Montants : <ul style="list-style-type: none"> - 109,33 euros/mois régime temps plein - 54,67 euros/mois régime temps partiel • Durée : jusqu'à la pension légale après une période de salaire garanti • Cette indemnité est aussi payée à partir de 57 ans à chaque ouvrier/ière qui est ou tombe malade en 2019 ou 2020 et est âgé(e) d'au moins 50 ans à ce moment-là.

(15) Attention : cette intervention pour une 1/2 fin de carrière expirera - aucun nouveau dossier ne sera démarré à partir du 1^{er} janvier 2025. Toute personne ayant droit à cette indemnité avant le 1^{er} janvier 2025 continuera à la percevoir après le 1^{er} janvier 2025.

7.1 Chômage complet

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

C'est pourquoi nous ne pouvons plus octroyer d'indemnité complémentaire pour chômage complet par le biais du Fonds qu'en cas de résiliation d'un contrat pour un travail défini ou en cas de résiliation d'un contrat pour force majeure médicale.

7.2 Chômeurs âgés

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

7.3 Indemnité pour l'accueil de la petite enfance

Depuis quelques années, vous pouvez vous tourner vers le FSE pour une intervention dans les frais d'accueil de la petite enfance. Cette indemnité s'élève à maximum 210 euros (à partir du 1^{er} janvier 2024)¹⁶ et peut être versée aux ouvriers du secteur ayant un enfant de moins de 3 ans, à la condition que l'enfant soit accueilli par un centre d'accueil agréé (certificat officiel requis)

Attention: cette indemnité doit être demandée via le FSE. Pour en savoir plus sur la procédure, les conditions et les montants, consultez le site Internet du FSEFM (www.fondsmet.be).

8. Concertation sociale

8.1 Délégation syndicale

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

8.1.1 Entreprises de plus de 40 ouvriers

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

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

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

8.1.2 Entreprises occupant entre 20 et 40 ouvriers

- Dans une entreprise où travaillent entre 20 et 40 ouvriers, une délégation syndicale peut être constituée si la majorité des ouvriers en font la demande.
- La constitution d'une délégation syndicale dans ces entreprises s'accompagne d'une procédure spéciale.

8.2 Sécurité d'emploi

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

(16) Jusqu'au 31 décembre 2023, le montant maximum annuel est de 183,60 euros.

En cas de licenciements multiples¹⁷, il convient de suivre une procédure de concertation préalable. Si l'employeur ne respecte pas cette procédure, les ouvriers concernés ont droit à une demi-indemnité de préavis. Cette disposition ne s'applique pas dans le cas d'une faillite.

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

9. Employabilité

La loi relative au statut unique de 2014 prévoit des mesures censées accroître l'employabilité des travailleurs licenciés. Nous pensons en premier lieu à la généralisation du congé de sollicitation et à l'extension du droit à l'outplacement.

9.1 Congé de sollicitation

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

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

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

9.2 Outplacement

L'outplacement est une prestation de services (accompagnement, 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 accompagnement d'outplacement pour les travailleurs licenciés âgés d'au moins 45 ans.

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

La loi relative aux délais de préavis de 2014 prévoit un droit supplémentaire à l'outplacement.

9.2.1. Droit à l'outplacement (régime général)

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

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

- Si vous êtes licencié et si vous êtes âgé d'au moins 45 ans et présentez une ancienneté ininterrompue d'1 an chez votre employeur au moment de votre licenciement, vous avez droit à un outplacement. Votre employeur est alors obligé de vous proposer un accompagnement d'outplacement. Dans deux cas, votre employeur n'est pas obligé de le faire, sauf si vous en faites la demande :
 - si votre durée de travail est inférieure à la moitié de celle de vos collègues à temps plein ;
 - si, en tant que futur chômeur complet indemnisé, vous ne devez plus être disponible sur le marché du travail.

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

Annexe : frais de transport

Tableau 1: Intervention patronale dans les frais de transport pour le trajet domicile-travail en cas de déplacement en train (à partir du 1^{er} janvier 2024). Les kilomètres indiquent la distance d'un aller simple tandis que l'indemnité correspond au voyage aller-retour.

Distance	Carte mensuelle	3 mois	Annuelle	Railflex
	Billet de train mensuel	Billet de train trimestriel	Carte de train annuelle	Carte de train semestrielle
	Intervention patronale mensuelle (EUR)	Intervention patronale trimestrielle (EUR)	Intervention patronale annuelle (EUR)	Intervention patronale (EUR)
1	23,63	65,25	235,13	-
2	25,88	72,00	259,88	-
3	28,13	79,88	284,63	10,13
4	31,50	86,63	309,38	10,13
5	33,75	93,38	335,25	11,25
6	36,00	100,13	355,50	12,38
7	38,25	105,75	378,00	12,38
8	40,50	111,38	399,38	13,50
9	41,63	118,13	420,75	14,63
10	43,88	123,75	442,13	14,63
11	46,13	130,50	463,50	15,75
12	48,38	135,00	484,88	16,88
13	50,63	141,75	506,25	16,88
14	52,88	148,50	527,63	18,00
15	55,13	154,13	549,00	19,13
16	56,25	159,75	570,38	19,13
17	59,63	165,38	591,75	20,25
18	61,88	172,13	613,13	21,38

Distance	Carte mensuelle	3 mois	Annuelle	Railflex
	Billet de train mensuel	Billet de train trimestriel	Carte de train annuelle	Carte de train semestrielle
	Intervention patronale mensuelle (EUR)	Intervention patronale trimestrielle (EUR)	Intervention patronale annuelle (EUR)	Intervention patronale (EUR)
19	64,13	177,75	634,50	21,38
20	65,25	183,38	655,88	22,50
21	67,50	190,13	677,25	23,63
22	69,75	195,75	698,63	23,63
23	72,00	201,38	721,13	24,75
24	74,25	208,13	741,38	24,75
25	76,50	213,75	762,75	25,88
26	78,75	219,38	784,13	27,00
27	79,88	226,13	805,50	28,13
28	83,25	231,75	828,00	28,13
29	85,50	237,38	849,38	29,25
30	86,63	243,00	870,75	29,25
31-33	91,13	253,13	904,50	30,38
34-36	95,63	268,88	957,38	32,63
37-39	101,25	282,38	1010,25	33,75
40-42	106,88	298,13	1063,13	36,00
43-45	111,38	312,75	1114,88	38,25
46-48	117,00	327,38	1167,75	40,50
49-51	122,63	342,00	1220,63	41,63
52-54	126,00	352,13	1257,75	42,75
55-57	129,38	363,38	1296,00	43,88
58-60	132,75	373,50	1332,00	46,13
61-65	138,38	387,00	1382,63	47,25
66-70	144,00	405,00	1445,63	49,50
71-75	150,75	421,88	1507,50	51,75

Distance	Carte mensuelle	3 mois	Annuelle	Railflex
	Billet de train mensuel Intervention patronale mensuelle (EUR)	Billet de train trimestriel Intervention patronale trimestrielle (EUR)	Carte de train annuelle Intervention patronale annuelle (EUR)	Carte de train semestrielle Intervention patronale (EUR)
76-80	156,38	439,88	1569,38	54,00
81-85	163,13	456,75	1631,25	56,25
86-90	169,88	473,63	1694,25	57,38
91-95	175,50	492,75	1757,25	59,63
96-100	182,25	509,63	1819,13	61,88
101-105	187,88	526,50	1881,00	64,13
106-110	194,63	544,50	1944,00	66,38
111-115	201,38	561,38	2007,00	68,63
116-120	207,00	579,38	2068,88	70,88
121-125	213,75	597,38	2130,75	72,00
126-130	219,38	614,25	2193,75	75,38
131-135	225,00	631,13	2255,63	77,63
136-140	231,75	649,13	2318,63	78,75
141-145	237,38	666,00	2380,50	81,00
146-150	246,38	690,75	2468,25	84,38
151-155	250,88	702,00	2505,38	
156-160	256,50	718,88	2567,25	
161-165	263,25	736,88	2630,25	
166-170	268,88	753,75	2692,13	
171-175	275,63	770,63	2755,13	
176-180	282,38	788,63	2817,00	
181-185	288,00	806,63	2878,88	
186-190	294,75	823,50	2941,88	
191-195	267,00	748,00	2671,00	
196-200	272,00	763,00	2726,00	

Tableau 2: Intervention patronale dans les frais de transport pour le trajet domicile-travail en cas d'utilisation d'un moyen de transport privé (à partir du 1^{er} janvier 2024). L'indemnité vaut par kilomètre réellement parcouru, voir point 1.4.

Distance totale parcourue pour un trajet aller-retour	Autre moyen de transport (EUR)	Distance totale parcourue pour un trajet aller-retour	Autre moyen de transport (EUR)
1	1,69	24	2,03
2	1,69	25	2,11
3	1,69	26	2,19
4	1,69	27	2,28
5	1,69	28	2,36
6	1,69	29	2,45
7	1,69	30	2,53
8	1,69	31	2,62
9	1,69	32	2,70
10	1,69	33	2,78
11	1,69	34	2,87
12	1,69	35	2,95
13	1,69	36	3,04
14	1,69	37	3,12
15	1,69	38	3,21
16	1,69	39	3,29
17	1,69	40	3,38
18	1,69	41	3,46
19	1,69	42	3,54
20	1,69	43	3,63
21	2,03	44	3,71
22	2,03	45	3,80
23	2,03	46	3,88

Distance totale parcourue pour un trajet aller-retour	Autre moyen de transport (EUR)
47	3,97
48	4,05
49	4,13
50	4,22
51	4,30
52	4,39
53	4,47
54	4,56
55	4,64
56	4,73
57	4,81
58	4,89
59	4,98
60	5,06
61	5,15
62	5,23
63	5,32
64	5,40
65	5,48
66	5,57
67	5,65
68	5,74
69	5,82
70	5,91
71	5,99
72	6,08

Distance totale parcourue pour un trajet aller-retour	Autre moyen de transport (EUR)
73	6,16
74	6,24
75	6,33
76	6,41
77	6,50
78	6,58
79	6,67
80	6,75
81	6,83
82	6,92
83	7,00
84	7,09
85	7,17
86	7,26
87	7,34
88	7,43
89	7,51
90	7,59
91	7,68
92	7,76
93	7,85
94	7,93
95	8,02
96	8,10
97	8,18
98	8,27

Distance totale parcourue pour un trajet aller-retour	Autre moyen de transport (EUR)
99	8,35
100	8,44
101	8,52
102	8,61
103	8,69
104	8,78
105	8,86
106	8,94
107	9,03
108	9,11
à partir de 109	9,20

Tableau 3: Intervention patronale dans les frais de transport pour le trajet domicile-travail en cas d'utilisation d'un vélo (à partir du 1^{er} janvier 2024). L'indemnité vaut par kilomètre réellement parcouru, voir point 1.4.

Distance totale parcourue pour un trajet aller-etour	Transport par vélo (EUR)	Distance totale parcourue pour un trajet aller-etour	Transport par vélo (EUR)
1	0,27	22	5,94
2	0,54	23	6,21
3	0,81	24	6,48
4	1,08	25	6,75
5	1,35	26	7,02
6	1,62	27	7,29
7	1,89	28	7,56
8	2,16	29	7,83
9	2,43	30	8,10
10	2,70	31	8,37
11	2,97	32	8,64
12	3,24	33	8,91
13	3,51	34	9,18
14	3,78	35	9,45
15	4,05	36	9,72
16	4,32	37	9,99
17	4,59	38	10,26
18	4,86	39	10,53
19	5,13	40	10,80
20	5,40	plus de 40	10,80
21	5,67		



Adresses Centrale

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

www.fgtb-metal.be
info@abvvmetaal.be
Facebook: <https://www.facebook.com/abvvmetaal/>
Twitter: <https://twitter.com/abvvmetaal>

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

ABVV-Metaal Anvers

Secrétariat provincial

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

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

Conseiller:
Friso BORREMANS – Tél. 03 203 43 62
E-mail: fborremans@abvvmetaal.be

Sections et bureaux

1/ RÉGION D'ANVERS

Secrétaire de section:
Wim LEYZEN – Tél. 03 203 43 69
E-mail: wleyzen@abvvmetaal.be

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

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

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

2/ RÉGION MALINES-CAMPINE

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

Secrétaire:

Marjan VANDERHOVEN – Tél. 014 56 26 02

E-mail: mvanderhoven@abvvmetaal.be

Bureau Malines:

Zakstraat 16 – 2800 Malines

Tél. 015 26 33 32

E-mail: mechelen@abvvmetaal.be

Bureau Geel:

Lebonstraat 40d – 2440 Geel

Tél. 014 56 26 00

E-mail: kempen@abvvmetaal.be

Service social Geel:

Brenda VERDONCK – Tél. 014 56 26 00

E-mail: bverdonck@abvvmetaal.be

ABVV Industriebond Metaal Limbourg**Secrétariat provincial**

Volksontwikkeling – Jekerstraat 59 – 3700 Tongres

Tél. 012 39 87 00

Président provincial:

Frank STEVENS – gsm 0496 05 60 75

E-mail: fstevens@abvvmetaal.be

Secrétariat provincial:

Rafaele DAL CERO – gsm 0495 51 22 89

E-mail: rdalcero@abvvmetaal.be

Jorgo TRIANTAFYLLIDIS – gsm 0476 46 15 79

E-mail: jtriantafyllidis@abvvmetaal.be

Tom GROSEMANS – gsm 0485 76 37 16

E-mail: tgrosemans@abvvmetaal.be

Affiliation:

Inge RAMAEKERS – Tél. 012 39 87 14

E-mail: iramaekers@abvvmetaal.be

Annick VANDENBOSCH – Tél. 012 39 87 15

E-mail: avandenbosch@abvvmetaal.be

Service social/conseillers:

Inge CORSTJENS – Tel. 012 39 87 02

E-mail: icorstjens@abvvmetaal.be

Elke MOORS – Tel. 012 39 87 03

E-mail: emoors@abvvmetaal.be

Imprimerie et location de bâtiments:

Frank VANDRIES – Tél. 012 39 87 13

E-mail: fvandries@abvvmetaal.be

Formation, IEF et service fiscalité:

Erik VERHEYDEN – Tél. 012 39 87 01

E-mail: everheyden@abvvmetaal.be

Soutien administratif:

Erin WELLS – Tél. 012 39 87 04

E-mail: ewells@abvvmetaal.be

ABVV-Metaal Flandre orientale

Secrétariat provincial

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

Secrétaire provincial:

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

Président provincial:

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

Chef finances, administration et ressources humaines:

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

Coordinateur des services individuels:

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

Sections régionales

GAND – EEKLO

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

Secrétaire régional:

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

Secrétaire:

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

WAES ET DENDRE

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

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

Secrétaire régional:

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

SUD DE LA FLANDRE ORIENTALE

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

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

Secrétaire régional:

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

Fédération des Métallurgistes

du Brabant flamand

Secrétariat provincial

Mechelsestraat 6 – 1800 Vilvorde
Tél. 02 251 60 20

Secrétaire provincial:

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

Secrétaire provincial adjoint:

Luc JANSSENS
E-mail: ljanssens@abvvmetaal.be

Secrétaire:

Christophe LANCKMANS
E-mail: clanckmans@abvvmetaal.be

Secrétaire:

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

SECTION VILVORDE

Mechelsestraat 6 – 1800 Vilvorde
Tél. 02 251 60 20

SECTION LOUVAIN

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

SECTION HAL

Meiboom 4 – 1500 Hal
Tél. 02 251 60 20

SECTION AVIATION CIVILE

Mechelsestraat 6 – 1800 Vilvorde
Tél. 02 251 60 20

ABVV-Metaal Flandre occidentale

Secrétariat provincial

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

Secrétaire provincial:

Steven VAN EECKHOUTTE
E-mail: svaneeckhoutte@abvvmetaal.be
Website: www.abvvmetaal-wvl.be

RÉGION COURTRAI

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

Secrétaire régional:

Dieter MASSCHELEIN
E-mail: dmasschelein@abvvmetaal.be

RÉGION ROULERS

Mariastraat 22 – 8800 Roulers
Tél. 051 26 41 60



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



www.fgtb-metal.be