



EN POCHE 2023-24 | SCP 149.01

ÉLECTRICIENS

RESPECT
POUR LA CLASSE TRAVAILLEUSE



Vous pouvez également consulter cet *En Poche*
sur notre site web **www.metallos.be/fr**
(la version en ligne a toujours la priorité
sur la brochure imprimée)

Retrouvez-y également les coordonnées de votre section !



Table des matières

1. Revenus	6
1.1 Conditions de rémunération	6
1.2 Salaire minimum sectoriel	10
1.3 Primes	11
1.4 Frais de transport	13
1.5 Coffre à outils	18
2. Conditions de travail	19
2.1 Délais de préavis	19
2.2 Chômage	26
2.3 Maladie et accident du travail	28
2.4 Pension complémentaire	32
2.5 Contrats précaires	37
3. Temps de travail	38
3.1 Temps de travail hebdomadaire	38
3.2 Heures supplémentaires	38
3.3 Jours de congé et jours fériés	42
3.4 Petit chômage	49
3.5 Congé de carrière	55
3.6 Congé d'ancienneté	55

4. Interruption de la carrière **57**

4.1 Crédit-temps avec motif et emplois de fin de carrière	57
4.2 Congés thématiques	58
4.3 Congé de maternité et de paternité	61
4.4 Congé pour raisons impérieuses (congé familial)	64

5. Régime de chômage avec complément d'entreprise **66**

5.1 Régime général et sectoriel	66
5.2 Ancrage de vos droits	68
5.3 Disponibilité adaptée	68

6. Formation **71**

6.1 Efforts de formation	71
6.2 Crédit-formation	71
6.3 Plans de formation d'entreprise	73
6.4 Passeport de formation et certificat d'expérience	74
6.5 CV de formation	75
6.6 Clause d'écolage	75
6.7 Congé-éducation payé	75

7. Travail faisable **79**

8. Fonds de Sécurité d'Existence **82**

9. Concertation sociale **89**

9.1 Délégation syndicale	89
9.2 Formation syndicale	90
9.3 Sécurité d'emploi	90

10. Employabilité **92**

10.1 Congé de sollicitation	92
10.2 Outplacement	92

Annexes **95**

1. Revenus

1.1 Conditions de rémunération

1.1.1 Index

Dans le secteur des électriciens les salaires effectifs et barémiques sont indexés chaque année au 1er janvier. À cette date les salaires sont automatiquement adaptés à « l'inflation réelle ».

Pour déterminer l'inflation réelle au 1er janvier, on compare l'index du mois de décembre à celui du mois de décembre de l'année précédente.

Ainsi, l'indexation s'élevait à 1,13% au 1er janvier 2024 et à 3,58% au 1er janvier 2025.

1.1.2 Pouvoir d'achat

La marge salariale disponible pour la période 2023-2024 a été fixée par le Gouvernement à 0%. Les partenaires sociaux n'ayant pas pu se mettre d'accord concernant la norme salariale au sein du G10, le gouvernement a pris lui-même une décision. L'arrêt royal fixant la norme à 0% a été publié le 13 mai 2023.

Les négociations sectorielles dans le secteur des électriciens se sont déroulées dans un contexte particulièrement difficile eu égard à l'absence de marge salariale, mais aussi par rapport à la prime pouvoir d'achat décidée par le Gouvernement.

Ce dernier a effet prévu que les entreprises qui ont obtenu un bénéfice élevé ou un bénéfice exceptionnellement élevé en 2022 pourraient octroyer en 2023 une prime unique.

Ces notions n'ont pas été définies dans le texte légal. Par conséquent, la main a été laissée aux secteurs et aux entreprises pour interpréter celles-ci.

La prime prend obligatoirement la forme d'un chèque consommation sous forme papier ou électronique. Il ne s'agit donc pas d'une prime en espèces.

Plus d'informations ci-dessous (1.1.2.3.).

1.1.2.1 Éco-chèques

Il existe un système d'éco-chèques dans le secteur depuis 2009. L'éco-chèque est un avantage extralégal exonéré d'impôts et de cotisations sociales. Ces chèques sont destinés à l'achat de produits et services écologiques. Leur durée de validité est de deux ans.

La valeur d'un éco-chèque ne peut pas dépasser le montant de 10 euros. La liste de produits et services pouvant être achetés avec des éco-chèques est reprise en annexe à la CCT n°98 du CNT.

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

La période de référence, c'est-à-dire la période pendant laquelle vous avez travaillé ou la période assimilée, est donc comprise entre le 1er 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 (du travail) à raison de maximum 30 jours de plus que les jours couverts par le salaire mensuel garanti ;
- Les jours de congé de maternité, de paternité et de naissance.

1.1.2.2 Affectation alternative des éco-chèques

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

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

1.1.2.3 Prime pouvoir d'achat

L'accord sectoriel 2023-24 prévoit que toutes les entreprises du secteur doivent octroyer une prime pouvoir d'achat à leurs ouvrières et ouvriers, selon les conditions suivantes :

Prime de 250 euros en cas de bénéfice élevé, c'est-à-dire que le résultat d'exploitation en 2022 a augmenté de minimum 15% par rapport à la moyenne du résultat d'exploitation de 2019 à 2021.

Prime de 500 euros en cas de bénéfice élevé, c'est-à-dire que le résultat d'exploitation en 2022 a augmenté de minimum 25% par rapport à la moyenne du résultat d'exploitation de 2019 à 2021.

Prime de 750 euros en cas de bénéfice exceptionnellement élevé, c'est-à-dire que le résultat d'exploitation en 2022 a augmenté de minimum 50% par rapport à la moyenne du résultat d'exploitation de 2019 à 2021.

- Si l'exercice comptable ne correspond pas à l'année calendrier, on se basera sur le bénéfice réalisé au cours de l'exercice qui se clôture en 2022.
- Résultat d'exploitation : code 9901 dans les comptes annuels de l'entité juridique.
- Un maximum de 15% du bénéfice 2022 (code 9901) peut être consacré à la prime de pouvoir d'achat et, en cas de dépassement, un prorata du montant disponible sera octroyé aux ayants-droits.
- Les micro-entreprises (entreprises qui ne déposent pas de comptes annuels pour l'exercice 2022) fournissent une attestation fiscale à la demande du travailleur.
- Les partenaires sociaux assument chacun leur rôle pour informer les employeurs et travailleurs concernés sur toutes les dispositions de la prime de pouvoir d'achat.
- La prime de pouvoir d'achat est payée au plus tard le 15 décembre 2023.

Le travailleur a droit à une prime de pouvoir d'achat :

- S'il est en service au moins 1 jour en octobre 2023
- La période de référence s'étend du 01.10.2022 au 30.09.2023. La prime est calculée au prorata des jours de prestations effectives et des jours assimilés pendant la période de

référence dans l'entreprise qui octroie la prime de pouvoir d'achat. Les jours assimilés sont calculés conformément aux jours assimilés prévus dans la CCT sectorielle échochèques du 25.06.2014 (ratio : jours prestés effectifs et jours assimilés/215)

- La prime est payée au prorata sur base de la fraction d'emploi
- Les intérimaires ayant effectué 1 jour de prestations effectives en octobre 2023, ont également droit à la prime selon les mêmes modalités.
- Si une prime de pouvoir d'achat a déjà été octroyée par l'entreprise, elle peut être déduite de la prime de pouvoir d'achat sectorielle.

EN POCHE 2025-26

- Le 1er janvier 2025, les salaires ont été indexés de 3,58%.
- En 2023, les entreprises ayant obtenu des bénéfices élevés ou exceptionnellement élevés peuvent octroyer une prime pouvoir d'achat, sous conditions.

1.2 Salaire minimum sectoriel

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

Les ouvriers reçoivent également un complément d'ancienneté par année de service dans la même qualification et dans la même entreprise. Depuis le 1er janvier 2014, le complément d'ancienneté s'élève à maximum 13,5%. Vous pouvez obtenir un tableau récapitulatif de ces compléments d'ancienneté chez votre délégué Métallos FGTB ou dans l'une de nos sections régionales (adresses en fin de brochure). Vous trouverez déjà, à la fin de

cette brochure En Poche, le tableau applicable pour un régime de 38 heures/semaine.

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

1.3 Primes

1.3.1 Prime d'équipes et de nuit

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

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

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

1.3.2 Prime de fin d'année

Aux ouvriers des entreprises relevant de la SPC 149.01, à l'exception des étudiants jobistes et des apprentis, une prime de fin d'année est versée par le Fonds de Sécurité d'existence comme suit :

- jusqu'au 30 juin 2023 : si le travailleur peut prouver au moins 130 jours prestés pendant la période de référence, le nombre maximum de jours assimilés pris en considération est fixé à 130 jours ouvrables dans la période de référence. Si le travailleur peut prouver moins de 130 jours prestés pendant la période de référence, le nombre maximum de jours assimilés pris en considération est fixé à un tiers du nombre de jours prestés dans la période de référence ;
- à partir du 1er juillet 2023 : si le travailleur peut prouver au moins 120 jours prestés pendant la période de référence, le nombre maximum de jours assimilés pris en considération est fixé à 130 jours ouvrables dans la période de référence. Si le travailleur peut prouver moins de 120 jours prestés pendant la période de référence, le nombre maximum de jours assimilés pris en considération est fixé à un tiers du nombre de jours prestés dans la période de référence.

Par «jours prestés», on entend : les jours payés en vertu de la législation et en exécution de toutes les conventions collectives de travail applicables, plus concrètement les jours repris par un code de 1 à 5, le code 14 et le code 20 dans la DMFA. Certaines absences sont également assimilées à des prestations et sont prises en considération dans le calcul de la prime de fin d'année.

Reçoivent la prime de fin d'année intégrale = une prime de fin d'année de base, basée sur un salaire journalier moyen pendant la période de référence, multiplié par 260, multiplié par 0,0833 :

- les ouvriers qui sont licenciés en raison de leur départ en prépension/régime de chômage avec complément d'entreprise ;
- les ouvriers qui passent à la pension ;
- les ayants droit d'un ouvrier décédé pendant la période de référence.

La prime de fin d'année s'élève à 8,33% du salaire brut perçu pendant la période de référence (Du 1er juillet de l'année précédente jusqu'au 30 juin de l'année en cours) dans le secteur. Par salaire brut, il faut entendre tous les salaires pour lesquels des cotisations de sécurité sociale doivent être perçues et qui sont indiqués dans la DMFA sous les codes de rémunération de 1 à 6 inclus.

Plus d'informations auprès de votre délégué, votre section Métallos FGTB ou sur le site du FSE VOLTA (<https://volta-org.be/fr>).

1.3.3 Prime syndicale

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

1.3.4 Prime pour travail insalubre et dangereux

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

1.4 Frais de transport

1.4.1 Trajet domicile-travail

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

premier kilomètre) dépend du moyen de transport utilisé, ainsi que de la distance entre le domicile et l'entreprise.

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

Transport public

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

Transport privé

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

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

Le tableau en fin de brochure donne un aperçu des interventions applicables à partir du 1er février 2025.

Déplacement en vélo

Les ouvriers se rendant au travail à vélo reçoivent, depuis le 1er novembre 2023, une indemnité bicyclette de 0,27 euro par kilomètre parcouru. L'indemnité bicyclette ne peut cependant jamais être inférieure à l'indemnité pouvant être octroyée pour un déplacement avec un autre moyen de transport privé.

Dispositions spécifiques

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

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

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

1.4.2 Mobilité

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

Selon le moyen de transport utilisé, vous avez droit à une intervention au kilomètre. Les montants suivants sont d'application à partir du 1er février 2025 :

- déplacements avec les transports en commun : intervention patronale équivalente au coût total du transport en commun utilisé (type 1) ;
- avec un moyen de transport personnel : 0,3381 euro par kilomètre parcouru (type 2) ;
- avec un véhicule de l'employeur : 0,1697 euro par kilomètre parcouru (type 3).

Si vous transportez au moins 1 passager dans un véhicule de société, vous êtes considéré comme chauffeur et recevez donc une indemnité de 0,1923 euro par kilomètre parcouru. Un chauffeur sans passager reçoit 0,1781 euro par kilomètre parcouru.

Les montants de types 2 et 3 ainsi que l'indemnité de chauffeur sont indexés chaque année (sur la base de l'index social). Le montant pour les déplacements effectués avec le véhicule de l'employeur (type 3) et l'indemnité de chauffeur sont toutefois limités au montant maximal exonéré par l'ONSS.

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

Nouveau !

À dater du 1er janvier 2024 le congé de mobilité est calculé par tranche achevée de 27.000 km par an. Un jour de mobilité, tel que défini à l'article 10 § 2 de l'Accord national 2019-2020, sera octroyé à chaque fois que 27.000 km auront été effectués. Le compteur est remis à 0 le 1er janvier de chaque année. Les jours

de mobilité sont pris en concertation et utilisés dans les 12 mois après leur constitution. Auparavant, le jour de congé de mobilité était accordé aux travailleurs parcourant au moins 40.000 km par an. Ce jour de congé supplémentaire payé est octroyé dans l'année civile suivant l'année durant laquelle le nombre de km est parcouru.

Ce jour peut également être converti en un avantage récurrent équivalent au niveau de l'entreprise, moyennant :

- une CCT au niveau de l'entreprise dans les entreprises avec une délégation syndicale
- un accord écrit entre l'employeur et l'ouvrier dans les entreprises sans délégation syndicale.

Nouveau !

À dater du 1er janvier 2024 le détail du nombre de kilomètres parcourus par jour pour le paiement de l'indemnité de mobilité, est joint à la fiche de salaire mensuelle.

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

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

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

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

EN POCHE 2025-26

- **Nouveau ! À partir du 1er janvier 2024, le congé de mobilité est calculé par tranche achevée de 27.000 km par an.**
- **À dater du 1er janvier 2024 le détail du nombre de kilomètres parcourus par jour pour le paiement de l'indemnité de mobilité, est joint à la fiche de salaire mensuelle.**

1.5 Coffre à outils

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

2. Conditions de travail

2.1 Délais de préavis

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

2.1.1 Licenciement du travailleur occupé à partir du 1er janvier 2014

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

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

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

Tableau 1 : Licenciement par l'employeur

Ancienneté	Délai de préavis (en semaines)	Ancienneté (en années)	Délai de préavis (en semaines)
0 < 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
2 < 3 ans	12	20 < 21 ans	62
3 < 4 ans	13	(àpd) 21 ans	(+1 sem/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.

2.1.2 Démission du travailleur occupé à partir du 1er janvier 2014

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

Tableau 2 : Démission du travailleur

Ancienneté	Délai de préavis (en semaines)	Ancienneté (en années)	Délai de préavis (en semaines)
0 < 3 mois	1	4 – 5 ans	7
3 < 6 mois	3	5 – 6 ans	9
6 < 12 mois	4	6 – 7 ans	10
12 < 18 mois	5	7 – 8 ans	12
18 mois < 2 ans	6	> 8 ans	13
2 < 4 ans			

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

2.1.3 Licenciement de l'ouvrier occupé avant le 1er janvier 2014

Pour les travailleurs occupés avant le 1er janvier 2014, une différence subsiste entre les ouvriers et les employés en cas de licenciement par l'employeur. 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 en compensation du licenciement (ICL).

Votre délai de préavis est calculé en trois phases.

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

Tableau 3 : Anciens délais de préavis sectoriels

Ancienneté	Employeur	Travailleur
0 < 5 ans	40 jours = 5 semaines et 5 jours	14 jours
5 < 10 ans	48 jours = 6 semaines et 6 jours	14 jours
10 ans < 15 ans	64 jours = 9 semaines et 1 jour	21 jours
15 ans < 20 ans	97 jours = 13 semaines et 6 jours	28 jours
20 ans < 25 ans	129 jours = 18 semaines et 3 jours	35 jours
≥ 25 ans	129 jours = 18 semaines et 3 jours	42 jours

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

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

Ancienneté	Employeur
0 < 20 ans	28 jours = 4 semaines
≥ 20 ans	56 jours = 8 semaines

Cette partie est ensuite additionnée à la deuxième partie du délai de préavis calculée selon le régime présenté au tableau 1 pour la période allant du 1er 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 en compensation du licenciement (ICL).

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 votre service chômage.

Exemple 1

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

- À la date de votre licenciement, vous avez 22 ans et 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise. Par conséquent, vous devez chercher le délai de préavis correspondant dans le tableau 1.
- Votre délai de préavis s'élève à 64 semaines au total, mais seule une partie de ce délai est prise en charge par l'employeur.

Part de votre employeur :

- Jusqu'au 1er janvier 2014, vous aviez 15 ans d'ancienneté dans l'ancien régime sectoriel, ce qui correspond à un délai de préavis de 13 semaines et 6 jours (voir le tableau 3).
- Du 1er janvier 2014 (= début du nouveau délai de préavis légal) au 31 mars 2021, vous avez encore accumulé 7 ans et

3 mois d'ancienneté jusqu'à votre licenciement, ce qui, selon le tableau 1, correspond à 24 semaines (voir le tableau 1).

- Au total, l'employeur est responsable de 13 semaines et 6 jours + 24 = 37 semaines et 6 jours.

Part de l'ONEm = 64 semaines (total) – 37 semaines et 6 jours = 26 semaines et 1 jour qui ne sont pas prestés et sont payés sous forme d'indemnité en compensation du licenciement (ICL).

Statut de l'ICL dans la Sécurité sociale

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

Pour recevoir des indemnités de maladie, vous devez pouvoir démontrer un certain nombre de jours prestés ou assimilés (temps d'attente). La période couverte par l'ICL est assimilée à des jours de travail.

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

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

Pour les ouvriers qui étaient déjà en service avant le 1er janvier 2014, le délai de préavis est calculé en deux phases.

La première phase concerne l'ancienneté accumulée dans l'entreprise avant le 1er janvier 2014. Pour cette période, les anciens délais de préavis sectoriels du tableau 3 sont d'application.

La deuxième phase porte sur l'ancienneté accumulée dans l'entreprise à partir du 1er janvier 2014, jusqu'à votre démission. Pour cette période, le délai de préavis légal du tableau 2 s'applique.

Votre délai de préavis est égal à l'addition de la phase 1 et de la phase 2.

Exemple 2

Vous démissionnez le 24 février 2021 et vous aviez commencé à travailler dans l'entreprise le 1er juillet 2002.

- Votre délai de préavis est calculé en deux phases.
- À la date de votre licenciement, vous avez 11 ans et 6 mois d'ancienneté avant le 1er janvier 2014, ce qui, selon le tableau 3, correspond à un préavis de 21 jours (ou 3 semaines).
- Vous avez 7 ans et 2 mois d'ancienneté après le 1er janvier 2014, ce qui, selon le tableau 2, correspond à un préavis de 12 semaines.
- Votre délai de préavis est donc de 3 semaines + 12 semaines = 15 semaines, mais ramené à 13 semaines (puisqu'il s'agit du maximum légal).

2.1.5 Exceptions

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

2.2 Chômage

2.2.1 Chômage complet

Toute personne se retrouvant sans travail peut introduire une demande d'allocations de chômage. Le service chômage de la FGTB examine si vous avez droit aux allocations de chômage. Dans les 8 jours civils qui suivent votre demande d'allocations, ou dans les 8 jours suivants vos dernières prestations en cas d'indemnité de rupture, vous devez vous inscrire comme demandeur d'emploi au service de placement compétent pour votre région (FOREM pour la Wallonie, Actiris pour Bruxelles et VDAB pour la région flamande). 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>).

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

2.2.2 Chômage temporaire

Si vous êtes en chômage temporaire (économique, technique ou par suite d'intempéries), vous pouvez vous adresser au service chômage de la FGTB de votre région. 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% (60% à partir de 2024¹) du salaire plafonné, et ce quelle que soit votre situation familiale. Contrairement à une allocation pour chômage complet, votre allocation en cas de chômage temporaire n'est pas dégressive.

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

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

1 À partir du 1er janvier 2024, les allocations de chômage temporaire - hors cas de force majeure - ne seront plus calculées sur la base de 65%, mais de 60% du salaire (plafonné). Cette diminution sera en partie compensée par le fait que le travailleur concerné recevra un complément, en plus de son allocation de chômage temporaire. Ce complément sera payé par l'employeur ou par le fonds de sécurité d'existence, lorsque cela est prévu au niveau sectoriel par une CCT rendue obligatoire.

2.3 Maladie et accident du travail

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

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

2.3.1 Salaire garanti

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

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

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

Que faut-il demander à son médecin traitant ?

- Un certificat médical mentionnant :
 - l'incapacité de travail ;
 - la durée probable de l'incapacité de travail ;
 - s'il vous est permis ou non de quitter votre domicile en vue d'un contrôle.

Remettez ce certificat à votre employeur dans les 2 jours ouvrables (sauf mention contraire dans votre règlement de travail).

- Déclaration d'incapacité de travail

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

2.3.2 Mutualité

Après un mois de maladie, votre mutualité vous paie des allocations de maladie correspondant à 60% de votre salaire (plafonné) pendant la première année de maladie. Ensuite, le montant des allocations dépend de votre situation familiale. Les allocations de maladie ne font l'objet d'aucun précompte

professionnel. Elles sont imposées tout comme le salaire, mais une réduction d'impôt est prévue.

2.3.3 Conditions

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

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

2.3.4 Contrôle

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

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

disposition pour une visite du médecin-contrôle (sur demande de l'employeur).

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

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

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

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

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

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

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

2.3.5 Réintégration des malades de longue durée

Pour tout savoir sur la procédure de réintégration, consultez le site emploi.belgique.be.

2.4 Pension complémentaire

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

Seules les personnes ayant travaillé au total au moins 12 mois dans le secteur ont droit à une pension complémentaire. La période prestée peut être interrompue et répartie sur plusieurs employeurs du secteur.

La nature du contrat de travail (temps plein – temps partiel – durée déterminée ou indéterminée) n'a pas d'importance. Les

périodes de travail intérimaire ne sont pas considérées comme des périodes prestées. En effet, vous êtes dans ce cas employé par une agence d'intérim et non par une entreprise du secteur. En compensation, le salaire d'intérimaire est majoré d'une prime de pension équivalente.

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

- De la somme des cotisations patronales versées pour vous au cours de votre carrière.
- Le volet solidarité offre une intervention pour un certain nombre de risques imprévus pouvant survenir au cours de la carrière des affiliés du secteur comme un décès, une incapacité de travail résultant d'une maladie (professionnelle) ou d'un accident (du travail) et une période de chômage temporaire pour raisons économiques.
- Le montant épargné pour vous est majoré en outre d'un rendement minimum s'élevant actuellement à 1,75%. Les cotisations antérieures au 31 décembre 2015 bénéficient encore d'un rendement minimum de 3,25%.

Demander votre pension complémentaire

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

- Le mois au cours duquel vous prenez votre pension légale (65 ans) ;
- Le mois au cours duquel vous prenez votre pension légale anticipée (en 2021) :

- 63 ans/42 ans de carrière
- 61 ou 62 ans/43 ans de carrière
- 60 ans/44 ans de carrière
- Des mesures transitoires s'appliquent par ailleurs : si vous êtes né en 1958, 1959, 1960 ou 1961, vous pouvez encore demander votre pension complémentaire de manière anticipée dans ce secteur, respectivement à 60, 61, 62 et 63 ans, à condition d'être en RCC au moment de la demande.
- Vous ne pouvez demander votre pension complémentaire à aucun autre moment.

Pension complémentaire du brut au net

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

- une cotisation INAMI (cotisation de maladie et invalidité) de 3,55% sur le montant brut
- une cotisation de solidarité de maximum 2% sur le montant brut, la hauteur de cette cotisation variant entre 0 et 2% selon votre montant brut
- un précompte professionnel 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 62e anniversaire.

Âge lors du paiement	Avant le 01/07/2013	Après 01/07/2013
60 ans	16,5%	20% ou 16,5% ^(*) ^(**)
61 ans	16,5%	18% ou 16,5% ^(*) ^(**)
de 62 à 64 ans	16,5%	16,5% ^(**)
65 ans ou plus	16,5% ou 10%	16,5% ou 10% ^(***)

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

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

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

Quitter le secteur

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

Que peut-on faire alors ?

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

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

En cas de décès avant l'âge de la pension

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

Informations concernant votre pension complémentaire

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

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

Toutes les demandes de versement de votre pension complémentaire à la suite d'une prépension, d'une pension légale ou d'un décès ainsi que la désignation de votre bénéficiaire nécessitent l'utilisation de formulaires appropriés que vous pouvez télécharger sur le site Internet de Volta.

Pour plus d'informations :

Fonds de sécurité d'existence

av. du Marly 15

1120 Bruxelles

tél. 02 478 86 97

e-mail : pensioen.pension.elec@fbz-fse.be

www.fbz-fse-elec.be

2.5 Contrats précaires

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

Si vous travaillez dans le cadre d'un contrat précaire et si vous passez à un contrat à durée indéterminée, vous conservez toute l'ancienneté accumulée au sein de l'entreprise (pour un maximum de 12 mois).

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

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

3. Temps de travail

3.1 Temps de travail hebdomadaire

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

Ce qui équivaut à 1.756 Heures par ouvrier par an, en tenant compte des jours fériés et des congés annuels.

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

3.2 Heures supplémentaires

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

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

3.2.1 Limite interne d'heures supplémentaires

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

Repos compensatoire ou paiement

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

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

3.2.2 Heures supplémentaires volontaires

À partir du 23 avril 2019, les travailleurs peuvent prester 120 heures supplémentaires « volontaires » par année civile, moyennant un accord individuel entre le travailleur et l'employeur. Cet accord doit être renouvelé tous les six mois. Sur ces 120 heures supplémentaires volontaires, les 25 premières ne sont pas prises en compte pour la fixation de la limite interne de 143 heures (mais bien les 95 autres, si elles sont prestées bien entendu).

3.2.3 Heures supplémentaires de relance volontaires

Dans le cadre de la crise du COVID-19, le gouvernement a décidé d'octroyer aux entreprises un quota de 120 heures supplémentaires volontaires, dites de relance. Normalement, les entreprises peuvent faire appel au contingent de base de 120 heures supplémentaires volontaires, mais en combinaison avec les heures de relance, ce nombre est limité à 100. Au total, les entreprises peuvent donc faire prester 220 heures supplémentaires volontaires (100 heures supplémentaires volontaires ordinaires + 120 heures de relance). Cette mesure

temporaire court du 1er juillet 2023 au 30 juin 2025. Les heures de relance sont des heures supplémentaires nettes. Elles sont rémunérées à 100% sans repos compensatoire et sans sursalaire. Elles ne sont assujetties à aucune cotisation sociale ni aucun précompte professionnel. Elles doivent toujours faire l'objet d'un accord écrit entre l'employeur et chaque travailleur concerné. Cet accord est valable pour une durée de six mois maximum (mais peut chaque fois être renouvelé).

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

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

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

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

B. Outre les 120 heures supplémentaires volontaires existantes, l'employeur peut choisir de faire prester un maximum de 120 heures supplémentaires de relance.

Pas de repos compensatoire

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

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

3.2.4 Petite flexibilité

Les entreprises peuvent introduire un système de petite flexibilité à condition de respecter, sur base annuelle, la durée de travail hebdomadaire moyenne conventionnelle (voir le chapitre sur le temps de travail). Dans ce cadre, 2 heures par jour maximum peuvent être prestées en plus ou en moins que l'horaire normal journalier tel que prévu dans le règlement de travail. Le nombre maximum d'heures à prester ne peut jamais dépasser 9 heures par jour.

En outre, le nombre d'heures pouvant être prestées en plus ou en moins par rapport à la durée de travail hebdomadaire moyenne

conventionnelle ne peut pas être supérieur à 5 par semaine. La CCT sectorielle est arrivée à échéance le 30 juin 2017, de sorte que l'introduction de la « petite flex » à partir du 1er juillet 2017 requiert une CCT d'entreprise ou une modification du règlement de travail.

3.3 Jours de congé et jours fériés

3.3.1 Congés annuels

Chaque année, tout travailleur a droit à des jours de congé payés. Il faut pour cela avoir presté un travail déclaré à l'office national de sécurité sociale durant l'année civile qui précède l'année des congés (l'exercice de vacances). Le nombre de jours de congés payés dépend du nombre de jours effectivement prestés et assimilés.

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

Nombre total de jours prestés et assimilés l'année précédente	Nombre de jours de congé en régime de travail de 5 j/semaine
0-9	0
10-19	1
20-38	2
39-47	3
48-66	4
67-76	5
77-86	6
87-96	7

97-105	8
106-124	9
125-134	10
135-143	11
144-153	12
154-162	13
163-181	14
182-191	15
202-211	17
212-220	18
221-230	19
231 et +	20

Quels jours sont-ils assimilés ?

- Accident ou maladie, accident du travail ou maladie professionnelle
- Congé de maternité
- Pausas d'allaitement
- Congé de paternité et de naissance
- Jours pendant lesquels vous devez exécuter des devoirs civiques, comme siéger au sein d'un jury
- Exercice d'un mandat public
- Exécution de missions au sein d'une Commission paritaire ou d'autres organes sociaux (tribunaux du travail, commissions consultatives, ...)

- Exécution de missions comme membre de la délégation syndicale, d'un comité syndical régional ou national ou d'un congrès syndical national
- Stages ou journées d'étude consacrés à la promotion sociale
- Chômage temporaire consécutif à une grève (lorsque le comité de gestion de l'ONEm a reconnu la qualité de chômeur)
- Chômage temporaire pour des raisons économiques
- Congé-éducation
- Jours de vacances supplémentaires

3.3.2 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).

- 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

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

- Ne pas avoir atteint l'âge de 25 ans au 31 décembre de l'exercice de vacances (l'exercice de vacances est l'année civile qui précède l'année civile durant laquelle le jeune prend des vacances).
- Avoir terminé ses études, sa période d'apprentissage ou sa formation durant l'exercice de vacances et avoir travaillé au

moins un mois comme salarié ordinaire (pas comme jobiste). Être lié par un contrat de travail privé au moment de la prise des vacances « jeunes ».

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

3.3.3 Vacances « seniors »

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

- Avoir au moins 50 ans au 31 décembre de l'exercice de vacances.
- Avoir droit à moins de 4 semaines de congés payés au cours de l'année des vacances et ce, en raison d'une période de chômage complet ou d'invalidité au cours de l'exercice de vacances. Si le nombre réduit de jours de congé est dû à d'autres interruptions, comme le chômage temporaire, le congé sans solde ou l'interruption de carrière, ce système n'est pas d'application.
- Avoir déjà épuisé ses jours de congés payés normaux, soit durant une période d'emploi comme salarié, soit durant une période de chômage complet indemnisé.

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

3.3.4 Vacances européennes

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

Modalités :

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

Exemple :

Toute personne commençant à travailler le 1er janvier 2021 et souhaitant prendre des vacances à partir du 1er 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 (à télécharger à l'adresse <https://www.rjv.fgov.be/fr/comment-beneficier-des-vacances-supplementaires>) et de l'envoyer.

- 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 2025 et 2026, les jours fériés tombent aux dates :

2025

- mercredi 1er janvier, Nouvel An
- lundi 21 avril, Lundi de Pâques
- jeudi 1 mai, Fête du Travail
- jeudi 29 mai, Ascension
- lundi 9 juin, Lundi de Pentecôte
- lundi 21 juillet, Fête Nationale
- vendredi 15 août, Assomption
- samedi 1er novembre, Toussaint
- mardi 11 novembre, Armistice
- jeudi 25 décembre, Noël

2026

- jeudi 1er janvier, Nouvel An
- lundi 6 avril, Lundi de Pâques
- vendredi 1er mai, Fête du Travail
- jeudi 14 mai, Ascension
- lundi 25 mai, Lundi de Pentecôte
- mardi 21 juillet, Fête Nationale
- samedi 15 août, Assomption
- dimanche 1er novembre, Toussaint
- mercredi 11 novembre, Armistice
- vendredi 25 décembre, Noël

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

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

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

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

3.4 Petit chômage

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

Motif de l'absence	Durée de l'absence
1. Mariage du travailleur (ainsi que lors de la signature et du dépôt officiel d'un contrat de vie commune).	2 jours à choisir par le travailleur dans la semaine où se situe l'évènement ou dans la semaine suivante. SCP 149.01 : 3 jours à choisir par le travailleur dans la semaine où se situe l'évènement ou dans la semaine suivante !
2. Mariage d'un enfant du travailleur ou de son conjoint, d'un enfant régulièrement élevé par l'ouvrier, d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, du père, de la mère, d'un grand-père, d'une grand-mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère, de la seconde femme du père, d'un petit-enfant du travailleur, du beau-frère ou de la belle-soeur du conjoint du travailleur, de tout autre parent du travailleur sur condition qu'il vive sous le même toit que l'ouvrier.	Le jour du mariage.

3. Ordination ou entrée au couvent d'un enfant du travailleur ou de son conjoint, d'un enfant régulièrement élevé par le travailleur, d'un petit-enfant, d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère, d'une belle-soeur du travailleur, d'un beau-frère ou d'une belle-soeur du conjoint du travailleur, de tout autre parent du travailleur sur condition qu'il vive sous le même toit que l'ouvrier.	Le jour de la cérémonie.
4.1. Décès du conjoint ou du partenaire cohabitant (légal ou de fait), d'un enfant du travailleur ou de son conjoint ou partenaire cohabitant (légal ou de fait).	SCP 149.01 : Dix jours dont trois jours à choisir par le travailleur dans la période commençant la veille du jour du décès et finissant 30 jours après le décès et sept jours à choisir par le travailleur dans une période d'un an à dater du jour du décès.
4.2. Décès d'un enfant placé dans le cadre d'un placement de longue durée au moment du décès ou dans le passé.	Dix jours dont trois jours à choisir par le travailleur dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles et sept jours à choisir par le travailleur dans une période d'un an à dater du jour du décès.
4.3. Décès d'un enfant dont l'ouvrier assume l'éducation, habitant chez le travailleur.	SCP 149.01 : 4 jours à choisir par le travailleur dans la période commençant la veille du jour du décès et finissant les 30 jours après le jour du décès.

4.4. Décès d'un enfant dont l'ouvrier assume l'éducation, n'habitant pas chez le travailleur.	SCP 149.01 : 3 jours à choisir par le travailleur dans la période commençant la veille du jour du décès et finissant les 30 jours après le jour du décès.
5.1. Décès du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère ou de la seconde femme du père du travailleur ou de son conjoint ou partenaire cohabitant (légal ou de fait), habitant chez le travailleur.	3 jours à choisir par le travailleur dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles. SCP 149.01 : 4 jours à choisir par le travailleur dans la période commençant la veille du jour du décès et finissant les 30 jours après le jour du décès.
5.2. Décès du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère ou de la seconde femme du père du travailleur ou de son conjoint ou partenaire cohabitant (légal ou de fait), n'habitant pas chez le travailleur.	SCP 149.01 : 3 jours à choisir par le travailleur dans la période commençant la veille du jour du décès et finissant les 30 jours après le jour du décès.
6. Décès du père d'accueil ou de la mère d'accueil du travailleur dans le cadre du placement de longue durée au moment du décès.	Trois jours à choisir par le travailleur dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles.

7. Décès d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, du grand-père, de la grand-mère, d'un petit-enfant, de l'arrière-grand-père, de l'arrière-grand-mère, de l'arrière-petit-enfant, d'un gendre ou d'une bru du travailleur ou de son conjoint ou partenaire cohabitant (légal ou de fait) habitant chez le travailleur.	2 jours à choisir par le travailleur dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles. SCP 149.01 : 2 jours à choisir par le travailleur dans la période commençant le jour du décès et finissant les 30 jours après le jour du décès.
8. Décès d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, du grand-père, de la grand-mère, d'un petit-enfant, de l'arrière-grand-père, de l'arrière-grand-mère, de l'arrière-petit-enfant, d'un gendre ou d'une bru du travailleur ou de son conjoint ou partenaire cohabitant (légal ou de fait) n'habitant pas chez le travailleur.	Le jour des funérailles. SCP 149.01 : le jour des funérailles, ou un autre jour à choisir dans les 30 jours après le jour du décès !
9. Décès d'un enfant placé du travailleur ou de son conjoint ou partenaire cohabitant (légal ou de fait) dans le cadre du placement de courte durée au moment du décès.	Le jour des funérailles. SCP 149.01 : 4 jours à choisir par le travailleur dans la période commençant la veille du jour du décès et finissant les 30 jours après le jour du décès (= un enfant dont l'ouvrier assume l'éducation, habitant chez le travailleur).

10. Décès de tout autre parent vivant sous le même toit que celui de l'ouvrier, du tuteur ou de la tutrice du travailleur mineur d'âge ou de l'enfant mineur dont l'ouvrier est tuteur.	Le jour des funérailles, ou un autre jour à choisir dans les 30 jours après le jour du décès.
11. Communion solennelle d'un enfant légitime, légitimé, adopté ou naturel reconnu du travailleur ou de son conjoint ou d'un enfant régulièrement élevé par le travailleur.	Le jour de la cérémonie ou lorsque ce jour coïncide avec un dimanche, un jour férié ou un jour habituel d'inactivité le jour habituel d'activité qui précède ou qui suit immédiatement l'événement. SCP 149.01 : un jour à choisir par le travailleur, dans la semaine où se situe l'événement ou dans la semaine qui suit.
12. Participation d'un enfant légitime, légitimé, adopté ou naturel reconnu de le travailleur ou de son conjoint, ou d'un enfant régulièrement élevé par le travailleur à la fête de la "jeunesse laïque", là où elle est organisée.	Le jour de la fête ou lorsque ce jour coïncide avec un dimanche, un jour férié ou un jour habituel d'inactivité le jour habituel d'activité qui précède ou qui suit immédiatement l'événement. SCP 149.01 : un jour à choisir par le travailleur, dans la semaine où se situe l'événement ou dans la semaine qui suit.
13. Séjour de le travailleur milicien dans un centre de recrutement et de sélection ou dans un hôpital militaire à la suite de son passage dans un centre de recrutement et de sélection.	Le temps nécessaire avec un maximum de 3 jours.

14. Séjour du travailleur objecteur de conscience au Service de Santé administratif ou dans un des établissements hospitaliers désignés par le Roi, conformément à la législation portant le statut des objecteurs de conscience.	Le temps nécessaire avec un maximum de 3 jours
15. Participation à une réunion d'un conseil de famille convoqué par le juge de paix.	Le temps nécessaire avec un maximum d'un jour.
16. Participation à un jury, convocation comme témoin devant les tribunaux ou comparution personnelle ordonnée par la juridiction du travail.	Le temps nécessaire avec un maximum de 5 jours.
17. Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal ou d'un bureau unique de vote, lors des élections législatives, provinciales et communales.	Le temps nécessaire.
18. Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal de dépouillement lors des élections législatives, provinciales et communales.	Le temps nécessaire avec un maximum de 5 jours.
19. Exercice des fonctions d'assesseur d'un des bureaux principaux lors de l'élection du Parlement européen.	Le temps nécessaire avec un maximum de 5 jours.

20. Accomplissement des formalités administratives et juridiques dans le cadre de l'adoption d'un enfant.

SCP 149.01 : Le temps nécessaire.

3.5 Congé de carrière

A partir de l'année calendrier pendant laquelle l'ouvrier atteint l'âge de :

- 58 ans, il a droit à 2 jours de congé de carrière par an ;
- 60 ans, il a droit à 1 jour de congé de carrière supplémentaire par an en plus des jours de congé de carrière accordés dès l'âge de 58 ans.

L'ouvrier conserve ces jours de congé de carrière les années suivant celle pendant laquelle il atteint l'ancienneté requise.

Le calcul de la rémunération pour ces jours de congé de carrière doit se faire conformément aux dispositions légales relatives aux jours fériés.

3.6 Congé d'ancienneté

Depuis le 1er janvier 2024, un droit supplétif d'un jour de congé d'ancienneté s'applique à partir de 25 ans d'ancienneté dans la même entreprise.

Concrètement, cela signifie que :

- dans les entreprises qui accordent déjà un ou plusieurs jours de congé d'ancienneté pour une ancienneté inférieure ou égale à 25 ans dans la même entreprise, seul le régime d'entreprise est maintenu ;

- dans les entreprises qui accordent déjà un ou plusieurs jours de congé d'ancienneté pour une ancienneté de plus de 25 ans dans la même entreprise, le jour de congé d'ancienneté dont la condition d'ancienneté est la plus élevée est avancé à 25 ans d'ancienneté dans la même entreprise.

4. Interruption de la carrière

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

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

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

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

Toutes les informations utiles sur le crédit-temps avec motif et emplois fin de carrière se trouvent sur le site de l'ONEM : (site)

4.2 Congés thématiques

4.2.1 Généralités

Indépendamment du droit à un crédit-temps avec motif et à des emplois de fin de carrière, chaque ouvrier a droit à 4 types de crédit soins qui sont le congé parental, le congé pour soins à un parent gravement malade, le congé pour soins palliatifs et le congé pour aidants proches. La prise d'un de ces types de crédits soins n'influence aucunement vos autres droits au crédit-temps ou à des emplois de fin de carrière.

Congé parental

Droit	• pour chaque parent • enfant de moins de 12 ans, aussi bien en cas de naissance qu'en cas d'adoption
Formes	• 4 mois à temps plein par enfant*** • 8 mois à mi-temps par enfant • 1/5e pendant 20 mois • 1/10e pendant 40 mois

Soins à un parent gravement malade

Droit	• chaque travailleur, à condition de présenter un certificat* du médecin traitant • membre du ménage ou de la famille** souffrant d'une maladie grave • plusieurs travailleurs peuvent revendiquer ce droit pour une même personne malade
Formes	• maximum 12**** mois à temps plein • maximum 24 mois à mi-temps ou à 1/5e

Soins palliatifs

Droit	chaque travailleur, à condition de présenter un certificat du médecin traitant démontrant que quelqu'un est en phase terminale
Formes	à temps plein ou proportionnellement pendant 1 mois, mais peut être prolongé 2x d'1 mois

Aidants proches

Droit	• si reconnaissance officielle et soutien d'au moins 50h/ mois ou 600h/an + • avoir développé une relation de confiance ou de proximité, affective ou géographique avec la personne aidée ; • résider en Belgique ; • être inscrit au registre national ou au registre belge des étrangers ; • prodiguer le soutien et l'aide à des fins non professionnelles, gratuitement et avec le concours d'au moins un professionnel ; • tenir compte du projet de vie de la personne aidée ; • être reconnu par la mutualité après une déclaration sur l'honneur.
Formes	• à temps plein ; à la fois pour les travailleurs à temps partiel et temps plein ; 3 mois, mais renouvelable une fois • 1/2 ou 1/5 ; seulement pour les travailleurs à temps plein, pendant 6 mois, mais renouvelable une fois
Droits sociaux	Les allocations de pension, de maladie ou de chômage sont calculées à partir du salaire à temps plein ; vous bénéficiez d'une protection contre le licenciement

(*) 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.

(**) 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.

(***) 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.

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

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

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

En cas d'hospitalisation de votre enfant mineur (parent du 1er 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.

4.3 Congé de maternité et de paternité

4.3.1 Congé de maternité

4.3.1.1 Repos de maternité

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

- Congé prénatal : 6 semaines (8 semaines en cas de naissances multiples)

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

- Le congé postnatal : 9 semaines

Le congé postnatal commence en principe le jour de l'accouchement et comporte 9 semaines (11 en cas de naissances multiples). Si la travailleuse accouche un jour où elle a déjà commencé à travailler, le congé postnatal commence le lendemain de l'accouchement. Le congé postnatal peut être prolongé de la partie convertible du congé prénatal et d'une période égale à la durée d'hospitalisation éventuelle du nouveau-né dépassant 7 jours (jusqu'à 24 semaines maximum). Si la travailleuse peut prolonger l'interruption de travail d'au moins 2 semaines après la 9e semaine, les 2 dernières semaines de congé postnatal peuvent être converties à sa demande en jours de congé postnatal. Ces jours de congé doivent être pris dans les 8 semaines à compter de la fin de la période de congé postnatal.

4.3.1.2 Congé prophylactique

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

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

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

4.3.1.3 Pauses d'allaitement

Chaque ouvrière a le droit de prendre des pauses d'allaitement (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

A la naissance d'un enfant dont votre paternité est établie, vous pouvez prétendre à 20 jours de congé de paternité. Vous devez les prendre dans les 4 mois qui suivent la date de l'accouchement. Les 3 premiers jours sont à charge de l'employeur, les 17 jours suivants sont payés par la mutualité. A partir du 1er janvier 2023, le nombre de jours passera même à 20 !

4.3.3 Congé de naissance pour coparents

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

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

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

4.3.4 Congé d'adoption

Depuis le 1er janvier 2019, le congé d'adoption a été prolongé jusqu'à maximum six semaines. La durée est doublée lorsque l'enfant présente une incapacité physique ou mentale. En outre, une prolongation progressive d'une semaine tous les deux ans de la durée du congé est prévue depuis le 1er janvier 2019.

Les parents adoptifs se partagent les semaines supplémentaires. Vous conservez votre salaire normal pendant les 3 premiers jours et vous recevez une allocation de la mutualité pour les jours suivants.

4.3.5 Congé parental d'accueil

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

4.4 Congé pour raisons impérieuses (congé familial)

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

Raisons impérieuses

Tout évènement imprévu indépendant du travail :

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

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

10 jours

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

5. Régime de chômage avec complément d'entreprise

5.1 Régime général et sectoriel

L'âge de base pour pouvoir accéder au RCC est en principe de 62 ans (avec 40 ans de carrière pour les hommes et 37 ans(en 2021) ou 39 ans (en 2023 et 40 ans en 2024) de carrière pour les femmes en 2021/2022). Ces conditions sont fixées dans la CCT n°17. Dans certains cas spécifiques, il est possible d'accéder à cette formule à un âge inférieur. Pour les métiers lourds, les longues carrières et le travail de nuit, l'âge minimum est fixé à 60 ans en 2021-2022. Pour le RCC d'entreprise en difficulté/restructuration, l'âge est fixé à 60 ans à partir de 2021. Concernant les entreprises ayant annoncé un licenciement collectif, l'âge de 60 ans doit être atteint à la date de l'annonce du licenciement collectif. Dans une entreprise reconnue en difficulté, l'âge de 60 ans doit être atteint à la fin du contrat de travail. Les conditions pour ne pas devoir être disponible pour le marché du travail ont également été renforcées. À partir de 2021, il convient d'avoir 62 ans et 42 ans de carrière en cas de métier lourd, de longue carrière et d'entreprises en difficulté/restructuration.

RCC - Situation 2023-2024

Age min.	Passé professionnel minimum requis	Cao r	Possible dans le secteur des constructions métallique et mécanique
62 jaar	Hommes : 40 jaar Femmes : 39 jaar (2023) 40 jaar (2024)	17	Oui
60 jaar	33 ans + métier lourd + 10 ans 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 35 ans de carrière + métier lourd	166	CCT sectorielle valable du 1er juillet 2023 au 30 juin 2025
60 jaar	35 ans de carrière + métier lourd	143	Uniquement possible avec une CCT d'entreprise
60 jaar	40 ans	167	CCT sectorielle valable du 1er juillet 2023 au 30 juin 2025
60 jaar	33 ans dont 20 ans de travail de nuit	166	CCT sectorielle valable du 1er juillet 2023 au 30 juin 2025
58 jaar RCC médical	35 ans + graves problèmes physiques ou statut de travailleur moins valide - certificat du médecin Fedris	165	Une CCT sectorielle ou d'entreprise n'est pas nécessaire. La CCT du CNT est applicable du 1er juillet 2023 au 30 juin 2025 inclus.

EN POCHE 2025-26

- L'âge pour accéder au RCC est en principe de 62 ans avec 40 ans de carrière pour les hommes et 39 ans/40 ans de carrière pour les femmes.
- L'âge pour les RCC dérogatoires (métier lourd, longue carrière et travail de nuit) est fixé à 60 ans

5.2 Ancrage de vos droits

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

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

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

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

5.3 Disponibilité adaptée

Jusqu'au 31 décembre 2014, les ouvriers prépensionnés ne devaient pas être disponibles sur le marché du travail. Par contre, les ouvriers entrant dans un système de RCC après le 1er janvier 2015 doivent en principe être disponibles pour le marché du travail. Il s'agit de la disponibilité adaptée : ils ne sont pas

obligés de chercher activement du travail, mais doivent répondre à d'autres obligations.

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

Quelles sont les implications de cette disponibilité adaptée pour vous ?

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

Qui peut demander une dispense de la disponibilité adaptée ?

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

6. Formation

6.1 Efforts de formation

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

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

6.2 Crédit-formation

Dans le secteur des électriciens, l'accord 2023/2024 prévoit dorénavant ceci quant aux jours de formation :

Pour les entreprises < 20 travailleurs il y a un droit à la formation :

Droit collectif : 3 jours par année calendrier

Droit individuel :

- à partir de 2024 : 1 jour par année calendrier
- à partir de 2026 : 2 jours par année calendrier

Pour les entreprises à partir de 20 travailleurs il y a un droit à la formation :

Droit individuel :

- à partir de 2024 : 3 jours par année calendrier
- à partir de 2026 : 4 jours par année calendrier
- à partir de 2028 : 5 jours par année calendrier

De ces jours :

- 1 jour par an peut être pris en heures, les autres jours sont pris en blocs de minimum 4 heures à partir de 2024
- 2 jours par an peuvent être pris en heures, les autres jours sont pris en blocs de minimum 4 heures à partir de 2026

Par formation on entend : les définitions reprises dans le Deal pour l'emploi.

Ce crédit-prime garantit la formation permanente des ouvriers. On entend par « formation permanente » la formation qui encourage le savoir-faire de l'ouvrier, renforce sa position sur le marché du travail et répond aux besoins de l'entreprise et du secteur. La formation permanente est organisée pendant les heures de travail et doit passer le plus possible par l'organisme de formation paritaire Volta.

Les formations en dehors des heures de travail (si elles ne peuvent être organisées autrement) entrent en considération pour le crédit-prime, ces heures sont considérées comme temps de travail et donnent droit au paiement du salaire normal, sans toutefois donner lieu au paiement d'un éventuel sursalaire.

Chaque fois que l'employeur utilise le crédit-formation pour organiser des formations agréées par Volta pour ses ouvriers, il reçoit une prime à condition d'avoir déposé chez Volta un dossier de demande de prime dûment complété.

Pendant la formation, l'ouvrier reçoit son salaire de l'employeur. Dans les entreprises possédant une délégation syndicale, le créditprime ne peut être appliqué que sur la base de plans de formation approuvés paritairement (voir le point 6.3).

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

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

6.3 Plans de formation d'entreprise

Dans les entreprises pourvues d'une délégation syndicale, l'élaboration et la modification d'un plan de formation d'entreprise doivent être approuvés paritairement au sein de l'entreprise. Les discussions doivent débuter avant le 15 novembre de l'année civile précédente et prendre fin, de préférence, le 1er février. La présentation du plan de formation d'entreprise doit être consignée dans le rapport du conseil d'entreprise. Le plan de formation d'entreprise doit être transmis chaque année à Volta avant le 15 février.

Nouveau ! Une procédure a été élaborée dans l'accord national 2021-2022. Elle doit être suivie lorsque la délégation des travailleurs au CE refuse d'approuver le plan de formation

d'entreprise. Cette procédure devra être appliquée à partir du 1er janvier 2022.

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

L'exécution du plan de formation d'entreprise est suivie de façon paritaire au sein de l'entreprise et est évaluée chaque année. L'évaluation est réalisée au sein du conseil d'entreprise ou, à défaut, en concertation avec la délégation syndicale ou par la sous-commission paritaire.

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

EN POCHE 2025-26

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

6.4 Passeport de formation et certificat d'expérience

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

Le temps dont un ouvrier a besoin pour passer un test de compétences en vue d'obtenir un certificat doit être considéré

comme une absence payée, avec un maximum d'1 jour par année civile. De plus, les ouvriers se voient rembourser les frais de déplacement encourus à cette date.

6.5 CV de formation

La nouvelle CCT relative au CV de formation est en vigueur depuis le 1er janvier 2015. Elle exige que chaque entreprise tienne un CV de formation pour chaque travailleur ressortissant à la sCP 149.01. Vous pouvez obtenir le login pour accéder à votre CV de formation sur le site Internet : www.volta-org.be.

6.6 Clause d'écologie

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

6.7 Congé-éducation payé

Le droit au Congé-éducation payé (CEP) permet aux travailleurs du secteur privé de prendre congé pour suivre une formation de leur choix sans perte de salaire (toutefois plafonné). L'employeur ne peut s'y opposer, mais la planification du congé doit être réalisée avec son accord. Dès que le travailleur a introduit sa demande de CEP, il est protégé contre le licenciement -pour motif lié à la prise de CEP jusqu'à la fin de la formation.

Les heures de CEP permettent au travailleur de se libérer du travail pour des formations organisées pendant ou en dehors des

heures normales de travail. L'employeur reçoit un forfait horaire couvrant le nombre d'heures CEP pris par le travailleur.

6.7.1 Le CEP pour qui

Le travailleur doit être occupé sous contrat de travail dans le secteur privé ou être contractuel d'une entreprise publique autonome. Cela inclut le contrat de travail intérimaire. Le travailleur doit être occupé à temps plein ou partiel. Sous certaines conditions, les travailleurs à temps partiel ont droit à un quota d'heures CEP proportionnel à leur temps de travail.

6.7.2 Le CEP pour quoi : formations en présentiel, jury central, validation des compétences

Un grand nombre de formations donnent droit au CEP. Les organismes qui proposent des formations indiquent souvent si elles y donnent droit. C'est au travailleur de bien demander si la formation qu'il souhaite suivre est reconnue sous CEP, en ce compris s'il devait y avoir une restriction selon sa commission paritaire.

Ouvrent aussi droit au CEP : l'inscription au jury central (pour 3 fois la durée hebdomadaire du temps de travail) et l'inscription à une épreuve de validation des compétences (pour 8 heures).

Les cours organisés par les syndicats (donc aussi les formations de la MWB-FGTB) sont souvent couverts par le CEP. Lorsque vous suivez une formation à la MWB-FGTB, le syndicat vous rembourse votre perte de salaire si vous gagnez plus que le plafond brut CEP. Les cours organisés à distance ou en ligne ne donnent pas droit au CEP.

6.7.3 Les heures CEP pour la formation

Le travailleur peut s'inscrire à une formation organisée durant ou en dehors des heures de travail. Le programme de la formation doit compter au minimum 32 heures. La formation au tutorat, pour les parrains et marraines en entreprise, peut compter moins de 32 heures.

Le nombre d'heures CEP remboursables à l'employeur est égal au nombre d'heures de présence aux cours, limité à un plafond. Ce plafond varie de 80 à 180 heures selon la nature de la formation suivie, le niveau de formation antérieur du participant et le nombre d'heures de cours coïncidant avec l'horaire de travail.

Pour les formations organisées en année scolaire, la demande auprès de l'employeur doit être introduite au 31 octobre maximum. Une introduction tardive n'engendre pas un refus mais peut mener à une perte d'heures sous CEP.

6.7.4 Maintien du salaire

Seules les heures durant lesquelles le travailleur a effectivement assisté aux cours font l'objet d'un remboursement. Le salaire en cas de prise d'un CEP est plafonné.

Les heures CEP sont payées par l'employeur au travailleur en même temps que sa rémunération. La rémunération remboursable est plafonnée. Pour l'année scolaire 2023-2024, le plafond salarial CEP s'élève à 3.500 euros bruts.

6.7.5 Plus d'infos

Pour plus d'informations sur le congé éducation payé dans votre région, prenez contact avec votre délégué ou secrétaire permanent Métallos FGTB ou via les sites repris ci-dessous :

Le CEP en Région Wallonne :

<https://emploi.wallonie.be/home/formation/conge-educationpaye.html>

Le CEP en Région Bruxelloises sur le site :

<http://economie-emploi.brussels/conge-education-travailleurs>

Le CEP pour la Communauté germanophone :

https://ostbelgienbildung.be/desktopdefault.aspx/tabid-2342/4465_read-32012

La validation des compétences :

<https://www.validationdescompetences.be>

7. Travail faisable

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

Mesures au niveau de l'entreprise

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

Accompagnement de carrière

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

Formule de fin de carrière « douce »

Les ouvriers de 55 ans et plus qui changent de fonction, deviennent parrain dans le cadre d'un trajet de parrainage ou passent d'un travail en équipes ou d'un régime de nuit à un régime de jour auront droit à une indemnité du FSE. Un ouvrier de 60 ans et plus passant d'un travail à temps plein à un 4/5e temps pourra également recevoir l'indemnité. Celle-ci compensera la différence entre le salaire brut après le changement de carrière et le salaire brut pour des prestations normales pendant le mois précédant le changement de carrière, avec un maximum de 162,59 euros bruts par mois.

Parrainage

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

Accueil d'enfants

Une intervention dans les frais d'accueil d'enfants est prévue depuis le 1er janvier 2019. Les ouvriers ayant des enfants âgés de maximum 3 ans peuvent bénéficier d'une indemnité du FSE de 4 euros par jour et par enfant, avec un maximum de 400 euros par an et par enfant, à condition que les enfants soient gardés dans un centre reconnu par Kind&Gezin ou l'Office de la Naissance et de l'Enfance et qu'une attestation fiscale soit fournie.

Nouveau !

A partir du 1er janvier 2022, l'intervention est étendue à l'accueil des enfants âgés de 14 ans ou moins le jour de l'activité de garde (ou âgés de moins de 21 ans si l'enfant souffre d'un lourd handicap). De plus, l'intervention par jour a été augmentée de 3 à 4 euros par jour !

8. Fonds de Sécurité d'Existence

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

I. Chômage temporaire

Conditions

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

Montants

- 13,66 euros par allocation de chômage
- 6,83 euros par demi-allocation de chômage

Durée

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

II. Chômage complet

Conditions

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

(système appelé à disparaître : voir remarque)

Montants

- 7,19 euros par allocation de chômage
- 3,59 euros par demi-allocation de chômage

Durée

- pendant 120 jours
- pendant 200 jours si 45 ans et plus au début du chômage

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

Conditions

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

(système appelé à disparaître : voir remarque)

Montants

- 7,19 euros par allocation de chômage complète
- 3,59 euros par demi-allocation de chômage

Durée

- jusqu'à la pension légale

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

Conditions

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

Montants

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

V. Maladie

Conditions

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

Montants

- 2,03 euros/jour (6 allocations par semaine)
- 1,01 euro/demi-jour (6 allocations par semaine)

Durée

- pendant 36 mois maximum

VI. Malades âgés**Conditions**

- plus de 55 ans
- être au service d'un employeur du secteur
- bénéficié des allocations de maladie légales
- en cas de reprise du travail à temps partiel : octroi au prorata d'une indemnité complémentaire de maladie

Montants

- 9,94 euros par allocation de maladie complète
- 4,97 euros par demi-allocation de maladie

Durée

- jusqu'à la pension légale

Stage d'attente

- 30 jours civils

VII. Réduction des prestations de travail jusqu'à une occupation à mi-temps**Conditions**

- plus de 53 ans
- bénéficié d'une allocation de l'ONEm

Montant

- 89,26 euros par mois

Durée

- 60 mois

VIII. Emploi de fin de carrière 1/5e

Conditions

- plus de 60 ans
- plus de 55 ans pour 1/5e et plus de 57 ans pour un mi-temps dans les cas définis dans la CCT n° 137

Montant

- 35,71 euros par mois pour 1/5e

Durée

- jusqu'à l'âge légal de la pension

IX. Accueil d'enfants

Conditions

- avoir des enfants de maximum 3 ans dans un centre agréé
- être occupé dans le secteur au moment de la demande + attestation fiscale

Montants

- intervention de 4 euros par jour par enfant, avec un maximum de 400 euros par enfant par an

X. Fermeture de l'entreprise**Conditions**

- être âgé d'au moins 45 ans
- avoir accumulé 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- ne pas être réemployé dans les 30 jours après le licenciement

Montants

- 357,08 euros + 17,98 euros par année d'ancienneté
- maximum 1.177,68 euros

Attention !

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

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

9. Concertation sociale

9.1 Délégation syndicale

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

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

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

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

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

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

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

9.2 Formation syndicale

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

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

9.3 Sécurité d'emploi

Au sein du secteur, aucune entreprise ne pourra procéder à un licenciement multiple² pour raisons économiques ou techniques tant que toutes les mesures de maintien de l'emploi (chômage temporaire, répartition du travail, mobilité au sein de l'entreprise, formation professionnelle, etc.) n'auront pas été épuisées. Il existe chez Volta une cellule pour l'emploi sectorielle, notamment pour respecter cette obligation.

Avant de pouvoir procéder à un licenciement collectif, il convient de suivre une procédure de concertation déterminée.

- Le conseil d'entreprise doit être informé. ou, à défaut, la délégation syndicale. S'il n'y a pas non plus de délégation syndicale, l'employeur informe au préalable les travailleurs concernés, individuellement et par écrit.
- Les discussions sur les mesures pouvant être prises en la matière doivent commencer dans les 15 jours civils qui suivent cette notification. Dans les entreprises dépourvues de délégation syndicale, la procédure de concertation peut

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

démarrer à l'initiative des syndicats qui représentent les ouvriers.

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

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

10. Employabilité

10.1 Congé de sollicitation

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

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

10.2 Outplacement

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

Dans le secteur des électriciens, Volta joue un rôle dans le domaine de l'outplacement. Volta conclut des conventions avec les bureaux d'outplacement et communique leurs listes d'adresses aux employeurs du secteur. Volta assure également

un certain nombre de missions en termes d'information et d'orientation au sujet de l'emploi et de la formation.

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

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

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

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

Annexes

A. Frais de transport

Tableau présentant l'intervention patronale dans les frais de transport pour le trajet domicile-travail en cas d'utilisation d'un moyen de transport privé (depuis le 1er février 2025).

Km	Intervention patronale (en euros)		Km	Intervention patronale (en euros)	
	/sem.	/mois		/sem.	/mois
1	6,70	22,33	43 - 45	34,66	115,56
2	7,50	25,01	46 - 48	36,82	121,74
3	8,25	27,17	49 - 51	38,53	129,59
4	8,91	29,66	52 - 54	39,79	134,26
5	9,67	31,86	55 - 57	41,37	137,37
6	10,29	34,04	58 - 60	42,93	142,08
7	10,76	36,23	61 - 65	44,52	146,77
8	11,42	38,09	66 - 70	46,85	154,59
9	12,03	40,58	71 - 75	48,40	162,39
10	12,64	42,17	76 - 80	51,54	168,61
11	13,45	45,28	81 - 85	53,07	176,44
12	14,04	46,85	86 - 90	55,43	184,20
13	14,68	48,40	91 - 95	57,74	190,46
14	15,29	51,54	96 - 100	59,32	198,28
15	15,94	53,07	101 - 105	61,64	206,06

16	16,70	55,43
17	17,34	57,74
18	17,97	59,32
19	18,72	62,44
20	19,37	64,01
21	19,98	66,33
22	20,63	68,71
23	21,39	71,03
24	22,02	72,61
25	22,49	75,70
26	23,45	77,28
27	23,88	79,64
28	24,34	82,76
29	25,28	84,31
30	25,76	85,87
31 - 33	26,86	90,54
34 - 36	29,04	96,79
37 - 39	30,75	103,03
40 - 42	32,77	109,30

106 - 110	64,01	213,88
111 - 115	66,33	220,11
116 - 120	68,71	227,91
121 - 125	70,28	234,20
126 - 130	72,61	242,04
131 - 135	74,94	249,81
136 - 140	76,50	257,62
141 - 145	79,64	263,86
146 - 150	82,76	273,19
151 - 155	82,76	277,92
156 - 160	85,87	284,14
161 - 165	87,45	291,97
166 - 170	88,99	298,18
171 - 175	92,12	306,00
176 - 180	93,69	313,81
181 - 185	96,79	318,52
186 - 190	98,34	326,30
191 - 195	99,92	334,13
196 - 200	103,03	340,37

B. Salaires minimums

Voici les salaires horaires minimums en vigueur dans le secteur des électriciens au 1er janvier 2025.

Catégorie	Tension	38h (en euros)
A.1 Manœuvre	100	16,51
B. Manœuvre spécialisé catégorie 2	106	17,50
C. Manœuvre spécialisé catégorie 1	115	18,99
D. Ouvrier qualifié catégorie 3	125	20,64
E. Ouvrier qualifié catégorie 2	132	21,79
F. Ouvrier qualifié catégorie 1	140	23,11

C. Tableau récapitulatif des compléments d'ancienneté au 1er janvier 2025 pour un régime de 38 heures/semaine

Années	Catégories (en euros)					
	A	B	C	D	E	F
0-1	16,51	17,50	18,99	20,64	21,79	23,11
1	16,68	17,68	19,18	20,85	22,01	23,34
2	16,76	17,76	19,27	20,95	22,12	23,46
3	16,84	17,85	19,37	21,05	22,23	23,57
4	16,92	17,94	19,46	21,16	22,33	23,69
5	17,01	18,03	19,56	21,26	22,44	23,80

6	17,09	18,11	19,65	21,36	22,55	23,92
7	17,17	18,20	19,75	21,47	22,66	24,03
8	17,25	18,29	19,84	21,57	22,77	24,15
9	17,34	18,38	19,94	21,67	22,88	24,27
10	17,42	18,46	20,03	21,78	22,99	24,38
11	17,50	18,55	20,13	21,88	23,10	24,50
12	17,58	18,64	20,22	21,98	23,21	24,61
13	17,67	18,73	20,32	22,08	23,32	24,73
14	17,75	18,81	20,41	22,19	23,42	24,84
15	17,83	18,90	20,51	22,29	23,53	24,96
16	17,91	18,99	20,60	22,39	23,64	25,07
17	18,00	19,08	20,70	22,50	23,75	25,19
18	18,08	19,16	20,79	22,60	23,86	25,31
19	18,16	19,25	20,89	22,70	23,97	25,42
20	18,24	19,34	20,98	22,81	24,08	25,54
21	18,33	19,43	21,08	22,91	24,19	25,65
22	18,41	19,51	21,17	23,01	24,30	25,77
23	18,49	19,60	21,27	23,12	24,40	25,88
24	18,57	19,69	21,36	23,22	24,51	26,00
25	18,66	19,78	21,46	23,32	24,62	26,11
26	18,74	19,86	21,55	23,43	24,73	26,23

D. Indemnités de mobilité

D'application depuis le 1er février 2025.

Catégorie	Tension
Type 1 - Transports publics	Remboursement complet du coût total
Type 2 - Moyen de transport propre	0,3381 €/km
Type 3 - Véhicule de l'employeur	0,1697 €/km
Indemnité de chauffeur	0,1923 €/km (0,1781€ sans passager)



metалlos.be
f металlos FGTB-ABVV