METALLOS MWB
FGTB-ABVV

EN POCHE 2023-24 | SCP 142.01

RÉCUPÉRATION DES MÉTAUX

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 12
1.3 Supplément d'ancienneté 13
1.4 Primes 13
1.5 Frais de transport : trajet domicile-travail 14

2. Conditions de travail 15

2.1 Délais de préavis 15
2.2 Chômage 22
2.3 Maladie et accident 24
2.4 Pension complémentaire 28
2.5 Contrats précaires 33

3. Temps de travail 34

3.1 Temps de travail hebdomadaire 34
3.2 Heures supplémentaires 34
3.3 Cadre sectoriel travail de nuit 36
3.4 Jours de congé et jours fériés 37
3.5 Petit chômage 44
3.6 Congé d'ancienneté 47

4. Interruption de la carrière 48

4.1 Crédit-temps avec motif et emplois de fin de carrière 48
4.2 Congés thématiques 49
4.3 Congé de maternité et de paternité 51
4.4 Congé pour raisons impérieuses (congé familial) 54

5. Régime de chômage avec complément d'entreprise 56

5.1 Régime général et sectoriel 56
5.2 Entreprise en difficulté ou en restructuration 58
5.3 Disponibilité adaptée 59

6. Formation 61

6.1 Cotisations destinées à la formation 61
6.2 Droit collectif à la formation 61
6.3 Plan de formation 64
6.4 Congé-éducation payé 64

7. Travail faisable 68

8. Fonds de Sécurité d'Existence 70

9. Concertation sociale **75**

9.1 Délégation syndicale 75
9.2 Sécurité d'emploi 76

10. Employabilité **77**

10.1 Congé de sollicitation 77
10.2 Outplacement 77

Annexe **80**

Frais de transport 80

1. Revenus

1.1 Conditions de rémunération

1.1.1 Index

Dans le secteur de la récupération des métaux, les salaires sont toujours indexés le 1er janvier. La hausse d'index est calculée en établissant le rapport entre :

- l'indice santé lissé du mois de décembre de l'année en cours
- et l'indice santé lissé du mois de décembre de l'année précédente

Ainsi, la hausse de l'index s'élevait à 11,19% au 1er janvier 2023 et à 1,13% au 1er janvier 2024.

1.1.2 Pouvoir d'achat

1.1.2.1 Augmentation salariale

La marge salariale disponible pour la période 2023-2024 a été fixée par le Gouvernement à 0%. L'arrêté royal fixant la norme à 0% a été publié le 13 mai 2023.

Le Gouvernement a néanmoins prévu que les entreprises qui ont obtenu un bénéfice élevé ou un bénéfice exceptionnellement élevé en 2022 pourraient octroyer en 2023 une prime unique (ci-après : prime pouvoir d'achat).

Cette notion n'a pas été définie dans le texte légal. Par conséquent, la main est laissée aux secteurs et aux entreprises pour interpréter celle-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.

1.1.2.2 Prime pouvoir d'achat

L'accord national 2023-2024 a fixé les modalités d'octroi de la prime pouvoir d'achat comme suit :

- 150 € en cas de « bénéfices élevés »
  - Bénéfices élevés = le résultat d'exploitation en 2022 est 1,01 fois supérieur au résultat d'exploitation moyen de 2019, 2020 et 2021
  - Le résultat d'exploitation représente au moins 4% du bilan total
- 300 € en cas de « bénéfices exceptionnellement élevés »
  - Bénéfices exceptionnellement élevés = le résultat d'exploitation en 2022 est 1,5 fois supérieur au résultat d'exploitation moyen de 2019, 2020 et 2021
  - Le résultat d'exploitation représente au moins 4% du bilan total
- Résultat d'exploitation = code 9901 dans les comptes annuels
- Lors du calcul du résultat d'exploitation moyen de 2019, 2020 et 2021, les années marquées par un résultat d'exploitation négatif ne sont pas prises en compte (neutralisées). Mais pour obtenir le résultat d'exploitation moyen, on divise toujours par 3 la somme des résultats d'exploitation positifs de 2019, 2020 et 2021.
- La prime pouvoir d'achat sera versée en novembre 2023

- Le travailleur a droit à une prime pouvoir d'achat :
  - S'il compte au minimum 1 mois d'ancienneté dans l'entreprise au 1/11/2023
  - Et s'il a au moins 20 jours de prestations effectives au cours des six mois précédant le versement de la prime pouvoir d'achat
  - Et s'il est en service au 1/11/2023
- Période de référence : 1/11/2022 au 31/10/2023
- Au prorata du régime de travail et du nombre de mois sous contrat de travail au cours de la période de référence
- Une prime pouvoir d'achat déjà payée au niveau de l'entreprise peut être déduite de la prime pouvoir d'achat sectorielle
- Les définitions de bénéfices 'élevés' et 'exceptionnellement élevés' s'appliquent uniquement à cet accord.
- Si l'exercice financier ne correspond pas à l'année calendrier, on prend en compte les bénéfices réalisés pendant l'exercice se terminant en 2022.
- Les travailleurs intérimaires ont droit à la même prime pouvoir d'achat selon les mêmes modalités que celles décrites ci-dessus.

1.1.2.3 Prime annuelle

Depuis 2019, chaque travailleur à temps plein a droit à une prime annuelle récurrente d'une valeur de 150 € bruts (en raison de l'indexation annuelle, elle s'élève à 176,18 € en 2023 et 178,17 € en 2024). Pour les travailleurs à temps partiel, la prime annuelle est

accordée proportionnellement à leur régime de travail à temps partiel.

Le montant exact de la prime est calculé au prorata des jours effectifs et assimilés durant la période de référence. La période de référence se réfère ici aux 12 mois précédant le paiement de la prime.

Par jours effectifs et assimilés, on entend : tous les jours effectivement prestés et les suspensions du contrat de travail pour lesquels un salaire a été versé, plus les jours de congé de paternité, de maternité et de chômage temporaire. Le calcul au prorata s'applique également aux travailleurs qui sont entrés et sortis de l'emploi pendant la période de référence.

La prime est indexée chaque année au 1er janvier (même principe que l'indexation des salaires) et est versée avec le bulletin de salaire du mois de juillet.

1.1.2.4 Éco-chèques

Un système d'éco-chèques existe dans le secteur. L'éco-chèque est un avantage extralégal exonéré d'impôts et de cotisations sociales. Ces chèques sont destinés à l'achat de produits et services écologiques. Leur durée de validité est de deux ans. La valeur d'un éco-chèque ne peut pas dépasser le montant de 10 €. 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 travaillant à temps plein dans le secteur de la récupération des métaux reçoivent 250 € d'éco-chèques par an (à payer pour le 30 juin – période de référence du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours). Les ouvriers à temps partiel ont droit à un paiement au prorata (basé sur le rapport entre la durée de travail hebdomadaire moyenne de l'ouvrier à

temps partiel et la durée de travail hebdomadaire moyenne de l'ouvrier occupé à temps plein).

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

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

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

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

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

1.1.2.5 Prime de fin d'année

Le montant de la prime de fin d'année s'élève à 9,1% du salaire annuel brut de l'ouvrier (à l'exception du sursalaire pour heures supplémentaires). La période de référence commence le 1er décembre de l'année précédente et prend fin le 30 novembre de l'année en cours. Pour avoir droit à une prime de fin d'année,

l'ouvrier doit avoir travaillé dans l'entreprise pendant au moins 3 mois.

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

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

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

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

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

EN POCHE 2023-24

- **Le 1er janvier 2024, les salaires horaires minimums ont augmenté de 11,13%.**
- **En novembre 2023, les ouvriers du secteur ont pu bénéficier, sous conditions, d'une prime pouvoir d'achat.**
- **Chaque année, les ouvriers du secteur reçoivent des éco-chèques pour un montant de 250 €.**

1.2 Salaire minimum sectoriel

Les salaires minimums sectoriels sont indexés chaque année le 1er janvier. Vous trouverez, à la fin de la brochure, le tableau présentant les montants des salaires horaires minimums.

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

Voici les salaires horaires minimums en vigueur dans le secteur de la récupération des métaux au 1er janvier 2024 (en euros).

Catégorie	Tension	38h/ sem.	> 10 ans anc.	> 20 ans anc.	> 30 ans anc.
A. Non qualifié	100	14,54	14,59	14,64	14,69
B. Spécialisé 3e catégorie	112,5	16,36	16,41	16,46	16,51
C. Spécialisé 2e catégorie	125	18,18	18,23	18,28	18,33
D. Spécialisé 1ère catégorie	132	19,19	19,24	19,29	19,34
E. Qualifié	140	20,36	20,41	20,46	20,51

1.3 Supplément d'ancienneté

Les ouvriers ont droit à un supplément d'ancienneté de 0,05 euro/heure par tranche de 5 années d'ancienneté dans l'entreprise. L'accord national 2023-2024 a amélioré le droit comme suit :

- À partir de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise : droit à un supplément de 0,05 €/heure
- À partir de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise : droit à un supplément de 0,10 €/heure
- À partir de 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise : droit à un supplément de 0,15 €/heure

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

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

1.4 Primes

1.4.1 Prime syndicale

- En 2023 et 2024, la prime syndicale s'élève à 120 € pour les membres payant une cotisation comme travailleur actif à temps plein.
- Des régimes spécifiques sont prévus pour les jeunes diplômés, les malades. etc.

1.5 Frais de transport : trajet domicile-travail

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

- Depuis 2019, un système de tiers payant est appliqué avec la SNCB pour le transport en **train**. Le ticket de train deviendra donc gratuit pour l'ouvrier (l'employeur paie 80% et les 20% restants sont à charge des pouvoirs publics).
- Pour les transports en commun (autres que le train), la contribution de l'employeur s'élève à 80% depuis 2019.
- Le tableau 2 annexé présente les montants en vigueur depuis le 1er février 2023 pour les **déplacements avec un moyen de transport privé**.
- Pour les ouvriers se rendant au travail à **vélo**, l'employeur paie une indemnité bicyclette de 0,27 euro depuis le 1er octobre 2023, conformément à l'accord national 2023-2024 (auparavant 0,23 euro) par kilomètre parcouru.

2. Conditions de travail

2.1 Délais de préavis

- Le délai de préavis varie selon que vous êtes licencié par l'employeur ou que vous démissionnez.
- Le délai de préavis prend cours le lundi qui suit la notification du licenciement/de la démission.
- Les délais de préavis sont exprimés en semaines.

2.1.1 Délais de préavis légaux

- 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	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.

- 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	Délai de préavis (en semaines)
0 – < 3 mois	1	4 – 5 ans	7
3 – 6 mois	2	5 – 6 ans	9
6 – 12 mois	3	6 – 7 ans	10
12 – 18 mois	4	7 – 8 ans	12
18 mois – 2 ans	5	Àpd 8 ans & +	13
2 – 4 ans	6		

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

2.1.2 Calcul du délai de préavis

Le calcul du délai de préavis diffère selon que le travailleur est licencié par l'employeur ou qu'il démissionne.

Licenciement par l'employeur

En cas de licenciement par l'employeur, les délais de préavis légaux du tableau 1 s'appliquent.

Démission du travailleur

Si vous démissionnez, le délai de préavis est déterminé selon le tableau 2 ci-avant.

Attention : la loi sur le statut unique a réformé les durées de préavis en vue d'harmoniser les régimes ouvriers et employés.

Si vous êtes entré en service avant le 1er janvier 2014, votre délai de préavis se divisera en 2 parties :

- Selon votre ancienneté au 31/12/2013 : cfr. tableaux « anciens délais de préavis sectoriels » ci-après.
- Dont à ajouter : le préavis calculé selon votre ancienneté acquise à partir du 1er janvier 2014 : cfr. tableaux 1 ou 2 ci-avant.

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

Attention : il y a un tableau pour les travailleurs entrés en service avant le 1er janvier 2012 et un tableau pour les travailleurs entrés en service à partir du 1er janvier 2012 (mais avant le 1er janvier 2014).

Tableau 3 : Anciens délais de préavis sectoriels (en service à partir du 1er janvier 2012)

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

Remarque : si vous n'êtes entré en service qu'à partir du 1er janvier 2012 au plus tôt, vous pouvez seulement avoir constitué 2 jours d'ancienneté maximum jusqu'au 31 décembre 2013 inclus.

Tableau 4 : Anciens délais de préavis sectoriels (en service avant le 1er janvier 2012)

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

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

Tableau 5 : Anciens délais de préavis sectoriels en cas de RCC

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

Attention : pour un ouvrier entré en service à partir du 1er janvier 2012 qui part en RCC, les délais suivants s'appliquent : moins de 6 mois d'ancienneté = 28 jours, entre 6 mois et 5 ans d'ancienneté = 32 jours.

2.1.3 Indemnité en compensation du licenciement

En 2014, les délais de préavis avaient été prolongés de façon considérable, a fortiori pour les travailleurs (ouvriers) présentant une longue ancienneté dans leur entreprise. Afin de réduire le coût pour l'employeur, la loi prévoit un régime compensatoire à charge de l'ONEm (et donc à charge de la Sécurité sociale), à savoir **l'indemnité en compensation du licenciement**.

Deux situations peuvent se présenter :

1. **Vous entrez en service après le 1er janvier 2014 et vous êtes licencié par la suite :** vous relevez entièrement du nouveau système (tableau 1) et votre employeur est responsable de la totalité de votre délai de préavis.
2. **Vous étiez en service avant le 31 décembre 2014 et vous êtes licencié après le 1er janvier 2017 :** votre délai de préavis se calculera en 2 parties, comme précisé ci-avant.

Exemple : vous êtes entré en service le 1/01/2001 et avez été licencié le 31 mars 2023. Votre préavis :

56 jours (pour la période jusqu'au 31/12/2013)

+ 30 semaines (pour la période à partir du 01/01/2014)

= 38 semaines.

Néanmoins, si votre ancienneté de 22 ans avait été calculée selon la nouvelle formule, vous auriez pu prétendre à 64 semaines de préavis – cette différence de 26 semaines sera prise en charge par l'ONEm sous la forme d'une **indemnité encompensation du licenciement** (ICL). Cette indemnité doit être demandée par le travailleur concerné auprès de son service chômage FGTB (avec le formulaire C4). L'ICL est calculée sur base de la rémunération nette et sera payée en net par le service chômage FGTB.

Attention : cette indemnité en compensation du licenciement vous est due même si vous retravaillez à la suite de votre licenciement, c'est pourquoi il est toujours important de se rendre auprès de sa section régionale Métallos pour s'assurer de ses droits éventuels à la suite d'un licenciement.

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 justifier d'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 Exceptions

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

2.2 Chômage

2.2.1 Chômage complet

Toute personne se retrouvant sans travail peut introduire une demande d'allocations de chômage. Le service chômage de la FGTB examine si vous avez droit aux allocations de chômage et vous remet une carte de contrôle. Dans les 8 jours civils 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 (www.fgtb.be/my-fgtb).

2.2.2 Chômage temporaire

Si vous êtes en chômage temporaire (économique, technique ou par suite d'intempéries), vous pouvez vous adresser au service chômage de la FGTB. Les documents nécessaires sont transmis par votre employeur par voie électronique. La délégation syndicale de votre entreprise vous apportera le soutien nécessaire. Vous recevez des allocations de chômage équivalant à 65% (60% à partir de 2024[1]) du salaire plafonné, quelle que soit votre

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

situation familiale. Contrairement à une allocation pour chômage complet, votre allocation en cas de chômage temporaire n'est pas dégressive.

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

Le Fonds de Sécurité d'Existence paie toutes les indemnités complémentaires pour chômage temporaire pendant maximum 50 jours par année civile. Cela vaut pour tous les motifs confondus (chômage temporaire pour raisons économiques, intempéries et incendie dans l'entreprise). À partir du 51e jour, c'est votre employeur qui vous paie ces indemnités complémentaires pour chômage temporaire (illimité dans le temps).

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

L'accord national 2023-2024 contient un engagement des partenaires sociaux de procéder au paiement automatique des indemnités complémentaires en cas de chômage temporaire.

---

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

En fonction du salaire garanti, les 3 points suivants ne peuvent pas être perdus de vue en cas de maladie ou d'accident :

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

2.3.1 Salaire garanti

Le salaire garanti est le salaire auquel vous avez droit lorsqu'une maladie ou un accident (autre qu'une maladie professionnelle ou un accident du travail) vous empêche de vous rendre au travail. Ce régime est différent pour les ouvriers et les employés. En tant qu'ouvrier, vous avez droit au salaire garanti après un mois de service (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 maladie par le biais d'un formulaire, l'« attestation d'incapacité de travail » (formulaire « confidentiel »). Ce formulaire est délivré par votre mutualité et vous devez le faire compléter par votre médecin traitant. Vous l'envoyez ensuite (le cachet de la poste faisant foi) au médecin-conseil de votre mutualité. Cette déclaration est indispensable pour pouvoir recevoir une intervention de votre mutualité.

2.3.2 Mutualité

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

2.3.3 Conditions

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

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

2.3.4 Contrôle

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

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

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

Le Fonds de Sécurité d'Existence prévoit également une indemnité complémentaire en cas de maladie, en plus des allocations de l'assurance maladie et invalidité. Les conditions et les montants sont présentés dans le tableau au chapitre 7 (Fonds de Sécurité d'Existence).

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 de la récupération des métaux (SCP 142.1) ont droit à une pension sectorielle complémentaire (deuxième pilier) en plus de la pension légale (premier pilier). Le Fonds de Pension Sectoriel SEFOCAM a été créé à cette fin. La gestion est reprise par SEFOPLUS OFP (www.sefoplus.be) dès le 1er janvier 2019. Ce Fonds reçoit, par le biais de l'Office National de Sécurité Sociale, les cotisations versées pour vous par votre employeur. **Cette cotisation s'élève actuellement à 1,80% de votre salaire brut annuel.**

La nature du contrat de travail (temps plein – temps partiel – durée déterminée ou indéterminée) n'a pas d'importance. Les périodes de travail intérimaire ne sont pas considérées comme des périodes prestées. En effet, vous êtes dans ce cas employé par une agence d'intérim et non par une entreprise du secteur. En compensation, votre salaire d'intérimaire est majoré d'une prime de pension équivalente.

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

- Il s'agit de la somme des cotisations patronales versées pour vous pendant votre carrière, éventuellement complétée des garanties découlant du volet solidarité.
- Le volet solidarité offre une intervention pour un certain nombre de risques imprévus pouvant survenir au cours de la carrière des affiliés du secteur comme un décès, une

incapacité de travail résultant d'une maladie (professionnelle) ou d'un accident (du travail) et une période de chômage temporaire pour raisons économiques.

- Le montant épargné pour vous est majoré d'un rendement qui s'élève à 1,75% à partir du 1er janvier 2016. Les cotisations antérieures au 31 décembre 2015 bénéficient encore d'un rendement de 3,25%.

Demander votre pension complémentaire

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

- le mois au cours duquel vous prenez votre pension légale (65 ans) ;
- le mois au cours duquel vous prenez votre pension légale anticipée :
  - en 2022 à 63 ans/42 ans de carrière ; à 61 ou 62 ans/43 ans de carrière ; à 60 ans/44 ans de carrière.

Il existe par ailleurs des mesures transitoires :

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

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

Pension complémentaire du brut au net

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

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

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

Âge lors du paiement	Avant le 01/07/2013	Apd 01/07/2013
60 ans	16,5%	20% ou 16,5%[1]
61 ans	16,5%	18% ou 16,5%[1]
de 62 à 64 ans	16,5%	16,5%
65 ans ou plus	16,5% ou 10%	16,5% ou 10%[2]

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

2. 10% si vous avez continué à travailler ou si vous étiez au chômage pendant une période de référence de 3 ans avant votre 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 (SEFOPLUS) jusqu'à votre pension. Le montant est alors majoré du rendement minimum (1,75% pour la partie à partir 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 auprès de votre section régionale Métallos avant de faire votre choix.

Décès avant l'âge de la pension ?

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

Informations concernant votre pension complémentaire

Tant que vous êtes actif dans le secteur, vous recevez chaque année (en novembre ou décembre), une fiche de pension présentant la situation de votre pension complémentaire. Vous pouvez également

consulter votre fiche de pension la plus récente en ligne sur le site Internet du Fonds de Pension (www.sefocom.be).

Intéressant ! Une autre possibilité pour avoir une idée de votre pension légale mais aussi de votre pension complémentaire ou, le cas échéant, d'autres pensions complémentaires est de consulter le site Internet **mypension** (https://mypension.onprvp.fgov.be).

Vous pouvez vous y connecter à l'aide de votre carte d'identité électronique et le reste n'est plus qu'un jeu d'enfant.

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

Coordonnées :

SEFOPLUS OFP
Avenue du Marly 15/8
1120 Neder-Over-Heembeek

Tél. : 02/761.00.70

www.sefocom.be

EN POCHE 2023-24

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

2.5 Contrats précaires

Dans notre secteur, de nombreux ouvriers travaillent dans le cadre de contrats précaires. Il s'agit de contrats temporaires, de contrats intérimaires et de contrats pour un travail déterminé qui ne vous offrent pas de sécurité d'emploi en tant que travailleur. Si vous travaillez dans le cadre d'un contrat précaire et si vous passez à un contrat à durée indéterminée, vous conservez toute l'ancienneté accumulée au sein de l'entreprise (avec un max. d'1 an).

Les entreprises du secteur ne peuvent recourir à des contrats journaliers successifs qu'en cas de nécessité explicite. Il doit s'agir de missions dont on est sûr, avant le début, qu'elles demanderont moins de 5 jours de travail. De plus, l'employeur est désormais tenu (depuis octobre 2018) d'être en mesure de fournir des preuves statistiques de la nécessité des contrats à la journée.

Les contrats intérimaires conclus en raison d'un « surcroît temporaire du travail » sont convertis après 6 mois en contrats à durée indéterminée.

3. Temps de travail

3.1 Temps de travail hebdomadaire

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

3.2 Heures supplémentaires

Dans les situations imprévues, il est possible de déroger aux limites normales du temps de travail et de 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 180 heures, de façon standard. Une fois cette limite atteinte, les heures supplémentaires doivent être compensées, soit par le biais d'un repos compensatoire, soit par un paiement.

Repos compensatoire ou paiement

En cas de dépassement de la limite interne, le travailleur est tenu de prendre un repos compensatoire. Un tel repos compensatoire doit généralement être pris dans le trimestre.

Après avoir presté des heures supplémentaires, vous pouvez également renoncer au repos compensatoire et opter pour un paiement. Attention ! Il s'agit en l'occurrence uniquement d'heures supplémentaires prestées dans le cadre d'un surcroît extraordinaire de travail ou d'une nécessité imprévue. Cette possibilité existe en outre pour un maximum de 91 heures par année civile.

3.2.2 Heures supplémentaires volontaires

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

- Sur ces 180 heures supplémentaires volontaires, les 40 premières ne sont pas prises en compte pour la fixation de la limite interne de 180 heures (mais bien les 95 autres, si elles sont prestées bien entendu).
- Ces heures supplémentaires volontaires sont payées (salaire + sursalaire) : elles ne peuvent pas être récupérées sous forme de repos compensatoire.
- Elles ne doivent pas non plus être motivées : il n'est donc pas nécessaire, en l'occurrence, d'invoquer un surcroît extraordinaire de travail ou des circonstances imprévues. Ce type d'heures supplémentaires ne nécessite pas non plus l'approbation de la délégation syndicale.

3.3 Cadre sectoriel travail de nuit

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

Accords

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

Procédure d'introduction du travail de nuit

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

3.4 Jours de congé et jours fériés

3.4.1 Congés annuels

Chaque année, tout travailleur a droit à des jours de congé payés. Il faut pour cela avoir presté un travail déclaré à l'Office National de Sécurité Sociale durant l'année civile qui précède l'année des congés. Le nombre de jours de congés payés dépend du nombre de jours effectivement prestés et assimilés.

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

Nombre total de jours prestés et assimilés en 2023	Nombre de jours de congé en régime de travail de 5 jours/sem
0-9	0
10-19	1
20-38	2
39-47	3
48-66	4
67-76	5
77-86	6
87-96	7
97-105	8
106-124	9
125-134	10
135-143	11
144-153	12
154-162	13
163-181	14

182-191	15
202-211	17
212-220	18
221-230	19
231 et +	20

Quels jours sont-ils assimilés ?

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

- Chômage pour des raisons économiques
- Congé-éducation

3.4.2 Vacances « jeunes »

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

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

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

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

Pour plus d'informations, rendez-vous sur :
www.emploi.be/vacancesjeunes.

3.4.3 Vacances « seniors »

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

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

Une allocation est versée pour les jours de vacances « seniors ». Elle est à charge de l'assurance chômage. Le Fonds de Sécurité d'Existence prévoit des allocations complémentaires.

Pour plus d'informations, rendez-vous sur :
www.emploi.be/vacancesseniors.

3.4.4 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 2 semaines de vacances européennes.

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

3.4.5 Jours fériés

La loi fixe chaque année 10 jours fériés pendant lesquels on ne travaille pas. En 2023-24, les jours fériés tombent aux dates suivantes :

2023

- Le dimanche 1 janvier 2023, Nouvel An
- Le lundi 10 avril 2023, Lundi de Pâques
- Le lundi 1 mai 2023, Fête du Travail
- Le jeudi 18 mai 2023, Ascension
- Le lundi 29 mai 2023, Lundi de Pentecôte
- Le vendredi 21 juillet 2023, Fête Nationale
- Le mardi 15 août 2023, Assomption
- Le mercredi 1 Novembre 2023, Toussaint
- Le samedi 11 novembre 2023, Armistice
- Le lundi 25 décembre 2023, Noël

2024

- Le lundi 1 janvier 2024, Nouvel An
- Le lundi 1 avril 2024, Lundi de Pâques
- Le mercredi 1 mai 2024, Fête du Travail
- Le jeudi 9 mai 2024, Ascension
- Le lundi 20 mai 2024, Lundi de Pentecôte
- Le dimanche 21 juillet 2024, Fête Nationale
- Le jeudi 15 août 2024, Assomption
- Le vendredi 1 Novembre 2024, Toussaint
- Le lundi 11 novembre 2024, Armistice
- Le mercredi 25 décembre 2024, 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 fixé par le conseil d'entreprise ou, à défaut, par la délégation syndicale, ou en concertation entre

l'employeur et le travailleur (s'il n'y a pas non plus de délégation syndicale. Si le jour de remplacement n'est pas fixé explicitement de cette manière, il est remplacé par le premier jour habituel d'activité qui suit le jour férié. L'employeur est tenu d'informer les travailleurs des jours de remplacement avant le 15 décembre de chaque année en affichant un avis daté et signé.

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

3.4.6 Jour férié supplémentaire

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

- le 27 septembre côté francophone ;
- le 11 juillet côté néerlandophone.

Pour les ouvriers de la région de Bruxelles-Capitale et de la communauté germanophone, la date de ce jour de congé spécial est fixée en concertation au niveau de l'entreprise.

3.5 Petit chômage

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

- **Mariage**
  - Votre mariage ou déclaration de cohabitation légale ou dépôt officiel de contrat de vie commune : vous recevez 3 jours de congé dans le courant de la semaine de l'évènement ou de la semaine qui suit.
  - Mariage de votre père ou de votre mère, d'un grand-père ou d'une grand-mère, de votre beau-père ou de votre belle-mère, du second mari de votre mère ou de la seconde femme de votre père, de votre enfant (légitime ou reconnu), de votre petit enfant, de votre beau-frère ou de votre belle-sœur ou de n'importe quel autre proche vivant sous le même toit que vous : vous avez droit à 1 jour de congé (le jour du mariage).
- **Naissance de votre enfant** (enfant légitime, adopté, reconnu ou régulièrement élevé par vous) : vous avez droit à 15 jours de congé à prendre dans les 4 mois qui suivent l'accouchement. Vous conservez votre salaire normal pendant les 3 premiers jours et vous recevez une allocation de la mutualité pour les 12 jours suivants.
- **Adoption** : lorsqu'un enfant est accueilli au sein de la famille dans le cadre d'une adoption, vous avez droit à un congé d'adoption. Un travailleur qui adopte un enfant mineur a droit à un crédit individuel de congé d'adoption de maximum six semaines (ce crédit n'est pas transférable à l'autre parent adoptif). Le congé d'adoption de max. 6 semaines par parent adoptif est allongé de 2 semaines depuis le 1er janvier 2021. S'il y a deux parents adoptifs, ceux-ci se répartissent entre

eux les semaines complémentaires. Afin de pouvoir exercer le droit au congé d'adoption, celui-ci doit débuter dans les deux mois qui suivent l'inscription de l'enfant comme faisant partie de la famille du travailleur au registre de la population ou au registre des étrangers de la commune dans laquelle il réside. De plus, le congé d'adoption doit être pris en une période ininterrompue. Vous conservez votre salaire normal pendant les 3 premiers jours et vous recevez une allocation de la mutualité pour les jours suivants. Voir également le point 4.2.2 pour plus d'informations sur le congé d'adoption.

- **Décès**
  - Décès du conjoint ou du partenaire cohabitant, d'un enfant de l'ouvrier ou de son conjoint ou partenaire cohabitant ou décès d'un enfant placé dans le cadre d'un placement de longue durée : douze jours dont cinq jours à choisir par l'ouvrier, au cours d'une période de 30 jours courant à partir du jour précédant le décès et sept jours à choisir par l'ouvrier dans une période d'un an à dater du jour du décès.
  - Décès du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère ou de la seconde femme du père de l'ouvrier : cinq jours à choisir par l'ouvrier, au cours d'une période de 30 jours courant à partir du jour précédant le décès.
  - Décès de membres de la famille vivant sous le même toit que l'ouvrier (frère, sœur, beau-frère, belle-sœur, (arrière-) petit-enfant, (arrière-)grand-père/mère de l'ouvrier ou de son/sa conjoint(e) ou partenaire) : deux jours à choisir par l'ouvrier au cours d'une période de 30 jours courant à partir du jour précédant le décès.
  - Décès de membres de la famille ne vivant pas sous le même toit que l'ouvrier (frère, sœur, beau-frère, belle-

sœur, (arrière-)petit-enfant, (arrière-)grand-père/mère de l'ouvrier ou de son/sa conjoint(e) ou partenaire) : un jour à choisir par l'ouvrier au cours d'une période de 30 jours courant à partir du jour précédant le décès.

- Décès de tout autre parent vivant sous le même toit : vous avez droit à 1 jour de congé, à choisir au cours d'une période de 30 jours courant à compter du jour précédant le décès.
- Décès d'un tuteur ou d'une tutrice ou d'un enfant adoptif dont vous étiez le tuteur ou la tutrice : vous avez droit à 1 jour de congé, à choisir au cours d'une période de 30 jours courant à compter du jour précédant le décès.

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

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

3.6 Congé d'ancienneté

Dans le secteur de la récupération de métaux, un ouvrier a droit à :

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

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

4. Interruption de la carrière

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

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**
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: https://www.onem.be

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 congés thématiques qui sont le congé parental, le congé pour assistance médicale, 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.

- Le congé parental. Il a pour but de vous occuper de votre ou de vos enfant(s) de moins de 12 ans (ou de moins de 21 ans en cas d'handicap).

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.

- Le congé pour assistance médicale. Il a pour but de vous occuper d'un membre de votre famille ou de votre ménage qui souffre d'une maladie grave.
- Le congé pour soins palliatifs. Il a pour but de rester aux côtés d'une personne ayant une maladie incurable en phase terminale.
- Le congé pour aidants proches: ce congé peut être pris, si vous êtes reconnu comme aidant proche, afin d'apporter de l'aide ou du soutien à une personne qui, en raison de son grand âge, de son état de santé ou de son handicap est vulnérable et en

situation de dépendance. . Il ne doit pas nécessairement s'agir d'un membre de la famille ou du ménage.

Pendant les congés thématiques, vous pouvez obtenir des allocations d'interruption de l'ONEM, à titre de revenu de remplacement.

Lorsque vous souhaitez obtenir un congé thématique, vous devez suivre la procédure prévue par la réglementation. Cette procédure impose 2 étapes distinctes:

- l'avertissement écrit à transmettre à votre employeur,
- la demande à transmettre à l'ONEM.

Cette procédure doit obligatoirement être suivie pour chaque demande.

Toutes les informations utiles concernant les congés thématiques se trouvent sur le site de l'ONEm: www.onem.be

4.2.2 Congé d'adoption

Le travailleur accueillant un enfant dans sa famille dans le cadre d'une procédure d'adoption a droit à un congé d'adoption. L'employeur paie trois jours de ce congé et la mutualité octroie une allocation pour les autres jours.

Depuis le 1er janvier 2019, le congé d'adoption est de maximum six semaines. La durée est doublée lorsque l'enfant présente une incapacité physique ou mentale. Depuis le 1er janvier 2019, la durée maximale du congé d'adoption est allongée d'1 semaine tous les 2 ans. Cette mesure sera appliquée jusqu'en 2027 : la durée maximale sera alors de 11 semaines. Les semaines ainsi ajoutées aux 6 semaines doivent être réparties entre eux les parents adoptifs.

4.2.3 Congé parental d'accueil

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

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

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.

- **Congé postnatal : 9 semaines**

Le congé postnatal commence en principe le jour de l'accouchement et comporte au moins 9 semaines (11 semaines en cas de naissances multiples). Si la travailleuse accouche un jour où elle a déjà commencé à travailler, le congé postnatal commence le lendemain de l'accouchement. Le congé postnatal peut être prolongé de la partie convertible du congé prénatal. Si la travailleuse peut prolonger l'interruption de travail d'au moins 2 semaines après la 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. Elle doit informer son employeur de cette conversion au plus tard 4 semaines avant la fin du congé postnatal.

4.3.1.2 Congé prophylactique

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

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

En cas de suspension du contrat de travail pour cause de congé prophylactique, elle n'a pas droit à un salaire. Elle reçoit alors

une indemnité équivalant à 90% de son salaire brut plafonné. Les deux indemnités sont à charge de la mutualité.

4.3.1.3 Pauses d'allaitement

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

En tant que travailleuse, vous avez le droit de suspendre votre contrat de travail pour allaiter votre enfant et/ou pour tirer du lait jusqu'à 9 mois après la naissance. La durée des pauses dépend du temps de travail effectif : une pause d'une demi-heure pour une prestation de 4 heures ou plus par jour ; deux pauses d'une demi-heure chacune 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, soit en une fois, soit de manière étalée. Les 3 premiers jours sont à charge de l'employeur, les 17 jours suivants sont payés par la mutualité.

4.3.3 Congé de naissance pour coparents

Lorsqu'à la naissance de l'enfant, un lien de parenté est établi uniquement avec la mère, les travailleurs coparents (il peut

s'agir de la partenaire lesbienne de la mère ou d'un partenaire masculin qui n'a pas reconnu l'enfant) ont le droit de s'absenter du travail pendant 15 jours (ce nombre passera à 20 jours à partir du 1er janvier 2023). Ces jours sont à choisir par ces travailleurs dans les 4 mois qui suivent l'accouchement.

Pendant les trois premiers jours du congé de naissance, le travailleur conserve sa rémunération complète à charge de l'employeur. Pendant les jours suivants, le travailleur reçoit une indemnité de la part de la mutualité.

Ce droit revient au travailleur-coparent qui, au moment de la naissance, est marié ou cohabite légalement avec la personne dont le lien de parenté a été établi.

4.4 Congé pour raisons impérieuses (congé familial)

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

Raisons impérieuses

Tout évènement imprévu indépendant du travail :

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

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

10 jours

Le congé n'est pas payé, sauf disposition contraire dans une CCT (ce qui n'est pas le cas dans le secteur de la récupération des métaux). En revanche, les jours sont assimilés pour la Sécurité sociale, mais pas pour le calcul des congés annuels.

5. Régime de chômage avec complément d'entreprise

5.1 Régime général et sectoriel

Le RCC général est régi par la CCT n° 17. Pour pouvoir accéder à ce régime, le travailleur doit avoir atteint l'âge de 62 ans. Il doit pouvoir justifier de 40 ans de carrière pour les hommes et de 39 ans (en 2023 et 40 ans en 2024) de carrière pour les femmes.

Outre le RCC général (62 ans), il existe des RCC spéciaux tels que le RCC longue carrière et le RCC métiers lourds. Pour ces régimes spéciaux, l'âge d'entrée est fixé à 60 ans depuis le 1er juillet 2023. Une CCT sectorielle doit avoir été conclue pour pouvoir en bénéficier. C'est le cas dans le secteur de la récupération des métaux.

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

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

RCC - situation 2023-24				
Âge min.	**Passé professionnel minimum requis**		**CCT n°**	**Possibilité dans le secteur de la récupération des métaux**
62 ans	Hommes 40 ans	Femmes 39 ans (2023) 40 ans (2024)	17	Oui
60 ans	33 ans + métier lourd[9] + 10 ans[10] d'ancienneté dans l'entreprise		166	CCT sectorielle valable du 1er juillet 2023 au 30 juin 2025
60 ans	35 ans de carrière + métier lourd		143	Uniquement possible avec une CCT d'entreprise
60 ans	40 ans		167	CCT sectorielle valable du 1er juillet 2023 au 30 juin 2025
60 ans	33 ans dont 20 ans de travail de nuit		166	CCT sectorielle valable du 1er juillet 2023 au 30 juin 2025
58 ans RCC médical	35 ans + graves problèmes physiques ou statut de travailleur moins valide - certificat du médecin Fedris[11]		165	Une CCT sectorielle ou d'entreprise n'est pas nécessaire ; La CCT du CNT est applicable du 1er janvier 2023 au 30 juin 2025 inclus

EN POCHE 2023-24

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

5.2 Entreprise en difficulté ou en restructuration

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

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

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

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

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

5.3 Disponibilité adaptée

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

Quelles sont les implications de cette disponibilité adaptée pour vous ?

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

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

Ces conditions sont les suivantes :

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

6. Formation

6.1 Cotisations destinées à la formation

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

6.2 Droit collectif à la formation

L'accord national 2023-2024 a considérablement modifié le droit à la formation prévu dans le secteur suite à l'adoption de la Loi sur le Deal pour l'emploi du 3 octobre 2022, laquelle impose les secteurs à tendre vers un droit individuel de formation de 5 jours par an par travailleur.

Il est dorénavant prévu dans le secteur de la récupération des métaux :

- Pour les entreprises à partir de 20 travailleurs (exprimés en ETP)
  - Suppression du droit collectif à la formation et instauration d'un droit individuel à la formation de 4 jours par période de 2 ans à partir du 1er janvier 2023
  - Trajectoire de croissance :
    - 2025-2026: 6 jours de droit individuel par période de 2 ans
    - 2027-2028: 8 jours de droit individuel par période de 2 ans

    - À partir de 2029: 25 jours de droit individuel par période de 5 ans
  - Obligation d'établir un plan de formation
- Entreprises comptant entre 10 et 19 travailleurs (exprimés en ETP)
  - Suppression du droit collectif à la formation et instauration d'un droit individuel à la formation de 3 jours par période de 2 ans à partir du 1er janvier 2023
- Entreprises de moins de 10 travailleurs (exprimés en ETP)
  - Maintien de la réglementation sectorielle actuelle : un droit collectif à la formation de 3 jours par période de 2 ans.

Les formations sont normalement organisées pendant les heures de travail et le plus possible par le biais de l'organisme de formation paritaire, Educam.

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

- La formation est liée au contenu de la fonction des participants et s'inscrit dans un plan de formation.
- Le plan de formation a été approuvé dans l'entreprise par les syndicats présents.
- La formation dure au moins 4 heures (ou 2 heures dans certains cas – voir plus loin).

- En tout cas, la formation a lieu en dehors de la production. Une formation « on the job » n'est possible que dans certaines conditions.

Attention :

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

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

Les formations en dehors des heures de travail sont seulement possibles moyennant les conditions suivantes :

- maximum 12 heures par an
- choix du travailleur entre récupération ou paiement des heures de formation
- uniquement sur base volontaire

Attention : ici aussi, les formations de 2 heures sont possibles, à condition qu'elles soient approuvées par les syndicats au sein des instances d'Educam.

Dans le secteur de la récupération des métaux, il existe un régime spécifique concernant les formations sur le tas. Il s'applique uniquement aux travailleurs qui sont nouveaux dans le secteur (c.-à-d. qui n'ont encore jamais travaillé dans la SCP 142.01). Cette formation sur le tas dure au moins 3 semaines (étalées sur une période de 12 mois). L'entreprise est tenue d'établir un plan de formation individuel devant être signé par le travailleur (bien

entendu, la délégation syndicale doit également en avoir été informée). Pour un tel trajet, l'entreprise reçoit une subvention d'Educam à concurrence de 15 €/heure (3 semaines = 114 heures = maximum 1.710 € par nouveau travailleur).

Vous trouverez plus d'informations sur le site Internet d'Educam.

6.3 Plan de formation

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

6.4 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.

6.4.1 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.

6.4.2 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 des Métallos FGTB-ABVV) sont souvent couverts par le CEP. Lorsque vous suivez une formation des Métallos FGTB-ABVV, 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.

6.4.3 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 180heures 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.

6.4.4 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.

Pour l'année scolaire 2023-2024, la plafond salarial CEP est de 3.500 € bruts.

6.4.5 Plus d'infos

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

Le CEP en Région wallonne :
https ://emploi.wallonie.be/home/formation/conge-education-paye.html

Le CEP en Région Bruxelloises sur le site :
https://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

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

1. Parrainage

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

2. Modèle sectoriel de travail faisable

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

EN POCHE 2023-24

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

8. Fonds de Sécurité d'Existence

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

I. Chômage temporaire pour raisons économiques, intempéries ou cas de force majeure dû à un incendie dans l'entreprise Conditions : • Bénéficier d'allocations de chômage légales • Être au service d'un employeur du secteur • Être au service d'un employeur pendant au moins 15 jours	• Montants : - 6,35 € par allocation de chômage complète - 3,18 € par demi-allocation de chômage • Durée : - Le FSE paie des indemnités complémentaires jusqu'au 50e jour pour tous les motifs confondus (raisons économiques, intempéries et cas de force majeure). - À partir du 51e jour, l'indemnité complémentaire est payée par votre employeur (illimité dans le temps).

II. Chômage complet

Conditions :

- Bénéficier d'allocations de chômage légales
- Avoir été licencié par un employeur du secteur
- Avoir accumulé au moins 3 années d'ancienneté dans les secteurs de la récupération (CP 142)

ATTENTION : depuis le 1er juillet 2015, il n'y a plus de paiement d'indemnités complémentaires pour chômage complet, sauf dans les cas suivants :

- Licenciement après le 1er janvier 2014 dans le cadre d'un licenciement collectif (plan social au plus tard le 31 décembre 2013) ;
- Les ouvriers qui ont déjà reçu des indemnités complémentaires en cas de chômage complet à la date du 30 juin 2015 peuvent encore puiser dans leur solde.

- Montants :
  - 5,73 € par allocation de chômage
  - 2,86 € par demi-allocation de chômage
- Durée : maximum 150 jours par année civile

III. Chômeurs âgés sans droit au RCC conventionnel Conditions : • Au moins 55 ans • Bénéficier d'allocations de chômage légales • Avoir été licencié par un employeur du secteur • Jusqu'à la pension légale **ATTENTION :** depuis le 1er juillet 2015, il n'y a plus de paiement d'indemnités complémentaires pour chômage complet, sauf dans les cas suivants : • licenciement après le 1er janvier 2014 dans le cadre d'un licenciement collectif (plan social au plus tard le 31 décembre 2013) ; • Les ouvriers qui ont déjà reçu des indemnités complémentaires en cas de chômage complet à la date du 30 juin 2015 peuvent encore puiser dans leur solde.	• Montants : - 5,73 € par allocation de chômage complète - 2,86 € par demi-allocation de chômage
IV. RCC Conditions : • Au moins 3 ans d'ancienneté dans le secteur	Le Fonds paie la moitié de la différence entre le dernier salaire net (plafonné) et les allocations de chômage, avec un minimum de 5,73 € par jour.

V. Maladie Conditions : • Être au service d'un employeur du secteur • Bénéficier d'allocations de maladie légales	• Montants - 66,27 € après les soixante premiers jours d'incapacité interrompue - 90,16 € après les 120 premiers jours d'incapacité interrompue - 117,09 € après les 180 premiers jours d'incapacité interrompue - 117,09 € après les 240 premiers jours d'incapacité interrompue - 117,09 € après les 300 premiers jours d'incapacité interrompue - 117,09 € après les 365 premiers jours d'incapacité interrompue • Limité à 600 € maximum par année civile • Aussi en cas de congé de maternité

VI. Malades âgés

Conditions :

- Incapacité de travail permanente due à une maladie ou un accident (à l'exclusion de l'incapacité due à une maladie professionnelle ou à un accident du travail)
- Être âgé d'au moins 53 ans
- Être au service d'un employeur du secteur
- Au moins 3 ans d'ancienneté dans le secteur
- Bénéficier d'allocations de maladie et invalidité légales

- Montants :

- 6,06 € par allocation de maladie complète
- 3,03 € par demi-allocation de maladie

- Durée : jusqu'à la pension légale après la période de salaire garanti
- Stage d'attente : 30 jours civils

9. Concertation sociale

9.1 Délégation syndicale

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

Dans le secteur de la récupération des métaux, une délégation syndicale peut être constituée dans les entreprises comptant au moins 40 ouvriers. Le nombre de délégués est établi comme suit :

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

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

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

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

9.2 Sécurité d'emploi

Au sein du secteur, aucune entreprise ne pourra procéder à un licenciement multiple pour raisons économiques ou techniques avant d'avoir épuisé toutes les mesures de maintien de l'emploi (chômage temporaire, répartition du travail, mobilité au sein de l'entreprise, etc.).

Si l'employeur procède tout de même à un licenciement collectif[2], il doit suivre une procédure de concertation déterminée.

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

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

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

10. Employabilité

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

10.1 Congé de sollicitation

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

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

10.2 Outplacement

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

La CCT n° 82 prévoit déjà depuis 2002 un accompagnement d'outplacement pour les travailleurs licenciés âgés d'au moins 45 ans. Un droit supplémentaire à l'outplacement est prévu depuis 2014.

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

- Depuis 2014, tout travailleur licencié ayant droit à un délai de préavis (ou à une indemnité de préavis) d'au moins 30 semaines peut bénéficier d'un accompagnement d'outplacement.
- Pendant ce délai d'au moins 30 semaines, vous avez droit à un accompagnement d'outplacement de 60 heures. L'accompagnement est à suivre pendant le congé de sollicitation.
- Si vous êtes licencié avec une indemnité de préavis (en cas de rupture), votre indemnité de préavis d'au moins 30 semaines est réduite de 4 semaines (= valeur de l'accompagnement d'outplacement). Jusqu'au 31 décembre 2015, vous pouviez dans ce cas refuser un accompagnement d'outplacement et vous conserviez un délai de préavis d'au moins 30 semaines. Mais depuis le 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 82 (voir le point suivant).

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

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

Annexe

Frais de transport

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 2024). Le tableau ci-dessous est indexé chaque année le 1er février. Les kilomètres indiquent la distance d'un aller simple tandis que l'indemnité correspond au voyage aller-retour.

Km	Intervention journalière de l'employeur (5 j./semaine)	Km	Intervention journalière de l'employeur (5 j./semaine)
1	1,42	43 - 45	7,38
2	1,63	46 - 48	7,84
3	1,77	49 - 51	8,21
4	1,90	52 - 54	8,45
5	2,05	55 - 57	8,77
6	2,18	58 - 60	9,17
7	2,28	61 - 65	9,46
8	2,43	66 - 70	9,94
9	2,55	71 - 75	10,30
10	2,70	76 - 80	10,96
11	2,88	81 - 85	11,30
12	3,00	86 - 90	11,78
13	3,12	91 - 95	12,31
14	3,23	96 - 100	12,61

Km	Intervention journalière de l'employeur (5 j./semaine)
15	3,38
16	3,55
17	3,66
18	3,82
19	3,97
20	4,14
21	4,27
22	4,38
23	4,55
24	4,67
25	4,79
26	5,00
27	5,08
28	5,17
29	5,38
30	5,49
31 - 33	5,70
34 - 36	6,17
37 - 39	6,56
40 - 42	6,97

Km	Intervention journalière de l'employeur (5 j./semaine)
101 - 105	13,09
106 - 110	13,60
111 - 115	14,12
116 - 120	14,60
121 - 125	14,93
126 - 130	15,45
131 - 135	15,93
136 - 140	16,22
141 - 145	16,95
146 - 150	17,59
151 - 155	17,59
156 - 160	18,24
161 - 165	18,60
166 - 170	18,96
171 - 175	19,58
176 - 180	19,91
181 - 185	20,57
186 - 190	20,90
191 - 195	21,23
196 -200	21,92

LES MÉTALLOS EN ACTION

metallos.be

f metallos FGTB-ABVV

E.R. : H. Sor, rue de Namur 49, 5000 Beez - Update 2024.07