



SECTEUR POCHE  
2017-2018

[WWW.METALLOS.BE](http://WWW.METALLOS.BE)

MÉTAUX  
PRÉCIEUX

METALLOS MWB  
FGTB-ABVV

# INDEX

1. Revenus .....	6
1.1 Conditions de rémunération .....	6
1.1.1 Index .....	6
1.1.2 Pouvoir d'achat.....	6
1.2 Salaires minimums et effectifs .....	6
1.3 Primes .....	7
1.3.1 Prime de fin d'année .....	7
1.3.2 Prime syndicale .....	8
1.3.3 Primes de la Région Flamande .....	8
1.4 Chèques-repas .....	9
1.5 Frais de transport .....	9
2. Conditions de travail .....	10
2.1 Délais de préavis .....	10
2.1.1 Délais de préavis légaux .....	10
2.1.2 Calcul de votre délai de préavis .....	12
2.1.3 Qui assume quelle part du délai de préavis?.....	14
2.1.4 Exceptions .....	16
2.2 Jour de carence .....	16
2.3 Chômage .....	16
2.3.1 Chômage complet .....	16
2.3.2 Chômage temporaire .....	17
2.4 Maladie et accident du travail .....	18
2.4.1 Salaire garanti .....	18
2.4.2 Mutualité .....	19

2.4.3 Conditions .....	19	4.4. Congé pour raisons impérieuses (congé familial) .....	49
2.4.4 Contrôle .....	20	5. Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) .....	50
2.4.5 Réintégration des malades de longue durée.....	21	5.1 Régime général et sectoriel .....	50
2.5 Pension complémentaire .....	22	5.2 Ancrage de vos droits .....	52
2.6 Contrats précaires .....	27	5.3 Disponibilité adaptée .....	53
3. Temps de travail .....	28	6. Formation .....	55
3.1 Temps de travail hebdomadaire .....	28	6.1 Droit à la formation permanente .....	55
3.2 Heures supplémentaires.....	28	6.2 Plan de formation .....	56
3.3 Cadre sectoriel travail de nuit .....	29	6.3 Congé-éducation payé (CEP).....	57
3.4 Jours de congé et jours fériés .....	30	6.4 Formation syndicale .....	59
3.4.1 Congés annuels .....	30	7. Fonds de sécurité d'existence .....	60
3.4.2 Vacances jeunes.....	32	8. Concertation sociale .....	63
3.4.3 Vacances seniors .....	33	8.1 Délégation syndicale .....	63
3.4.4 Vacances européennes.....	34	8.2 Sécurité d'emploi .....	64
3.4.5 Jours fériés .....	35	9. Employabilité .....	64
3.4.6 Congé d'ancienneté .....	36	9.1 Congé de sollicitation .....	65
3.5 Petit chômage.....	36	9.2 Outplacement.....	65
4. Interruption de la carrière .....	39	9.2.1 Droit à l'outplacement sur la base de la nouvelle législation (régime général) .....	66
4.1 Crédit-temps et emplois de fin de carrière.....	39	9.2.2 Droit à l'outplacement sur la base de la CCT 82 (régime particulier) .....	66
4.2 Congés thématiques .....	44	Annexes: .....	68
4.2.1 Généralités.....	44	A. Frais de transport.....	68
4.2.2 Congé de soins pour l'hospitalisation d'un enfant malade .....	46	B. Salaires minimums .....	73
4.3 Congé de maternité et de paternité.....	46	Adresses .....	74
4.3.1 Congé de maternité.....	46		
4.3.2 Congé de paternité.....	48		
4.3.3 Congé de naissance pour coparents .....	48		

## 1. REVENUS

### 1.1 CONDITIONS DE RÉMUNÉRATION

#### 1.1.1 INDEX

Pour calculer la hausse de l'index, on établit chaque année le rapport entre l'indice santé lissé du mois de janvier de l'année en cours et l'indice santé lissé du mois de janvier de l'année précédente. Ainsi, l'indexation s'élevait à 0,27 % au 1<sup>er</sup> février 2016 (saut d'index) et à 1,38 % au 1<sup>er</sup> février 2017.

#### 1.1.2 POUVOIR D'ACHAT

En plus de l'indexation (+ 1,38 % à partir du 1<sup>er</sup> février 2017), tous les salaires bruts minimums et effectifs sectoriels augmentent de 0,6 % à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2017. Une partie de la marge salariale disponible de 1,1 % a donc été utilisée pour augmenter les salaires horaires bruts. L'autre partie a servi à augmenter la valeur des chèques-repas. À partir du 1<sup>er</sup> juillet 2017, les chèques-repas augmentent de 1 euro pour atteindre une valeur nominale de 4,80 euros.

### 1.2 SALAIRES MINIMUMS ET EFFECTIFS

Le tableau en fin de brochure donne un aperçu des salaires horaires minimums pour le secteur des métaux précieux à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2017.

Les ouvriers de moins de 18 ans ont également droit à un salaire à 100 %.

### 1.3 PRIMES

#### 1.3.1 PRIME DE FIN D'ANNÉE

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

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

Afin de savoir quel est le montant de votre prime de fin d'année 2017, vous devez donc prendre votre salaire horaire applicable au 1<sup>er</sup> décembre 2017 et le multiplier par la durée de travail hebdomadaire et par 52. Vous divisez le montant obtenu par 12. Vous saurez ainsi à combien s'élèvera votre prime de fin d'année brute. Le précompte professionnel (dont le montant précis dépend de votre salaire brut) et des cotisations à la sécurité sociale (13,07 %) doivent encore être déduits de ce montant.

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

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

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

- il est mis un terme à votre contrat pour un cas de force majeure ;
- vous avez un contrat à durée déterminée, un contrat pour un travail clairement défini ou un contrat de remplacement d'au moins 3 mois ;
- **Nouveau** : depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2017, les ouvriers quittant volontairement l'entreprise ont également droit à un prorata de la prime de fin d'année, à condition d'avoir au moins 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

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

Sont assimilés à des prestations effectives :

- Congé de maternité, repos d'accouchement et congé de paternité
- Accident du travail
- Accident de droit commun (c'est-à-dire autre qu'un accident du travail) ou maladie : maximum 40 jours de travail par année de référence
- Chômage temporaire : maximum 40 jours de travail par année de référence

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

### 1.3.2 PRIME SYNDICALE

En 2017, la prime syndicale s'élève à 120 euros pour les membres payant une cotisation comme travailleur actif à temps plein. Des régimes spécifiques sont prévus pour les jeunes diplômés, les malades, etc.

### 1.3.3 PRIMES DE LA RÉGION FLAMANDE

Si vous optez pour un crédit-temps ou pour une interruption de carrière, l'ONEm vous verse une allocation d'interruption pendant la durée de

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

### 1.4 CHÈQUES-REPAS

Tous les ouvriers du secteur des métaux précieux ont droit à des chèques-repas. Lors des dernières négociations sectorielles, il a été décidé d'accroître d'1 euro l'intervention patronale dans les chèques-repas à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2017. Concrètement, la valeur nominale du chèque-repas s'élève à 4,80 euros depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2017.

### 1.5 FRAIS DE TRANSPORT

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

- Le tableau 1 annexé présente les montants en vigueur à partir du 1<sup>er</sup> février 2017 pour les déplacements en **train**.
- Le tableau 2 annexé présente les montants en vigueur à partir du 1<sup>er</sup> février 2017 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 0,23 euro par kilomètre parcouru (à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2017).

- À partir du 1<sup>er</sup> juillet 2017, les chèques-repas s'élèvent à 4,80 euros.
- À partir du 1<sup>er</sup> octobre 2017, tous les salaires horaires bruts minimums et effectifs augmentent de 0,6 %.

## 2. CONDITIONS DE TRAVAIL

### 2.1 DÉLAIS DE PRÉAVIS

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014, de nouveaux délais de préavis légaux sont en vigueur à la fois pour les ouvriers et pour les employés. Ces délais de préavis sont exprimés en semaines. Le délai de préavis prend cours le lundi qui suit la notification.

#### 2.1.1 DÉLAIS DE PRÉAVIS LÉGAUX

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

Ancienneté	Délai de préavis (en semaines)	Ancienneté	Délai de préavis (en semaines)
Jusqu'à moins de 3 mois	2	10 – 11 ans	33
3 – 6 mois	4	11 – 12 ans	36
6 – 9 mois	6	12 – 13 ans	39
9 – 12 mois	7	13 – 14 ans	42
12 – 15 mois	8	14 – 15 ans	45
15 – 18 mois	9	15 – 16 ans	48
18 – 21 mois	10	16 – 17 ans	51

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

En cas de licenciement par l'employeur et dès que le travailleur concerné commence une nouvelle période d'ancienneté (trois mois ou un an), il 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 suivants sont d'application :

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

Lorsqu'un travailleur part de lui-même et dès qu'il commence une nouvelle période d'ancienneté, il relève de la tranche qui y correspond. Par ex. départ après 2 ans et 1 mois d'ancienneté = 6 semaines de préavis.

### 2.1.2. CALCUL DE VOTRE DÉLAI DE PRÉAVIS

Afin de déterminer le délai de préavis applicable, il est important de savoir s'il s'agit d'un licenciement ou d'une démission.

#### Licenciement par l'employeur

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2017, les délais de préavis légaux du tableau 1 s'appliquent à tous les licenciements, quelle que soit la date d'entrée en service : avant ou après le 1<sup>er</sup> janvier 2014. Néanmoins, votre employeur ne prend en charge qu'une partie de ce délai de préavis (voir plus loin).

#### Exemple 1

*Vous êtes licencié le 31 mars 2017 et vous aviez commencé à travailler au sein de l'entreprise le 1<sup>er</sup> janvier 1997. Votre ancienneté complète relève du nouveau régime. À la date de votre licenciement, vous avez 20 ans et 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise. Par conséquent, vous devez chercher le délai de préavis correspondant dans le tableau 1. Votre délai de préavis est de 62 semaines, mais une partie du délai seulement est à charge de l'employeur.*

#### Démission du travailleur

Rien ne change pour le travailleur qui rompt son contrat à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2017. Si vous aviez commencé à travailler au sein de l'entreprise avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014, votre délai de préavis est toujours calculé en 2 phases. Pour la 1<sup>e</sup> phase, prenez votre ancienneté dans l'entreprise avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014. Pour cette période, les anciens délais de préavis sectoriels sont d'application. Pour la 2<sup>e</sup> phase, prenez votre

ancienneté dans l'entreprise à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014 et jusqu'à votre démission. Pour cette période, le délai de préavis légal est d'application. Votre délai de préavis est égal à l'addition de la phase 1 et de la phase 2.

#### Exemple 2

*Vous remettez votre démission le 24 février 2017 et vous aviez commencé à travailler au sein de l'entreprise le 1<sup>er</sup> juillet 2000. Votre délai de préavis est calculé en deux phases. À la date de votre démission, vous avez 13 ans et 6 mois d'ancienneté avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014, ce qui donne 28 jours de préavis d'après le tableau 3, et 3 ans et 2 mois d'ancienneté après le 1<sup>er</sup> janvier 2014, ce qui donne 6 semaines de préavis d'après le tableau 2. Votre délai de préavis est donc de 4 semaines + 6 semaines = 10 semaines.*

**Tableau 3 : ANCIENS DÉLAIS DE PRÉAVIS SECTORIELS POUR LES OUVRIERS EN SERVICE AVANT LE 31 DÉCEMBRE 2013**

Ancienneté	Employeur	Travailleur	Employeur
-6 mois	28 jours	14 jours	28 jours
6 mois - 9 ans	28 jours	14 jours	35 jours
10 ans - 14 ans	28 jours	28 jours	70 jours
15 ans - 19 ans	28 jours	28 jours	98 jours
20 ans - 24 ans	56 jours	28 jours	126 jours
25 ans - 29 ans	56 jours	28 jours	154 jours
+ de 30 ans	56 jours	28 jours	182 jours

### 2.1.3 QUI ASSUME QUELLE PART DU DÉLAI DE PRÉAVIS ?

Il est déjà apparu entre-temps que 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 (sur le budget de la Sécurité sociale, à savoir l'« **indemnité compensatoire de licenciement** »).

Deux situations peuvent se présenter :

#### 1. Vous entrez en service après le 1<sup>er</sup> janvier 2014 et vous êtes licencié par la suite

Vous relevez du nouveau système et votre employeur est responsable de la totalité de votre délai de préavis.

#### 2. Vous étiez en service avant le 31 décembre 2013 et vous êtes licencié après le 1<sup>er</sup> janvier 2017 : vous pouvez retrouver votre délai de préavis légal dans le tableau 1 sur la base de votre ancienneté totale dans l'entreprise. Mais pour savoir quelle part de votre délai de préavis est à charge de votre employeur, il faut faire l'un ou l'autre calcul.

Pour ce faire, votre délai de préavis est calculé en deux phases. Votre employeur n'est responsable que d'une partie du délai de préavis. Il s'agit de la partie relative à la période d'ancienneté qui précède le 1<sup>er</sup> janvier 2014. Ce délai de préavis est calculé conformément au régime sectoriel (ancien). Cette partie est ensuite additionnée à la partie du délai de préavis calculée selon le nouveau régime pour la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2014 à la date du licenciement. Dans le cas d'un licenciement en vue d'un RCC, le délai de préavis sectoriel (raccourci) est pris en compte pour l'ancienneté accumulée avant le 31 décembre 2013.

La différence entre le délai de préavis total dans le nouveau régime et le délai de préavis à charge de l'employeur donne une période restante qui ne doit pas être prestée. Cette période est prise en charge par l'ONEm sous la forme d'une **indemnité compensatoire de 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 nos services chômage.

*Voici un exemple explicatif: Reprenons l'exemple 1 du point 2.1.2:*

*Vous avez été licencié le 31 mars 2017 et nous avons calculé un délai de préavis de 62 semaines.*

- *Part de votre employeur:*
  - *jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2014, vous aviez 17 ans d'ancienneté dans l'ancien régime, ce qui correspond à un délai de préavis de 14 semaines (voir le tableau 3);*
  - *du 1<sup>er</sup> janvier 2014 [= début du nouveau délai de préavis légal] au 31 mars 2017, vous avez encore accumulé 3 ans et 3 mois d'ancienneté jusqu'à votre licenciement ce qui, selon le tableau 1, correspond à 13 semaines (voir le tableau 1).*
  - *Au total, l'employeur est responsable de 14 + 13 = **27 semaines**.*
- *Part de l'ONEm = 62 semaines (total) – 27 semaines = **35 semaines** qui ne sont pas prestées et sont payées sous la forme d'une indemnité compensatoire de licenciement (ICL).*

#### Statut de l'ICL dans la Sécurité sociale

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

- Pour recevoir des **indemnités de maladie**, vous devez pouvoir démontrer un certain nombre de jours prestés ou assimilés temps d'attente). La période couverte par l'ICL est assimilée à des jours de travail.
- La période couverte par une ICL et 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 d'une CCT d'entreprise.
- En cas de préavis donné par l'employeur en vue d'un RCC, les délais de préavis peuvent être raccourcis jusqu'à un minimum de 26 semaines 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 JOUR DE CARENCE

Le jour de carence a été supprimé le 1<sup>er</sup> janvier 2014. Depuis lors, tout comme les employés, les ouvriers ont droit à leur salaire garanti dès le premier jour d'incapacité de travail, quelle qu'en soit la durée.

## 2.3 CHÔMAGE

### 2.3.1 CHÔMAGE COMPLET

Toute personne se retrouvant sans travail peut introduire une demande d'allocations de chômage. Le service chômage de la FGTB examine si

vous avez droit aux allocations de chômage et vous remet une carte de contrôle. Dans les 8 jours civils de votre demande d'allocations, vous devez vous inscrire comme demandeur d'emploi au service de placement compétent pour votre région (VDAB pour la région flamande, Actiris pour Bruxelles, FOREM pour la Wallonie). À l'heure actuelle, un dossier de chômage est souvent traité de manière électronique. Les documents et accusés de réception relatifs à votre dossier sont donc transmis par voie électronique. Vous pouvez également suivre votre dossier de chômage par le biais de la FGTB et à l'aide de votre carte d'identité électronique.

### Nouveau !

- À partir du 1<sup>er</sup> juillet 2017, les indemnités complémentaires pour chômage complet sont indexées à raison de 1,65 %. Les montants à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2017 se présentent donc comme suit : 5,78 euros par allocation de chômage complète et 2,90 euros par demi-allocation de chômage.

### 2.3.2 CHÔMAGE TEMPORAIRE

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

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

### **Nouveau!**

- À partir du 1<sup>er</sup> juillet 2017, les indemnités complémentaires pour chômage temporaire sont indexées à raison de 1,65 % et sont également augmentées. Les montants à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2017 se présentent donc comme suit : 8 euros par allocation de chômage complète et 4 euros par demi-allocation de chômage.

## **2.4 MALADIE ET ACCIDENT DU TRAVAIL**

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

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

### **2.4.1 SALAIRE GARANTI**

Après un mois de service, vous avez droit en tant qu'ouvrier à un salaire garanti. Dans le cas d'une maladie de moins de 14 jours (selon le certificat médical), vous recevez votre salaire normal. Si la maladie dure plus de 14 jours, vous recevez votre salaire normal pendant 4 semaines. Une partie de ce salaire est payée par votre employeur et l'autre partie est ajoutée par la mutualité.

### **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 au médecin-conseil de votre mutualité. Cette déclaration est indispensable pour pouvoir recevoir une intervention de votre mutualité.

### **2.4.2 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.

### **2.4.3 CONDITIONS**

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

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

- Vous avez soigneusement rempli la feuille de renseignements reçue de votre mutualité. Une partie est destinée à l'employeur.

#### 2.4.4 CONTRÔLE

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

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

Si le médecin-contrôle vous déclare apte à travailler et si vous ne reprenez pas le travail, vous risquez de perdre votre droit au salaire garanti. Ce droit peut être perdu à partir de la date de la première invitation à vous présenter au cabinet du médecin ou de la première visite

à domicile du médecin-contrôle. La période d'incapacité de travail ne faisant l'objet d'aucun litige n'est pas concernée. Si vous n'êtes pas d'accord avec les constatations du médecin-contrôle, vous devez le signaler dans le rapport écrit. Il se peut également que les certificats de votre médecin traitant et du médecin-contrôle se contredisent.

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

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

#### 2.4.5 RÉINTÉGRATION DES MALADES DE LONGUE DURÉE

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, le gouvernement d'austérité Michel 1<sup>er</sup> a instauré une procédure de réintégration pour les malades de longue durée dans le but de faire des économies sur l'assurance maladie. L'initiative de réintégration peut venir de vous-même, du médecin-conseil de la mutualité ou de votre employeur. Le médecin du travail est la personne de contact : il évalue, sur la base de vos capacités, quel type de trajet de réintégration vous pouvez suivre. Le poste de travail et les conditions de travail doivent également être adaptés, ce qui n'est pas toujours possible. Si vous êtes confronté à une telle procédure de réintégration, prenez contact avec votre délégué ou votre secrétaire.

## 2.5 PENSION COMPLÉMENTAIRE

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015, les ouvriers du secteur des métaux précieux sont affiliés au régime de pension sectoriel de SEFOCAM.

Cela signifie que, pour chaque ouvrier du secteur, une pension complémentaire est constituée à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015 en plus de la pension légale. Les avantages de ce régime de pension sectoriel s'appliqueront à tous les ouvriers sous contrat chez un employeur du secteur des métaux précieux, quelle que soit la nature de leur contrat de travail (durée déterminée ou indéterminée, à temps plein ou à temps partiel). Les travailleurs intérimaires sont exclus de ce système : en effet, ils ont conclu un contrat avec l'agence d'intérim et non avec un employeur du secteur.

Du 1<sup>er</sup> janvier 2015 au 31 décembre 2015, une part de 0,50 % des salaires bruts des ouvriers a été utilisée pour financer ce régime de pension sectoriel. À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016, cette cotisation est passée à 0,80 %. Elle reste d'application jusqu'à ce jour. **Lors des négociations sectorielles pour la période 2017-2018, il a été convenu que la cotisation pour la pension complémentaire augmenterait à 1,05 % à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018.**

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

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

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

### Demander votre pension complémentaire

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

- le mois au cours duquel vous prenez votre pension légale (65 ans) ;
- le mois au cours duquel vous prenez votre pension légale anticipée :
  - en 2017
    - à 62,5 ans après 41 ans de carrière ;
    - à 60 ans après 43 ans de carrière ;
    - ou à 61 ans après 42 ans de carrière ;
  - en 2018
    - 63 ans / 41 ans de carrière
    - 60 ans / 43 ans de carrière
    - 61 ans / 42 ans de carrière

Il existe par ailleurs des mesures transitoires :

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

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

## Pension complémentaire du brut au net

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

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

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

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

## Quitter le secteur

Si vous quittez le secteur pour une entreprise d'un autre secteur, vous pouvez décider de ce qu'il advient du montant épargné pour vous. Dans

<sup>(1)</sup> les 16,5 % sont uniquement d'application en cas de paiement dans le cadre de la pension légale

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

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 (SEFOCAM) jusqu'à votre pension. Le montant est alors majoré du rendement minimum (1,75 % pour la partie à partir du 1<sup>er</sup> 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.

## 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.sefocam.be](http://www.sefocam.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'un RCC, d'une pension légale ou d'un décès ainsi que la désignation de votre bénéficiaire nécessitent l'utilisation de formulaires appropriés que vous pouvez aussi télécharger sur [www.sefocam.be](http://www.sefocam.be). Ces formulaires précisent chaque fois quels documents doivent être joints.

### Coordonnées :

asbl SEFOCAM, Boulevard de la Woluwe 46/7, 1200 Bruxelles.

Tél. : 02/761.00.71

Site Internet : [www.sefocam.be](http://www.sefocam.be)

- La cotisation au fonds de pension sectoriel est actuellement de 0,8 %. À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018, cette cotisation passera à 1,05 %.
- Le rendement est de 1,75 % sur les montants versés depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016 et de 3,25 % sur les montants versés avant le 31 décembre 2015.
- Vous trouverez tous les formulaires relatifs à la pension complémentaire sur le site Internet [www.sefocam.be](http://www.sefocam.be).

## 2.6 CONTRATS PRÉCAIRES

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

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

Pour ce qui est des contrats journaliers, ceux-ci sont seulement autorisés en cas de nécessité explicite. Il doit s'agir en tout état de cause de missions dont on est sûr, avant le début, qu'elles demanderont moins de 5 jours ouvrables successifs.

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

## 3. TEMPS DE TRAVAIL

### 3.1 TEMPS DE TRAVAIL HEBDOMADAIRE

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

### 3.2 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

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

#### Limite interne d'heures supplémentaires

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

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

#### Heures supplémentaires volontaires

Une deuxième nouveauté réside dans les heures supplémentaires volontaires. Les travailleurs peuvent désormais prester 100 heures supplémentaires « volontaires » par année civile, moyennant un accord individuel entre le travailleur et l'employeur. Cet accord doit être renouvelé tous les 6 mois. Sur ces 100 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 75 autres, si elles sont prestées bien entendu).

Les heures supplémentaires volontaires sont payées (salaire + sur-salaire) : elles ne peuvent pas être récupérées sous forme de repos compensatoire. Ces heures supplémentaires ne doivent pas non plus être motivées : il n'est donc pas nécessaire, en l'occurrence, d'invoquer un surcroît extraordinaire de travail ou des circonstances imprévues. Ce type d'heures supplémentaires ne nécessite pas l'approbation de la délégation syndicale.

#### Repos compensatoire ou paiement

Deux situations peuvent se présenter.

1. 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. Dans le secteur des métaux précieux, cette possibilité existe pour un maximum de 91 heures par année civile.
2. Le capital de 100 heures supplémentaires volontaires est soit payé, soit placé sur un compte épargne-carrière (dont le cadre légal n'était pas encore connu au moment de rédiger cette édition de En Poche).

### 3.3 CADRE SECTORIEL TRAVAIL DE NUIT

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

#### Accords

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

### **Procédure d'introduction du travail de nuit**

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

## **3.4 JOURS DE CONGÉ ET JOURS FÉRIÉS**

### **3.4.1 CONGÉS ANNUELS**

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

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

<b>Nombre total de jours prestés et assimilés</b>	<b>Nombre de jours de congé en régime de travail de cinq jours semaine</b>
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.

### 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.

### 3.4.4 VACANCES EUROPÉENNES

Le régime de vacances européen est un complément de notre régime de vacances payé qui donne droit à des congés payés dès la première année de travail ou lorsque l'on reprend le travail après une période d'inactivité. Certes, il s'agit d'une avance sur le double pécule de vacances de l'année suivante. Vous devez pour cela avoir travaillé pendant au moins 3 mois (période de démarrage). Les vacances européennes sont basées sur 1 semaine de vacances par tranche de 3 mois de travail. Après la période de démarrage, vous accumulez des jours de vacances proportionnellement à vos prestations. Vous ne devez donc pas attendre une nouvelle période de 3 mois complète pour obtenir des jours de vacances supplémentaires.

#### Exemple

*Toute personne commençant à travailler le 1<sup>er</sup> janvier 2017 et souhaitant prendre des vacances à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2017, soit après 6 mois de travail, a droit à deux semaines de vacances européennes. Pour bénéficier de ces vacances, il convient de remplir le formulaire de l'Office national des Vacances annuelles et de l'envoyer à votre caisse de vacances.*

#### Attention !

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

### 3.4.5 JOURS FÉRIÉS

La loi fixe chaque année 10 jours fériés pendant lesquels on ne travaille pas. En 2017, les jours fériés tombent aux dates suivantes :

Jour férié	Date	Jour
Nouvel an	1 <sup>er</sup> janvier 2017	dimanche
Lundi de Pâques	17 avril 2017	lundi
Fête du Travail	1 <sup>er</sup> mai 2017	lundi
Ascension	25 mai 2017	jeudi
Lundi de Pentecôte	5 juin 2017	lundi
Fête nationale	21 juillet 2017	vendredi
Assomption	15 août 2017	mardi
Toussaint	1 <sup>er</sup> novembre 2017	mercredi
Armistice	11 novembre 2017	samedi
Noël	25 décembre 2017	lundi

Lorsqu'un jour férié tombe un dimanche ou un jour habituel d'inactivité, il doit être remplacé par un jour habituel d'activité. Le jour de remplacement est fixé par le conseil d'entreprise ou, à défaut, par la délégation syndicale, ou en concertation entre l'employeur et le travailleur (s'il n'y a pas non plus de délégation syndicale). Si le jour de remplacement n'est pas fixé explicitement de cette manière, il est remplacé par le premier jour habituel d'activité qui suit le jour férié.

L'employeur est tenu d'informer les travailleurs des jours de remplacement avant le 15 décembre de chaque année en affichant un avis daté et signé. Si vous travaillez quand même un jour férié, vous devez prendre votre repos compensatoire dans les 6 semaines qui suivent

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

### 3.4.6 CONGÉ D'ANCIENNETÉ

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

- 1 jour de congé après 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- 2 jours de congé après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- **Nouveau ! À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018** : un 3<sup>e</sup> jour de congé après 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise

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

### 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 frère, de votre sœur, 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 10 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 7 jours suivants.
- **Adoption**  
Lorsqu'un enfant est accueilli au sein de la famille dans le cadre d'une adoption, vous avez droit à 10 jours de congé. Ces jours sont à prendre dans les 30 jours suivant l'inscription de l'enfant au registre de la population ou des étrangers de la commune de votre domicile. Vous conservez votre salaire normal pendant les 3 premiers jours et vous recevez une allocation de la mutualité pour les 7 jours suivants.
- **Décès**
  - Décès de votre conjoint(e), de vos parents (père, mère, deuxième conjoint(e) de votre père ou de votre mère), de votre enfant, des parents ou de l'enfant de votre conjoint(e) : vous avez droit à 3 jours de congé, à prendre à partir du jour du décès jusqu'au jour des funérailles inclus.
  - Décès de membres de la famille habitant chez vous (frère, sœur, beau-frère ou belle-sœur, beau-fils ou belle-fille, (arrière-)petit-enfant, (arrière-)grand-père ou (arrière-)grand-mère ou ces mêmes membres de la famille de votre conjoint(e) : vous avez droit à 2 jours de congé, à prendre à partir du jour du décès jusqu'au jour des funérailles inclus.
  - Décès de membres de la famille n'habitant pas chez vous (frère, sœur, beau-frère ou belle-sœur, beau-fils ou belle-fille, (arrière-)petit-enfant, (arrière-)grand-père ou (arrière-)grand-mère ou ces mêmes membres de la famille de votre conjoint(e) : vous avez droit à 1 jour de congé (le jour des funérailles).

- Décès de tout autre parent vivant sous le même toit : vous avez droit à 1 jour de congé, le jour des funérailles.
- Décès d'un tuteur ou d'une tutrice ou d'un enfant adoptif dont vous étiez le tuteur ou la tutrice : vous avez droit à 1 jour de congé, le jour des funérailles.

#### • Divers

- Participation 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.

## 4. INTERRUPTION DE LA CARRIÈRE

### 4.1 CRÉDIT-TEMPS ET EMPLOIS DE FIN DE CARRIÈRE

La CCT 103 prévoyait d'une part différentes formes de crédit-temps (avec et sans motif) et d'autre part un crédit-temps de fin de carrière (emplois de fin de carrière). La CCT 103ter du 20 décembre 2016 a adapté la CCT 103 initiale. Ainsi, le crédit-temps sans motif a été définitivement supprimé et le crédit-temps avec motif a été étendu. Par ailleurs, en conséquence de l'AR du 23 mai 2017, le droit à l'absence (CCT 103) est entièrement couvert par le droit à une allocation d'interruption. De plus, les travailleurs qui combinent 2 emplois à temps partiel ont désormais aussi droit à une réduction de carrière d'1/5<sup>e</sup>.

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

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

## CRÉDIT-TEMPS AVEC MOTIF

### 1<sup>er</sup> motif : « formation »

Raison et durée	Conditions	Conditions supplémentaires	Remarques
<p>Droit à un total de 36 mois (à temps plein, à mi-temps ou à 4/5<sup>e</sup>) pour <b>suivre une formation</b><sup>3</sup></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Il n'y a pas de calcul proportionnel en cas de formule à temps partiel. En d'autres termes, que l'interruption soit à temps plein, à mi-temps ou à 1/5<sup>e</sup>, la durée reste de 36 mois.</li> <li>• Pas de condition en termes de carrière professionnelle</li> <li>• 2 ans d'ancienneté (dans l'entreprise)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Soumis au seuil de 5 %</li> <li>• Un droit à 3 années de 4/5<sup>e</sup> existe de toute façon</li> <li>• Un tel crédit-temps à temps plein ou à mi-temps est possible mais requiert une CCT sectorielle. <b>Il n'existe pas de CCT sectorielle dans ce sens pour le secteur des métaux précieux.</b></li> </ul>	<p>Maintien complet des droits en matière de pension</p>

## CRÉDIT-TEMPS AVEC MOTIF

### 2<sup>e</sup> motif : « soins »

Raison et durée	Conditions	Conditions supplémentaires	Remarques
<p>Droit à un total de 51 mois (à temps plein, à mi-temps ou à 1/5<sup>e</sup>) pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>soigner son enfant jusqu'à l'âge de 8 ans (à la date de début du crédit-temps)</b></li> <li>• <b>dispenser des soins palliatifs</b></li> <li>• <b>assister ou soigner son enfant mineur gravement malade</b></li> <li>• <b>assister ou s'occuper d'un membre du ménage<sup>4</sup> ou de la famille<sup>5</sup> gravement malade.</b> (Plusieurs membres de la famille peuvent prendre ce crédit-temps pour le même malade).</li> <li>• <b>soigner son enfant handicapé jusqu'à l'âge de 21 ans</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Il n'y a pas de calcul proportionnel en cas de formule à temps partiel. Que l'interruption soit à temps plein, à mi-temps ou à 1/5, la durée maximale reste de 51 mois.</li> <li>• Pas de conditions en termes de carrière professionnelle</li> <li>• 2 ans d'ancienneté (dans l'entreprise)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Soumis au seuil de 5 %</li> <li>• Un tel crédit-temps à temps plein ou à mi-temps n'est possible que moyennant une CCT sectorielle. <b>Il n'existe pas de CCT sectorielle dans ce sens pour le secteur des métaux précieux.</b></li> <li>• Une CCT sectorielle ou d'entreprise n'est pas nécessaire pour prendre ce crédit-temps</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cependant, si vous avez déjà pris un crédit-temps avec motif « formation » (voir plus haut), celui-ci est déduit de ces 51 mois. <i>Exemple : Vous avez déjà pris 30 mois de crédit-temps pour une formation. Vous avez donc encore droit à 21 mois pour soigner votre enfant gravement malade.</i></li> <li>• Maintien complet des droits en matière de pension</li> </ul>

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

[4] Membre du ménage = cohabitant

[5] Membre de la famille = 2<sup>e</sup> degré

## CRÉDIT-TEMPS FIN DE CARRIÈRE (Emplois de fin de carrière)

### Préambule

- Le gouvernement d'austérité Michel 1<sup>er</sup> a adopté une règle générale relevant à 60 ans l'âge d'accès au crédit-temps de fin de carrière. À cet âge, vous avez droit à un emploi de fin de carrière à mi-temps ou à 1/5<sup>e</sup>.
- À titre d'exception à cet âge minimum de 60 ans, l'âge pour la **perception d'allocations d'interruption** est fixé à 55 ans. Ce crédit-temps fin de carrière est possible dans 4 situations qui doivent être prévues dans une CCT sectorielle ou d'entreprise. **Une CCT sectorielle a été conclue dans le secteur des métaux précieux pour 2017-2018 :**

Il existe un certain nombre de **conditions générales d'accès :**

- Vous devez pouvoir présenter une carrière de 25 ans (au moment de la notification) ;
- Vous devez avoir 2 ans d'ancienneté dans votre entreprise (cette condition d'ancienneté peut être raccourcie en concertation avec votre employeur) ;
- Pour une prise à mi-temps : 24 mois avant la notification, avoir travaillé au moins à 3/4 ;
- Prise à 1/5<sup>e</sup> : 24 mois avant la notification, avoir travaillé à temps plein ;
- Non soumis au seuil de 5 %.

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

2. Prouver <b>35 ans de carrière professionnelle</b> au moment de la notification à votre employeur	Les 35 ans de carrière professionnelle sont calculés comme dans le cas d'un RCC 58 ans / 35 ans de carrière - métier lourd.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pension : assimilation au droit minimum</li> </ul>
3. Au moment de la notification à votre employeur :	<p>Métier lourd (comme en cas de RCC)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Équipes successives</li> <li>• Services interrompus</li> <li>• Travail de nuit : régimes de travail dont les prestations sont comprises entre 20 h et 6 h.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pension : assimilation complète</li> </ul>
4. Prouver <b>20 ans de travail en régime de nuit</b> au moment de la notification à votre employeur.		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pension : assimilation complète</li> </ul>

## 4.2 CONGÉS THÉMATIQUES

### 4.2.1 GÉNÉRALITÉS

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

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

	Congé parental	Soins à un parent gravement malade	Soins palliatifs
<b>Droit</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• pour chaque parent</li> <li>• enfant de moins de 12 ans, aussi bien en cas de naissance qu'en cas d'adoption</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• chaque travailleur, à condition de présenter un certificat<sup>6</sup> du médecin traitant</li> <li>• membre du ménage ou de la famille<sup>7</sup> souffrant d'une maladie grave</li> <li>• plusieurs travailleurs peuvent revendiquer ce droit pour une même personne malade</li> </ul>	<p><b>chaque travailleur, à condition de présenter un certificat du médecin traitant démontrant que quelqu'un est en phase terminale</b></p>
<b>Formes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 4 mois à temps plein par enfant<sup>8</sup></li> <li>• 8 mois à mi-temps par enfant</li> <li>• 1/5 pendant 20 mois</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• maximum 12<sup>9</sup> mois à temps plein</li> <li>• à mi-temps ou maximum 24 mois à 1/5</li> </ul>	à temps plein ou proportionnellement pendant 1 mois, mais peut être prolongé 2x d'1 mois
<b>Droits sociaux</b>	Les allocations de pension, de maladie	ou de chômage sont calculées à partir du salaire à temps plein.	

[6] 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.

[7] Membre du ménage = toute personne vivant sous le même toit que le travailleur; membre de la famille = parents jusqu'au 2<sup>e</sup> degré et alliés jusqu'au premier degré du travailleur.

[8] 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 1/5<sup>e</sup>.

[9] 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.

## 4.2.2 CONGÉ DE SOINS POUR L'HOSPITALISATION D'UN ENFANT MALADE

Il s'agit d'une forme particulière de congé de soins pour un enfant membre de la famille et gravement malade. En cas d'hospitalisation de votre enfant mineur (parent du 1<sup>er</sup> degré et cohabitant ou chargé de son éducation), vous pouvez prendre une semaine de congé de soins. Ce congé peut encore être prolongé d'une semaine. À cette fin, vous informez votre employeur au moins 7 jours avant l'hospitalisation, en lui fournissant une attestation de l'hôpital. En cas de situations imprévues, vous devez fournir cette attestation le plus vite possible.

## 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 :

- **Le congé prénatal : 6 semaines**

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

- **Le congé postnatal : 9 semaines**

Le congé postnatal commence en principe le jour de l'accouchement et comporte 9 semaines. Si la travailleuse accouche un jour où elle a déjà commencé à travailler, le congé postnatal commence le lendemain de l'accouchement. Le congé postnatal peut être prolongé de la

partie convertible du congé prénatal. Si la travailleuse peut prolonger l'interruption de travail d'au moins 2 semaines après la 9<sup>e</sup> semaine, les 2 dernières semaines de congé postnatal peuvent être converties à sa demande en jours de congé postnatal. Ces jours de congé doivent être pris dans les 8 semaines à compter de la fin de la période de congé postnatal. 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

À la naissance d'un enfant dont votre paternité est établie, vous pouvez prétendre à 10 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 7 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 10 jours. Ces jours sont à choisir par ces travailleurs dans les 4 mois qui suivent l'accouchement.

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

Dans le secteur des métaux précieux, ce type de petit chômage n'a certes pas encore été repris dans le régime sectoriel.

### 4.4. CONGÉ POUR RAISONS IMPÉRIEUSES (CONGÉ FAMILIAL)

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

#### Raisons impérieuses

Tout évènement imprévu indépendant du travail :

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

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

#### 10 jours

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

## 5. RÉGIME DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE (RCC)

### 5.1 RÉGIME GÉNÉRAL ET SECTORIEL

- L'âge de base pour pouvoir accéder au RCC est en principe de 62 ans (avec 40 ans de carrière pour les hommes et 33 ans/34 ans de carrière pour les femmes en 2017/2018). Ces conditions sont fixées dans la CCT 17.
- Jusqu'au 31 décembre 2017 – dans le cadre de cette CCT 17 – une exception est encore possible pour prendre un RCC à 60 ans (40 ans de carrière pour les hommes et 33 ans pour les femmes).

- Des limites d'âge inférieures sont possibles dans des cas spécifiques (métiers lourds, longues carrières, travail de nuit et restructuration). Pour ces régimes, la condition d'âge est fixée à 58 ans en 2017 et à 59 ans en 2018.
- Pour le RCC entreprises en difficulté/restructuration, l'âge est fixé à 56 ans à partir de 2017, sauf si le licenciement collectif a déjà été annoncé en 2016 alors que la reconnaissance a lieu en 2017 (l'âge reste alors de 55 ans).
- Les conditions pour ne pas devoir être **disponible** pour le marché du travail sont renforcées par le gouvernement d'austérité Michel 1<sup>er</sup>: on passe à 61 ans (à partir de 2018) et 42 ans de carrière en cas de métier lourd et de longue carrière ; 61 ans et 39 ans de carrière dans le cas des entreprises en difficulté/restructuration.

#### RCC EN 2017-2018

Âge minimum	Passé professionnel minimum requis		CCT	Possibilité dans le secteur des métaux précieux
62 ans	Hommes 40 ans	Femmes 33 ans (2017) 34 ans (2018)	CCT n° 17 tricies sexies	Possible
60 ans	Hommes 40 ans	Femmes 33 ans (2017) 34 ans (2018)	Exception à la CCT n° 17 tricies sexies	Possible jusqu'au 31 décembre 2017
58 ans <sup>10</sup> en 2017 et 59 ans en 2018	35 ans <sup>11</sup> + métier lourd		CCT n° 122	CCT sectorielle du 1 <sup>er</sup> janvier 2017 jusqu'au 31 décembre 2018 inclus.
58 ans en 2017 et 59 ans en 2018	33 ans + métier lourd <sup>12</sup>		CCT n° 120/121	CCT sectorielle du 1 <sup>er</sup> janvier 2017 jusqu'au 31 décembre 2018 inclus.
58 ans en 2017 et 59 ans en 2018	40 ans		CCT n° 124/125	CCT sectorielle du 1 <sup>er</sup> janvier 2017 au 31 décembre 2018 inclus.
58 ans en 2017 et 59 ans en 2018	33 ans dont 20 ans de travail de nuit		CCT n° 120/121	CCT sectorielle du 1 <sup>er</sup> janvier 2017 au 31 décembre 2018 inclus.
58 ans en 2017 et 2018 – medisch SWT	35 ans + certificat du médecin Fedris <sup>13</sup>		CCT n° 123	Une CCT sectorielle ou d'entreprise n'est pas nécessaire

[10] La condition d'âge de 58 ans doit être remplie au moment du licenciement et au plus tard fin 2017, idem pour l'âge de 59 ans, au plus tard fin 2018.

[11] La condition de carrière peut être remplie au plus tard le dernier jour presté.

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

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

- L'âge pour accéder au RCC est en principe de 62 ans avec 40 ans de carrière pour les hommes et 33 ans/34 ans de carrière en 2017/2018 pour les femmes. L'exception à 60 ans reste possible jusqu'au 31 décembre 2017 inclus.
- L'âge pour les RCC dérogatoires (métier lourd, longue carrière et travail de nuit) est fixé à 58 ans en 2017 et à 59 ans en 2018.

## 5.2 ANCRAGE DE VOS DROITS

Les conditions d'âge et d'ancienneté pour le RCC sont de plus en plus sévères, contre notre volonté. 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. Bien entendu, 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 est uniquement applicable à un RCC à 62 ans, y compris l'exception à 60 ans (CCT n° 17 tricities sexes). Cette possibilité est exclue pour tous les autres RCC.

## 5.3 DISPONIBILITÉ ADAPTÉE

Comme déjà mentionné, les conditions relatives à la disponibilité adaptée ont encore été renforcées. Voici de plus amples informations sur cette disponibilité adaptée et sur les conditions à remplir pour 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 VDAB ou chez un employeur si le VDAB vous le demande
- Vous devez participer aux formules d'accompagnement, etc. proposées par le VDAB ;
- Le VDAB 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.

Depuis 2015, toute personne en RCC doit en principe être disponible de façon adaptée jusqu'à l'âge de 65 ans. Heureusement, il existe aussi quelques exceptions selon le système de RCC.

## EXCEPTIONS À LA DISPONIBILITÉ ADAPTÉE

Système de RCC	Modalités
RCC 62 ans (CCT n° 17 tricies sexes)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si vous prouvez un passé professionnel de 43 ans (demande de dispense)</li> <li>• Ou si votre licenciement est antérieur au 1<sup>er</sup> janvier 2015</li> </ul>
RCC 60 ans (exception à la CCT n° 17 tricies sexes)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si vous prouvez un passé professionnel de 42 ans (demande de dispense)</li> <li>• Ou si votre licenciement est antérieur au 1<sup>er</sup> janvier 2015</li> </ul>
RCC 58 / 35 ans – métier lourd	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si votre licenciement est antérieur au 1<sup>er</sup> janvier 2015</li> <li>• Ou si vous êtes âgé de 60 ans en 2017 et de 61 ans en 2018</li> <li>• Si vous prouvez un passé professionnel de 42 ans</li> </ul>
RCC 58 / 40 ans – longue carrière	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si votre licenciement est antérieur au 1<sup>er</sup> janvier 2015</li> <li>• Ou si vous êtes âgé de 60 ans en 2017 et de 61 ans en 2018</li> <li>• Si vous prouvez un passé professionnel de 42 ans</li> </ul>
RCC 58 / 33 / 20 ans + métier lourd	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si votre licenciement est antérieur au 1<sup>er</sup> janvier 2015</li> <li>• Ou si vous êtes âgé de 60 ans en 2017 et de 61 ans en 2018</li> <li>• Si vous prouvez un passé professionnel de 42 ans</li> </ul>
RCC entreprise reconnue comme en difficulté / restructuration	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Date de début de la reconnaissance antérieure au 9 octobre 2014</li> <li>• Si, à la fin du délai de préavis : <ul style="list-style-type: none"> <li>- vous êtes âgé de 58 ans ;</li> <li>- ou si vous prouvez un passé professionnel de 38 ans, alors dispense automatique ;</li> </ul> </li> <li>• Si les conditions ci-dessus ne sont pas remplies ou si la date de la reconnaissance est postérieure au 8 octobre 2014, alors dispense sur demande : <ul style="list-style-type: none"> <li>En 2017 et 2018 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 61 ans</li> </ul> </li> <li>- ou si vous prouvez un passé professionnel de 39 ans,</li> </ul> </li> </ul>

## 6. FORMATION

### 6.1 DROIT À LA FORMATION PERMANENTE

Si des entreprises veulent prendre des initiatives en matière de formation, elles doivent le faire au niveau de l'entreprise proprement dite.

Le secteur prévoit seulement – si les conditions sont remplies – une intervention financière. Chaque entreprise dispose d'un droit collectif à la formation de 4 heures par trimestre par ouvrier. Ce droit est appelé le « crédit-formation ».

Une entreprise occupant 10 ouvriers bénéficie donc d'un droit collectif de 10 x 4 heures x 4 trimestres = 160 heures par an. Ce droit collectif constitue un objectif pour l'entreprise afin de garantir la formation permanente des ouvriers (aucune sanction n'est prévue si cet objectif n'est pas atteint).

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.

Comme il s'agit d'un droit collectif, ces heures ne doivent pas être réparties de manière équitable entre tous les ouvriers. Tant que l'entreprise consacre suffisamment d'heures à la formation sur la base du nombre d'ouvriers, l'objectif de la CCT est atteint. Dans la pratique, il est donc possible que seuls quelques ouvriers suivent beaucoup de formations tandis que le reste n'en bénéficie pas ou guère.

Le crédit-formation est lié au plan de formation de l'entreprise. En concertation avec la délégation syndicale, la formation doit être répartie au maximum entre toutes les catégories d'ouvriers de l'entreprise.

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

### **Nouveau !**

En exécution de la loi relative au travail faisable et maniable (également appelée « loi Peeters »), les partenaires sociaux s'engagent à vérifier d'ici fin novembre 2017 quels accords doivent être conclus sur le plan de la formation. En effet, la loi prévoit un objectif de formation interprofessionnel de cinq jours en moyenne par travailleur par an.

**Attention :** il s'agit bien d'un objectif interprofessionnel, ce qui signifie que toutes les entreprises de tous secteurs confondus doivent atteindre cette moyenne de 5 jours par travailleur par an (et pas chaque entreprise ou chaque secteur séparément). De plus, ce quota de 5 jours ne doit pas être atteint immédiatement. Un trajet d'évolution est prévu et aucune date butoir n'a été fixée. Il existe par ailleurs une dispense pour les entreprises occupant moins de 10 travailleurs et un régime dérogatoire pour les entreprises comptant entre 10 et 20 travailleurs.

## **6.2 PLAN DE FORMATION**

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

les groupes de personnel. L'accord sectoriel 2017-2018 prévoit qu'un plan de formation doit toujours faire l'objet d'une concertation entre l'employeur et la délégation syndicale.

## **6.3 CONGÉ-ÉDUCATION PAYÉ (CEP)**

Le système de CEP est régionalisé depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2014. Dorénavant, les Régions<sup>14</sup> (Région flamande, Région de Bruxelles-Capitale et Région wallonne) sont compétentes pour cette matière. Dans le cadre du CEP, la loi reconnaît des formations professionnelles et des formations générales. Les cours organisés par des syndicats représentatifs, donc aussi les formations de la FGTB Métal, sont considérés comme des formations générales (si vous suivez une formation à la FGTB Métal, le syndicat vous rembourse d'ailleurs votre perte de salaire si vous gagnez plus que le montant brut plafonné).

Tous les travailleurs travaillant à temps plein ont droit à un congé-éducation payé. L'âge n'a aucune importance. Le CEP est également possible pour les travailleurs à temps partiel dans les situations suivantes :

- Vous travaillez dans un régime de 4/5<sup>e</sup> et suivez une formation professionnelle et/ou générale.
- Vous travaillez au moins dans un régime d'1/3-temps mais selon un horaire variable et suivez une formation professionnelle et/ou générale.
- Vous travaillez à mi-temps et suivez une formation professionnelle pendant les heures de travail (CEP par rapport au temps de travail hebdomadaire).

---

*[14] Vous trouverez des informations détaillées sur le CEP sur <http://www.werk.be/online-diensten/betaald-educatief-verlof> pour la Région flamande et sur <http://www.werk-economie-emploi.irisnet.be/nl/> pour la Région de Bruxelles-Capitale.*

Le nombre d'heures pendant lesquelles vous pouvez vous absenter du travail en conservant votre salaire est égal au nombre d'heures de cours que vous suivez. On ne vous paie que les heures durant lesquelles vous avez effectivement assisté à un cours. Le salaire en cas de prise d'un CEP est plafonné à 2.871,30 euros brut par mois pour l'année scolaire 2017/2018, c'est-à-dire du 1<sup>er</sup> septembre 2017 au 31 août 2018. Le nombre d'heures est également plafonné sur base annuelle selon la nature de la formation (voir le schéma ci-dessous).

Type de formation	Formation en dehors du temps de travail	Formation pendant les heures de travail
Formation professionnelle	100	120
Formation générale	80	80
Formation professionnelle + formation générale	100	120
Formations universitaires	120	120
Formation linguistique	80	80
Formation linguistique + formation professionnelle	100	100
Examen devant jury central	3 x la durée de travail hebdomadaire	Pas applicable
Formation pour un métier en pénurie	180	180

Pour ouvrir le droit au congé-éducation payé, les cours doivent comporter au moins 32 heures par an.

## 6.4 FORMATION SYNDICALE

Les représentants syndicaux au sein de l'entreprise ont le droit de suivre des cours nécessaires pour accomplir leur mission correctement.

Ainsi, ils ont droit à 10 jours d'absence (sans perte de salaire) par mandat sur une période de 4 ans afin de suivre des cours organisés par les syndicats ou leurs centrales professionnelles (à des heures correspondant aux heures de travail normales) ou pour suivre des cours afin de compléter leurs connaissances économiques, sociales, techniques et syndicales dans le cadre de leur mission de représentant des ouvriers.

Bien sûr, il est également toujours possible de suivre une formation syndicale sur la base du congé-éducation payé (voir plus haut).

## 7. FONDS DE SÉCURITÉ D'EXISTENCE

Voici un aperçu des indemnités complémentaires payées par le Fonds de Sécurité d'Existence depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2017. À cette date, toutes les indemnités complémentaires sont indexées de 1,65 %. Les indemnités pour chômage temporaire sont aussi légèrement revues à la hausse, en plus de l'indexation.

<p><b>I. Chômage temporaire</b> Conditions :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• bénéficiaire d'allocations de chômage légales</li> <li>• être au service d'un employeur du secteur</li> </ul>	<p><u>Raisons économiques</u> <b>8 euros</b> par allocation de chômage complète</p> <p><b>4 euros</b> par demi-allocation de chômage.</p>
<p><b>II. Chômage complet</b> Conditions :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• bénéficiaire d'allocations de chômage légales</li> <li>• être licencié par un employeur du secteur</li> <li>• travailler depuis au moins 5 ans dans une entreprise des secteurs du métal (CP 111, CP 105, CP 112, 149.03)</li> </ul>	<p><b>5,78 euros</b> par allocation de chômage complète</p> <p><b>2,90 euros</b> par demi-allocation de chômage</p>
<p><b>ATTENTION :</b> depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2015, il n'y a plus de paiement d'indemnités complémentaires pour chômage complet, sauf dans les cas suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Licenciement ne résultant pas d'une résiliation unilatérale par l'employeur.</li> <li>• 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.</li> </ul>	

### III. Chômeurs âgés

Conditions :

- + de 50 ans
- bénéficiaire d'allocations de chômage légales
- avoir été licencié par un employeur du secteur

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

- Licenciement ne résultant pas d'une résiliation unilatérale par l'employeur.
- 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.

En cas de licenciement à partir de 50 ans : à partir de 57 ans **88,86 euros par mois** (après épuisement des indemnités complémentaires pour chômage complet)

En cas de licenciement à partir de 52 ans et 38 ans d'ancienneté dans le secteur :

- De 52 à 57 ans : **5,78 euros par jour**
- À partir de 57 ans : **88,86 euros par mois**

### IV. RCC

Conditions :

- 62 ans (H 40 ans ; F 33 ans en 2017 et 34 ans en 2018)
- 60 ans (H 40 ans ; F 33 ans en 2017 et 34 ans en 2018)
- À partir de 58 ans en 2017/59 ans en 2018 (40 ans de carrière)
- À partir de 58 ans en 2017/59 ans en 2018 (33 ans de carrière, dont 20 ans de travail de nuit)
- À partir de 58 ans en 2017/59 ans en 2018 (33 ans de carrière, moyennant un métier lourd)
- À partir de 58 ans en 2017/59 ans en 2018 (35 ans de carrière, moyennant un métier lourd)
- Au moins 3 ans d'ancienneté dans le secteur

L'indemnité complémentaire s'élève à au moins **5,78 euros par jour**.

#### V. Maladie et accident ordinaire

Conditions :

- être au service d'un employeur du secteur
- bénéficier des allocations maladie légales

Après 60 jours	<b>85,98 euros</b>
Après 120 jours	<b>85,98 euros</b>
Après 180 jours	<b>111,95 euros</b>

Dès le 1<sup>er</sup> juillet 2017, les hommes à partir de 58 ans et les femmes à partir de 55 ans (malades âgés) reçoivent en cas de maladie et d'accident ordinaire une allocation trimestrielle de **111,95 euros** jusqu'à l'âge de la pension, après épuisement des avantages susmentionnés.

## 8. CONCERTATION SOCIALE

### 8.1 DÉLÉGATION SYNDICALE

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

Dans le secteur des métaux précieux, une délégation syndicale peut être constituée dans les entreprises comptant au moins 10 ouvriers.

Le nombre de délégués est établi comme suit :

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

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

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

**Nouveau!** À partir des prochaines élections sociales, les travailleurs intérimaires seront pris en compte dans le calcul du seuil pour la création d'une délégation syndicale et pour la détermination du nombre de mandats en délégation syndicale.

## 8.2 SÉCURITÉ D'EMPLOI

Au sein du secteur, aucune entreprise ne pourra procéder à un licenciement multiple<sup>18</sup> pour raisons économiques ou techniques tant que toutes les mesures de maintien de l'emploi (chômage temporaire, répartition du travail, mobilité au sein de l'entreprise) n'auront pas été épuisées.

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

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

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

## 9. EMPLOYABILITÉ

La nouvelle loi relative au nouveau régime de licenciement et à la suppression du jour de carence prévoit des mesures censées accroître

---

*(18) Licenciement d'au moins 2 ouvriers dans les entreprises comptant moins de 30 travailleurs, d'au moins 3 ouvriers dans les entreprises comptant entre 30 et 60 travailleurs et d'au moins 6 ouvriers dans les entreprises de 61 travailleurs ou plus, le tout sur une période de 90 jours civils.*

l'employabilité des travailleurs licenciés. Nous pensons en premier lieu à la généralisation du congé de sollicitation et à l'extension du droit à l'outplacement.

### 9.1 CONGÉ DE SOLLICITATION

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

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

### 9.2 OUTPLACEMENT

L'outplacement est une prestation de services (accompagnement, 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.

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

### 9.2.1 DROIT À L'OUTPLACEMENT SUR LA BASE DE LA NOUVELLE LÉGISLATION (RÉGIME GÉNÉRAL)

- À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014, tout travailleur licencié ayant droit à un délai de préavis (ou à une indemnité de préavis) d'au moins 30 semaines 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 pouvez dans ce cas refuser un accompagnement d'outplacement et conserver un délai de préavis d'au moins 30 semaines. À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016, votre délai de préavis sera 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).

### 9.2.2 DROIT À L'OUTPLACEMENT SUR LA BASE DE LA CCT 82 (RÉGIME PARTICULIER)

- Si vous êtes licencié et si vous êtes âgé d'au moins 45 ans et présentez une ancienneté ininterrompue d'1 an chez votre employeur au moment de votre licenciement, vous avez droit à un outplacement. Votre employeur est alors obligé de vous proposer un accompagnement d'outplacement. Dans deux cas, votre employeur n'est pas obligé de le faire, sauf si vous en faites la demande : si votre durée de travail est inférieure à la moitié de celle de vos collègues à temps

plein et si, en tant que futur chômeur complet indemnisé, vous ne devez plus être disponible sur le marché du travail.

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

## ANNEXES :

### A. FRAIS DE TRANSPORT

**Tableau 1 :** Intervention patronale dans les frais de transport pour le trajet domicile-travail en cas de déplacement en train (à partir du 1<sup>er</sup> février 2017). Les kilomètres indiquent la distance d'un aller simple tandis que l'indemnité correspond au voyage aller-retour.

Distance en km	Carte mensuelle	3 mois
1	18,30	52,00
2	20,50	57,00
3	22,30	62,00
4	24,40	68,00
5	26,00	74,00
6	28,00	78,00
7	30,00	83,00
8	31,00	88,00
9	33,00	93,00
10	35,00	98,00
11	37,00	103,00
12	38,50	108,00
13	40,00	113,00
14	42,00	118,00
15	43,50	122,00
16	45,00	127,00
17	47,50	132,00

Distance en km	Carte mensuelle	3 mois
18	49,00	137,00
19	51,00	142,00
20	53,00	147,00
21	54,00	152,00
22	56,00	157,00
23	58,00	162,00
24	59,00	167,00
25	62,00	172,00
26	63,00	177,00
27	65,00	182,00
28	67,00	187,00
29	68,00	191,00
30	70,00	197,00
31-33	73,00	206,00
34-36	78,00	218,00
37-39	82,00	229,00
40-42	87,00	244,00
43-45	91,00	256,00
46-48	96,00	268,00
49-51	101,00	282,00
52-54	104,00	291,00
55-57	107,00	299,00
58-60	111,00	310,00

Distance en km	Carte mensuelle	3 mois
61-65	115,00	322,00
66-70	120,00	336,00
71-75	126,00	354,00
76-80	132,00	368,00
81-85	137,00	383,00
86-90	143,00	400,00
91-95	148,00	415,00
96-100	153,00	430,00
101-105	160,00	447,00
106-110	165,00	462,00
111-115	171,00	477,00
116-120	177,00	493,00
121-125	181,00	509,00
126-130	187,00	524,00
131-135	192,00	538,00
136-140	198,00	553,00
141-145	203,00	568,00
146-150	211,00	592,00
151-155	214,00	601,00
156-160	220,00	615,00
161-165	225,00	631,00
166-170	231,00	646,00
171-175	236,00	661,00
176-180	242,00	676,00

Distance en km	Carte mensuelle	3 mois
181-185	246,00	691,00
186-190	253,00	708,00
191-195	258,00	723,00
196-200	264,00	738,00

**Tableau 2 :** Intervention patronale dans les frais de transport pour le trajet domicile-travail en cas d'utilisation d'un moyen de transport privé (à partir du 1<sup>er</sup> février 2017). Le tableau ci-dessous est indexé chaque année le 1<sup>er</sup> février, indépendamment de l'augmentation des tarifs de la SNCB. Les kilomètres indiquent la distance d'un aller simple tandis que l'indemnité correspond au voyage aller-retour.

Distance en km	Intervention journalière de l'employeur (5 jours/semaine)	Distance en km	Intervention journalière de l'employeur (5 jours/semaine)
1	0,96	43 - 45	4,97
2	1,06	46 - 48	5,27
3	1,18	49 - 51	5,51
4	1,28	52 - 54	5,70
5	1,40	55 - 57	5,91
6	1,48	58 - 60	6,16
7	1,54	61 - 65	6,38
8	1,63	66 - 70	6,71
9	1,73	71 - 75	6,93

Distance en km	Intervention journalière de l'employeur (5 jours/semaine)	Distance en km	Intervention journalière de l'employeur (5 jours/semaine)
10	1,81	76 - 80	7,37
11	1,92	81 - 85	7,60
12	2,01	86 - 90	7,94
13	2,10	91 - 95	8,27
14	2,19	96 - 100	8,50
15	2,28	101 - 105	8,83
16	2,39	106 - 110	9,15
17	2,47	111 - 115	9,52
18	2,56	116 - 120	9,83
19	2,69	121 - 125	10,06
20	2,78	126 - 130	10,40
21	2,87	131 - 135	10,72
22	2,96	136 - 140	10,95
23	3,06	141 - 145	11,41
24	3,16	146 - 150	11,85
25	3,23	151 - 155	11,85
26	3,36	156 - 160	12,29
27	3,42	161 - 165	12,52
28	3,48	166 - 170	12,75
29	3,61	171 - 175	13,19
30	3,69	176 - 180	13,41
31 - 33	3,85	181 - 185	13,87

Distance en km	Intervention journalière de l'employeur (5 jours/semaine)	Distance en km	Intervention journalière de l'employeur (5 jours/semaine)
34 - 36	4,17	186 - 190	14,08
37 - 39	4,40	191 - 195	14,31
40 - 42	4,69	196 - 200	14,76

## B. SALAIRES MINIMUMS

Voici les salaires horaires minimums en vigueur dans le secteur des métaux précieux à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2017.

Catégorie	Tension	38h	39h	40h
A. Manœuvre	100	12,18	11,87	11,57
B. Spécialisé	104	12,67	12,34	12,03
C. Spécialisé expérimenté	108	13,15	12,82	12,50
D. Qualifié	120	14,62	14,24	13,88
E. Entièrement qualifié	125	15,23	14,84	14,46
F. Qualifié hors catégorie	130	15,83	15,43	15,04

E.R. - H. Sor, MWB-FGTB - rue de Namur 49, 5000 Breez



**MÉTALLOS MWB**  
FGTB-ABVV



[metallos.be](http://metallos.be)



**Métallos** FGTB-ABVV