

EN POCHE SCP 111.1+2 CONSTRUCTIONS MÉTALLIQUE ET MÉCANIQUE



Table des matières

L.	Revenus	6
1.1	Conditions de rémunération	6
1.2	Salaire minimum sectoriel	12
1.3	Primes	13
1.4	Frais de transport: trajet domicile-travail	13
2.	Conditions de travail	15
2.1	Délais de préavis	15
2.2	Chômage	22
2.3	Maladie et accident	23
2.4	Pension complémentaire	27
3.	Temps de travail	33
3.1	Temps de travail hebdomadaire	33
3.2	Heures supplémentaires	33
3.3	Petite flexibilité	34
3.4	Jours de congé et jours fériés	34
3.5	Petit chômage	40
3.6	Plus minus conto	42
3.7	Congé de carrière	43

	Interruption de la carrière	45
.1	Crédit-temps avec motif et emplois de fin de carrière	45
.2	Congés thématiques	52
.3	Congé de maternité et de paternité	54
j.	Régime de chômage avec	
	complément d'entreprise	58
.1	Régime général et sectoriel	58
.2.	Entreprise en difficulté ou en restructuration	60
.3	Disponibilité adaptée	61
5.	Formation	63
.1	Efforts de formation	63
.2	Plans de formation	63
.3	CV de formation	64
.4	Congé-éducation payé	64
.5	Mtech+	68
7.	Fonds de Sécurité d'Existence des Fabrications Métalliques (FSEFM)	69
.1	Chômage complet	71
.2	Chômeurs âgés	71
.3	Indemnité pour l'accueil de la petite enfance	72

4 | MWB-FGTB SCP111.1+2 - 2021-2022

8.	Concertation sociale	7:
8.1	Délégation syndicale	7:
8.2	Sécurité d'emploi	7:
9.	Employabilité	74
9.1	Congé de sollicitation	7.
9.2	Outplacement	7.
Anr	nexe: Frais de transport	78
Adresses		84

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



1. Revenus

1.1 Conditions de rémunération

1.1.1 Index

Pour calculer la hausse de l'index au 1er juillet, on établit le rapport entre l'indice santé lissé du mois de juin de l'année en cours et l'indice santé lissé du mois de juin de l'année précédente. Cette augmentation s'applique annuellement le 1er juillet aux salaires effectifs et minimums.

La hausse de l'index la plus récente remonte au 1er juillet 2021 et s'élevait à +0,79 %. La prochaine est prévue le 1er juillet 2022.

1.1.2 Pouvoir d'achat

1.1.2.1 Enveloppe d'entreprise

Principe

La marge salariale disponible pour la période 2021-22 a été fixée à maximum 0,4 %. Les partenaires sociaux n'ayant pas pu se mettre d'accord concernant la norme salariale au sein du G10, le gouvernement a pris lui-même une décision. L'arrêté royal fixant la norme salariale n'ayant été publié que le 30 juillet 2021, les négociations sectorielles n'ont pas pu commencer avant la fin de l'été, ce qui est exceptionnellement tard.

Pour la première fois, l'accord sectoriel 2021-22 prévoit une prime de rétroactivité pour la première année de la période de CCT (2021), en complément de la norme salariale pour l'année 2021, à savoir un forfait de 200 EUR brut, payable en décembre 2021, pour tous les ouvriers au service d'un employeur du secteur au 30 novembre 2021 et pouvant justifier d'un minimum de 60 jours de travail effectif en 2021 (au prorata pour les temps partiels).

Les entreprises du secteur peuvent choisir de modaliser à la fois la prime de rétroactivité 2021 et la marge salariale de 0,4 % pour 2022 par le biais d'une modalisation alternative propre à discuter au sein de l'entreprise.

Négociations et CCT

Cette modalisation alternative peut être négociée jusqu'au 15 janvier 2022. Si un accord est conclu au niveau de l'entreprise, cet accord est coulé dans une CCT d'entreprise. Il est recommandé, dans une telle CCT, de ne pas accroître les différences avec les conditions de travail des collègues employés au travers de négociations.

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

Position de repli

Si l'on décide, au niveau de l'entreprise, de ne pas entamer de négociations ou si l'on ne parvient pas à un accord, la prime de rétroactivité sera versée intégralement en tant que prime de 200 EUR et les salaires horaires bruts effectifs et barémiques augmenteront de 0,4 % à compter du 1er janvier 2022.

1.1.2.2 Éco-chèques

L'éco-chèque a été instauré par l'AIP 2009-2010 comme nouvelle forme d'augmentation du pouvoir d'achat. Ce régime reste en vigueur, sauf si l'on a opté pour une autre affectation dans le passé.

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

Le montant total maximal s'applique aux ouvriers à temps plein du secteur des constructions métallique et mécanique. Les ouvriers à temps partiel reçoivent des éco-chèques en fonction de leur fraction d'occupation (4/5e, ½,...). Le paiement doit avoir lieu chaque année, le 1er octobre au plus tard.

Les ouvriers entrants et sortants de l'entreprise reçoivent également des éco-chèques au prorata.

La période de référence pour les éco-chèques de 2021, c'est-à-dire la période prestée ou assimilée, court du 1^{er} octobre 2020 au 30 septembre 2021.

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

- · Tous les jours de chômage temporaire
- Tous les jours de maladie pendant une période de chômage temporaire pendant maximum 3 mois successifs
- · Tous les jours couverts par un salaire garanti
- · Tous les jours d'absence pour cause d'accident du travail
- Les jours d'absence pour cause de maladie ou d'accident pendant maximum 3 mois de plus que la période couverte par le salaire garanti et pour autant que vous ayez reçu un salaire garanti pour au moins 1 jour pendant la période de référence.
- · Les jours de congé de maternité
- · Toute la période du congé de naissance

NOUVEAU!

Depuis l'accord sectoriel 2021-22, les jours suivants sont également assimilés:

- · Tous les jours de congé prophylactique
- · Tous les jours de congé parental d'accueil
- · Tous les jours de congé d'adoption

1.1.2.3 Utilisation alternative des éco-chèques

Il est possible de négocier une utilisation alternative et équivalente des éco-chèques au niveau de l'entreprise.

Il convient dès lors de se baser sur un montant de 250 EUR par ouvrier et par an (frais et charges patronales inclus, à l'exception des frais administratifs). Les négociations se déroulent comme pour l'enveloppe d'entreprise (voir 1.1.2.1.).

Si aucun accord n'a été trouvé pour le 15 janvier 2022, le régime des éco-chèques reste d'application sans être modifié.

1.1.2.4 Prime de fin d'année

Depuis le 1er juillet 2017, le régime de la prime de fin d'année est amélioré, dans le sens où, quelle que soit la manière dont vous quittez l'entreprise (qu'il s'agisse d'un départ volontaire, d'un commun accord ou d'un licenciement pour force majeure médicale), cette prime est octroyée au prorata.

Des détails précis sur le montant, le calcul et les équivalences de la prime de fin d'année sont fixés dans des conventions provinciales. Pour obtenir des informations exactes, veuillez prendre contact avec le secrétariat de votre région. Vous trouverez toutes les données de ces secrétariats à la fin de cette brochure.

1.1.3. Prime corona

L'accord 2021-22 prévoit que toutes les entreprises du secteur doivent verser une prime corona à leurs ouvriers en décembre 2021.

Cette prime, au-delà de la norme salariale, avait été prévue par le gouvernement en 2021 comme une possibilité offerte à toutes les entreprises ayant enregistré de « bons résultats » pendant la crise

sanitaire. Le législateur ne s'étant pas exprimé sur la définition exacte de l'expression « bons résultats », les partenaires sociaux ont pu l'interpréter à leur manière dans les différents secteurs. Le secteur de la fabrication métallique a donc pris ses dispositions, la possibilité devenant une obligation.

La prime, composée d'une partie forfaitaire et d'une partie variable, est calculée comme suit:

- Une prime forfaitaire de 300 EUR (proportionnellement à l'occupation)
 - Sauf pour les entreprises ayant subi des pertes en 2019 et en 2020, et avec une diminution du chiffre d'affaires de plus de 10 % en 2020
 - Procédure de demande de dérogation pour les entreprises avec un résultat négatif en 2020 ou avec des difficultés exceptionnelles, avec approbation par la délégation syndicale et via la section paritaire régionale
- Une prime variable s'ajoutant à la prime forfaitaire:
 - De 200 EUR pour les entreprises dont le chiffre d'affaires 2020 est égal ou supérieur à celui réalisé en 2018/19 (et bénéfices)
 - Ou de 100 EUR pour les entreprises enregistrant en 2020 une diminution du chiffre d'affaires de max 10 % (et bénéfices)
- · Le paiement est effectué en décembre 2021.
- Clause d'opting-out: l'employeur et la délégation syndicale conviennent d'un avantage propre à l'entreprise moyennant une CCT d'entreprise
- Déduction d'une prime corona éventuellement déjà accordée après le 8 juin 2021

La prime prend la forme d'un chèque consommation papier ou électronique. Ce chèque, valable jusqu'à fin décembre 2022, peut être utilisé:

- · dans les établissements relevant du secteur horeca;
- · dans tous les commerces de détail;

- dans les établissements relevant du secteur culturel qui sont reconnus, agréés ou subventionnés par l'autorité compétente;
- dans des associations sportives pour lesquelles il existe une fédération, reconnue ou subventionnée par les Communautés ou appartenant à une des fédérations nationales;
- dans les centres de bien-être, en ce compris les saunas, les bancs solaires, les jacuzzis, les cabines de vapeur et les hammams;
- pour les activités de la Commission paritaire pour les attractions touristiques (CP 333);
- · dans les cinémas;
- · dans les salles de bowling, piscines et centres de fitness;
- dans les instituts de beauté, instituts de pédicure non médicale, salons de manucure, salons de massage, salons de coiffure et barbiers, studios de tatouage et de piercing;
- · dans les auto-écoles.

_ EN POCHE

- · Les salaires ont été indexés de 0,79 % le 1er juillet 2021.
- Pour l'année 2021, une prime de rétroactivité de 200 EUR sera payée en décembre 2021, sauf si ce montant est modalisé différemment.
- Si aucune enveloppe n'a été négociée au niveau de l'entreprise, une augmentation salariale de 0,4 % suit le 1^{er} ianvier 2022.
- La prochaine indexation des salaires aura lieu le 1^{er} juillet 2022.
- Les éco-chèques restent d'application, sauf si une autre affectation a été négociée. Trois nouvelles sortes d'assimilation viennent s'ajouter.
- La prime syndicale sectorielle s'élève à 120 EUR pour les actifs.

1.2 Salaire minimum sectoriel

Le salaire minimum national garanti pour tous les ouvriers des constructions métallique et mécanique s'élève à 12,5192 EUR par heure (au 1er juillet 2021, dans un régime de 38 heures/semaine). Des salaires minimums provinciaux (plus élevés) sont également d'application et sont parfois associés à une fonction déterminée dans certains cas. Vous obtiendrez plus d'informations à ce sujet auprès de votre délégué.

Le secteur a décidé d'augmenter le salaire minimum sectoriel au cours des 3 périodes de CCT (2019-20, 2021-22, 2023-24) en fonction de l'index réel et de la marge salariale disponible (*), de sorte qu'à court terme, le salaire minimum de tout le secteur sera au moins de 14 EUR.

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

Concrètement, il a été convenu dans l'accord 2021-22 de porter les salaires horaires nationaux à 13,00 EUR au 1er janvier 2022.

Ensuite, une augmentation (*) interviendra selon le calendrier suivant:

- 1/7/2022: octroi de l'indexation réelle
- 01/09/2022: +0,2606 EUR
- 1/7/2023: octroi de l'indexation réelle
- 01/01/2024: +0,2606 EUR
- 01/07/2024: octroi de l'indexation réelle
- 01/07/2025: octroi de l'indexation réelle
- 01/01/2026: + 0,2606 EUR
- 01/07/2026: octroi de l'indexation réelle

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

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

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

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

1.3 Primes

1.3.1 Prime syndicale

La prime syndicale s'élève à 120 EUR pour les actifs sur la base d'une cotisation de 15,90 EUR.

1.4 Frais de transport: trajet domicile-travail

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

Concernant le transport en **train**, le tableau 1 à la fin de l'annexe indique les montants applicables à partir du 1er juillet 2021. Les partenaires sociaux du secteur ont décidé de recommander aux entre-

prises de faire appel au système du tiers payant comme encouragement supplémentaire à utiliser les transports publics. Dans le cadre de ce système, l'employeur rembourse 80 % de l'abonnement SNCB à l'ouvrier voyageur et l'État intervient pour les 20 % restants. En tant qu'ouvrier, vous n'avez donc plus aucun frais à payer.

Concernant le transport avec un **véhicule privé (voiture ou vélo)**, le tableau 2 à la fin de l'annexe indique les montants applicables à partir du 1^{er} janvier 2022.

Dans le secteur, en matière de transport avec un véhicule privé, une distinction est faite entre les trajets effectués en voiture et ceux effectués à vélo.

Dès le 1er janvier 2022, un montant fixe de 1,50 EUR par jour ouvrable entre 1 et 19 km et de 1,80 EUR entre 20 et 24 km sera remboursé pour les déplacements en voiture. À partir du 25e km, un forfait de 0,075 EUR s'applique par km parcouru, avec un montant maximum de 8,18 EUR par jour ouvrable.

Le système est encore plus simple pour les déplacements à vélo: un montant de 0,24 EUR par km par jour ouvrable est prévu pour les déplacements jusqu'à 4 km, de 0,20 EUR par km pour les déplacements de 5 km et ensuite de 0,18 EUR par km par jour ouvrable à partir de 6 km, avec un maximum de 7,20 EUR par jour ouvrable.

Dans ce système, chaque kilomètre réellement parcouru est remboursé et il n'est plus nécessaire de raisonner en trajet « simple », comme c'était le cas jusqu'en 2019.

2. Conditions de travail

2.1 Délais de préavis

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

2.1.1 Délais de préavis légaux

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

Tableau 1: Licenciement par l'employeur				
Ancienneté	Délai de préavis (en semaines)	Ancienneté (en années)	Délai de préavis (en semaines)	
De 0 à moins de 3 mois	1	10 – <11 ans	33	
3 – 4 mois	3	11 - 12 ans	36	
4 – 5 mois	4	12 – 13 ans	39	
5 – 6 mois	5	13 – 14 ans	42	
6 – 9 mois	6	14 – 15 ans	45	
9 – 12 mois	7	15 – 16 ans	48	
12 – 15 mois	8	16 – 17 ans	51	
15 – 18 mois	9	17 – 18 ans	54	
18 – 21 mois	10	18 – 19 ans	57	

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

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

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

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

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

2.1.2 Calcul du délai de préavis

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

Licenciement par l'employeur

En cas de licenciement par l'employeur, les délais de préavis légaux du tableau 1 s'appliquent. Cependant, l'employeur n'est responsable que d'une partie de ce délai de préavis (voir ci-après).

Exemple 1

 Vous êtes licencié le 31 mars 2021 et vous aviez commencé à travailler au sein de l'entreprise le 1er janvier 2001.

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

Démission du travailleur

Si le travailleur démissionne, le délai de préavis est calculé en 2 phases.

- Pour la 1º phase, comptabilisez votre ancienneté dans l'entreprise avant le 1ºr janvier 2014. Pour cette période, les anciens délais de préavis sectoriels du tableau 3 sont d'application.
- Pour la 2º phase, comptabilisez votre ancienneté dans l'entreprise à partir du 1ºr janvier 2014 et jusqu'à votre démission. Pour cette période, le délai de préavis légal du tableau 2 s'applique.
- Votre délai de préavis est égal à l'addition de la phase 1 et de la phase 2.

Exemple 2

- Vous démissionnez le 24 février 2022 et vous aviez commencé à travailler dans l'entreprise le 1^{er} juillet 2005.
 - Votre délai de préavis est calculé en deux phases.
 - À la date de votre démission, vous avez 8 ans et 6 mois d'ancienneté avant le 1^{er} janvier 2014, ce qui, selon le tableau 3, correspond à un préavis de 14 jours (ou 2 semaines).
- Vous avez 8 ans et 2 mois d'ancienneté après le 1^{er} janvier 2014, ce qui, selon le tableau 2, correspond à un préavis de 13 semaines.
 Votre délai de préavis est donc de 2 semaines + 13 semaines = 15 semaines.

Voici les tableaux présentant les anciens délais de préavis sectoriels pour la CP 111.1 & 2:

Tableau 3: Anciens délais de préavis sectoriels			
Ancienneté	Employeur	Travailleur	
De 0 à moins de 5 ans	42 jours = 6 semaines	14 jours	
5 – 10 ans	49 jours = 7 semaines	14 jours	
10 ans – 15 ans	84 jours = 12 semaines	28 jours	
15 ans – 20 ans	112 jours = 16 semaines	28 jours	
20 ans – 25 ans	154 jours = 22 semaines	42 jours	
25 ans et plus	196 jours = 28 semaines	42 jours	

Tableau 4: Anciens délais de préavis sectoriels en cas de RCC		
Ancienneté	Employeur	
0 – moins de 5 ans	35 jours	
5 ans – moins de 10 ans	35 jours	
10 ans – moins de 15 ans	35 jours	
15 ans – moins de 20 ans	35 jours	
20 ans – moins de 25 ans	70 jours	
25 ans et plus	70 jours	

2.1.3 Qui assume quelle part du délai de préavis?

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

Deux situations peuvent se présenter:

- Vous entrez en service après le 1er janvier 2014 et vous êtes licencié par la suite: Vous relevez entièrement du nouveau système (tableau 1) et votre employeur est responsable de la totalité de votre délai de préavis.
- Vous étiez en service avant le 31 décembre 2013 et vous êtes licencié après le 1er 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 est seulement responsable d'une partie du délai de préavis, à savoir la partie concernant la période d'ancienneté antérieure au 1er janvier 2014. Ce délai de préavis est calculé conformément au régime sectoriel (ancien) (tableau 3).
- Cette partie est ensuite additionnée à la deuxième partie du délai de préavis calculée selon le régime présenté au tableau 1 pour la période allant du 1er janvier 2014 à la date du licenciement.
- Dans le cas d'un licenciement en vue d'un RCC, le délai de préavis sectoriel (raccourci) est pris en compte pour l'ancienneté acquise avant le 31 décembre 2013 (tableau 4).

La différence entre le délai de préavis total, tel qu'il est présenté dans le tableau 1, 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 2021 et nous avons calculé un délai de préavis de 62 semaines.

- Part de votre employeur:
 - jusqu'au 1er janvier 2014, vous aviez 13 ans d'ancienneté dans l'ancien régime sectoriel, ce qui correspond à un délai de préavis de 12 semaines (voir le tableau 3).
 - du 1er janvier 2014 (= début du nouveau délai de préavis légal) au 31 mars 2021, vous avez encore accumulé 7 ans et 3 mois d'ancienneté jusqu'à votre licenciement, ce qui, selon le tableau 1, correspond à 24 semaines (voir le tableau 1).
 - Au total, vous êtes responsable de 12 + 24 = **36 semaines**.
- Part de l'ONEm = 62 semaines (total) 36 semaines = 26 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 doit à des allocations.
- Pour recevoir des indemnités de maladie, vous devez pouvoir justifier d'un certain nombre de jours prestés ou assimilés (temps d'attente). La période couverte par l'ICL est assimilée à des jours de travail.
- La période couverte par une ICL est prise en compte pour le calcul de la condition de carrière dans le cadre des emplois de fin de carrière.

2.1.4 Exceptions

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

2.2 Chômage

2.2.1 Chômage complet

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

2.2.2 Chômage temporaire

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

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

2.3 Maladie et accident

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

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

2.3.1 Salaire garanti

Le salaire garanti est le salaire auquel vous avez droit lorsqu'une maladie ou un accident (autre qu'une maladie professionnelle ou un accident du travail) vous empêche de vous rendre au travail. Ce

régime est différent pour les ouvriers et les employés. En tant qu'ouvrier, vous avez droit au salaire garanti après un mois de service. En résumé, le salaire garanti pour ouvriers suit le schéma suivant:

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

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

Que faut-il demander à son médecin traitant?

- · Un certificat médical mentionnant:
- l'incapacité de travail;
- la durée probable de l'incapacité de travail;
- s'il vous est permis ou non de quitter votre domicile en vue d'un contrôle. Remettez ce certificat à votre employeur dans les 2 jours ouvrables (sauf mention contraire dans votre règlement de travail).
- Déclaration d'incapacité de travail
 Si vous êtes malade pendant plus de 14 jours, vous devez déclarer
 votre maladie par le biais d'un formulaire, l'« attestation d'incapacité de travail » (formulaire « confidentiel »). Ce formulaire est
 délivré par votre mutualité et vous devez le faire compléter par
 votre médecin traitant. Vous l'envoyez ensuite (le cachet de la

poste faisant foi) au médecin-conseil de votre mutualité. Cette déclaration est indispensable pour pouvoir recevoir une intervention de votre mutualité.

2.3.2 Mutualité

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

2.3.3 Conditions

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

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

2.3.4 Contrôle

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

La loi en matière de délais de préavis prévoit que l'on peut définir un créneau de 4 heures consécutives dans la journée (entre 7 heures et 20 heures) pendant lequel le travailleur se tient à disposition pour une visite du médecin-contrôle (sur demande de l'employeur). Dans le secteur des constructions métallique et mécanique, une CCT a été conclue pour les entreprises dépourvues de délégation syndicale. Celle-ci prévoit que le travailleur doit être disponible pour un contrôle médical entre 9h30 et 13h30 pendant les 2e et 3e jours de son incapacité de travail. Dans les entreprises possédant une délégation syndicale, cette question est régie par le règlement de travail.

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

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

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

Si vous n'êtes pas d'accord avec les constatations du médecincontrôle, vous devez le signaler dans le rapport écrit.

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

2.3.5 Réintégration des malades de longue durée

Il existe depuis le 1er janvier 2017 une procédure de réintégration pour les malades de longue durée. 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.

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

2.4 Pension complémentaire

Les ouvriers du secteur des constructions métallique et mécanique (CP 111.1 & 2) ont droit à une pension sectorielle complémentaire (deuxième pilier) en plus de la pension légale (premier pilier). Le Fonds de Pension Métal¹ a été créé à cette fin.

⁽¹⁾ www.pfondsmet.be

Ce Fonds reçoit et gère les cotisations versées pour vous par votre employeur. Les versements volontaires de votre employeur ou les cotisations personnelles ne sont pas autorisés. Dans tous les cas, les cotisations patronales sont calculées sous forme de pourcentage de votre salaire brut. Depuis le 1er juillet 2017, cette cotisation s'élève à 2,39 % (2,29 % + 0,1 % de solidarité).

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

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

- De la somme des cotisations patronales versées pour vous au cours de votre carrière.
- Le fonds de solidarité intervient pour les périodes de chômage temporaire et de maladie.
- NOUVEAU: Une intervention du fonds de solidarité a été prévue temporairement pour les périodes de chômage temporaire pour force majeure corona.
- Une intervention du fonds de solidarité est également prévue pour une période limitée pendant laquelle votre employeur n'a pas pu payer ses cotisations au Fonds de pension (risque de faillite).

Le montant épargné pour vous est majoré d'un rendement minimum s'élevant actuellement à 1,75 %. Les cotisations antérieures à 2009 bénéficient encore d'un rendement minimum de 3,25 %.

Demander votre pension complémentaire

Vous pouvez demander votre pension complémentaire sous forme de capital ou de rente, à condition que cette rente annuelle s'élève à au moins 659,79 EUR (montant indexé applicable en 2020), à partir du premier jour du mois qui suit votre pension légale (anticipée). Il n'est pas possible de laisser ce montant après votre mise à la retraite. Un paiement anticipé n'est également pas possible. Seuls les travailleurs bénéficiant du statut RCC peuvent encore prendre leur capital de pension complémentaire de façon « anticipée »: si vous êtes né en 1958, 1959, 1960 ou 1961, vous pouvez accéder à ce capital respectivement à 60, 61, 62 et 63 ans.

Pension complémentaire du brut au net

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

- une cotisation INAMI (cotisation de maladie et invalidité) de 3,55 % sur le montant brut;
- une cotisation de solidarité de maximum 2 % sur le montant brut, la hauteur de cette cotisation variant entre 0 et 2 % selon
- 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° anniversaire.

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

Quitter le secteur

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

Que peut-on faire alors?

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

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

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

Décès avant l'âge de la pension

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

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

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

Informations concernant votre pension complémentaire

Tant que vous êtes actif dans le secteur des constructions métallique et mécanique, vous recevez chaque année, dans le courant du mois d'octobre, une fiche de pension présentant la situation de votre pen-

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

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

sion complémentaire. Vous pouvez également consulter votre fiche de pension la plus récente en ligne sur le site Internet du Fonds de Pension Métal.

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

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

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

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

3. Temps de travail

3.1 Temps de travail hebdomadaire

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

3.2 Heures supplémentaires

La loi relative au travail faisable et maniable, mieux connue sous le nom de son auteur, le ministre Peeters, prévoit que le temps de travail légal de 38 heures doit être presté en moyenne sur base annuelle, certes sans dépasser 9 heures par jour et 45 heures par semaine. Il s'agissait déjà d'une pratique conventionnelle dans ce secteur.

Limite interne d'heures supplémentaires

Le secteur des constructions métallique et mécanique prévoyait déjà, en outre, un crédit sectoriel d'heures supplémentaires de 143 heures. La loi Peeters a généralisé cette limite interne d'heures supplémentaires. Une fois cette limite atteinte, il y a lieu de compenser soit par un repos compensatoire, soit par un paiement. Ces heures supplémentaires ne peuvent être prestées qu'avec l'accord de la délégation syndicale.

Capital de 120 heures supplémentaires volontaires

La même loi Peeters introduit par ailleurs, sur base individuelle, un capital de 100 heures supplémentaires volontaires. Ce capital est passé à 120 heures dans l'Accord interprofessionnel 2019-2020 et est toujours d'application. À cette fin, vous devez, en tant que travailleur, conclure un accord écrit avec votre employeur avant la prestation concernée. Cet accord est valable 6 mois et peut être renouvelé. Sur ces 120 heures, les 25 premières ne sont pas prises en compte dans le

crédit susmentionné de 143 heures supplémentaires. Ce type d'heures supplémentaires ne requiert pas l'accord 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 en cash. Attention! Il s'agit en l'occurrence d'heures supplémentaires prestées dans le cadre d'un surcroît extraordinaire de travail ou d'une nécessité imprévue. Dans la construction métallique (CP 111.1&2), cette possibilité existe pour un maximum de 91 heures/année civile.
- Le capital de 120 heures supplémentaires volontaires susmentionné est payé.

3.3 Petite flexibilité

Dans le cas d'un surcroît extraordinaire de travail ou d'une nécessité imprévue, le temps de travail hebdomadaire total moyen peut être dépassé de 143 heures, à condition que, dans une période de 12 mois, on ne travaille pas plus de 38 heures par semaine en moyenne. Il s'agit d'un régime sectoriel dans les constructions métallique et mécanique.

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 (l'exercice de vacances). Le nombre de jours de congés payés dépend du nombre de jours effectivement prestés et assimilés.

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

Nombre total de jours prestés et assimilés en 2020	Nombre de jours de congé en régime de travail de cinq jours semaine
0-9	0
10-19	1
20-38	2
39-47	3
48-66	4
67-76	5
77-86	6
87-96	7
97-105	8
106-124	9
125-134	10
135-143	11
144-153	12
154-162	13
163-181	14
182-191	15
202-211	17
212-220	18
221-230	19
231 et +	20

Quels jours sont-ils assimilés?

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

3.4.2 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. La demande se fait par voie électronique.

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

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:

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

38 | MWB-FGTB SCP111 1+2 - 2021-2022 | SCP111 1+2 - 2021-2022 | MWB-FGTB | 39

Une allocation est versée pour les jours de vacances « seniors ». Elle est à charge de l'assurance chômage. La demande se fait par voie électronique.

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

3.4.4 Vacances européennes

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

Modalités

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

Exemple:

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

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

3.4.5 Jours fériés

La loi fixe chaque année 10 jours fériés pendant lesquels on ne travaille pas. En 2021-22, ces jours fériés tombent aux dates suivantes:

Jour férié	2021	2022
Nouvel an	1er janvier 2021	1 ^{er} janvier 2022
Lundi de Pâques	5 avril 2021	18 avril 2022
Fête du Travail	1 ^{er} mai 2021	1 ^{er} mai 2022
Ascension	12 mai 2021	26 mai 2022
Lundi de Pentecôte	24 mai 2021	6 juin 2022
Fête nationale	21 juillet 2021	21 juillet 2022
Assomption	15 août 2021	15 août 2022
Toussaint	1 ^{er} novembre 2021	1 ^{er} novembre 2022
Armistice	11 novembre 2021	11 novembre 2022
Noël	25 décembre 2021	25 décembre 2022

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

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

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

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

3.5 Petit chômage

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

Mariage

- Votre mariage ou déclaration de cohabitation légale ou dépôt officiel de contrat de vie commune: vous recevez 3 jours de congé dans le courant de la semaine de l'évènement ou de la semaine qui suit.
- Mariage de votre père ou de votre mère, d'un grand-père ou d'une grand-mère, de votre beau-père ou de votre belle-mère, du second mari de votre mère ou de la seconde femme de votre père, de votre enfant (légitime ou reconnu), de votre petit enfant, de votre frère, de votre sœur, de votre beau-frère ou de votre bellesœur 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). Attention!
 - S'agissant du mariage de votre enfant, vous pouvez également prendre le jour de congé auquel vous avez droit le jour d'activité précédant le mariage si celui-ci coïncide, pour vous, avec un jour d'inactivité.

- La condition « cohabitant/vivant sous le même toit » dans le cadre des mariages est supprimée, à partir du 1^{er} janvier 2022, pour les parents jusqu'au 3e degré inclus.
- Naissance de votre enfant (enfant légitime, adopté, reconnu ou régulièrement élevé par vous): vous avez droit à 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.

Attention!

La condition « cohabitant/vivant sous le même toit » est supprimée, à partir du 1er janvier 2022, pour les parents jusqu'au 3e degré inclus.

Divers

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

3.6 Plus minus conto

Le plus minus conto existe depuis 2008 dans ce secteur. À l'époque, il avait été introduit exclusivement dans l'industrie automobile, sans

succès. La loi Peeters a ouvert le plus minus conto à l'ensemble du secteur privé en 2017. Dans ce secteur et dans le cadre de l'accord national 2017-2018, nous avons limité le champ d'application d'une part à la construction et à l'assemblage de voitures, camions et autocars et à la fabrication de pièces et d'accessoires pour ces véhicules et d'autre part à la construction de machines et d'équipements.

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

3.7 Congé de carrière

Depuis le 1er janvier 2016, chaque ouvrier de 50 ans ou plus ayant au moins 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise a droit à un jour de congé de carrière par an, rémunéré comme s'il s'agissait d'un jour férié.

Un second jour viendra s'ajouter à partir du 1er janvier 2022 dès l'âge de 58 ans.

Ce jour de congé de carrière peut se prendre à partir du 1er jour du mois de votre 50/58e anniversaire. Dans tous les vous devez prendre votre journée dans l'année civile, sauf accord contraire avec votre entreprise.

Si vous changez d'emploi et que vous n'avez pas encore pris votre/vos journée(s), celle(s)-ci sera/seront payée(s).



4. Interruption de la carrière

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

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

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

- 1. Soigner son enfant de moins de 8 ans
- 2. Soigner son enfant handicapé de moins de 21 ans
- Dispenser des soins palliatifs à des personnes atteintes d'une maladie incurable et en phase terminale
- Soigner ou assister un membre du ménage ou de la famille gravement malade
- 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

1er motif: « formation »

Raison et durée

Droit à un total de 36 mois (à temps plein, à mi-temps ou à 1/5e temps) pour **suivre une formation**⁴

Conditions

- Ancienneté de 24 mois dans l'entreprise est requise.
- Le consentement de l'employeur est requis dans les entreprises occupant jusqu'à 10 travailleurs.
- Dans les entreprises occupant plus de 10 travailleurs, le recours au crédit-temps est soumis à la limite de 5 %.

Régime sectoriel

Un crédit-temps à temps plein ou à mi-temps est possible mais requiert une CCT sectorielle. Dans le secteur des constructions métallique et mécanique, il existe un droit à 36 mois de crédit-temps avec motif « formation ».

Remarques

Maintien complet des droits en matière de pension

Attention!

Il n'y a pas de calcul proportionnel en cas de prise du crédit-temps à temps partiel. En d'autres termes, que l'interruption soit à temps plein, à mi-temps ou à 1/5e temps, la durée maximale reste de 36 mois pour la formation et de 51 mois pour prodiguer des soins.

Crédit-temps avec motif

2º motif: « soins »

Raison et durée

Droit à un total de 51 mois (à temps plein, à mi-temps ou à 1/5e temps) pour:

- soigner votre enfant jusqu'à l'âge de 8 ans (à la date de début du crédit-temps):
- · prodiguer des soins palliatifs;
- assister et soigner son enfant mineur gravement malade:
- assister ou s'occuper d'un parent ou membre de la famille⁵ gravement malade:
- soigner son enfant handicapé jusqu'à l'âge de 21 ans.

Conditions

- Ancienneté de 24 mois dans l'entreprise est requise.
- Le consentement de l'employeur est requis dans les entreprises occupant jusqu'à 10 travailleurs.
- Dans les entreprises occupant plus de 10 travailleurs, le recours au crédit-temps est soumis à la limite de 5 %.

Régime sectoriel

- Un crédit-temps à temps plein ou à mi-temps est possible mais requiert une CCT. Dans le secteur des constructions métallique et mécanique, il existe un droit à 51 mois de crédit-temps avec motif « soins ».
- Il n'est pas nécessaire de conclure une CCT pour prendre un crédittemps pour assister ou soigner votre enfant mineur gravement malade ou pour soigner votre enfant handicapé de moins de 21 ans.

Remarques

Maintien complet des droits en matière de pension

Attention!

Si vous avez déjà pris un crédittemps avec motif « formation » (voir plus haut), celui-ci est déduit de ces 51 mois.

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.

⁽⁴⁾ Au moins 360 heures par an ou 120 heures par trimestre / formation centre éducation de base ou obtention du diplôme secondaire supérieur 300 heures par an ou 100 par trimestre (5) Membre du ménage = cohabitant et membre de la famille = 2e degré.

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

- En règle générale, un travailleur ne peut bénéficier d'un emploi de fin de carrière à 1/5e temps ou à mi-temps avec allocations qu'à partir de 60 ans.
- Dans certains cas, il est encore possible d'accéder à une formule de fin de carrière à un âge inférieur. Pour la période du 1er juillet 2021 au 30 juin 2023 inclus, l'âge d'entrée est fixé à 55 ans à la fois pour une réduction de carrière d'1/5e et pour une réduction des prestations de travail jusqu'à une occupation à mi-temps.

Ce crédit-temps de fin de carrière est limité à 4 cas et requiert la conclusion d'une CCT sectorielle ou d'entreprise. Une CCT applicable jusqu'au 30 juin 2023 inclus a été conclue dans le secteur des constructions métallique et mécanique.

Depuis le 1er avril 2019, un travailleur ayant interrompu sa formule de fin de carrière pour un congé thématique peut la reprendre et bénéficier d'allocations même si la condition d'âge n'est plus remplie. Pour ce faire, le travailleur doit avoir bénéficié d'un emploi de fin de carrière avec allocations avant 2015, l'avoir interrompu pour un congé thématique et doit ensuite introduire une demande pour poursuivre son emploi de fin de carrière initial (avec une réduction égale des prestations).

Cas	Conditions	Conséquences pour la pension
Travailler (au début du crédit-temps de fin de carrière) dans une entreprise en difficulté ou en restructuration	Si les 3 conditions liées à la reconnaissance sont remplies: • l'introduction d'un crédit-temps de fin de carrière permet d'éviter des licenciements; • le nombre de travailleurs en RCC est limité par cette introduction; • le Ministre a marqué son accord.	Assimilation complète

2. Prouver 35 ans de carrière professionnelle comme salarié au moment de la notification à votre employeur	Ces 35 ans de carrière professionnelle devront être calculés conformément à la réglementation relative au RCC.	Assimilation au droit minimum
3. Au moment de la notification à votre employeur: • Avoir travaillé pendant 5 ans au cours des 10 dernières années dans le cadre d'un métier lourd • Ou avoir travaillé pendant 7 ans au cours des 15 dernières années dans le cadre d'un métier lourd	Métier lourd (comme en cas de RCC) • Équipes successives • Services interrompus • Travail de nuit	Assimilation complète
4. Prouver 20 ans de travail en régime de nuit au moment de la notification à votre employeur	Travail de nuit: régimes de travail dont les prestations sont comprises entre 20 h et 6 h.	Assimilation complète

Exceptions: Crédit-temps à partir de 50 ans

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

Crédit-temps de fin de carrière (Emplois de fin de carrière)			
Types d'emplois de fin de carrière	Conditions de carrière et d'occupation	Conditions supplémentaires		Conséquences pour la pension
Exc. 1: droit à une réduction à mi-temps • À partir de 50 ans: travailleurs ayant exercé un métier lourd figurant également sur la liste des métiers en pénurie	25 ans de carrière - 24 mois au moins 3/4	Soumis au seuil de 5 %		Pas d'assimilation
Exc. 2: droit à une réduction d'1/5e • À partir de 50 ans: • Travailleurs ayant exercé un métier lourd;	25 ans de carrière - 24 mois à temps plein ou à 4/5e		Soumis au	Pas d'assimilation
 Ou travailleurs ayant 28 ans de carrière à temps plein au moment de la notification et moyennant une CCT sectorielle 	28 ans de carrière - 24 mois à temps plein ou à 4/5e	CCT sectorielle conclue pour le secteur des constructions métallique et mécanique	seuil de 5 %	Pas d'assimilation
Exc. 3: droit à une réduction à mi-temps et d'1/5e • À partir de 50 ans: - Entreprise en difficulté ou en restructuration - Date de début dans la période de reconnaissance - Démontrer que, grâce à des emplois de fin de carrière: • des licenciements sont évités; • le chômage avec complément d'entreprise est diminué; • le ministre confirme les conditions.	25 ans de carrière - 24 mois à temps plein ou à 4/5e	Soumis au seuil de 5 %		Pas d'assimilation

4.2 Congés thématiques

4.2.1 Généralités

Indépendamment du droit à un crédit-temps avec motif et à des emplois de fin de carrière, chaque ouvrier a droit à 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
Droit	 pour chaque parent enfant de moins de 12 ans, aussi bien en cas de naissance qu'en cas d'adoption 	 chaque travailleur, à condition de présenter un certificat⁶ du médecin traitant membre du ménage ou de la famille⁷ souffrant d'une maladie grave plusieurs travailleurs peuvent revendiquer ce droit pour une même personne malade 	chaque travailleur, à condition de présenter un certificat du médecin traitant démontrant que quelqu'un est en phase terminale
Formes	 4 mois à temps plein par enfant⁸ 8 mois à mi-temps par enfant 1/5e pendant 20 mois 1/10e pendant 40 mois 	 maximum 12° mois à temps plein maximum 24 mois à mi-temps ou à 1/5e 	à temps plein ou proportionnellement pendant 1 mois, mais peut être prolongé 2x d'1 mois
Droits sociaux	Les allocations de pension, de maladie ou de	chômage sont calculées à partir du sala	aire 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 deuxième 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 1/5e.
- (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.

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

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

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

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

À cette fin, vous informez votre employeur au moins 7 jours avant l'hospitalisation, en lui fournissant une attestation de l'hôpital. En cas de situations imprévues, vous devez fournir cette attestation le plus vite possible.

4.3 Congé de maternité et de paternité

4.3.1 Congé de maternité

4.3.1.1 Repos de maternité

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

• 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 9e semaine, les 2 dernières semaines de congé postnatal peuvent être converties à sa demande en jours de congé postnatal. Ces jours de congé doivent être pris dans les 8 semaines à compter de la fin de la période de congé postnatal. Elle doit informer son employeur de cette conversion au plus tard 4 semaines avant la fin du congé postnatal.

4.3.1.2 Congé prophylactique

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

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

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

4.3.1.3 Pauses d'allaitement

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

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

4.3.2 Congé de paternité

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 constructions métallique et mécanique, ce type de petit chômage n'a certes pas encore été repris dans le régime sectoriel.

4.3.4 Congé d'adoption

Depuis le 1^{er} juillet 2002, le travailleur accueillant un enfant dans sa famille dans le cadre d'une procédure d'adoption a droit à 10 jours de congé d'adoption. L'employeur paie trois jours de ce congé et la mutualité en paie sept.

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

4.3.5 Congé parental d'accueil

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

5. Régime de chômage avec complément d'entreprise

5.1 Régime général et sectoriel

Le RCC général est régi par la CCT n°17. Pour pouvoir accéder à ce régime, le travailleur doit avoir atteint l'âge de 62 ans. Il doit pouvoir justifier de 40 ans de carrière pour les hommes et de 37 ans (en 2021) ou 38 ans (en 2022) de carrière pour les femmes. Pour ces dernières, la condition de carrière augmente d'un an chaque année pour atteindre 40 ans en 2024.

Outre le RCC général (62 ans), il existe des RCC spéciaux tels que le RCC longue carrière et le RCC métiers lourds. Pour ces régimes spéciaux, l'âge d'entrée est fixé à 60 ans depuis le 1er juillet 2021. Une CCT sectorielle doit avoir été conclue pour pouvoir en bénéficier. Dans le secteur de la construction métallique (CP 111), une telle CCT a été conclue.

Vous trouverez ci-dessous un aperçu schématique de tous les RCC actuels et de leurs conditions (âge et carrière). Les conditions de dispense de la disponibilité adaptée sont également mentionnées. Enfin, signalons que le Fonds de Sécurité d'Existence pour le secteur des fabrications métalliques prévoit une indemnité complémentaire pour les travailleurs entrant en RCC (voir le point 7).

RCC - Situation 2021-2022						
Âge minimum	Passé professionnel m	inimum requis	ССТ	Possible dans le secteur des constructions métallique et mécanique		
62 ans	Hommes Femmes 40 ans 37 ans (2021) 38 ans (2022)		CCT nº 17	Oui		
60 ans	33 ans + métier lourd ¹⁰ + 10 ans ¹¹ d'ancienneté dans l'entreprise Remarque: ce régime ne s'applique pas si une CCT conclue au niveau de l'entreprise octroie le droit au RCC aux ouvriers dès l'âge de 60 ans après 35 ans de carrière + métier lourd		CCT n°151	CCT sectorielle valable du 1 ^{er} juillet 2021 au 30 juin 2023		
60 ans	35 ans de carrière + métier lourd		CCT n°143	Uniquement possible avec une CCT d'entreprise		
60 ans	40 ans		CCT n°152	CCT sectorielle valable du 1er juillet 2021 au 30 juin 2023		
60 ans	33 ans dont 20 ans de travail de nuit		CCT n°151	CCT sectorielle valable du 1er juillet 2021 au 30 juin 2023		
58 ans – RCC médical	35 ans + graves problèmes physiques moins valide - certificat du médecin I		CCT n°150	Une CCT sectorielle ou d'entreprise n'est pas nécessaire. La CCT du CNT est applicable du 1er janvier 2021 au 30 juin 2023 inclus.		

^{(10) 5} ans au cours des 10 dernières années ou 7 ans au cours des 15 dernières années, travail de nuit. travail en éauipes ou services interrompus

⁽¹¹⁾ Il s'agit d'une condition spécifique au secteur des constructions métallique et mécanique

⁽¹²⁾ Agence fédérale des risques professionnels (fusion entre les anciens fonds des accidents du travail et risques professionnels www.fedris.be)

EN POCHE

- Le régime de base est fixé à 62 ans avec 40 ans de carrière pour les hommes et 37 ans (2021) ou 38 ans (2022) de carrière pour les femmes.
- L'âge pour les RCC spéciaux (métier lourd, très longue carrière et travail de nuit) est fixé à 60 ans.
- Les RCC spéciaux sont applicables jusqu'au 30 juin 2023.

5.2. Entreprise en difficulté ou en restructuration

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

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

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

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

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

5.3 Disponibilité adaptée

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

Quelles sont les implications de cette disponibilité adaptée pour vous?

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

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

Ces conditions sont les suivantes:

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

6. Formation

6.1 Efforts de formation

Depuis 2020, le secteur de la construction métallique poursuit un objectif de cinq jours de formation annuels en moyenne par ouvrier en équivalent temps plein.

Dans le cadre de cet objectif collectif, chaque ouvrier dispose également d'un droit individuel à la formation. L'accord sectoriel 2021-2022 a porté ce droit individuel à la formation à 24 heures (3 jours) au lieu de 16 à compter du 1er janvier 2022. Tout ouvrier du secteur a donc le droit de suivre (à partir du 1er janvier 2022) au moins 24 heures de formation par an.

La formation est définie comme une formation formelle, ou une formation donnée par des formateurs en dehors du lieu de travail, et une formation informelle, ou formation « on the job ».

6.2 Plans de formation

Un plan de formation est un aperçu global des besoins en formation et des efforts de formation dans l'entreprise. 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.

Toutes les entreprises disposant d'un CE ou d'un CPPT sont obligées d'établir un plan global de formation et de le présenter pour avis au CE ou à la délégation syndicale. Par ailleurs, lors de l'élaboration de ces plans de formations, il convient de tenir compte au maximum des besoins individuels en matière de formation.

La version définitive du plan doit être établie pour le 31 mars de chaque année (ou dans les 3 mois qui suivent la fin de l'exercice comptable, si l'exercice comptable ne correspond pas à l'année civile).

Chaque année, il est fait rapport de l'exécution du plan de formation au CE ou à la délégation syndicale.

6.3 CV de formation

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

6.4 Congé-éducation payé

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

Les heures de CEP permettent au travailleur de se libérer du travail pour des formations organisées pendant ou en dehors des heures normales de travail. L'employeur reçoit un forfait horaire couvrant le nombre d'heures CEP pris par le travailleur.

6.4.1 Le CEP pour qui

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

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

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

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

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

Les cours organisés à distance ou en ligne ne donnent pas droit au CEP.

6.4.3 Les heures CEP pour la formation

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

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

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

6.4.4 Maintien du salaire

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

Les heures CEP sont payées par l'employeur au travailleur en même temps que sa rémunération. La rémunération remboursable est plafonnée. Pour l'année scolaire 2021-2022, le plafond salarial CEP était de 3.047 €.

Pour connaître le plafond salarial CEP 2022- 2023, contactez votre délégué ou secrétaire permanent Métallos FGTB.

6.4.5 Plus d'infos

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

Le CEP en Région Wallonne :

https://emploi.wallonie.be/home/formation/conge-education-paye.html

Le CEP en Région Bruxelloises sur le site :

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

Le CEP pour la Communauté germanophone :

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

La validation des compétences :

https://www.validationdescompetences.be



 Chaque salarié a droit à au moins 24 heures de formation par an.

6.5 Mtech+

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

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

Le compte de carrière est un nouvel instrument de Mtech+ (depuis 2021) auquel ont droit tous les travailleurs du secteur. Grâce au compte de carrière, nous remboursons chaque année un montant maximal de 1000 euros de frais de formation ou d'accompagnement de carrière (à l'initiative du travailleur et en dehors des heures de travail) Toutes les formations entrent en considération. Vous souhaitez faire appel au compte de formation? Consultez le site www.mtechplus.be ou contactez votre délégué ou secrétaire syndical pour en savoir plus.

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

EN POCHE

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

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

Voici un aperçu des indemnités complémentaires payées par le Fonds de Sécurité d'Existence.

- I. Chômage temporaire Conditions:
- bénéficier d'allocations de chômage légales
- être au service d'un employeur
- II. Chômage complet
- bénéficier d'allocations de chômage légales
- avoir été licencié par un employeur du secteur
- qui peut encore recevoir l'indemnité: voir le point 7.1 ci-après

- · Montants:
- 12,34 euros par allocation de chômage
- 6,17 euros par demi-allocation de chômage
- Durée : illimitée
- Montants:
- 6,27 euros pour une allocation complète
- 3,14 euros pour une demiallocation
- · Durée:
 - 120 jours si l'ouvrier/l'ouvrière a moins de 35 ans le premier jour de chômage
- 210 jours si l'ouvrier/l'ouvrière a entre 35 ans et 44 ans le premier jour de chômage
- 300 jours si l'ouvrier/l'ouvrière a plus de 45 ans le premier jour de chômage

70 | MWR-FGTR SCP111 1+2 - 2021-2022 SCP111 1+2 - 2021-2022 MWR-FGTR | 71

III. Chômeurs âgés sans droit au RCC conventionnel Conditions:

- · à partir de 57 ans
- bénéficier d'allocations de chômage légales
- · qui peut encore recevoir l'indemnité: voir le point 7.2 ci-après

· Montants:

- 83.34 EUR/mois régime temps
- 41,67 EUR/mois régime temps partiel
- Durée: jusqu'à la pension légale

IV. RCC Conditions:

- à partir de 58 ans
- · à charge du Fonds

· Montants:

- 83,34 EUR/mois régime temps plein
- 41,67 EUR/mois régime temps partiel
- · Le complément est à charge de l'employeur sans cessation de paiement en cas de réemploi.

V. Emploi de fin de carrière

· Montant:

- 75 EUR/mois réduction à mi-temps
- 30 FUR/mois réduction d'1/5e

VI. Maladie Conditions:

- être au service d'un employeur
- · bénéficier des allocations de maladie légales
- 15 jours d'ancienneté dans l'entreprise

· Montants:

- 95,33 EUR/mois régime temps plein - 47.67 EUR/mois régime temps partiel
- Durée: pendant maximum 14 mois après une période de salaire garanti

· Montants:

• à partir de 57 ans

VII. Malades âgés

Conditions:

- être au service d'un employeur
- bénéficier d'allocations de maladie légales
- 95,33 EUR/mois régime temps plein
- 47,67 EUR/mois régime temps partiel
- Durée: jusqu'à la pension légale après une période de salaire garanti
- Cette indemnité est aussi payée à partir de 57 ans à chaque ouvrier/ ière qui est ou tombe malade en 2019 ou 2020 et est âgé(e) d'au moins 50 ans à ce moment-là.

7.1 Chômage complet

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

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

7.2 Chômeurs âgés

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

7.3 Indemnité pour l'accueil de la petite enfance

Depuis le 1^{er} janvier 2020, une nouvelle indemnité pour l'accueil de la petite enfance est versée par le FSE.

L'indemnité peut être versée aux ouvriers du secteur ayant un enfant de moins de 3 ans, à la condition que l'enfant soit accueilli par un centre d'accueil agréé (certificat officiel requis).

L'indemnité s'élève à 1,53 euros par jour à partir du 1er janvier 2022. Pour tout savoir sur la procédure et les ultérieures conditions, consultez le site du FSEFM.

8. Concertation sociale

8.1 Délégation syndicale

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

8.1.1 Entreprises de plus de 40 ouvriers

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

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

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

8.1.2 Entreprises occupant entre 20 et 40 ouvriers

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

8.2 Sécurité d'emploi

Toutes les dispositions existantes en matière de sécurité d'emploi dans le secteur des constructions métallique et mécanique sont prolongées pour 2021 et 2022.

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

En cas de licenciement multiple¹³, il convient de suivre une procédure de concertation préalable. Si l'employeur ne respecte pas cette procédure, les ouvriers concernés ont droit à une demi-indemnité de préavis. Cette disposition ne s'applique pas dans le cas d'une faillite.

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

9. Employabilité

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

9.1 Congé de sollicitation

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

- Vous n'avez pas droit à un accompagnement d'outplacement (voir le point 9.2): le droit de s'absenter est accordé à raison d'une journée (ou de deux demi-journées) par semaine pendant les 26 dernières semaines du délai de préavis. Pendant la période qui précède, le travailleur ne peut prendre en principe qu'une demijournée par semaine.
- 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 loi relative aux délais de préavis de 2014 prévoit un droit supplémentaire à l'outplacement.

9.2.1 Droit à l'outplacement (le régime général)

- Depuis le 1er janvier 2014, tout travailleur licencié ayant droit à un délai de préavis (ou à une indemnité de préavis) d'au moins 30 semaines peut bénéficier d'un accompagnement d'outplacement.
- Pendant ce délai 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.

¹³⁾ Tout licenciement sur une période de 60 jours civils touchant au moins 10 % du nombre moyen d'ouvriers ou au moins 3 ouvriers dans les entreprises occupant moins de 30 ouvriers

- Si vous êtes licencié avec une indemnité de préavis, votre indemnité de préavis d'au moins 30 semaines est réduite de 4 semaines (= valeur de l'accompagnement d'outplacement), même si vous refusez l'accompagnement.
- Le travailleur de 45 ans ou plus dont le délai de préavis est inférieur à 30 semaines en cas de licenciement peut recourir au système prévu par la CCT 82 (voir le point suivant).

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

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



Annexe: Frais de transport

Tableau 1: Intervention patronale dans les frais de transport pour le trajet domicile-travail en cas de déplacement en train (à partir du 1er juillet 2019). Les kilomètres indiquent la distance d'un aller simple tandis que l'indemnité correspond au voyage aller-retour.

	Carte mensuelle	3 mois	Carte annuelle	Railflex
	Carte de train mensuelle	Carte de train trimestrielle	Carte de train annuelle	Carte de train semestrielle
Distance	Intervention patronale mensuelle (EUR)	Intervention patronale trimestrielle (EUR)	Intervention patronale annuelle (EUR)	Intervention patronale (EUR)
1	21,00	58,00	209,00	-
2	23,00	64,00	231,00	-
3	25,00	71,00	253,00	9,00
4	28,00	77,00	275,00	9,00
5	30,00	83,00	298,00	10,00
6	32,00	89,00	316,00	11,00
7	34,00	94,00	336,00	11,00
8	36,00	99,00	355,00	12,00
9	37,00	105,00	374,00	13,00
10	39,00	110,00	393,00	13,00
11	41,00	116,00	412,00	14,00
12	43,00	120,00	431,00	15,00
13	45,00	126,00	450,00	15,00
14	47,00	132,00	469,00	16,00
15	49,00	137,00	488,00	17,00
16	50,00	142,00	507,00	17,00
17	53,00	147,00	526,00	18,00
18	55,00	153,00	545,00	19,00

		Carte mensuelle	3 mois	Carte annuelle	Railflex
		Carte de train mensuelle	Carte de train trimestrielle	Carte de train annuelle	Carte de train semestrielle
C	Distance	Intervention patronale mensuelle (EUR)	Intervention patronale trimestrielle (EUR)	Intervention patronale annuelle (EUR)	Intervention patronale (EUR)
	19	57,00	158,00	564,00	19,00
	20	58,00	163,00	583,00	20,00
	21	60,00	169,00	602,00	21,00
	22	62,00	174,00	621,00	21,00
	23	64,00	179,00	641,00	22,00
	24	66,00	185,00	659,00	22,00
	25	68,00	190,00	678,00	23,00
	26	70,00	195,00	697,00	24,00
	27	71,00	201,00	716,00	25,00
	28	74,00	206,00	736,00	25,00
	29	76,00	211,00	755,00	26,00
	30	77,00	216,00	774,00	26,00
	31-33	81,00	225,00	804,00	27,00
	34-36	85,00	239,00	851,00	29,00
	37-39	90,00	251,00	898,00	30,00
	40-42	95,00	265,00	945,00	32,00
	43-45	99,00	278,00	991,00	34,00
	46-48	104,00	291,00	1038,00	36,00
	49-51	109,00	304,00	1085,00	37,00
	52-54	112,00	313,00	1118,00	38,00
	55-57	115,00	323,00	1152,00	39,00
	58-60	118,00	332,00	1184,00	41,00
	61-65	123,00	344,00	1229,00	42,00
	66-70	128,00	360,00	1285,00	44,00
	71-75	134,00	375,00	1340,00	46,00

	Carte mensuelle	3 mois	Carte annuelle	Railflex
	Carte de train mensuelle	Carte de train trimestrielle	Carte de train annuelle	Carte de train semestrielle
Distance	Intervention patronale mensuelle (EUR)	Intervention patronale trimestrielle (EUR)	Intervention patronale annuelle (EUR)	Intervention patronale (EUR)
76-80	139,00	391,00	1395,00	48,00
81-85	145,00	406,00	1450,00	50,00
86-90	151,00	421,00	1506,00	51,00
91-95	156,00	438,00	1562,00	53,00
96-100	162,00	453,00	1617,00	55,00
101-105	167,00	468,00	1672,00	57,00
106-110	173,00	484,00	1728,00	59,00
111-115	179,00	499,00	1784,00	61,00
116-120	184,00	515,00	1839,00	63,00
121-125	190,00	531,00	1894,00	64,00
126-130	195,00	546,00	1950,00	67,00
131-135	200,00	561,00	2005,00	69,00
136-140	206,00	577,00	2061,00	70,00
141-145	211,00	592,00	2116,00	72,00
146-150	219,00	614,00	2194,00	75,00
151-155	223,00	624,00	2227,00	
156-160	228,00	639,00	2282,00	
161-165	234,00	655,00	2338,00	
166-170	239,00	670,00	2393,00	
171-175	245,00	685,00	2449,00	
176-180	251,00	701,00	2504,00	
181-185	256,00	717,00	2559,00	
186-190	262,00	732,00	2615,00	
191-195	267,00	748,00	2671,00	
196-200	272,00	763,00	2726,00	

Tableau 2: Intervention patronale dans les frais de transport pour le trajet domicile-travail en cas d'utilisation d'un moyen de transport privé (à partir du 1er janvier 2022). L'intervention réelle s'applique par km parcouru, voir 1.4.

Distance totale parcourue à l'aller et au retour	Montant par jour ouvrable (EUR)	Distance totale parcourue à l'aller et au retour	Montant par jour ouvrable (EUR)
1	1,50	27	2,03
2	1,50	28	2,10
3	1,50	29	2,18
4	1,50	30	2,25
5	1,50	31	2,33
6	1,50	32	2,40
7	1,50	33	2,48
8	1,50	34	2,55
9	1,50	35	2,63
10	1,50	36	2,70
11	1,50	37	2,78
12	1,50	38	2,85
13	1,50	39	2,93
14	1,50	40	3,00
15	1,50	41	3,08
16	1,50	42	3,15
17	1,50	43	3,23
18	1,50	44	3,30
19	1,50	45	3,38
20	1,80	46	3,45
21	1,80	47	3,53
22	1,80	48	3,60
23	1,80	49	3,68
24	1,80	50	3,75
25	1,88	51	3,83
26	1,95	52	3,90

Distance totale parcourue à l'aller et au retour	Montant par jour ouvrable (EUR)	Distance totale parcourue à l'aller et au retour	Montant par jour ouvrable (EUR)
53	3,98	83	6,23
54	4,05	84	6,30
55	4,13	85	6,38
56	4,20	86	6,45
57	4,28	87	6,53
58	4,35	88	6,60
59	4,43	89	6,68
60	4,50	90	6,75
61	4,58	91	6,83
62	4,65	92	6,90
63	4,73	93	6,98
64	4,80	94	7,05
65	4,88	95	7,13
66	4,95	96	7,20
67	5,03	97	7,28
68	5,10	98	7,35
69	5,18	99	7,43
70	5,25	100	7,50
71	5,33	101	7,58
72	5,40	102	7,65
73	5,48	103	7,73
74	5,55	104	7,80
75	5,63	105	7,88
76	5,70	106	7,95
77	5,78	107	8,03
78	5,85	108	8,10
79	5,93	109	8,18
80	6,00	> 109	8,18
81	6,08		
82	6,15		

Tableau 3: Intervention patronale dans les frais de transport pour le trajet domicile-travail en cas d'utilisation du vélo (à partir du 1^{er} janvier 2022). L'intervention réelle s'applique par kilomètre parcouru, voir 1.4.

Distance totale parcourue à l'aller et au retour	Montant par jour ouvrable (EUR)	Distance totale parcourue à l'aller et au retour	Montant par jour ouvrable (EUR)
1	0,24	27	4,86
2	0,48	28	5,04
3	0,72	29	5,22
4	0,96	30	5,40
5	1,00	31	5,58
6	1,08	32	5,76
7	1,26	33	5,94
8	1,44	34	6,12
9	1,62	35	6,30
10	1,80	36	6,48
11	1,98	37	6,66
12	2,16	38	6,84
13	2,34	39	7,02
14	2,52	40	7,20
15	2,70		
16	2,88		
17	3,06		
18	3,24		
19	3,42		
20	3,60		
21	3,78		
22	3,96		
23	4,14		
24	4,32		
25	4,50		
26	4,68		

Métallurgistes Wallonie-Bruxelles (MWB-FGTB)

Rue de Namur 49, 5000 Beez

Hillal SOR Secrétaire général hsor@mwb-fgtb.be

Jean-Michel HUTSEBAUT Secrétaire général adjoint jmhutsebaut@mwb-fgtb.be

Michael VENTURI Secrétaire général adjoint mventuri@mwb-fgtb.be

Secrétariat T +32 81 26 51 11

Les Métallos MWB-FGTB sont également représentés par 3 entités provinciales :

Fédération provinciale Hainaut-Namur

Rue du Grand Central 91/3 (8° étage), 6000 Charleroi T 071 231 200 F 071 231 201 (admin.) 071 231 208 (secr. social)

Président :

Ivan DEL PERCIO idelpercio@mwb-fgtb.be

Conseillère économique :

Marialise MAGNO mmagno@mwb-fgtb.be

Charleroi et Sud-Hainaut

Rue du Grand Central 91/3 (8º étage), 6000 Charleroi T 071 231 200 F 071 231 201 071 231 208

Secrétaires politiques :

Romeo BORDENGA rbordenga@mwb-fgtb.be

Nadia AJDAIN najdain@mwb-fgtb.be

Salvatore PANARISI spanarisi@mwb-fgtb.be

Namur

Rue Dewez 40-42 (2° étage), 5000 Namur T 081 24 81 32 F 081 24 81 30

Nadia AJDAIN najdain@mwb-fgtb.be

Centre

Rue Aubry 23, 7100 Haine-Saint-Paul T 064 23 80 50 F 064 26 55 71

Marc DEMAREZ mdemarez@mwb-fgtb.be

Mons-Borinage

Rue H. Degorge 108, 7301 Hornu T 065 80 00 50 F 065 80 00 53

Jason DIEU jdieu@mwb-fgtb.be

Hainaut Occidental

Place Verte 15, 7500 Tournai T 069 22 05 54 F 069 21 64 85

Jason DIEU jdieu@mwb-fgtb.be

Fédération provinciale Liège-Luxembourg

Place Saint-Paul 9-11, 4000 Liège T 04 221 95 59 F 04 221 95 62 infolg@mwb-fgtb.be

Président :

Thierry Grignard T 04 221 95 75 eplaquette@mwb-fgtb.be

Directeur Politique et Communication:

Fabrice JACQUEMART T 04 221 96 31 fjacquemart@far.be

Service juridique:

Rislane EL KASRI T 04 221 97 90 relkasri@mwb-fgtb.be

Form'Action André Renard (FAR)

Fabrice JACQUEMART T 04 221 96 34 F 04 223 10 11 secretariat@far.be

Liège

Place Saint Paul 9-11, 4000 Liège T 04 221 97 91 F 04 221 95 72

Joachim SCHNEIDER jschneider@mwb-fgtb.be

Arlon

Rue des Martyrs 80, 6700 Arlon T 063 22 37 76 F 063 22 64 32 Bureau ouvert du lundi au jeudi

Stéphane BREDA sbreda@mwb-fgtb.be

Marie-Christine PELLETIER mcpelletier@mwb-fgtb.be

Bureau des frontaliers :

T 063 24 22 61

Cindy BONTEMS cindy.bontems@fgbt.be fgtb.frontaliers@fgtb.be

Herstal

Rue Large Voie 36, 4040 Herstal T 04 264 15 18 F 04 248 14 13 Antonio FANARA afanara@mwb-fgtb.be

Sclessin - Chênée

Rue de l'Ile Coune 50, 4000 Sclessin T 04 252 42 92 F 04 252 49 35

Patrick MOENS pmoens@mwb-fgtb.be

Seraing - Flémalle - Huy - Waremme

Rue Paul Janson 41, 4100 Seraing T 04 336 96 98 F 04 336 11 73

Jean-Luc LALLEMAND jllallemand@mwb-fgtb.be

Verviers et Communauté germanophone (Ostbelgien)

Galerie des Deux Places Pont aux Lions 23, 4800 Verviers T 087 33 39 01 F 087 34 15 62

Stéphane BREDA sbreda@mwb-fgtb.be

Fédération provinciale Provinciale afdeling Brabant

Rue de Suède 45 Zwedenstraat, Bruxelles 1060 Brussel T 02 543 75 11 F 02 543 75 04 infometalbxl@mwb-fgtb.be infometaalbxl@mwb-abvv.be

Président / Voorzitter:

Lahouari NAJAR T 02 543 75 05 lnajar@mwb-fgtb.be lnajar@mwb-abvv.be

Vice-Président / Ondervoorzitter:

Philippe GENIN T 067 89 32 11 pgenin@mwb-fgtb.be pgenin@mwb-abvv.be

Conseiller économique / Economisch adviseur :

Saïd abajadi T 02 543 75 09 sabajadi@mwb-fgtb.be sabajadi@mwb-abvv.be

Propagandiste / Propagandist:

Silvio ARRIGO T 02 543 75 07 G 0476 45 33 81 sarrigo@mwb-fgtb.be sarrigo@mwb-abvv.be

Bruxelles / Brussel

Jean-Paul SELLEKAERTS T 02 543 75 03 jpsellekaerts@mwb-fgtb.be jpsellekaerts@mwb-abvv.be

Grégory DASCOTTE T 02 543 75 01 gdascotte@mwb-fgtb.be gdascotte@mwb-abvv.be

Brabant Wallon / Waals-Brabant

Philippe GENIN pgenin@mwb-fgtb.be pgenin@mwb-abvv.be

Nivelles / Wavre / Tubize

Résidence « Le Guerseli » Rue du Géant 2 bt 3, 1400 Nivelles T 067 89 32 10 F 067 89 32 19 infometalbw@mwb-fgtb.be

Court-Saint-Etienne

T 010 62 16 52

SYNDICALISTES, PAS METALOS MANOR CRIMINELS