





Table des matières

L.	Revenus	6
1.1	Conditions de rémunération	6
1.2	Salaire minimum sectoriel	11
1.3	Primes	12
1.4	Frais de transport: trajet domicile-travail	14
2.	Conditions de travail	16
2.1	Délais de préavis	16
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	35
3.4	Jours de congé et jours fériés	35
3.5	Petit chômage	41
3.6.	Congé de carrière	44

4.	Interruption de la carrière	47
¥.1	Crédit-temps avec motif et emplois de fin de carrière	47
¥.2	Congés thématiques	54
¥.3	Congé de maternité et de paternité	57
4.4.	Congé pour raisons impérieuses	
	(congé familial)	60
5.	Régime de chômage avec	
	complément d'entreprise	61
5.1	Régime général et sectoriel	61
5.2.	Entreprise en difficulté ou en restructuration	64
5.3	Disponibilité adaptée	64
5.	Formation	66
5.1	Efforts de formation	66
5.2	Plans de formation	66
5.3	CV de formation	67
5.4	Congé-éducation payé	67
5.5	Mtech+	71
7 .	Fonds de Sécurité d'Existence des	
	Fabrications Métalliques (FSEFM)	72
7.1	Chômage complet	74
7.2	Chômeurs âgés	75
7.3	Indemnité pour l'accueil de la petite enfance	75

4 | MWB-FGTB SCP111.03 - 2021-2022

8.	Concertation sociale	76
8.1	Délégation syndicale	76
8.2	Sécurité d'emploi	76
9.	Employabilité	78
9.1	Congé de sollicitation	78
9.2	Outplacement	78
Anr	nexe: frais de transport	82
Adı	resses	88

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 Indexation

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.

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 2021-2022 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 pouvait 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 Prime Corona

L'accord 2021-2022 prévoit également 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 des monteurs 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- 2019 (et bénéfices)
 - Ou de 100 EUR pour les entreprises enregistrant en 2020 une diminution du chiffre d'affaires de max 10 % (et bénéfices)
- La décision d'octroi de la prime devait être prise le 31 décembre 2021 au plus tard, mais l'octroi effectif de la prime est possible jusqu'au 31 mars 2022
- 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 certaines grandes surfaces
- · dans tous les commerces de détail

- dans les établissements relevant du secteur culturel qui sont reconnus, agréés ou subventionnés par le pouvoir compétent
- 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

1.1.2.3 Eco-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 monteurs. Les ouvriers à temps partiel reçoivent des éco-chèques en fonction de leur fraction d'occupation (4/5, 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 2022, c'est-àdire la période prestée ou assimilée, court du 1^{er} octobre 2021 au 30 septembre 2022.

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 2021-2022, les jours suivants sont également assimilés:

- Tous les jours de congé prophylactique (pour les femmes enceintes ou allaitantes)
- · Tous les jours de congé parental d'accueil
- · Tous les jours de congé d'adoption

1.1.2.4 Utilisation alternative des éco-chèques

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

L EN POCHE

- Pour l'année 2021, une prime de rétroactivité de 200 EUR a été payée en décembre 2021, sauf si ce montant était modalisé différemment au niveau de l'entreprise.
- Si aucune enveloppe n'avait été négociée au niveau de l'entreprise, une augmentation salariale de 0,4 % a suivi le 1^{cr} janvier 2022.
- La prochaine indexation des salaires est prévue le 1er juillet 2022.
- Les éco-chèques restent d'application, sauf si une autre affectation a été négociée.

1.2 Salaire minimum sectoriel

Dans le secteur du montage, le salaire minimum est lié à la fonction. Les salaires horaires de base concernent le travail effectué à l'intérieur des murs de l'entreprise/atelier et les salaires horaires effectifs s'appliquent au travail effectué en déplacement (par ex. sur des chantiers ou dans d'autres entreprises). Au moment de l'introduction, la différence entre les deux s'établissait à 20 % mais, après le passage à l'euro et les arrondissements de ces dernières années, cette différence n'est plus tout à fait de 20 %. Les salaires minimums mentionnés dans le tableau en fin de brochure sont applicables dans un régime de 37 heures à partir du 1er janvier 2022.

1.3 Primes

1.3.1 Primes sectorielles

1.3.1.1 Prime pour travail de nuit

Les ouvriers qui travaillent entre 20h00 et 6h00 reçoivent une prime de 25 % du salaire horaire qui leur est payé en journée.

1.3.1.2 Prime pour travaux pénibles

Une prime de 10 % du salaire horaire est allouée aux ouvriers affectés à des travaux insalubres, incommodes ou pénibles. On entend par ces travaux:

- les travaux exécutés sur les gazogènes et conduites, fours à gaz en activité, réservoirs à mazout;
- les travaux exécutés dans les lieux anormalement humides, poussiéreux, graisseux et huileux;
- les travaux exécutés par les ouvriers lorsqu'ils sont exposés à l'influence du feu, de l'eau, des gaz, des acides et des matières corrosives.

L'accord 2021-2022 prévoit de convenir au niveau sectoriel d'une meilleure définition du champ d'application de la prime pour travaux pénibles. L'objectif est de rendre la définition sectorielle existante plus applicable et contrôlable.

1.3.1.3 Prime de séparation

Une prime de 14,28 euros par nuit est payée aux ouvriers qui, en raison de leurs activités professionnelles, doivent passer la nuit en dehors de leur domicile.

1.3.1.4 Prime de rappel

Les ouvriers qui sont rappelés chez eux pour un travail extraordinaire sur le chantier ou dans l'atelier ont droit à une prime de rappel. Le montant de cette prime est fixé au niveau de l'entreprise mais doit être au moins égal à trois heures de salaire.

1.3.1.5 Indemnité de vêtement

L'indemnité de vêtement s'élève à 14,28 euros par mois pour l'ouvrier qui a presté au moins 12 jours sur le mois et à 7,14 euros par mois pour l'ouvrier qui a presté entre 6 et 12 jours sur le mois.

1.3.1.6 Prime de vacances

Une prime de vacances de 157,12 euros, soit 14,28 euros par mois presté, avec un maximum de 11 mois prestés, est payée à l'ouvrier avant le 1er juillet. Les ouvriers entrés en service au cours de l'année civile reçoivent une prime de vacances calculée au prorata.

1.3.2 Prime de fin d'année

Base du calcul

La prime de fin d'année s'élève à 8,33 % du salaire brut annuel. Font également partie de ce salaire brut annuel:

- Le salaire normal correspondant à des absences en raison d'un accident du travail (pour autant qu'il y ait des prestations pendant l'année de référence), de petit chômage, de jours fériés légaux, de congé de maternité et d'accouchement, de congé de paternité;
- Le salaire normal pour les heures prestées dans le cadre du temps de liaison et (nouveauté depuis 2022) du temps de déplacement;
- Le salaire payé pour le repos compensatoire et les heures supplémentaires payées (excepté le sursalaire);
- Le salaire normal plafonné dans le cadre du congé de formation flamand.

Ayants droit

La prime de fin d'année est due aux ouvriers inscrits au registre du personnel à la date du 31 décembre de l'année de référence. L'année de référence est l'année civile qui précède le paiement de la prime de fin d'année.

Prime de fin d'année au prorata

La prime de fin d'année est payée au prorata, quelle que soit la façon dont vous quittez l'entreprise:

- Démission de l'ouvrier ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise;
- · Licenciement sans faute grave;
- · Préavis pendant une période de chômage temporaire;
- · Après avoir travaillé pour différents employeurs du secteur;
- En cas de RCC et de pension légale.

La prime de fin d'année est payée en décembre. La période de référence s'étend du 1er décembre de l'année précédente au 30 novembre de l'année en cours.

1.3.3 Prime syndicale

La prime syndicale s'élève à 120 EUR pour les actifs sur la base d'une cotisation de 17 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. Les distances mentionnées concernent un trajet simple tandis que les montants mentionnés couvrent le trajet aller-retour.

Le tableau 1 annexé ci-après présente les montants en vigueur depuis juillet 2019 pour les déplacements en train (sur la base de la CCT 19/9 CNT).

Le tableau 2 annexé ci-après présente les montants en vigueur à partir du 1er février 2022 pour les déplacements à l'aide d'un **moyen** de transport privé (voiture, vélo ou autre moyen de transport privé).

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	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 1^{er} 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.
- Pour la 2e phase, comptabilisez votre ancienneté dans l'entreprise à partir du 1er 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 la somme 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 1er 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 111.3:

Tabel 3: ANG	Tabel 3: ANCIENS DÉLAIS DE PRÉAVIS SECTORIELS		
Ancienneté	Employeur	Travailleur	RCC
> 6 mois	28 jours = 4 semaines	14 jours	35 jours
6 mois – 5 ans	42 jours = 6 semaines	14 jours	35 jours
5 ans – 10 ans	49 jours = 7 semaines	14 jours	35 jours
10 ans – 15 ans	84 jours = 12 semaines	28 jours	35 jours
15 ans – 20 ans	112 jours = 16 semaines	28 jours	35 jours
20 ans – 25 ans	154 jours = 22 semaines	42 jours	70 jours
25 ans et plus	196 jours = 28 semaines	42 jours	70 jours

 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 1e phase, comptabilisez votre ancienneté dans l'entreprise avant le le 1^{er} janvier 2014. Pour cette période, les anciens délais de préavis sectoriels du tableau 3 sont d'application.

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.
- 2. 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 1^{er} 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 suivant votre demande d'allocations, vous devez vous inscrire comme demandeur d'emploi au service de placement compétent pour votre région (VDAB pour la région flamande, Actiris pour

Bruxelles, FOREM pour la Wallonie). À l'heure actuelle, un dossier de chômage est souvent traité de manière électronique. Les documents et accusés de réception relatifs à votre dossier sont donc transmis par voie électronique. Vous pouvez également suivre votre dossier de chômage par le biais de la FGTB et à l'aide de votre carte d'identité électronique sur https://www.fgtb.be/mv-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 % du salaire plafonné, et ce quelle que soit votre situation familiale. Contrairement à une allocation pour chômage complet, votre allocation en cas de chômage temporaire n'est pas dégressive. 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 monteurs ont droit à une pension sectorielle complémentaire (deuxième pilier) en plus de la pension légale (premier pilier).

Le Fonds de Pension Métal¹ a été créé à cette fin. Ce Fonds reçoit et gère les cotisations versées pour vous par votre employeur. Les versements volontaires de votre employeur ou les cotisations personnelles ne sont pas autorisés. Dans tous les cas, les cotisations patronales sont calculées sous forme de pourcentage de votre salaire brut. Depuis le 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 votre montant brut;
- un précompte professionnel de 16,66 % (ou 10,09 %), ce précompte étant calculé à partir de la base imposable (à savoir votre montant brut), moins la cotisation INAMI et la cotisation de solidarité.

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

30 | MWB-FGTB SCP111 03 - 2021-2022 | SCP111 03 - 2021-2022 | MWB-FGTB | 31

Âge lors du paiement	avant le 01/07/2013	à partir du 01/07/2013
60 ans	16,5 %	20 % ou 16,5 % ^{(2) (3)}
61 ans	16,5 %	18 % ou 16,5 % ^{(2) (3)}
de 62 à 64 ans	16,5 %	16,5 % ⁽³⁾
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 monteurs, vous recevez chaque année, dans le courant du mois d'octobre, une fiche de pension présentant la situation de votre pension complémentaire. Vous

^{(2) 16,5 %} uniquement d'application si vous prenez votre pension légale anticipée (pas la prépension)

^{(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.

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

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

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

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

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

3. Temps de travail

3.1 Temps de travail hebdomadaire

Dans le secteur du montage, le temps de travail hebdomadaire moyen sur base annuelle s'élève à 37 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. Dans la mesure où le temps de travail a été porté à 37 heures de façon conventionnelle, il s'agit de la norme dans le secteur du montage.

3.2.1 Limite interne d'heures supplémentaires

Le secteur du montage 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.

3.2.2 Heures supplémentaires volontaires et heures de relance

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

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

ATTENTION: dans le cadre de la crise du COVID-19, le gouvernement a décidé d'octroyer aux entreprises un quota de 120 heures supplémentaires volontaires, dites de relance. Normalement, les entreprises peuvent faire appel au contingent de base de 120 heures supplémentaires volontaires, mais en combinaison avec les heures de relance, ce nombre est limité à 100. Au total, les entreprises peuvent donc faire prester 220 heures supplémentaires volontaires (100 heures supplémentaires volontaires ordinaires + 120 heures de relance). Il s'agit d'une mesure temporaire valable jusqu'au 31 décembre 2022.

Les heures de relance sont des heures supplémentaires nettes. Elles sont rémunérées à 100 % <u>sans repos compensatoire et sans sursalaire</u>. Elles ne sont assujetties à aucune cotisation sociale ni aucun précompte professionnel. Elles doivent toujours faire l'objet d'un accord écrit entre l'employeur et chaque travailleur concerné. Cet accord est valable pour une durée de six mois maximum (mais peut chaque fois être renouvelé).

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 37 heures par semaine en moyenne. Il s'agit d'un régime sectoriel dans le secteur du montage.

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 l'année précédente	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 iours 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.

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 1er janvier 2021 et souhaitant prendre des vacances à partir du 1er juillet 2021, soit après 6 mois de travail, a droit à deux semaines de vacances européennes.

- Pour bénéficier de ces vacances, il convient de remplir le formulaire de l'Office national des Vacances annuelles.
- l 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 2022-23, ces jours fériés tombent aux dates suivantes:

Jour férié	2022	Jour	2023	Jour
Nouvel an	1er janvier 2022	Samedi	1er janvier 2023	Dimanche
Lundi de Pâques	18 avril 2022	Lundi	10 avril 2023	Lundi
Fête du Travail	1 ^{er} mai 2022	Dimanche	1 ^{er} mai 2023	Lundi
Ascension	26 mai 2022	Jeudi	18 mai 2023	Jeudi
Pentecôte	6 juin 2022	Lundi	29 mai 2023	Lundi
Fête nationale	21 juillet 2022	Jeudi	21 juillet 2023	Vendredi
Assomption	15 août 2022	Lundi	15 août 2023	Mardi
Toussaint	1 ^{er} novembre 2022	Mardi	1 ^{er} novembre 2023	Mercredi
Armistice	11 novembre 2022	Vendredi	11 novembre 2023	Samedi
Noël	25 décembre 2022	Dimanche	25 décembre 2023	Lundi

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

Le jour de remplacement est fixé par 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 du montage, 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 beau-frère ou de votre belle-sœur ou de n'importe quel autre proche vivant sous le même toit que vous: vous avez droit à 1 jour de congé (le jour du mariage).

<u>Note 1:</u> 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.

Note 2: la condition « cohabitant/vivant sous le même toit » dans le cadre des mariages est supprimée, à partir du 1er 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 15 jours de congé à prendre dans les 4 mois qui suivent l'accouchement. Vous conservez votre salaire normal pendant les 3 premiers jours et vous recevez une allocation de la mutualité pour les 12 jours suivants.

Adoption

Lorsqu'un enfant est accueilli au sein de la famille dans le cadre d'une adoption, vous avez droit à un congé d'adoption. Un travailleur qui adopte un enfant mineur a droit à un crédit individuel de congé d'adoption de six semaines maximum (ce crédit n'est pas transférable à l'autre parent adoptif). Le congé d'adoption de max. 6 semaines par parent adoptif est allongé de 2 semaines depuis le 1er janvier 2021. S'il y a deux parents adoptifs, ceux-ci se répartissent entre eux les semaines complémentaires. Afin de pouvoir exercer le droit au congé d'adoption, celui-ci doit débuter dans les deux mois qui suivent l'inscription de l'enfant comme faisant partie de la famille du travailleur au registre de la population ou au registre des étrangers de la commune dans laquelle il réside. De plus, le congé d'adoption doit être pris en une période ininterrompue. Vous conservez votre salaire normal pendant les 3 premiers jours et vous recevez une allocation de la mutualité pour les jours suivants. Voir également le point 4.2.2 pour plus d'informations sur le congé d'adoption.

Décès

 Décès de votre conjoint, partenaire cohabitant ou enfant (un enfant de vous, de votre conjoint ou de votre partenaire cohabitant): vous avez droit à 10 jours de congé de deuil. Les 3 premiers jours doivent être pris entre le décès et les funérailles de la personne. Les 7 jours de congé restants peuvent être pris au cours de l'année suivant le décès.

- Décès de vos parents (père, mère, deuxième conjoint(e) de votre père ou de votre mère): vous avez droit à 3 jours de congé, à prendre à partir du jour qui précède le 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. Note: la condition « cohabitant/vivant sous le même toit » est supprimée dans le cadre des décès à partir du 1er janvier 2022, pour les parents jusqu'au 3e degré inclus.
- Décès de tout autre parent vivant sous le même toit: vous avez droit à 1 jour de congé, le jour des funérailles.
- Décès d'un enfant placé en accueil familial: 10 jours en cas de décès d'un enfant placé en accueil familial chez le travailleur, son/sa conjoint(e) ou son partenaire cohabitant dans le cadre d'un placement familial de longue durée au moment du décès ou dans le passé, à prendre pendant ou après la période de placement familial de longue durée selon les mêmes modalités que le petit-chômage en cas de décès du conjoint, partenaire cohabitant ou enfant. Vous avez droit à 1 jour de congé en cas de décès d'un enfant placé en accueil familial chez le travailleur,

son/sa conjoint(e) ou son partenaire cohabitant dans le cadre d'un <u>placement familial de courte durée</u> au moment du décès. A prendre le jour des funérailles.

<u>Bon à savoir:</u> pour toutes les formes de congé de deuil, la période pendant laquelle les jours doivent être pris peut être modifiée à la demande du travailleur et avec l'accord de l'employeur.

Divers

- Participation d'un enfant légitime, 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 1 jour de congé.
- Participation à un jury, convocation comme témoin devant les tribunaux, participation, en qualité d'assesseur, à un bureau principal de dépouillement fonctionnant lors des élections communales ou provinciales ou lors d'élections parlementaires (régionales ou communautaires, fédérales, européennes): vous disposez du temps nécessaire et de maximum 5 jours de congé.

3.6. Congé de carrière

Depuis le 1^{er} 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.

Ce droit est étendu à deux jours 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 cas, vous devez prendre votre journée dans l'année civile, sauf accord contraire avec votre entreprise.

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



4. Interruption de la carrière

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

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
- 5. Assister ou soigner son enfant mineur gravement malade ou un enfant mineur gravement malade faisant partie du ménage
- 6. Suivre une formation agréée

Crédit-temps avec motif

1er motif: « formation »

une formation4

Raison et durée Droit à un total de 36 mois (à temps plein, à mi-temps ou à 1/5e temps) pour suivre

Ancienneté de 24 mois dans l'entreprise requise.

Conditions

- 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 monteurs, il existe un droit à 36 mois de crédit-temps avec motif « formation ».

Conséquences pour la pension

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

2e 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 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 n'est possible que moyennant une CCT sectorielle.
 Dans le secteur des monteurs, il existe un droit à 51 mois de crédittemps 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.

Conséquences pour la pension

Maintien complet des droits en matière de pension

Attention!

Si vous avez déjà pris un crédit-temps 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)

Préambule

- 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 monteurs.

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 pas 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.

Situations	Conditions	Conséquences pour la pension
1. Travailler (au début du crédit-temps de fin de carrière) dans une entreprise en difficulté ou en restructuration;	Si les 3 conditions liées à la reconnaissance sont remplies: • 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 profession- nelle 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 - avoir travaillé 24 mois au moins à 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 4 types de crédit soins qui sont le congé parental, le congé pour soins à un parent gravement

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

qui some te conge pareman, te conge pour soms a un pareme gravement			vos autres aroles da create temps ou a des emptois de im de carriere.		
	Congé parental	Soins à un parent gravement malade	Soins palliatifs	Aidants proches	
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	Si reconnaissance officielle et soutien d'au moins 50h/mois ou 600h/an + avoir développé une relation de confiance ou de proximité, affective ou géographique avec la personne aidée; résider en Belgique; être inscrit au registre national ou au registre belge des étrangers; prodiguer le soutien et l'aide à des fins non professionnelles, gratuitement et avec le concours d'au moins un professionnel; tenir compte du projet de vie de la personne aidée; être reconnu par la mutualité après une déclaration sur l'honneur.	
Formes	 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 12º 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	 à temps plein; à la fois pour les travailleurs à temps partiel et temps plein; 3 mois, mais renouvelable une fois 1/2 ou 1/5; seulement pour les travailleurs à temps plein, pendant 6 mois, mais renouvelable une fois 	
Droits sociaux	Les allocations de pension, de maladie ou de chômage sont calculées		à partir du salaire à tempsvous bénéficiez d'une protection contre le licenciement		

- (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 d'adoption

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

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

4.2.3 Congé parental d'accueil

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

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

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

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

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

4.3 Congé de maternité et de paternité

4.3.1 Congé de maternité

4.3.1.1 Repos de maternité

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

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

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

· Congé postnatal: 9 semaines

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

congé postnatal. Elle doit informer son employeur de cette conversion au plus tard 4 semaines avant la fin du congé postnatal.

4.3.1.2 Congé prophylactique

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

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

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

4.3.1.3 PAUSES D'ALLAITEMENT

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

En tant que travailleuse, vous avez le droit de suspendre votre contrat de travail pour allaiter votre enfant et/ou pour tirer du lait jusqu'à 9 mois après la naissance. La durée des pauses dépend du temps de travail effectif: une pause d'une demi-heure pour une prestation de 4 heures ou plus par jour; deux pauses d'une demi-heure chacune pouvant être prises en une ou deux fois sur une journée pour une prestation journalière de minimum 7,5 heures. Le nombre de pauses

est illimité. Pour ces heures ou ces demi-heures de pause d'allaitement, vous recevez une indemnité équivalant à 82 % de votre salaire brut qui vous aurait été dû pour ces pauses. Cette indemnité est à charge de la mutualité.

4.3.2 Congé de paternité

À la naissance d'un enfant dont votre paternité est établie, vous pouvez prétendre à 15 jours de congé de paternité. Vous devez les prendre dans les 4 mois qui suivent la date de l'accouchement, soit en une fois, soit de manière étalée. Les 3 premiers jours sont à charge de l'employeur, les 12 jours suivants sont payés par la mutualité.

4.3.3 Congé de naissance pour coparents

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

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

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

4.4. Congé pour raisons impérieuses (congé familial)

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

Raisons impérieuses

Tout évènement imprévu indépendant du travail:

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

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

10 jours

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

5. Régime de chômage avec complément d'entreprise

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 des monteurs (CP 111.3), 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 minimum requis		ССТ	Possibilité dans le secteur des monteurs	
62 ans	Hommes 40 ans	Femmes 37 ans (2021) 38 ans (2022)	CCT n° 17	Oui	
60 ans	33 ans + métier lourd10 + 10 ans11 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 travailleur moins valide - c	physiques ou statut de ertificat du médecin Fedris¹²	CCT n° 150	Une CCT sectorielle ou d'entreprise n'est pas nécessaire. La CCT du CNT est applicable du 1° 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 équipes ou services interrompus

L 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

⁽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)

5.2. Entreprise en difficulté ou en restructuration

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

Les travailleurs entrant en considération pour un RCC sont les travailleurs licenciés dans le cadre d'une entreprise reconnue comme entreprise en difficulté et/ou en restructuration. Le délai de préavis doit être signifié et prendre fin dans la période de reconnaissance de l'entreprise et pendant la durée de validité de la CCT d'entreprise. Concernant les entreprises ayant annoncé un licenciement collectif, l'âge de 60 ans doit être atteint à la date de l'annonce du licenciement collectif.

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

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

5.3 Disponibilité adaptée

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

Quelles sont les implications de cette disponibilité adaptée pour vous?

 Vous ne devez plus rechercher activement un emploi, mais bien être inscrit comme demandeur d'emploi.

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

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

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

6. Formation

6.1 Efforts de formation

Depuis 2020, le secteur des monteurs 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 dans l'entreprise et des solutions permettant de rencontrer ces besoins. Lors de l'établissement d'un plan de formation, les besoins en formation doivent être étudiés dans tous les départements et dans tous les groupes de personnel.

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

Fin mars 2022, le fonds de formation du secteur des monteurs (l'asbl Montage) a fusionné avec Mtech+, le fonds de formation de la CP 111.1&2. Depuis, les entreprises et les travailleurs de la CP 111.3 peuvent faire appel aux services de Mtech+ (voir 6.5).

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

EN POCHE

 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 (CP 111, 1&2) et les entreprises de montage (CP 111.3). 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.

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

- Conditions:
- 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 ciaprès

• 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

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 plein - 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 EUR/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

VII. Malades âgés Conditions:

- à partir de 57 ans
- être au service d'un employeur
- bénéficier d'allocations de maladie légales

Montants:

- 95,33 EUR/mois régime temps plein
- 47,67 EUR/mois régime temps
- 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.

. EN POCHE

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

7.1 Chômage complet

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

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

7.2 Chômeurs âgés

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

7.3 Indemnité pour l'accueil de la petite enfance

Depuis 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).

Pour tout savoir sur la procédure et le montant, consultez le site Internet 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 10 et 40 ouvriers

Dans une entreprise où travaillent entre 10 et 40 ouvriers, une délégation syndicale composée de 2 délégués peut être constituée si la majorité des ouvriers en font la demande.

8.2 Sécurité d'emploi

Toutes les dispositions existantes en matière de sécurité d'emploi dans le secteur du montage sont prolongées pour 2019 et 2020.

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 3 années précédentes.

⁽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.

9. Employabilité

La loi relative au nouveau régime de licenciement et à la suppression du jour de carence prévoit des mesures censées accroître l'employabilité des travailleurs licenciés. Nous pensons en premier lieu à la généralisation du congé de sollicitation et à l'extension du droit à l'outplacement.

9.1 Congé de sollicitation

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

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

9.2 Outplacement

L'outplacement est une prestation de services (accompagnement,,...) 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 et à la suppression du jour de carence prévoit un droit supplémentaire à l'outplacement.

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

- À partir du 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.
- Si vous êtes licencié avec une indemnité de préavis (en cas de rupture), votre indemnité de préavis d'au moins 30 semaines est réduite de 4 semaines (= valeur de l'accompagnement d'outplacement). Jusqu'au 31 décembre 2015, vous pouviez dans ce cas refuser un accompagnement d'outplacement et conserver un délai de préavis d'au moins 30 semaines. Mais, depuis le 1^{er} janvier 2016, votre délai de préavis est d'office réduit de 4 semaines, même si vous refusez l'accompagnement.
- Le travailleur de 45 ans ou plus dont le délai de préavis est inférieur à 30 semaines en cas de licenciement peut recourir au système prévu par la CCT 82 (voir le point suivant).

- 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 (depuis le 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	
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 29,00 30,00 32,00	
34-36	85,00	239,00	851,00		
37-39	90,00	251,00	898,00		
40-42	95,00	265,00	945,00		
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 février 2022). Le tableau ci-dessous est indexé chaque année au 1er février, indépendamment de l'augmentation des tarifs de la SNCB. Les kilomètres indiquent la distance d'un aller simple tandis que l'indemnité correspond au voyage aller-retour.

Distance en km	Intervention patronale hebdomadaire	Distance en km	Intervention patronale hebdomadaire
1	2,23	43 - 45	27,79
2	4,42	46 - 48	29,56
3	6,65	49 - 51	30,92
4	7,14	52 - 54	31,93
5	7,77	55 - 57	33,21
6	8,26	58 - 60	34,45
7	8,64	61 - 65	35,70
8	9,13	66 - 70	37,58
9	9,66	71 - 75	38,84
10	10,15	76 - 80	41,33
11	10,78	81 - 85	42,59
12	11,28	86 - 90	44,47
13	11,77	91 - 95	46,35
14	12,27	96 - 100	47,57
15	12,76	101 - 105	49,48
16	13,41	106 - 110	51,36

Distance en km	Intervention patronale hebdomadaire	Distance en km	Intervention patronale hebdomadaire
17	13,90	111 - 115	53,23
18	14,39	116 - 120	55,11
19	15,00	121 - 125	56,35
20	15,53	126 - 130	58,24
21	16,02	131 - 135	60,11
22	16,53	136 - 140	61,36
23	17,15	141 - 145	63,86
24	17,66	146 - 150	66,38
25	18,02	151 - 155	66,38
26	18,79	156 - 160	68,88
27	19,14	161 - 165	70,13
28	19,54	166 - 170	71,40
29	20,29	171 - 175	73,88
30	20,67	176 - 180	75,15
31 - 33	21,55	181 - 185	77,64
34 - 36	23,29	186 - 190	78,90
37 - 39	24,67	191 - 195	80,14
40 - 42	26,30	196 -200	82,68

Tableau 3: Les salaires minimums suivants sont d'application dans le secteur du montage pour un régime de 37 heures à partir du 1er janvier 2022.

Salaires minimums et effectifs	37h	Base €	Effectif €
	Min.	13,3113	15,7101
Manœuvre	Max.	13,8371	16,3150
Manœuvre d'élite	Min.	13,6097	16,0426
Manœuvie d'etite	Max.	14,1470	16,7065
Manœuvre spécialisé	Min.	13,9905	16,5013
Manœuvie specialise	Max.	14,8337	17,5086
Spécialisé d'élite	Min.	14,3298	16,9045
Specialise a circ	Max.	15,2364	17,9976
Manœuvre spécialisé travaillant au	Min.	14,6510	17,2889
chalumeau, à l'arc électrique ou au marteau pneumatique	Max.	15,6173	18,4641
Oualifié	Min.	15,1430	17,8819
Quatifie	Max.	15,8931	18,7697
Qualifié d'élite	Min.	15,3933	18,1915
Qualifie d'effice	Max.	16,2960	19,2696
Manœuvre qualifié travaillant au chalumeau, à l'arc électrique ou	Min.	15,7740	18,6281
au marteau pneumatique	Max.	16,7735	19,8364
Brigadier	Min.	15,9009	18,7996
bligatiei	Max.	16,8856	19,9936
Contremaître	Min.	16,8108	19,9076
Contremative	Max.	17,8632	21,1501

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 (8° 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 METALLOS MANAGEMENTS CRIMINELS