

20/
21/22

EN POCHE CP 112
GARAGES

Table des matières

1. Revenus 6

1.1	Conditions de rémunération	6
1.2	Salaire minimum sectoriel	8
1.3	Primes	9
1.4	Frais de transport: trajet domicile-travail	12
1.5	Stand-by	14

2. Conditions de travail 16

2.1	Délais de préavis	16
2.2	Chômage	23
2.3	Maladie et accident du travail	24
2.4	Pension complémentaire	28
2.5	Contrats précaires	32

3. Temps de travail 34

3.1	Temps de travail hebdomadaire	34
3.2	Heures supplémentaires	34
3.3	Flexibilité	36
3.4	Jours de congé et jours fériés	38
3.5	Petit chômage	44
3.6	Congé d'ancienneté	47
3.7	Congé de carrière	47

4. Interruption de la carrière 49

4.1	Crédit-temps avec motif et emplois de fin de carrière	49
4.2	Congés thématiques	56
4.3	Congé de maternité et de paternité	58
4.4.	Congé pour raisons impérieuses (congé familial)	61

5. Régime de chômage avec complément d'entreprise 62

5.1	Régime général et sectoriel	62
5.2	Ancrage de vos droits	64
5.3	Disponibilité adaptée	65

6. Formation 67

6.1	Efforts de formation	67
6.2	Crédit-formation	67
6.3	Plans de formation d'entreprise	68
6.4	Droit à la formation	69
6.5	CV de formation	70
6.6	Clause d'écologie	70
6.7	Congé-éducation payé	70

7. Travail faisable et afflux 74

7.1.	Faisabilité du travail	74
7.2	Afflux et emploi	75

8. Fonds social des entreprises de garage 78

9. Concertation sociale 82

9.1 Délégation syndicale 82

9.2 Sécurité d'emploi 82

10. Employabilité 84

10.1 Congé de sollicitation 84

10.2 Outplacement 84

Annexe : frais de transport 89

A. Frais de transport 89

B. Salaires minimums 89

Adresses 90



Vous pouvez également consulter cet *En Poche* sur notre site web www.metallos.be/fr

La version en ligne a toujours la priorité sur la brochure imprimée.



1. Revenus

1.1 Conditions de rémunération

1.1.1 Index

Pour calculer la hausse de l'index, on établit le rapport entre l'indice santé lissé du mois de janvier de l'année précédente (2021) et l'indice santé lissé du mois de janvier de l'année d'avant (2020). Ainsi, l'indexation s'élevait à 0,74 % au 1^{er} février 2020 et à 0,77 % au 1^{er} février 2021. Le 1^{er} février 2022, les salaires ont été indexés de 5,15 %.

1.1.2 Pouvoir d'achat

En plus de l'indexation, tous les salaires horaires minimums ont été augmentés de 0,4 % le 1^{er} janvier 2022. Vous trouverez les salaires horaires minimums bruts applicables au 1^{er} février 2022 dans le tableau.

Le 1^{er} janvier 2022, tous les salaires horaires bruts effectifs ont également augmenté de 0,4 %, excepté pour les entreprises dans lesquelles l'augmentation salariale de 0,4 % est modalisée par le biais d'une enveloppe d'entreprise (par exemple, hausse du montant des chèques-repas). La négociation d'une enveloppe d'entreprise doit être concrétisée dans une CCT d'entreprise au plus tard pour le 31 mars 2022. À défaut d'accord pour négocier une enveloppe ou si aucune CCT n'est conclue pour le 31 mars 2022 au plus tard, les salaires horaires effectifs bruts des ouvriers seront augmentés de 0,4 % avec effet rétroactif à partir du 1^{er} janvier 2022.

1.1.2.1 Éco-chèques

Il existe un système d'éco-chèques dans le secteur depuis 2009. L'éco-chèque est un avantage extralégal exonéré d'impôts et de cotisations sociales.

Ces chèques sont destinés à l'achat de produits et services écologiques. Leur durée de validité est de deux ans. La valeur d'un éco-chèque ne peut pas dépasser le montant de 10 euros. La liste de produits et services pouvant être achetés avec des éco-chèques est reprise en annexe à la CCT n° 98 du CNT.

Tous les ouvriers à temps plein du secteur des garages reçoivent des éco-chèques d'une valeur de 250 euros, répartis en deux paiements par an. Une première tranche de maximum 125 EUR est payée le 15 juin, une deuxième le 15 décembre. Les ouvriers à temps partiel reçoivent des éco-chèques en fonction de leur fraction d'occupation (4/5, 1/2,...). Les ouvriers entrants et sortants reçoivent également des éco-chèques au prorata.

Il existe par conséquent 2 périodes de référence, c'est-à-dire les périodes pendant lesquelles vous avez travaillé ou les périodes assimilées, comprises entre :

- le 1^{er} décembre de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours;
- le 1^{er} juin et le 30 novembre.

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

- Tous les jours de chômage temporaire
- Tous les jours de maladie pendant une période de chômage temporaire pendant maximum 3 mois successifs
- Tous les jours couverts par un salaire garanti
- Tous les jours d'absence pour cause d'accident du travail
- Les jours d'absence pour cause de maladie ou d'accident (du travail) à raison de maximum 30 jours de plus que les jours couverts par le salaire mensuel garanti
- Les jours de congé de maternité, de paternité et de naissance.

1.1.2.2 Affectation alternative des éco-chèques

La valeur des éco-chèques peut également être affectée autrement, à condition qu'une convention collective de travail soit conclue à ce sujet au niveau de l'entreprise et que le montant annuel de 250 euros (2 x 125 euros) reste garanti.

1.2 Salaire minimum sectoriel

Les salaires minimums sectoriels ainsi que les salaires effectifs sont adaptés chaque année le 1^{er} février. Vous trouverez en annexe le tableau présentant les montants des salaires horaires minimums par catégorie, après l'augmentation salariale du 1^{er} janvier 2022 et l'indexation du 1^{er} février 2022.

Depuis le 1^{er} juillet 2009, les ouvriers de moins de 18 ans sont également payés à 100 %. Auparavant, ces jeunes recevaient un pourcentage du salaire (minimum) en fonction de leur âge.

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

18 ans et plus	80 %
17 ans	70 %
16 ans	60 %

EN POCHE

- Le 1^{er} janvier 2022, les salaires horaires minimums ont été augmentés de 0,4 %. Le 1^{er} février 2022 les salaires ont été indexés de 5,15 %.
- Les salaires horaires effectifs ont également été augmentés de 0,4 % à partir du 1^{er} janvier 2022, sauf dans les entreprises avec délégation syndicale où l'augmentation salariale est modalisée différemment par le biais d'une enveloppe d'entreprise.

1.3 Primes

1.3.1 Prime d'équipes et de nuit

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

On parle de travail en équipes lorsque les équipes se succèdent sans interruption ou lorsqu'elles ne se succèdent pas mais ne travaillent ensemble que pendant 2 heures maximum sur une journée de travail normale. En outre, l'équipe doit être composée d'au moins 2 travailleurs et les équipes qui se relayent doivent comporter à peu près le même nombre de travailleurs.

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

1.3.2 Prime de fin d'année

Le montant de la prime de fin d'année est calculé selon la formule suivante:

$$\text{Montant brut} = \frac{\text{salaire horaire au 1}^{\text{er}} \text{ décembre de l'année du paiement} \times \text{durée de travail hebdomadaire sur la base du régime de paiement} \times 52}{12}$$

Pour avoir droit à une prime de fin d'année, il faut avoir travaillé dans l'entreprise pendant au moins 3 mois. La période prise en compte pour le calcul, pour déterminer si les conditions ont été respectées, etc. est comprise entre le 1^{er} décembre et le 30 novembre.

Nouveau! L'exigence de trois ans d'ancienneté sera réduite à deux ans à partir du 1^{er} janvier 2022 et l'assimilation de la suspension du contrat de travail pour cause de maladie ou d'accident sera portée de 90 à 100 jours.

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

- service militaire
- congé de maternité, de paternité et de naissance
- accident ou maladie ordinaire (max. 100 jours civils par an)
- chômage temporaire (max. 150 jours par an)
- accident du travail/maladie professionnelle (maximum les 12 premiers mois d'incapacité ininterrompue)

Depuis le 1^{er} janvier 2020, le congé prophylactique, le congé d'adoption, le congé parental d'accueil, le congé pour assistance médicale (maximum 3 mois par période de référence par ouvrier) et le congé palliatif sont également assimilés.

Vous avez droit à un prorata de la prime de fin d'année dans les situations suivantes:

- moins d'un an de service au 30 novembre;
- licenciement (sauf pour faute grave);
- démission (sauf lorsque l'on a moins de 2 ans d'ancienneté).
- pension et RCC
- décès

Certaines situations plus spécifiques donnent droit à un prorata, à savoir:

- démission pendant une période de chômage temporaire
- à la fin d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de remplacement d'au moins 3 mois
- fin d'un contrat pour cause de force majeure
- démission pour un ouvrier à temps partiel avec maintien des droits de façon à pouvoir commencer un emploi avec plus d'heures
- fin d'un contrat de commun accord

Les jobs d'étudiant sont exclus du champ d'application.

La prime de fin d'année doit être payée au plus tard le 20 décembre.

+ EN POCHE

- À partir du 1^{er} janvier 2022, une ancienneté minimale de deux ans s'applique pour avoir droit à une prime de fin d'année en cas de démission d'un ouvrier. Les assimilations pour accident et maladie sont étendues à partir de cette date également.

1.3.3 Prime syndicale

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

1.3.4 Prime corona

Cette prime, au-delà de la norme salariale, octroyée sous la forme de chèques consommation, 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. Dans le secteur des garages, cela a engendré une prime de base de 200 EUR qui a été augmentée d'une partie variable de 175 EUR pour les entreprises ayant généré un bénéfice d'exploitation positif en 2020 (code 9901 dans les comptes annuels). La prime est octroyée aux ouvriers qui étaient en service le 30 novembre 2021, dans la mesure de leur fraction d'occupation et qui ont presté au moins 60 jours de travail effectif au cours de la période de référence allant du 1^{er} janvier 2021 au 30 novembre 2021. Un calcul de pro rata (au moins 15 jours = 25 % ; 30 jours = 50 % et 45 jours = 75 % de la prime) est prévu pour les ouvriers n'atteignant pas le nombre de jours requis. Si l'entreprise a déjà octroyé une prime corona après le 8 juin 2021, celle-ci peut être imputée sur la partie variable. Si votre entreprise a déjà octroyé 500 EUR, la partie fixe de la prime peut être convertie en un avantage équivalent par le biais d'une CCT.

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

Transport public

Depuis le 1^{er} juillet 2007, lorsque l'ouvrier se rend au travail en utilisant les transports en commun, l'intervention de l'employeur est égale au coût total du transport en commun utilisé.

Transport privé

Lorsque l'ouvrier se rend au travail par ses propres moyens (y compris à pied), il a droit à une indemnité journalière. Cette indemnité journalière est égale à l'intervention patronale (d'env. 60 %) dans l'abonnement hebdomadaire de la SNCB divisée par 5. Cette intervention est indexée chaque année au 1^{er} février conformément à l'indexation annuelle (éventuelle) des tarifs des trains de la SNCB.

Les montants valables depuis le 1^{er} février 2022 sont présentés dans le tableau à la fin de la brochure. Les frais de transport augmentent de 2,14 % à partir du 1^{er} février 2022.

Les ouvriers se rendant au travail à vélo reçoivent, à partir du 1^{er} juillet 2022, une indemnité bicyclette de 0,20 euro par kilomètre parcouru, avec un maximum de 40 kilomètres par jour de travail. L'indemnité bicyclette ne peut être inférieure à l'indemnité journalière prévue par l'abonnement hebdomadaire, qui est plus avantageuse pour des trajets courts. Cette indemnité journalière reste également d'application pour les distances supérieures à 40 km.

Les apprentis occupés dans le cadre d'un système de formation en alternance ont droit à la même intervention dans les frais de transport que les ouvriers actifs dans le secteur. En outre, les ouvriers qui se rendent à une formation reçoivent également une intervention dans leurs frais de transport.

1.5 Stand-by

Depuis le 1^{er} juillet 2005, il existe un régime sectoriel minimum relatif au stand-by.

On entend par « stand-by » – ou « temps de disponibilité » – le temps pendant lequel un ouvrier doit rester disponible en dehors des heures de travail pour apporter une aide urgente à des clients. Pour ce faire, l'ouvrier ne doit pas être présent sur le lieu de travail, mais il doit se déplacer en cas d'appel. Chaque ouvrier détermine sur base totalement volontaire et en concertation avec son employeur s'il s'inscrit dans ce système.

Il existe des tarifs horaires pour le stand-by de jour (de 6 à 22 heures) et le stand-by de nuit (de 22 heures à 6 heures le lendemain). Il existe par ailleurs des tarifs distincts pour la semaine d'une part (y compris la nuit du vendredi) et pour le week-end (y compris la nuit du dimanche) et les jours fériés d'autre part. Il va de soi que le tarif horaire est payé pour le temps de disponibilité en dehors des heures de travail normales.

Chaque fois que l'ouvrier reçoit un appel en stand-by, il reçoit pour cela une « indemnité de départ ». Cette indemnité de départ (par appel) diminue à mesure que le nombre d'appels par jour civil augmente (calculé entre 6 heures du matin et 6 heures le lendemain).

Aperçu des indemnités (montants en date du 1 ^{er} février 2022)	
Indemnité de stand-by	(index + 5,15 %)
a) Journée en semaine	€ 1,95 par heure
b) Nuit en semaine	€ 2,62 par heure
c) Journée dans le week-end	€ 2,62 par heure
d) Nuit dans le week-end	€ 3,27 par heure
Indemnité de départ	
1 appel	€ 32,76 par jour calendrier
2 appels	€ 52,40 par jour calendrier
3 appels	€ 65,50 par jour calendrier
par appel supplémentaire	+ 6,55 par jour calendrier

L'ouvrier peut s'inscrire pour plusieurs périodes de stand-by et en combiner les indemnités. Les indemnités ci-dessus sont indexées chaque année le 1^{er} février.

Les heures de travail prestées par appel sont additionnées aux heures de travail normales pour calculer la durée de travail et la rémunération. Si l'ouvrier preste des heures au-delà de la limite journalière ou de la limite hebdomadaire, il s'agit d'heures supplémentaires qui doivent être payées en tant que telles.

À sa demande, l'ouvrier a droit à une période de repos de 11 heures entre sa dernière prestation durant un stand-by et le début de son horaire normal.

2. Conditions de travail

2.1 Délais de préavis

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

2.1.1 Licenciement du travailleur occupé à partir du 1^{er} janvier 2014

De nouveaux délais de préavis s’appliquent pour les travailleurs occupés à partir du 1^{er} janvier 2014. Ils sont identiques pour les ouvriers et les employés et sont exprimés en semaines.

Les délais de préavis diffèrent selon qu’il s’agit d’un licenciement ou d’une démission.

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

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

Tableau 1: Licenciement par l'employeur			
Ancienneté	Délai de préavis (en semaines)	Ancienneté (en années)	Délai de préavis (en semaines)
De 0 à moins de 3 mois	1	10 – <11 ans	33
3 – 4 mois	3	11 – 12 ans	36
4 – 5 mois	4	12 – 13 ans	39
5 – 6 mois	5	13 – 14 ans	42
6 – 9 mois	6	14 – 15 ans	45
9 – 12 mois	7	15 – 16 ans	48
12 – 15 mois	8	16 – 17 ans	51
15 – 18 mois	9	17 – 18 ans	54
18 – 21 mois	10	18 – 19 ans	57
21 – 24 mois	11	19 – 20 ans	60
De 2 à moins de 3 ans	12	20 – 21 ans	62
3 – 4 ans	13	(à partir de 21 ans) 21 ans	(+ 1 semaine par an) 63
4 – 5 ans	15	22 ans	64
5 – 6 ans	18	23 ans	65
6 – 7 ans	21	24 ans	66
7 – 8 ans	24	25 ans	67
8 – 9 ans	27	26 ans	68
9 – 10 ans	30	...	...

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

2.1.2 Démission du travailleur occupé à partir du 1^{er} janvier 2014

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

Tableau 2: Démission du travailleur

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

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

Pour les travailleurs occupés avant le 1^{er} janvier 2014, une différence subsiste entre les ouvriers et les employés en cas de licenciement par l'employeur. Cette différence est cependant compensée par une indemnité à charge de l'ONEm (et donc à charge de la Sécurité sociale), à savoir **l'indemnité compensatoire de licenciement (ICL)**.

Votre employeur n'est responsable que d'une partie de votre délai/indemnité de préavis.

La première partie du délai de préavis concernant la période d'ancienneté antérieure au 1^{er} janvier 2014 est calculée conformément au régime sectoriel (ancien) (tableau 3).

Tableau 3: Anciens délais de préavis sectoriels

Ancienneté	Employeur	Travailleur
De 0 à moins de 5 ans	40 jours = 5 semaines et 5 jours	14 jours
5 – 10 ans	48 jours = 6 semaines et 6 jours	14 jours
10 ans – 15 ans	77 jours = 11 semaines	21 jours
15 ans – 20 ans	112 jours = 16 semaines	21 jours
20 ans – 25 ans	147 jours = 21 semaines	28 jours
25 ans et plus	154 jours = 22 semaines	28 jours

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

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

Ancienneté	Employeur
0 – moins de 20 ans	28 jours = 4 semaines
20 ans et plus	56 jours = 8 semaines

Cette partie est ensuite additionnée à la deuxième partie du délai de préavis calculée selon le régime présenté au tableau 1 pour la période allant du 1^{er} janvier 2014 à la date du licenciement.

Enfin, en cas de licenciement par l'employeur, le résultat des deux étapes est comparé au délai de préavis qui aurait été obtenu à ancienneté égale dans le nouveau régime (tableau 1).

La différence entre le délai de préavis à respecter par l'employeur et le délai de préavis qui aurait été obtenu sur la base du tableau 1 est comblée par l'ONEm sous la forme d'une indemnité compensatoire de licenciement. 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.

Exemple 1

Vous êtes licencié le 31 mars 2021 et vous aviez commencé à travailler au sein de l'entreprise le 12 décembre 1999.

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

Part de votre employeur:

- *jusqu'au 1^{er} janvier 2014, vous aviez 15 ans d'ancienneté dans l'ancien régime sectoriel, ce qui correspond à un délai de préavis de 16 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, l'employeur est responsable de 16 + 24 = 40 semaines.*

Part de l'ONEm = 64 semaines (total) – 40 semaines = 24 semaines qui ne sont pas prestées et sont payées sous la forme d'une indemnité compensatoire de licenciement (ICL).

Statut de l'ICL dans la Sécurité sociale

L'ICL est assimilée à l'indemnité de licenciement; en d'autres termes, vous êtes couvert pour toutes les branches de la Sécurité sociale, excepté pour les vacances annuelles.

Vous ne pouvez pas recevoir d'allocations de chômage pendant la période couverte par l'ICL. En revanche, cette période est bien prise en compte pour déterminer votre droit à des allocations.

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

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

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

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

- Pour la 1^{re} phase, comptabilisez votre ancienneté dans l'entreprise avant le 1^{er} janvier 2014. Pour cette période, les anciens délais de préavis sectoriels du tableau 3 sont d'application.
- Pour la 2^e phase, comptabilisez votre ancienneté dans l'entreprise à partir du 1^{er} 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 2021 et vous aviez commencé à travailler dans l'entreprise le 1^{er} juillet 2002.

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

2.1.5 Exceptions

- On ne peut imposer au travailleur des délais de préavis qui lui sont moins favorables que les délais de préavis légaux.
- Une CCT sectorielle ne peut PAS déroger dans le sens positif aux délais de préavis légaux. En revanche, cela peut être le cas de conventions d'entreprise.

- En cas de préavis donné par l'employeur en vue d'un RCC, les délais de préavis peuvent être raccourcis jusqu'à un minimum de 26 semaines si l'entreprise est reconnue comme « entreprise en difficulté ou en restructuration ».
- En cas de licenciement par l'employeur en vue d'une pension légale (actuellement à 65 ans), un délai de préavis raccourci de 26 semaines maximum est d'application.

2.2 Chômage

2.2.1 Chômage complet

Toute personne se retrouvant sans travail peut introduire une demande d'allocations de chômage. Le service chômage de la FGTB examine si vous avez droit aux allocations de chômage. Dans les 8 jours civils 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 chômage par le biais de la FGTB et à l'aide de votre carte d'identité électronique (<http://www.fgtb.be/my-fgtb>).

Sous certaines conditions, vous avez également droit à une indemnité complémentaire du Fonds social des entreprises de garage (voir le point 7).

2.2.2 Chômage temporaire

Si vous êtes en chômage temporaire (économique, technique ou par suite d'intempéries), vous pouvez vous adresser au service chômage de la FGTB. Les documents nécessaires sont transmis par votre employeur par voie électronique. La délégation syndicale de votre entreprise vous

apportera le soutien nécessaire. Vous recevez des allocations de chômage équivalant à 65 % du salaire plafonné, quelle que soit votre situation familiale. Contrairement à une allocation pour chômage complet, votre allocation en cas de chômage temporaire n'est pas dégressive.

Le Fonds social des entreprises de garage prévoit une indemnité complémentaire en cas de chômage temporaire. Les conditions et les montants sont présentés dans le tableau du chapitre consacré au Fonds social des entreprises de garage (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 du travail

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

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

2.3.2 Mutualité

Après un mois de maladie, votre mutualité vous paie des allocations de maladie correspondant à 60 % de votre salaire (plafonné) pendant la première année de maladie. Ensuite, le montant des allocations dépend

de votre situation familiale. Les allocations de maladie ne font l'objet d'aucun précompte professionnel. Elles sont imposées tout comme le salaire, mais une réduction d'impôt est prévue.

2.3.3 Conditions

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

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

2.3.4 Contrôle

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

La loi relative au statut unique prévoit que l'on peut définir un créneau de 4 heures consécutives dans la journée (entre 7 heures et 20 heures) pendant lequel le travailleur se tient à disposition pour une visite du médecin-contrôle (sur demande de l'employeur). Une telle disposition peut être prévue dans une CCT sectorielle, dans une convention d'entreprise ou peut faire l'objet d'une adaptation du règlement de travail. **Aucune** CCT sectorielle n'a été conclue à ce sujet dans le secteur des garages.

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

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

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

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

2.3.5 Réintégration des malades de longue durée

Depuis le 1^{er} janvier 2017, la loi prévoit 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.

2.4 Pension complémentaire

Les ouvriers du secteur des garages (CP 112) ont droit à une pension sectorielle complémentaire (deuxième pilier) en plus de la pension légale (premier pilier). Le Fonds de Pension Sectoriel Sefocam a été créé à cette fin. La gestion est reprise par Sefoplus OFP dès le 1^{er} janvier 2019. Ce Fonds reçoit, par le biais de l'Office National de Sécurité Sociale, les cotisations versées pour vous par votre employeur. Les versements volontaires de votre employeur ou les cotisations personnelles ne sont pas (encore) autorisés. Dans tous les cas, les cotisations patronales sont calculées sous forme de pourcentage de votre salaire brut. Depuis le 1^{er} janvier 2016, ce pourcentage s'élève à 1,8 %.

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

La nature du contrat de travail (temps plein – temps partiel – durée déterminée ou indéterminée) n'a pas d'importance. Les périodes de travail intérimaire ne sont pas considérées comme des périodes prestées. En effet, vous êtes dans ce cas employé par une agence

d'intérim et non par une entreprise du secteur. En compensation, le salaire d'intérimaire est majoré d'une prime de pension équivalente.

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

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

Demander votre pension complémentaire

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

- Le mois au cours duquel vous prenez votre pension légale (65 ans);
- Le mois au cours duquel vous prenez votre pension légale anticipée:
 - en 2021
 - 63 ans / 42 ans de carrière
 - 61 ou 62 ans/43 ans de carrière
 - 60 ans / 44 ans de carrière
- Des mesures transitoires s'appliquent par ailleurs: si vous êtes né en 1958, 1959, 1960 ou 1961, vous pouvez encore demander votre pension complémentaire de manière anticipée dans ce secteur, respectivement à 60, 61, 62 et 63 ans, à condition d'être en RCC au moment de la demande.

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

Pension complémentaire du brut au net

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

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

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

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

(1) 16,5 % uniquement d'application si vous prenez votre pension légale anticipée (pas la prépension)

(2) 10 % si votre pension complémentaire est liquidée après une carrière complète (45 années de travail) et que vous êtes resté effectivement actif ou au chômage durant au moins les 3 dernières années.

Quitter le secteur

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

Que peut-on faire alors ?

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

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

En cas de décès avant l'âge de la pension

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

Informations concernant votre pension complémentaire

Tant que vous êtes actif dans le secteur des garages, vous recevez chaque année, dans le courant du mois de novembre ou de décembre, une fiche de pension présentant la situation de votre pension complémentaire. Vous pouvez également consulter votre fiche de pension la plus récente en ligne sur le site Internet du Fonds de Pension (www.sefoplus.be).

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

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

EN POCHE

- Le rendement est de 1,75 % sur les montants versés depuis le 1^{er} janvier 2016 et de 3,25 % sur les montants versés avant le 31 décembre 2015.

2.5 Contrats précaires

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

Si vous travaillez dans le cadre d'un contrat précaire et si vous passez à un contrat à durée indéterminée, vous conservez toute l'ancienneté accumulée au sein de l'entreprise. Au changement de contrat, on ne peut plus non plus vous imposer de période d'essai.

Les contrats intérimaires conclus en raison d'un surcroît temporaire du travail doivent également être convertis après 6 mois en contrats à durée indéterminée. Cette période peut éventuellement être prolongée jusqu'à 9 mois si un accord d'entreprise est conclu à ce sujet.

Depuis le 1^{er} juillet 2011, les entreprises du secteur des garages ne peuvent recourir à des contrats journaliers qu'en cas de nécessité explicite. En d'autres termes, il doit s'agir de missions dont on est sûr, avant le début, qu'elles demanderont moins de 5 jours de travail successifs.

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

3. Temps de travail

3.1 Temps de travail hebdomadaire

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

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

3.2 Heures supplémentaires

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

Une autorisation préalable de la délégation syndicale est nécessaire pour certaines de ces heures supplémentaires. D'autres ne sont soumises à aucune autorisation (cas de force majeure tels que des accidents ou des pannes imprévues de machines).

3.2.1 Limite interne d'heures supplémentaires

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

Repos compensatoire ou paiement

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

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

3.2.2 Heures supplémentaires volontaires

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

- Sur ces 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 supplé-

mentaires 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 prêter 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 % sans repos compensatoire et sans sursalaire. Elles ne sont assujetties à aucune cotisation sociale ni aucun précompte professionnel. Elles doivent toujours faire l'objet d'un accord écrit entre l'employeur et chaque travailleur concerné. Cet accord est valable pour une durée de six mois maximum (mais peut chaque fois être renouvelé).

3.3 Flexibilité

3.3.1 Nouveaux régimes de travail

Les entreprises peuvent introduire de nouveaux régimes de travail, à condition qu'elles suivent à cet égard une procédure stricte visant un droit de regard et une concertation avec les ouvriers concernés. L'introduction de tels régimes de travail n'est possible qu'après avoir conclu un accord d'entreprise. Les syndicats doivent y être associés.

Centrales de pneus

Un nouveau régime de travail peut être introduit du 1^{er} juillet 2021 au 31 décembre 2022 par le biais d'une procédure spécifique pour les centrales de pneus.

Le nouveau régime de travail est introduit par le biais d'une CCT d'entreprise dans les entreprises occupant minimum 15 ouvriers. Il est également possible de l'introduire dans les entreprises occupant

moins de 15 ouvriers par le biais d'un acte d'adhésion approuvé par la commission paritaire.

Le nouveau régime de travail peut uniquement être introduit lorsque :

- une information préalable est donnée aux organes de concertation ou aux travailleurs
- le travailleur (qui doit en outre être occupé dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée) reste libre d'y adhérer
- l'entreprise dispose d'un système permettant d'enregistrer les heures prestées en cas de pics de travail
- des accords impératifs sont conclus sur l'ergonomie
- l'introduction est annoncée par affichage dans l'entreprise
- les modalités du nouveau régime de travail et les horaires éventuels sont inclus dans le règlement de travail, ce qui peut se faire sans passer par la procédure de modification.
- les ouvriers sont informés par écrit un mois avant l'application des nouveaux horaires.
- l'horaire effectif est communiqué par écrit aux travailleurs au moins 7 jours ouvrables avant son application.

Pour les centrales de pneus, la période de pointe s'étale sur 6 semaines en octobre, novembre et décembre. Les travailleurs peuvent prêter maximum 10 heures/jour et 50 heures/semaine.

Le repos compensatoire est accordé avant le 30 septembre de l'année civile suivante. Un repos compensatoire supplémentaire payé est accordé : une heure prestée dans le cadre d'une prestation de 38 à 44 heures par semaine durant un pic donne droit à 1 heure et demie de récupération durant une période plus creuse. Une heure prestée dans le cadre d'une prestation de 44 à 50 heures par semaine durant un pic donne droit à 2 heures de récupération durant une période plus creuse.

3.3.2 Cadre sectoriel du travail de nuit

Un cadre fixant un certain nombre de mesures (volontariat, droit au retour, etc.), ainsi qu'une procédure à suivre obligatoirement lors de l'introduction du travail de nuit, ont été établis dans le secteur.

3.3.3 Petite flexibilité

Les entreprises peuvent introduire un système de petite flexibilité à condition de respecter, sur base annuelle, la durée de travail hebdomadaire moyenne conventionnelle (voir le chapitre sur le temps de travail). Dans ce cadre, 2 heures par jour maximum peuvent être prestées en plus ou en moins que l'horaire normal journalier tel que prévu dans le règlement de travail. Le nombre maximum d'heures à prester ne peut jamais dépasser 9 heures par jour. En outre, le nombre d'heures pouvant être prestées en plus ou en moins que la durée de travail hebdomadaire conventionnelle ne peut pas être supérieur à 5 par semaine. La CCT sectorielle est arrivée à échéance le 30 juin 2017, de sorte que l'introduction de la 'petite flex' à partir du 1^{er} juillet 2017 requiert une CCT d'entreprise ou une modification du règlement de travail.

3.4 Jours de congé et jours fériés

3.4.1 Congés annuels

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

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

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 jours sont-ils assimilés ?

- Accident ou maladie, accident du travail ou maladie professionnelle
- Congé de maternité
- Pausas d'allaitement
- Congé de paternité et de naissance
- Jours pendant lesquels vous devez exécuter des devoirs civiques, comme siéger au sein d'un jury
- Exercice d'un mandat public
- Exécution de missions au sein d'une commission paritaire ou d'autres organes sociaux (tribunaux du travail, commissions consultatives,...)
- Exécution de missions comme membre de la délégation syndicale, d'un comité syndical régional ou national ou d'un congrès syndical national
- Stages ou journées d'étude consacrés à la promotion sociale
- 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-éducation
- 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. Le Fonds social des entreprises de garage prévoit une indemnité complémentaire (voir le point 7).

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. Le Fonds social des entreprises de garage prévoit une indemnité complémentaire (voir le point 7).

3.4.4 Vacances européennes

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

Modalités:

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

Exemple:

Toute personne commençant à travailler le 1^{er} janvier 2022 et souhaitant prendre des vacances à partir du 1^{er} juillet 2022, soit après 6 mois de travail, a droit à deux semaines de vacances européennes.

Pour bénéficier de ces vacances, il convient de remplir et d'envoyer le formulaire de l'Office national des Vacances annuelles.

Attention!

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

3.4.5 Jours fériés

La loi fixe chaque année 10 jours fériés pendant lesquels on ne travaille pas. En 2022 et 2023, les jours fériés tombent aux dates suivantes:

Jour férié	2022	Jour	2023	Jour
Nouvel an	1 ^{er} janvier 2022	Samedi	1 ^{er} 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
de Pentecôte	10 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 choisi par le conseil d'entreprise ou, à défaut, par la délégation syndicale. S'il n'y a pas non plus de délégation syndicale, le jour de remplacement peut être fixé en concertation entre l'employeur et le travailleur. Si aucun jour de remplacement n'est fixé de cette manière, il est remplacé par le premier jour habituel d'activité qui suit le jour férié.

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

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

3.5 Petit chômage

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

- **Mariage**
 - Votre mariage: vous recevez 3 jours de congé dans le courant de la semaine de votre mariage ou de la semaine qui suit.
 - Contrat de vie commune: au moment de la signature et de la remise officielle d'un contrat de vie commune, vous recevez 3 jours de congé, au choix, dans le courant de la semaine de cet 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, de votre petit enfant, de votre frère, de votre sœur, de votre beau-frère ou de votre belle-sœur ou de n'importe quel autre membre de la famille vivant sous le même toit que vous: vous avez droit à 1 jour de congé (le jour du mariage).
- **Naissance**

Naissance de votre enfant ou de l'enfant de votre conjoint(e) ou de votre partenaire cohabitant légal ou de fait: vous avez droit à 15 jours de congé à prendre dans les 4 mois qui suivent l'accouchement en 2021. Pour les naissances en 2022, vous avez droit à 20 jours. Vous conservez votre salaire normal pendant les 3 premiers jours et vous recevez une allocation de la mutualité pour les 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 1^{er} 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 débiter 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.

- **Décès**

- Décès de votre conjoint(e) ou partenaire, de vos parents (père, mère, beau-père, belle-mère), de votre enfant ou de l'enfant de votre conjoint(e) ou partenaire: vous avez droit à 5 jours de congé, à prendre à partir du jour du décès jusqu'à 30 jours après les funérailles; Si ces personnes vivent sous votre toit, vous avez droit à 4 jours de petit chômage. De plus, vous avez droit à 7 jours de congé supplémentaires, à prendre dans une période d'un an

à dater du jour du décès, en cas de décès de votre partenaire cohabitant, de votre enfant ou d'un enfant de votre partenaire cohabitant ou d'un enfant adoptif dans le cadre d'un placement de longue durée.

- 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) ou partenaire: vous avez droit à 2 jours de congé, à prendre à partir du jour du décès jusqu'au 5e jour après les funérailles.
- 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) ou partenaire: vous avez droit à 1 jour de congé, à savoir le jour des funérailles;
- Décès de tout autre parent vivant sous le même toit: vous avez droit à 1 jour de congé, le jour des funérailles.
- Décès d'un tuteur ou d'une tutrice de l'ouvrier mineur ou d'un enfant dont vous étiez le tuteur ou la tutrice: vous avez droit à 1 jour de congé, le jour des funérailles.

• Divers

- Participation de votre enfant ou d'un enfant régulièrement élevé par vous à la fête de la jeunesse laïque ou à la communion solennelle: vous avez droit à 1 jour de congé, au choix.
- 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.

Nouveau! Désormais, vous avez droit à 5 jours de petit chômage en cas de décès d'un membre de la famille au premier degré habitant sous le même toit. Le délai pour prendre le petit chômage en cas de décès est par ailleurs étendu à 30 jours après le jour du décès pour cette première tranche.

3.6 Congé d'ancienneté

À partir du 1^{er} janvier 2022, les ouvriers ayant accumulé 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise, au lieu de 18 ans auparavant, ont, sur base annuelle, droit à 1 jour de congé d'ancienneté. En cas de transfert de l'entreprise, l'ouvrier garde l'ancienneté qu'il a accumulée. Les dispositions plus favorables au niveau de l'entreprise restent d'application.

3.7 Congé de carrière

Depuis le 1^{er} janvier 2016, chaque ouvrier a droit à un congé de carrière dès l'âge de 55 ans. À 55 ans, il s'agit d'un jour de congé supplémentaire par an. Un deuxième jour de congé vient s'ajouter à 58 ans, puis un troisième à partir de 60 ans.

Attention!

Pour les travailleurs à temps partiel, le congé d'ancienneté et de carrière est accordé proportionnellement à leur régime de travail au moment de la prise du congé. Ce système au prorata est applicable à partir du 1^{er} janvier 2018.



4. Interruption de la carrière

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

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

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

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

Crédit-temps avec motif

1^{er} motif: « formation »

Raison et durée	Conditions	Régime sectoriel	Conséquences pour la pension
Droit à un total de 36 mois (à temps plein, à mi-temps ou à 1/5e temps) pour suivre une formation³	- 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 %.	Un crédit-temps à temps plein ou à mi-temps est possible mais requiert une CCT sectorielle. Le secteur des garages prévoit un droit jusqu'à 24 mois, une prolongation jusqu'à 36 mois étant possible par voie de CCT d'entreprise.	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

2^e motif: « soins »

Raison et durée	Conditions	Régime sectoriel	Conséquences pour la pension
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 famille⁴ gravement malade; soigner son enfant handicapé jusqu'à l'âge de 21 ans.	- 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 %.	- Un crédit-temps à temps plein ou à mi-temps n'est possible que moyennant une CCT sectorielle. Le secteur des garages prévoit un droit jusqu'à 24 mois, une prolongation jusqu'à 51 mois étant possible par voie de CCT d'entreprise. - Il n'est pas nécessaire de conclure une CCT pour prendre un crédit-temps pour assister ou soigner votre enfant mineur gravement malade ou pour soigner votre enfant handicapé de moins de 21 ans.	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. <i>Exemple: vous avez déjà pris 30 mois de crédit-temps pour une formation. Vous avez donc encore droit à 21 mois pour soigner votre enfant gravement malade.</i>

(3) 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

(4) 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 ouvrier ne peut bénéficier d'un emploi de fin de carrière à 4/5e ou à mi-temps avec allocations qu'à partir de 60 ans.
- Dans certains cas, il est encore possible d'accéder à cette formule à un âge inférieur. Pour la période **2021-2022**, l'âge d'entrée est fixé à **55 ans pour une réduction de carrière d'1/5e ou à mi-temps**. Ce crédit-temps de fin de carrière est limité à 4 situations et requiert la conclusion d'une CCT sectorielle ou d'entreprise. **Une CCT a été conclue dans le secteur des garages.**

Nouveau! Depuis le 1^{er} 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 professionnelle comme salarié au moment de la notification à votre employeur;	Les 35 ans de carrière professionnelle sont calculés comme dans le cas d'un RCC 60 ans / 35 ans de carrière – métier lourd.	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: <u>droit à une réduction à mi-temps</u> • À partir de 50 ans: travailleurs ayant exercé un métier lourd figurant également sur la liste des métiers en pénurie	25 ans de carrière - 24 mois au moins à 3/4 - soit pendant au moins 5 ans au cours des 10 dernières années; - soit pendant au moins 7 ans au cours des 15 dernières années.	Soumis au seuil de 5 %		Pas d'assimilation
Exc. 2: <u>droit à une réduction d'1/5e</u> • 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 seuil de 5 %	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			Une CCT sectorielle est prévue pour 2021-2023 dans le secteur des garages. Condition supplémentaire: avoir au moins 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise.
Exc. 3: <u>droit à une réduction à mi-temps et d'1/5e</u> • 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.

	Congé parental	Soins à un parent gravement malade	Soins palliatifs
Droit	• pour chaque parent • enfant de moins de 12 ans, aussi bien en cas de naissance qu'en cas d'adoption	• chaque travailleur, à condition de présenter un certificat⁵ du médecin traitant • membre du ménage ou de la famille⁶ souffrant d'une maladie grave • plusieurs travailleurs peuvent revendiquer ce droit pour une même personne malade	chaque travailleur, à condition de présenter un certificat du médecin traitant démontrant que quelqu'un est en phase terminale
Formes	• 4 mois à temps plein par enfant⁷ • 8 mois à mi-temps par enfant • 1/5e pendant 20 mois • 1/10e pendant 40 mois	• maximum 128 mois⁸ à temps plein • maximum 24 mois à mi-temps ou à 1/5e	à temps plein ou proportionnellement pendant 1 mois, mais peut être prolongé 2x d'1 mois
Droits sociaux	Les allocations de pension, de maladie ou de chômage sont calculées à partir du salaire à temps plein.		

(5) 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.

(6) 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.

(7) 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.

(8) 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.

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

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

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

En cas d'hospitalisation de votre enfant mineur (parent du 1^{er} degré et cohabitant ou chargé de son éducation), vous pouvez prendre une semaine de congé de soins. Ce congé peut encore être prolongé d'une semaine. À cette fin, vous informez votre employeur au moins 7 jours avant l'hospitalisation, en lui fournissant une attestation de l'hôpital. En cas de situations imprévues, vous devez fournir cette attestation le plus vite possible.

4.3 Congé de maternité et de paternité

4.3.1 Congé de maternité

4.3.1.1 Repos de maternité

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

- **Congé prénatal: 6 semaines (8 semaines en cas de naissances multiples)**
Il convient de prendre le congé prénatal au moins une semaine avant la date prévue de l'accouchement. Les 5 autres semaines peuvent être converties en congé postnatal. Attention: cela ne vaut pas pour tous les types de congé prénatal. Les jours convertibles sont notamment les jours de travail et de pointage et les jours de congé légaux. En principe, les jours de maladie ne sont pas convertibles.
- **Le congé postnatal: 9 semaines**
Le congé postnatal commence en principe le jour de l'accouchement et comporte 9 semaines (11 en cas de naissances multiples). Si la travailleuse accouche un jour où elle a déjà commencé à travailler, le congé postnatal commence le lendemain de l'accouchement. Le congé postnatal peut être prolongé de la partie convertible du congé prénatal et d'une période égale à la durée d'hospitalisation

éventuelle du nouveau-né dépassant 7 jours (jusqu'à 24 semaines maximum). Si la travailleuse peut prolonger l'interruption de travail d'au moins 2 semaines après la 9^e semaine, les 2 dernières semaines de congé postnatal peuvent être converties à sa demande en jours de congé postnatal. Ces jours de congé doivent être pris dans les 8 semaines à compter de la fin de la période de congé postnatal.

4.3.1.2 Congé prophylactique

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

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

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

4.3.1.3 Pauses d'allaitement

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

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

Pour les heures ou les 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

Depuis le 1^{er} janvier 2021, 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. Les 3 premiers jours sont à charge de l'employeur, les 12 jours suivants sont payés par la mutualité. **A partir du 1^{er} janvier 2023, le nombre de jours passera même à 20!**

4.3.3 Congé de naissance pour coparents

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

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

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

4.3.4 Congé d'adoption

Depuis le 1^{er} janvier 2019, ce congé d'adoption a été prolongé jusqu'à maximum six semaines. La durée est doublée lorsque l'enfant présente une incapacité physique ou mentale.

En outre, une prolongation progressive d'une semaine tous les deux ans de la durée du congé est prévue depuis le 1^{er} janvier 2019. Les parents adoptifs se partagent les semaines supplémentaires.

4.3.5 Congé parental d'accueil

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

4.4. Congé pour raisons impérieuses (congé familial)

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

Raisons impérieuses

Tout évènement imprévu indépendant du travail:

- maladie, accident ou hospitalisation d'une personne vivant sous le même toit que le travailleur ou d'un parent du 1^{er} 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. NOUVEAU: À partir du 1^{er} janvier 2022, votre employeur vous rémunère une journée si vous êtes absent en raison d'un incendie domestique ou d'une catastrophe naturelle.

5. Régime de chômage avec complément d'entreprise

5.1 Régime général et sectoriel

L'âge de base pour pouvoir accéder au RCC est en principe de 62 ans (avec 40 ans de carrière pour les hommes et 37 ans/38 ans de carrière pour les femmes en 2021/2022). Ces conditions sont fixées dans la CCT n°17. Dans certains cas spécifiques, il est possible d'accéder à cette formule à un âge inférieur. Pour les métiers lourds, les lon-

gues carrières et le travail de nuit, l'âge minimum est fixé à 60 ans en 2021-2022. Pour le RCC d'entreprise en difficulté/restructuration, l'âge est fixé à 60 ans à partir de 2021. Concernant les entreprises ayant annoncé un licenciement collectif, l'âge de 60 ans doit être atteint à la date de l'annonce du licenciement collectif. Dans une entreprise reconnue en difficulté, l'âge de 60 ans doit être atteint à la fin du contrat de travail. Les conditions pour ne pas devoir être disponible pour le marché du travail ont également été renforcées. À partir de 2021, il convient d'avoir 62 ans et 42 ans de carrière en cas de métier lourd, de longue carrière et d'entreprises en difficulté/restructuration.

RCC - Situation 2021-2023					
Régime RCC	Âge minimum	Passé professionnel minimum requis		CCT	Possibilité dans le secteur des garages
Régime général	62 ans	Hommes 40 ans	Femmes 37 ans (2021) 38 ans (2022)	CCT n° 17 triciés sexies	Possible
RCC 35 ans de carrière	60 ans ⁹	35 ans ¹⁰ + métier lourd ou 20 ans de travail de nuit		cao nr. 143	CCT sectorielle du 1 ^{er} juillet 2021 au 30 juin 2023 inclus
RCC 33 ans de carrière	60 ans	33 ans + métier lourd ¹¹		cao nr. 151	CCT sectorielle du 1 ^{er} juillet 2021 au 30 juin 2023 inclus
RCC 40 ans de carrière	60 ans	40 ans		cao nr. 152	CCT sectorielle du 1 ^{er} juillet 2021 au 30 juin 2023 inclus
RCC médical	58 ans	35 ans + certificat du médecin Fedris ¹²		cao nr. 150	CCT sectorielle du 1 ^{er} janvier 2021 au 30 juin 2023 inclus, conclue en vue d'une intervention du FSE
RCC pour une entreprise en difficulté ou en restructuration	60 ans en 2021	10 ans dans le secteur au cours des 15 dernières années, ou 20 ans en général		cao nr. 136	CCT d'entreprise nécessaire

(9) La condition d'âge de 60 ans doit être remplie au moment du licenciement et au plus tard le 30/06/2023.
 (10) La condition de carrière peut être remplie au plus tard le dernier jour presté.

(11) 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
 (12) Agence fédérale des risques professionnels (fusion entre les anciens fonds des accidents du travail et risques professionnels). Site Internet: www.fedris.be

EN POCHE

- L'âge pour accéder au RCC est en principe de 62 ans avec 40 ans de carrière pour les hommes et 35 ans/36 ans de carrière pour les femmes.
- L'âge pour les RCC dérogatoires (métier lourd, longue carrière et travail de nuit) est fixé à 60 ans à partir du 1^{er} juillet 2021.

5.2 Ancrage de vos droits

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

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

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

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

5.3 Disponibilité adaptée

Jusqu'au 31 décembre 2014, les ouvriers prépensionnés ne devaient pas être disponibles sur le marché du travail. Par contre, les ouvriers entrant dans un système de RCC après le 1^{er} janvier 2015 doivent en principe être disponibles pour le marché du travail. Il s'agit de la disponibilité adaptée: ils ne sont pas obligés de chercher activement du travail, mais doivent répondre à d'autres obligations.

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

Quelles sont les implications de cette disponibilité adaptée pour vous?

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

Qui peut demander une dispense de la disponibilité adaptée ?

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

6. Formation

6.1 Efforts de formation

L'intervention patronale pour la formation permanente s'élève à 0,55 % des salaires bruts des ouvriers.

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

Les employeurs s'engagent à consentir des efforts pour que les formations ainsi que la préparation des formations aient lieu pendant les heures de travail.

6.2 Crédit-formation

Dans le secteur des garages, il existe un droit collectif à la formation depuis le 1^{er} janvier 2004. **À partir du 1^{er} janvier 2022**, chaque ouvrier a un droit collectif à une formation de **5 jours sur une période de 2 ans**. Ce crédit-formation constitue l'objectif défini dans une CCT pour l'entreprise afin de garantir la formation permanente des ouvriers. On entend par « formation permanente » la formation qui encourage le savoir-faire de l'ouvrier, renforce sa position sur le marché du travail et répond aux besoins de l'entreprise et du secteur.

Le crédit-formation est réparti le mieux possible entre toutes les catégories d'ouvriers. Chaque fois que l'employeur utilise ce crédit pour organiser des formations agréées par Educam pour ses ouvriers, il

reçoit une prime. Les formations organisées par l'employeur doivent s'insérer dans un plan de formation d'entreprise (voir le point 6.3).

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

Retrouvez davantage d'informations sur <https://www.educam.be/partner/fr/soutien-sectoriel/faire-agreer-des-formations/> ou par courriel à l'adresse info@educampartner.be.

6.3 Plans de formation d'entreprise

Chaque entreprise occupant au moins 15 travailleurs (ouvriers et employés confondus) établit tous les ans un plan de formation d'entreprise. Ce plan de formation d'entreprise est soumis à l'approbation du conseil d'entreprise ou, à défaut, de la délégation syndicale ou du personnel. Dans les entreprises de moins de 15 travailleurs, la CCT relative à la fonction représentative peut être appliquée.

Depuis le 1^{er} juillet 2017, les discussions concernant le plan de formation doivent débuter avant le 15 novembre de l'année civile précédente.

Le plan tient compte des besoins existants des travailleurs en matière de formation et des réponses souhaitées de la part de l'entreprise. Ce plan est exécuté en concertation avec Educum. On peut également faire appel à Educum en cas de problèmes pour l'élaboration et la mise en œuvre de plans de formation.

Le plan de formation d'entreprise annuel est chaque fois transmis à Educum après l'approbation paritaire avant le 15 février de l'année concernée. Lorsque la délégation des travailleurs refuse d'approuver le plan de formation d'entreprise proposé par l'employeur, elle doit, au cours du mois suivant la présentation du plan de formation de l'entreprise au conseil d'entreprise, communiquer ses motifs par écrit dans un rapport adressé à l'employeur. Ces motifs peuvent être liés à la formation uniquement. Après réception des plans de formations déposés, les partenaires sociaux au sein d'Educum disposent de 20 jours ouvrables pour les approuver ou non.

Toutes les organisations syndicales présentes dans l'entreprise doivent avoir approuvé le plan de formation de l'entreprise avant que le crédit-formation ne soit ouvert. Passé ce délai et en l'absence de réaction, le crédit-formation est libéré.

L'exécution de ce plan fait également l'objet d'un suivi paritaire et d'une évaluation annuelle par le conseil d'entreprise ou, à défaut, en concertation avec la délégation syndicale ou par le comité paritaire.

6.4 Droit à la formation

A partir du 1^{er} janvier 2018, un droit à la formation individuel d'1 jour par année civile sera accordé à chaque ouvrier en plus du droit collectif existant. Ce droit remplace l'obligation de suivre 1 jour de formation par période de 2 ans qui existait auparavant dans le cadre du droit collectif à la formation. La formation, ainsi que la préparation à la formation, doivent être effectuées pendant les heures de travail!

6.5 CV de formation

Depuis le 1^{er} janvier 2010, chaque entreprise doit tenir un « CV de formation » pour chaque ouvrier. Ce CV de formation constitue un inventaire des fonctions exercées, des formations suivies pendant la carrière dans l'entreprise concernée et des formations suivies à l'initiative de l'ouvrier.

6.6 Clause d'écologie

L'employeur ne peut pas réclamer de frais de formation à l'ouvrier par le biais d'une clause d'écologie pour une formation gratuite dispensée par Educam, une formation pour laquelle l'employeur a reçu une prime ou une formation obligatoire réglementaire.

Cet inventaire est validé par votre employeur et vous-même dans un document commun, dont vous devez recevoir une copie lorsque vous quittez l'entreprise. Un formulaire-type spécial va être élaboré à cette fin.

Afin de simplifier les choses, Educam a créé une base de données qui enregistre toutes les formations suivies par chaque ouvrier. Le CV de formation susmentionné a été intégré dans cette base de données.

6.7 Congé-éducation payé

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

est protégé contre le licenciement -pour motif lié à la prise de CEP- jusqu'à la fin de la formation.

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

6.7.1 Le CEP pour qui

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

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

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

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

Les cours organisés par les syndicats (donc aussi les formations de la MWB-FGTB) sont souvent couverts par le CEP. Lorsque vous sui-

vez une formation à la MWB-FGTB, le syndicat vous rembourse votre perte de salaire si vous gagnez plus que le plafond brut CEP.

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

6.7.3 Les heures CEP pour la formation

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

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

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

6.7.4 Maintien du salaire

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

Les heures CEP sont payées par l'employeur au travailleur en même temps que sa rémunération. La rémunération remboursable est pla-

fonnée. 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.

6.7.5 Plus d'infos

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

Le CEP en Région Wallonne :

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

Le CEP en Région Bruxelloises sur le site :

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

Le CEP pour la Communauté germanophone :

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

La validation des compétences :

<https://www.validationdescompetences.be>

7. Travail faisable et afflux

Nous devons tous travailler plus longtemps. L'âge de la pension sera porté à 66 ans d'ici 2025 et à 67 ans d'ici 2030, ce qui n'est pas une sinécure pour les jeunes et les travailleurs âgés du secteur des garages. Depuis 2015-2016, nous nous efforçons donc d'améliorer la faisabilité du travail dans le secteur.

7.1. Faisabilité du travail

Mesures au niveau de l'entreprise

Depuis le 1^{er} janvier 2018, les entreprises sont tenues d'analyser les mesures pouvant être prises pour améliorer la faisabilité du travail au sein de leur entreprise. L'accent est mis sur le stress et le burn-out, l'ergonomie, la formation, les travailleurs plus âgés et l'afflux, mais d'autres thèmes peuvent bien entendu être abordés. Les entreprises mènent cette recherche en concertation avec les syndicats au niveau de l'entreprise (CE, CPPT ou DS). Si des mesures concrètes sont convenues, ces dernières sont reprises dans une CCT d'entreprise. Des outils ont été développés par Educam afin de soutenir les entreprises.

Accompagnement de carrière

Depuis le 1^{er} juillet 2019, les ouvriers ont droit à un entretien de carrière avec leur employeur au moins une fois tous les cinq ans. Les ouvriers suivant un accompagnement de carrière peuvent bénéficier d'une intervention du FSE dans les coûts des chèques-carrière commandés auprès du VDAB. L'intervention est de maximum 80 EUR par période de six ans pour les ouvriers n'ayant pas droit à des chèques-carrière.

Formule de fin de carrière « douce »

Les ouvriers de 58 ans et plus qui changent de fonction, deviennent parrain dans le cadre d'un trajet de parrainage ou passent d'un travail en équipes ou d'un régime de nuit à un régime de jour peuvent bénéficier d'une indemnité du FSE. Un ouvrier de 60 ans et plus passant d'un travail à temps plein à un 4/5e temps peut également recevoir l'indemnité. L'indemnité compense la différence entre le salaire brut après le changement de carrière et le salaire brut pour des prestations normales du mois précédant le changement de carrière, avec un maximum de 162,43 euros bruts par mois.

Accueil d'enfants

Une intervention dans les frais d'accueil d'enfants est prévue depuis le 1^{er} janvier 2019. Les ouvriers ayant des enfants âgés de maximum 3 ans peuvent bénéficier d'une indemnité du FSE de 3 euros par jour et par enfant, avec un maximum de 300 euros par an et par enfant, à condition que les enfants soient gardés dans un centre reconnu par Kind&Gezin ou l'Office de la Naissance et de l'Enfance et qu'une attestation fiscale soit fournie.

Une évaluation sera organisée le 30 juin 2023 pour vérifier si le système peut être étendu pour l'accueil d'enfants jusqu'à 14 ans (ou 21 ans si l'enfant souffre d'un handicap lourd).

7.2 Afflux et emploi

Parrainage

Depuis le 1^{er} janvier 2018, chaque entreprise a droit à un parrainage organisé par Educam. En 2019, la formation de parrainage est réformée en une formation de 4 jours, reconnue dans le cadre du CFF ou

du CEP + un moment d'échange pour lequel l'employeur peut recevoir une intervention forfaitaire dans les coûts salariaux.

Formation d'intégration

Depuis le 1^{er} janvier 2018, une entreprise recrutant un ouvrier avec un contrat à durée indéterminée a droit à quatre jours gratuits d'une formation faisant partie de l'offre d'Educam. Après 6 mois d'ancienneté, l'ouvrier a droit à un jour d'une formation qu'il peut choisir parmi l'offre d'Educam. Depuis le 1^{er} juillet 2019, l'employeur peut bénéficier d'une intervention forfaitaire dans les coûts salariaux pour les 5 jours de formation. Pour que ces mesures s'appliquent, le nouvel ouvrier embauché ne doit jamais avoir travaillé dans le secteur des garages.



8. Fonds social des entreprises de garage

Voici un aperçu des indemnités complémentaires payées par le Fonds social des entreprises de garage (montants applicables depuis le 1^{er} décembre 2021).

I. Chômage temporaire Conditions: • bénéficier d'allocations de chômage légales • être au service d'un employeur du secteur	• Montants: - 12,89 euros par allocation de chômage - 6,45 euros par demi-allocation de chômage • Durée: durée illimitée • Aussi pour les vacances « jeunes » et « seniors »
II. Chômage complet Conditions: • bénéficier d'allocations de chômage légales • avoir été licencié par un employeur du secteur • avoir accumulé au moins 5 années d'ancienneté dans les secteurs du métal • temps d'attente de 15 jours civils (Système appelé à disparaître: voir remarque)	• Montants: - 5,92 euros par allocation de chômage - 2,96 euros par demi-allocation de chômage • Durée: - pendant 200 jours - pendant 300 jours si 45 ans et plus au début du chômage

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

Conditions:

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

(Système appelé à disparaître: voir remarque)

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

Conditions:

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

V. Maladie

Conditions:

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

• Montants:

- 5,92 euros par allocation de chômage complète
- 2,96 euros par demi-allocation de chômage

- Durée: jusqu'à la pension légale

- A charge du Fonds: la moitié de la différence entre le salaire de référence net (= dernier salaire net) et les allocations de chômage.

- Si vous cliquez vos droits au RCC auprès de l'ONEm, ceux-ci sont également cliqués au sein du Fonds.

• Montants:

- 2,48 euros par jour (6 allocations par semaine)
- 1,24 euro/demi-jour (6 allocations par semaine)

- Durée: pendant 36 mois maximum à partir du 31^e jour de maladie

VI. Malades âgés Conditions: • plus de 55 ans • être au service d'un employeur du secteur (au moins 20 années d'ancienneté, dont 5 années dans le secteur) • bénéficier des allocations de maladie légales • en cas de reprise du travail à temps partiel: octroi au prorata d'une indemnité complémentaire de maladie	• Montants: - 8,46 euros par allocation de maladie complète - 4,23 euros par demi-allocation de maladie • Durée: jusqu'à la pension légale • Stage d'attente: 30 jours civils
VII. Réduction des prestations de travail jusqu'à une occupation à mi-temps Conditions: • plus de 53 ans • bénéficier d'une allocation de l'ONEm	• Montant: 73,33 euros par mois • Durée: pendant 60 mois
VIII. Emploi de fin de carrière mi-temps et 1/5e Conditions: • plus de 60 ans • plus de 55 ans pour 1/5e et pour un mi-temps dans les cas définis dans la CCT n ° 137	• Montants: - 73,33 euros par mois pour un mi-temps - 29,33 euros par mois pour 1/5e • Période: commencer l'emploi de fin de carrière pendant la période allant du 1^{er} juillet 2021 au 30 juin 2023
IX. Formule de fin de carrière « douce » Conditions: • plus de 58 ans pour le passage à une autre fonction, un parrainage et le passage d'un travail en équipes ou d'un régime de nuit à un régime de jour • plus de 60 ans pour un 4/5e	L'indemnité brute mensuelle compensant la différence entre le salaire brut après le changement de carrière et le salaire brut pour des prestations normales, avec un maximum de 162,43 euros par mois

X. Accompagnement de carrière	Intervention dans le coût du (des) chèque(s)-carrière de maximum 40 euros par chèque ou de maximum 80 euros par période de 6 ans
XI. Fermeture de l'entreprise Conditions: • être âgé d'au moins 45 ans • avoir accumulé 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise • ne pas être remployé dans les 30 jours après le licenciement	• Montants: - 293,31 euros + 14,80 euros par année d'ancienneté - maximum 967,44 euros

Attention!

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

- la résiliation du contrat de travail n'est pas la conséquence d'un licenciement par l'employeur;
- pour les ouvriers licenciés après le 1^{er} janvier 2014 dans le cadre de licenciements collectifs jusqu'au 31 décembre 2013;
- pour les ouvriers qui ont déjà reçu des indemnités complémentaires en cas de chômage complet à la date du 30 juin 2015 et peuvent encore puiser dans leur solde.

9. Concertation sociale

9.1 Délégation syndicale

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

Dans le secteur des garages, une délégation syndicale peut être constituée dans les entreprises comptant au moins 15 ouvriers. Le nombre de délégués est établi comme suit:

- de 15 à 30 ouvriers: 2 délégués effectifs
- de 31 à 50 ouvriers: 3 délégués effectifs
- de 51 à 150 ouvriers: 4 délégués effectifs + 4 délégués suppléants;
- de 151 à 200 ouvriers: 5 délégués effectifs
+ 5 délégués suppléants

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

Depuis le 1^{er} octobre 2019, une date sera fixée pour procéder au décompte du nombre d'ouvriers.

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

9.2 Sécurité d'emploi

Au sein du secteur, aucune entreprise ne pourra procéder à un licenciement multiple¹³ pour raisons économiques ou techniques tant que toutes les mesures de maintien de l'emploi (chômage temporaire,

répartition du travail, mobilité au sein de l'entreprise, etc.) n'auront pas été épuisées.

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

- Le conseil d'entreprise doit être informé. Le conseil d'entreprise ou, à défaut, la délégation syndicale, doit être informé. Par ailleurs, l'employeur est tenu d'informer au préalable le président de la commission paritaire qui, à son tour, informe les organisations patronales et syndicales représentées au sein de la commission paritaire.
- Les discussions sur les mesures pouvant être prises en la matière doivent commencer dans les 15 jours civils qui suivent cette notification.

Dans les entreprises dépourvues d'une délégation syndicale, la CCT relative à la fonction représentative est d'application.

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

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

(13) Licenciement d'au moins 2 ouvriers dans les entreprises comptant 16 ouvriers ou moins, d'au moins 3 ouvriers dans les entreprises occupant entre 17 et 33 ouvriers, d'au moins 4 ouvriers dans les entreprises de 34 à 44 ouvriers, d'au moins 5 ouvriers dans les entreprises de 45 à 55 ouvriers et d'au moins 6 ouvriers dans les entreprises occupant 56 ouvriers ou plus, le tout sur une période de 60 jours civils.

10. Employabilité

10.1 Congé de sollicitation

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

1. Vous n'avez pas droit à un accompagnement d'outplacement (voir le point 10.2): le droit de s'absenter est accordé à raison d'une journée (ou de deux demi-journées) par semaine pendant les 26 dernières semaines du délai de préavis. Pendant la période qui précède, le travailleur ne peut prendre en principe qu'une demi-journée par semaine.

2. Vous avez droit à un accompagnement d'outplacement: vous pouvez vous absenter un jour par semaine pendant toute la durée du délai de préavis pour suivre cet accompagnement.

10.2 Outplacement

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

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

- À partir du 1^{er} janvier 2014, tout travailleur licencié ayant droit à un délai de préavis (ou à une indemnité de préavis) d'au moins 30 semaines peut bénéficier d'un accompagnement d'outplacement.
- Pendant ce délai de préavis d'au moins 30 semaines, vous avez droit à un accompagnement d'outplacement de 60 heures. L'accompagnement est à suivre pendant le congé de sollicitation.
- Si vous êtes licencié avec une indemnité de préavis, votre indemnité de préavis d'au moins 30 semaines est réduite de 4 semaines (= valeur de l'accompagnement d'outplacement). Jusqu'au 31 décembre 2015, vous pouviez refuser un accompagnement d'outplacement et conserver votre délai de préavis d'au moins 30 semaines. Depuis le 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 n° 82 (voir le point 9.2.2).

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

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

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

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

Attention!

Depuis le 1^{er} octobre 2019, Educam joue un rôle plus important dans l'organisation de l'outplacement au sein du secteur des garages. Le Fonds social remboursera aussi une partie des coûts de l'outplacement à l'employeur, pour autant qu'il ne s'agisse pas d'une résiliation du contrat pour force majeure médicale ou lorsque l'ouvrier est licencié avec une indemnité de rupture correspondant au moins à 30 semaines de salaire.

Annexe : frais de transport

A. Frais de transport

Tableau présentant l'intervention patronale dans les frais de transport pour le trajet domicile-travail en cas d'utilisation d'un moyen de transport privé (depuis le 1^{er} février 2022).

Nombre de km	Intervention journalière des employeurs (5j/semaine)	Nombre de km	Intervention journalière des employeurs (5j/semaine)
1	1,06	43 - 45	5,52
2	1,17	46 - 48	5,85
3	1,31	49 - 51	6,12
4	1,43	52 - 54	6,33
5	1,55	55 - 57	6,57
6	1,64	58 - 60	6,83
7	1,72	61 - 65	7,09
8	1,81	66 - 70	7,46
9	1,92	71 - 75	7,69
10	2,01	76 - 80	8,18
11	2,13	81 - 85	8,45
12	2,23	86 - 90	8,84
13	2,33	91 - 95	9,19
14	2,44	96 - 100	9,44
15	2,54	101 - 105	9,81
16	2,66	106 - 110	10,16
17	2,74	111 - 115	10,58
18	2,84	116 - 120	10,91
19	2,99	121 - 125	11,17
20	3,08	126 - 130	11,56
21	3,19	131 - 135	11,91

Nombre de km	Intervention journalière des employeurs (5j/semaine)	Nombre de km	Intervention journalière des employeurs (5j/semaine)
22	3,29	136 - 140	12,16
23	3,40	141 - 145	12,68
24	3,51	146 - 150	13,17
25	3,60	151 - 155	13,17
26	3,73	156 - 160	13,67
27	3,80	161 - 165	13,90
28	3,86	166 - 170	14,17
29	4,01	171 - 175	14,65
30	4,10	176 - 180	14,89
31 - 33	4,28	181 - 185	15,41
34 - 36	4,63	186 - 190	15,64
37 - 39	4,88	191 - 195	15,90
40 - 42	5,22	196 -200	16,40

B. Salaires minimums

Voici les salaires horaires minimums en vigueur dans le secteur des garages au 1^{er} février 2022.

Catégorie	Tension	Base 38h	38h (*)	39h (*)	40h (*)	01/02/22
A.1.	-	13,94	13,85	13,69	13,40	+ 5,15 % index
A.1.1./ A.1. avec 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise	100	14,58	14,45	14,22	13,94	
A.1.2./ A.1. avec 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise	105	15,31	15,17	14,93	14,64	
A.2.	100	14,58	14,45	14,22	13,94	
A.2.1./ A.2. avec 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise	105	15,31	15,17	14,93	14,64	
A.2.2./ A.2. avec 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise	110	16,04	15,90	15,64	15,33	
B.1.	110	16,04	15,90	15,64	15,33	
B.2.	116	16,91	16,76	16,50	16,17	
C.1.	122	17,79	17,63	17,35	17,01	
C.2.	128	18,66	18,50	18,20	17,84	
D.1.	134	19,54	19,36	19,05	18,68	
D.2.	140	20,41	20,23	19,91	19,52	

Prochaine augmentation salariale : 01/07/2022
Dernière adaptation salaires minimums: 01/01/2022

(*) seulement possible moyennant jour de compensation (cct 23/2/87)

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^e 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^e 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^e 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
info@liège-luxembourg.be

Président :

Thierry Grignard
T 04 221 95 75
eplaquette@liège-luxembourg.be

Directeur Politique et Communication :

Fabrice JACQUEMART
T 04 221 96 31
fjacquemart@liège-luxembourg.be

Service juridique :

Rislane EL KASRI
T 04 221 97 90
relkasri@liège-luxembourg.be

Form'Action André Renard (FAR)

Fabrice JACQUEMART
T 04 221 96 34
F 04 223 10 11
secretariat@liège-luxembourg.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 BREDAS
sbreda@mwb-fgtb.be

Marie-Christine PELLETIER
mcpelletier@mwb-fgtb.be

Bureau des frontaliers :
T 063 24 22 61

Cindy BONTEMAS
cindy.bontemas@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'Île 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 BREDAS
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 CRIMINELS

METALLOS MWB
FGTB-ABVV

WWW.METALLOS.BE | **FB** METALLOS FGTB-ABVV