

LES MÉTALLOS EN
ACTION

20/
21/22

EN POCHE CP 149.03

MÉTAUX PRÉCIEUX

MÉTALLOS MWB
FGTB-ABVV

Table des matières

1. Revenus 7

1.1	Conditions de rémunération	7
1.2	Salaires minimums et effectifs	7
1.3	Primes	8
1.4	Chèques-repas	11
1.5	Frais de transport	11

2. Conditions de travail 13

2.1	Délais de préavis	13
2.2	Chômage	20
2.3	Maladie et accident	21
2.4	Pension complémentaire	25
2.5	Contrats précaires	30

3. Temps de travail 31

3.1	Temps de travail hebdomadaire	31
3.2	Heures supplémentaires	31
3.3	Cadre sectoriel travail de nuit	33
3.4	Jours de congé et jours fériés	33
3.5	Petit chômage	40

4. Interruption de la carrière 43

4.1	Crédit-temps avec motif et emplois de fin de carrière	43
4.2	Congés thématiques	50
4.3	Congé de maternité et de paternité	52
4.4	Congé pour raisons impérieuses (congé familial)	55

5. Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) 57

5.1	Régime général et sectoriel	57
5.2	Entreprise en difficulté ou en restructuration	60
5.3	Disponibilité adaptée	60

6. Formation 62

6.1	Droit à la formation permanente	62
6.2	Plan de formation	63
6.3	Congé-éducation payé	63
6.4	Formation syndicale	66

7. Fonds de Sécurité d'Existence 68

8. Concertation sociale 70

8.1	Délégation syndicale	70
8.2	Sécurité d'emploi	71

9. Employabilité 72

9.1 Congé de sollicitation 72

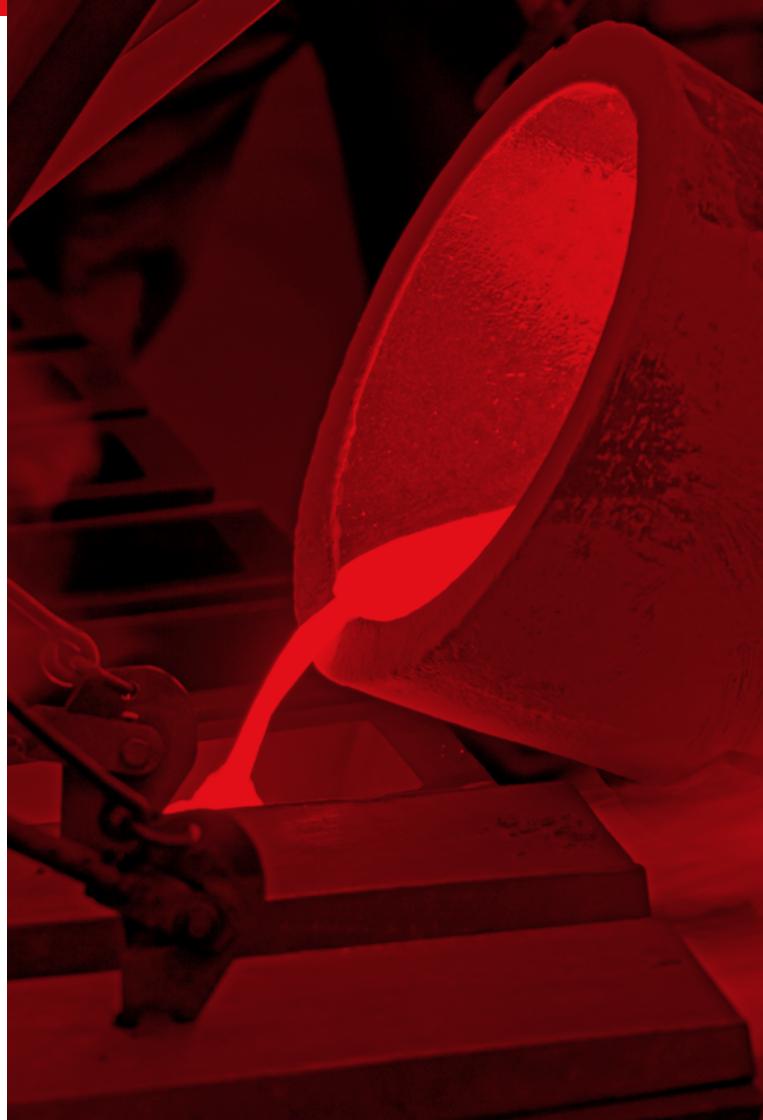
9.2 Outplacement 72

Annexe : Frais de transport 74

A. Frais de transport 74

B. Salaires minimums 79

Adresses 80





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 chaque année le rapport entre l'indice santé lissé du mois de janvier de l'année en cours et l'indice santé lissé du mois de janvier de l'année précédente. Ainsi, l'indexation s'élevait à 0,77 % au 1^{er} février 2021 et à 5,15 % au 1^{er} février 2022.

1.1.2 Pouvoir d'achat

- À partir du 1^{er} novembre 2021, les salaires minimums et effectifs augmentent de 0,4 %.
- À partir du 1^{er} novembre 2021, les chèques-repas augmentent de 0,20 euro pour atteindre une valeur nominale de 6 euros.

1.2 Salaires minimums et effectifs

Le tableau ci-après donne un aperçu des salaires horaires minimums pour le secteur des métaux précieux. Ces salaires sont d'application dès le 1^{er} février 2022.

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

1.3 Primes

1.3.1 Prime corona

L'accord 2021-22 prévoyait que toutes les entreprises du secteur (sous certaines conditions) devaient verser une prime corona à leurs ouvriers en décembre 2021.

Cette prime, au-delà de la norme salariale, avait été prévue par le gouvernement en 2021 comme une possibilité offerte à toutes les entreprises ayant enregistré de « bons résultats » pendant la crise sanitaire. Le législateur ne s'étant pas exprimé sur la définition exacte de l'expression « bons résultats », les partenaires sociaux ont pu l'interpréter à leur manière dans les différents secteurs.

Dans le secteur des métaux précieux, le système en matière de prime corona est réglementé comme suit:

- Dans les entreprises du secteur où les employés (CP 200) reçoivent une prime corona, il convenait d'octroyer une prime au moins équivalente aux ouvriers.
- Dans la CP 200, la réglementation suivante s'applique:
 - La prime s'élève à 125 euros si on a dégagé un bénéfice d'exploitation (code 9901 dans les comptes annuels) en 2019 et 2020 et si le chiffre d'affaires a augmenté d'au moins 5 % (en 2020 par rapport à 2019).
 - La prime s'élève à 250 euros si on a dégagé un bénéfice d'exploitation (code 9901 dans les comptes annuels) en 2019 et 2020 et si le chiffre d'affaires a augmenté d'au moins 10 % (en 2020 par rapport à 2019).
- Les modalités sont identiques à celles de l'accord sectoriel de la CP 200, à l'exception du calcul des périodes assimilées (pour les ouvriers, les périodes assimilées sont déterminées conformément à la CCT Prime de fin d'année de la SCP 149.03). En outre, tous

les jours de chômage temporaire pour force majeure corona sont également assimilés à des jours effectivement prestés.

- La prime corona devait être délivrée au plus tard le 31 décembre 2021.

1.3.2 Prime de fin d'année

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

$$\text{Salaire horaire au 1}^{\text{er}} \text{ décembre} \times \text{durée de travail hebdomadaire} \times 52/12$$

Afin de savoir quel est le montant de votre prime de fin d'année 2022, vous devez donc prendre votre salaire horaire applicable au 1^{er} décembre 2022 et le multiplier par la durée de travail hebdomadaire et par 52. Vous divisez le montant obtenu par 12. Vous saurez ainsi à combien s'élèvera votre prime de fin d'année brute. Le précompte professionnel (dont le montant précis dépend de votre salaire brut et de votre situation familiale) et des cotisations à la sécurité sociale (13,07 %) doivent encore être déduits de ce montant.

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

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

- vous êtes occupé au moins depuis 3 mois dans l'entreprise. Si vous êtes inscrit au registre du personnel avant le 16 du mois, ce mois compte comme un mois complet;

- vous êtes licencié au cours de la période de référence (sauf pour faute grave);
- il est mis un terme à votre contrat pour un cas de force majeure;
- vous avez un contrat à durée déterminée, un contrat pour un travail clairement défini ou un contrat de remplacement d'au moins 3 mois.

Les ouvriers quittant volontairement l'entreprise ont également droit à un prorata de la prime de fin d'année, à condition d'avoir au moins 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

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

Sont assimilés à des prestations effectives:

- Chômage temporaire pour causes économiques et chômage temporaire pour force majeure (à l'exception du chômage temporaire en cas de force majeure médicale) pour maximum 60 jours par période de référence.
- Congé de maternité, repos d'accouchement et de paternité
- Accident du travail
- Accident de droit commun (c'est-à-dire pas un accident du travail) ou maladie: maximum 40 jours de travail par année de référence

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

1.3.3 Prime syndicale

En 2022, la prime syndicale s'élève à 120 euros pour les membres payant une cotisation comme travailleur actif à temps plein. Des

régimes spécifiques sont prévus pour les jeunes diplômés, les malades. etc.

1.4 Chèques-repas

Tous les ouvriers du secteur des métaux précieux ont droit à des chèques-repas. Lors des dernières négociations sectorielles, il a été décidé d'accroître de 0,20 euro l'intervention patronale dans les chèques-repas à partir du 1^{er} novembre 2021. Concrètement, la valeur nominale d'un chèque-repas s'élève à 6 euros depuis le 1^{er} novembre 2021.

EN POCHE

- Depuis le 1^{er} novembre 2021, les chèques-repas s'élèvent à 6 euros.
- Le 1^{er} novembre 2021, les salaires horaires bruts minimums et effectifs sectoriels augmentent de 0,4 %.
- Le 1^{er} février 2022, les salaires ont été indexés de 5,15 % dans le secteur.

1.5 Frais de transport

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

- Le tableau 1 annexé ci-après présente les montants en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2019 pour les déplacements **en train**.

- Le tableau 2 annexé ci-après présente les montants en vigueur depuis le 1^{er} février 2022 pour les déplacements à l'aide d'un **moyen de transport privé**.
- Pour les ouvriers se rendant au travail à **vélo**, l'employeur paie une indemnité bicyclette de 0,24 euro par kilomètre parcouru.

2. Conditions de travail

2.1 Délais de préavis

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

2.1.1 Délais de préavis légaux

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

Tableau 1: Licenciement par l'employeur

Ancienneté	Délai de préavis (en semaines)	Ancienneté (en années)	Délai de préavis (en semaines)
De 0 à moins de 3 mois	1	10 – <11 ans	33
3 – 4 mois	3	11 – 12 ans	36
4 – 5 mois	4	12 – 13 ans	39
5 – 6 mois	5	13 – 14 ans	42
6 – 9 mois	6	14 – 15 ans	45
9 – 12 mois	7	15 – 16 ans	48
12 – 15 mois	8	16 – 17 ans	51
15 – 18 mois	9	17 – 18 ans	54
18 – 21 mois	10	18 – 19 ans	57
21 – 24 mois	11	19 – 20 ans	60

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

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

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

Tableau 2: Démission du travailleur

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

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

2.1.2. Calcul de votre délai de préavis

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

Licenciement par l'employeur

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

Exemple 1

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

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

Démission du travailleur

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

- Pour la 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 4 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 2022 et vous aviez commencé à travailler dans l'entreprise le 1^{er} juillet 2005.
- Votre délai de préavis est calculé en deux phases.
- À la date de votre licenciement, vous avez 8 ans et 6 mois d'ancienneté avant le 1^{er} janvier 2014, ce qui, selon le tableau 3, correspond à un préavis de 2 semaines.
- Vous avez 8 ans et 2 mois d'ancienneté après le 1^{er} janvier 2014, ce qui, selon le tableau 2, correspond à un préavis de 13 semaines. Votre délai de préavis est donc de 2 semaines + 13 semaines = 15 semaines

Voici les tableaux présentant les anciens délais de préavis sectoriels pour la sCP 149.03:

Tableau 3 : Anciens délais de préavis sectoriels pour les ouvriers en service avant le 31 décembre 2013

Ancienneté	Employeur	Travailleur	RCC
- 6 mois	28 jours	14 jours	28 jours
6 mois - 5 ans	40 jours	14 jours	28 jours
5 ans - 10 ans	48 jours	14 jours	28 jours
10 ans - 15 ans	70 jours	28 jours	28 jours
15 ans - 20 ans	98 jours	28 jours	28 jours
20 ans - 25 ans	129 jours	28 jours	56 jours
25 ans - 30 ans	154 jours	28 jours	56 jours
+ de 30 ans	182 jours	28 jours	56 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 3, colonne de droite). 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.

2.1.3 Qui assume quelle part du délai de préavis ?

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

Deux situations peuvent se présenter:

1. **Vous entrez en service après le 1^{er} janvier 2014 et vous êtes licencié par la suite:**
Vous relevez entièrement du nouveau système (tableau 1) et votre employeur est responsable de la totalité de votre délai de préavis.
2. **Vous étiez en service avant le 31 décembre 2013 et vous êtes licencié après le 1^{er} janvier 2017:**
Vous pouvez retrouver votre délai de préavis légal dans le tableau 1 sur la base de votre ancienneté totale dans l'entreprise. Mais pour savoir quelle part de votre délai de préavis est à charge de votre employeur, il faut faire l'un ou l'autre calcul.

Pour ce faire, votre délai de préavis est calculé en deux phases.

- Votre employeur est seulement responsable d'une partie du délai de préavis, à savoir la partie concernant la période d'ancienneté antérieure au 1^{er} janvier 2014. Ce délai de préavis est calculé conformément au régime sectoriel (ancien) (tableau 3).

- Cette partie est ensuite additionnée à la deuxième partie du délai de préavis calculée selon le régime présenté au tableau 1 pour la période allant du 1^{er} janvier 2014 à la date du licenciement.
- Dans le cas d'un licenciement en vue d'un RCC, le délai de préavis sectoriel (raccourci) est pris en compte pour l'ancienneté acquise avant le 31 décembre 2013 (tableau 3, colonne de droite).

La différence entre le délai de préavis total, tel qu'il est présenté dans le tableau 1, et le délai de préavis à charge de l'employeur donne une période restante qui ne doit pas être prestée. Cette période est prise en charge par l'ONEm sous la forme d'une **indemnité compensatoire de licenciement (ICL)**. Cette indemnité doit être demandée par le travailleur concerné au service chômage de la FGTB. L'ICL est calculée sur la base de la rémunération nette et sera payée en net par nos services chômage.

Voici un exemple explicatif: Reprenons l'exemple 1 du point 2.1.1: Vous avez été licencié le 31 mars 2021 et nous avons calculé un délai de préavis de 62 semaines.

- *Part de votre employeur:*
 - *Jusqu'au 1^{er} janvier 2014, vous aviez 13 ans d'ancienneté dans l'ancien régime sectoriel, ce qui correspond à un délai de préavis de 10 semaines ou 70 jours (voir le tableau 3);*
 - *du 1^{er} janvier 2014 (= début du nouveau délai de préavis légal) au 31 mars 2021, vous avez encore accumulé 7 ans et 3 mois d'ancienneté jusqu'à votre licenciement, ce qui, selon le tableau 1, correspond à 24 semaines (voir le tableau 1).*
 - *Au total, vous êtes responsable de $10 + 24 = 34$ semaines.*
- *Part de l'ONEm = 62 semaines (total) – 34 semaines = **28 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 justifier d'un certain nombre de jours prestés ou assimilés (temps d'attente). La période couverte par l'ICL est assimilée à des jours de travail.
- La période couverte par une ICL est prise en compte pour le calcul de la condition de carrière dans le cadre des **emplois de fin de carrière**.

2.1.4 Exceptions

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

2.2 Chômage

2.2.1 Chômage complet

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

À partir du 1^{er} janvier 2022, les indemnités complémentaires pour chômage complet sont indexées à raison de 1,52 %. Les montants à partir du 1^{er} janvier 2022 se présentent donc comme suit: 6,11 euros par allocation de chômage complète et 3,07 euros par demi-allocation de chômage.

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 équivalent à 65 % du salaire plafonné, quelle que soit votre situation familiale. Contrairement à une allocation pour chômage complet, votre allocation en cas de chômage temporaire n'est pas dégressive.

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

À partir du 1^{er} janvier 2022, les indemnités complémentaires pour chômage temporaire sont indexées à raison de 1,52 % et sont également augmentées. Les montants à partir du 1^{er} janvier 2022 se présentent donc comme suit: 9 euros par allocation de chômage complète et 4,5 euros par demi-allocation de chômage.

2.3 Maladie et accident

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

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

2.3.1 Salaire garanti

Le salaire garanti est le salaire auquel vous avez droit lorsqu'une maladie ou un accident (autre qu'une maladie professionnelle ou un accident du travail) vous empêche de vous rendre au travail. Ce régime est différent pour les ouvriers et les employés. En tant qu'ouvrier, vous avez droit au salaire garanti après un mois de service. 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 votre mutualité. L'invalidité commence après un an d'incapacité de travail, de sorte que vous continuez de percevoir des allocations de la mutualité (le montant dépend de votre salaire brut et de votre situation familiale).

Que faut-il demander à son médecin traitant ?

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

2.3.2 Mutualité

Après un mois de maladie, votre mutualité vous paie des allocations de maladie correspondant à 60 % de votre salaire (plafonné) pendant une période de 6 mois. Les allocations de maladie ne font l'objet

d'aucun précompte professionnel. Elles sont imposées tout comme le salaire, mais une réduction d'impôt est prévue.

2.3.3 Conditions

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

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

2.3.4 Contrôle

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

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

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

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

2.3.5 Réintégration des malades de longue durée

Depuis le 1^{er} janvier 2017, une procédure de réintégration s'applique pour les malades de longue durée dans le but de faire des économies

sur l'assurance maladie. L'initiative de réintégration peut venir de vous-même, du médecin-conseil de la mutualité ou de votre employeur. Le médecin du travail est la personne de contact: il évalue, sur la base de vos capacités, quel type de trajet de réintégration vous pouvez suivre. Le poste de travail et les conditions de travail doivent également être adaptés, ce qui n'est pas toujours possible. Si vous êtes confronté à une telle procédure de réintégration, prenez contact avec votre délégué ou votre secrétaire.

2.4 Pension complémentaire

Les ouvriers du secteur des métaux précieux (SCP 149.03) ont droit à une pension sectorielle complémentaire (deuxième pilier) en plus de la pension légale (premier pilier). Le Fonds de Pension Sectoriel SEFOCAM a été créé à cette fin. La gestion est reprise par SEFOPLUS OFP (www.sefoplus.be) depuis 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. **Cette cotisation s'élève actuellement à 1,05 % de votre salaire brut annuel.**

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

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

- Il s'agit de la somme des cotisations patronales versées pour vous pendant votre carrière, éventuellement complétée des garanties découlant du volet solidarité.
- Le volet solidarité offre une intervention pour un certain nombre de risques imprévus pouvant survenir au cours de la carrière des affiliés du secteur tels qu'un décès, une incapacité de travail résultant d'une maladie (professionnelle) ou d'un accident (du travail) et un chômage temporaire pour raisons économiques. **Le 1^{er} janvier 2022, les prestations de solidarité pour l'incapacité de travail et le chômage temporaire pour raisons économiques sont passées de 0,5 à 1 euro par jour. En cas de décès, le montant est passé de 1.000 à 2.000 euros.**
- Le montant épargné pour vous est majoré d'un rendement qui s'élève à 1,75 % à partir du 1^{er} janvier 2016. Les cotisations antérieures au 31 décembre 2015 bénéficient encore d'un rendement de 3,25 %.

Demander votre pension complémentaire

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

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

Il existe par ailleurs des mesures transitoires :

Si vous êtes né en 1958, 1959, 1960 ou 1961, vous pouvez encore demander votre pension complémentaire de manière anticipée dans

ce secteur, respectivement à 60, 61, 62 et 63 ans, à condition d'être en RCC au moment de la demande.

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

Pension complémentaire du brut au net

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

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

Le pacte de solidarité entre les générations a relevé le taux d'imposition en cas de prise du capital avant le 62^e 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⁾
61 ans	16,5 %	18 % ou 16,5 % ⁽¹⁾
de 62 à 64 ans	16,5 %	16,5 %
65 ans ou plus	16,5 % ou 10 %	16,5 % ou 10 % ⁽²⁾

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

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

Quitter le secteur

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

Que peut-on faire alors ?

- Vous pouvez laisser ce montant au Fonds de Pension Sectoriel (SEF- OPLUS) 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.

Décès avant l'âge de la pension ?

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

Informations concernant votre pension complémentaire

Tant que vous êtes actif dans le secteur, vous recevez chaque année (en novembre ou décembre), une fiche de pension présentant la situation de votre pension complémentaire. Vous pouvez également consulter votre fiche de pension la plus récente en ligne sur le site Internet du Fonds de Pension (www.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 pension légale ou d'un décès ainsi que la désignation de votre bénéficiaire nécessitent l'utilisation de formulaires appropriés que vous pouvez télécharger sur le site Internet susmentionné www.sefoplus.be. Ces formulaires précisent chaque fois quels documents doivent être joints.

Coordonnées:

asbl SEFOPLUS, Woluwedal 46/7, 1200 Bruxelles.

Tél: 02/761.00.71

Site Internet: www.sefoplus.be

EN POCHE

- La cotisation au Fonds de Pension sectoriel s'élève à 1,05 %.
- Vous trouverez tous les formulaires relatifs à la pension complémentaire sur le site Internet www.sefoplus.be.

2.5 Contrats précaires

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

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

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

Vous trouverez sur ce site Internet tous les droits et obligations des intérimaires: <https://www.droitsdesinterimaires.be/fr-BE/content/bienvenue/2>.

3. Temps de travail

3.1 Temps de travail hebdomadaire

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

3.2 Heures supplémentaires

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

Limite interne d'heures supplémentaires

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

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

Heures supplémentaires volontaires

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

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

Attention: dans le cadre de la crise du COVID-19, le gouvernement a décidé d'octroyer aux entreprises un quota de 120 heures supplémentaires volontaires, dites de relance. Normalement, les entreprises peuvent faire appel au contingent de base de 120 heures supplémentaires volontaires, mais en combinaison avec les heures de relance, ce nombre est limité à 100. Au total, les entreprises peuvent donc faire 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 Cadre sectoriel travail de nuit

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

Accords

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

Procédure d'introduction du travail de nuit

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

3.4 Jours de congé et jours fériés

3.4.1 Congés annuels

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

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

Nombre total de jours prestés et assimilés en 2022	Nombre de jours de congé en régime de travail de 5 jours/sem
0-9	0
10-19	1
20-38	2
39-47	3
48-66	4
67-76	5
77-86	6
87-96	7
97-105	8
106-124	9
125-134	10
135-143	11
144-153	12
154-162	13
163-181	14
182-191	15
202-211	17
212-220	18
221-230	19
231 et +	20

Quels jours sont-ils assimilés ?

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

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 pouvoir prendre ses vacances « jeunes », il faut d'abord avoir épuisé les congés payés normaux. Une allocation est versée pour les jours de vacances « jeunes ». Elle est à charge de l'assurance chômage.

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

3.4.3 Vacances « seniors »

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

- Vous avez au moins 50 ans au 31 décembre de l'exercice de vacances (= l'année qui précède celle pendant laquelle vous prenez des vacances).
- Vous avez 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.

Pour plus d'informations, rendez-vous sur emploi.be/vacanceseniors.

3.4.4 Vacances européennes

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

Vous devez pour cela avoir travaillé pendant au moins 3 mois (période de démarrage).

Les vacances européennes sont basées sur 1 semaine de vacances par tranche de 3 mois de travail. Après la période de démarrage, vous accumulez des jours de vacances proportionnellement à vos prestations. Vous ne devez donc pas attendre une nouvelle période de 3 mois complète pour obtenir des jours de vacances supplémentaires.

Exemple

Toute personne commençant à travailler le 1^{er} janvier 2019 et souhaitant prendre des vacances à partir du 1^{er} juillet 2019, soit après 6 mois de travail, a droit à deux semaines de vacances européennes. Pour bénéficier de ces vacances, il convient de remplir le formulaire

de l'Office national des Vacances annuelles et de l'envoyer à votre caisse de vacances.

Attention!

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

3.4.5 Jours fériés

La loi fixe chaque année 10 jours fériés pendant lesquels on ne travaille pas. En 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
Pentecôte	6 juin 2022	Lundi	29 mai 2023	Lundi
Fête nationale	21 juillet 2022	Jeudi	21 juillet 2023	Vendredi
Assomption	15 août 2022	Lundi	15 août 2023	Mardi
Toussaint	1 ^{er} novembre 2022	Mardi	1 ^{er} novembre 2023	Mercredi
Armistice	11 novembre 2022	Vendredi	11 novembre 2023	Samedi
Noël	25 décembre 2022	Dimanche	25 décembre 2023	Lundi

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

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

L'employeur est tenu d'informer les travailleurs des jours de remplacement avant le 15 décembre de chaque année en affichant un avis daté et signé. Si vous travaillez quand même un jour férié, vous devez prendre votre repos compensatoire dans les 6 semaines qui suivent le jour férié. Toute personne prestant plus de 4 heures un jour férié a droit à un jour complet de repos compensatoire. Pour les prestations de moins de 4 heures, vous avez droit à au moins une demi-journée de repos compensatoire, avant ou après 13 heures. Par ailleurs, il est interdit de travailler plus de 5 heures un jour férié.

3.4.6 Congé d'ancienneté

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

- 1 jour de congé après 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- 2 jours de congé après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- 3 jours de congé après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise

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

3.5 Petit chômage

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

- **Mariage**

- Votre mariage ou déclaration de cohabitation légale ou dépôt officiel de contrat de vie commune: vous recevez 3 jours de congé dans le courant de la semaine de l'évènement ou de la semaine qui suit.

- Mariage de votre père ou de votre mère, d'un grand-père ou d'une grand-mère, de votre beau-père ou de votre belle-mère, du second mari de votre mère ou de la seconde femme de votre père, de votre enfant (légitime ou reconnu), de votre petit enfant, de votre frère, de votre sœur, de votre beau-frère ou de votre belle-sœur ou de n'importe quel autre proche vivant sous le même toit que vous: vous avez droit à 1 jour de congé (le jour du mariage).

- **Naissance de votre enfant**

- (enfant légitime, légitimé, adopté, reconnu ou régulièrement élevé par vous): vous avez droit à 15 jours de congé à prendre dans les 4 mois qui suivent l'accouchement. Vous conservez votre salaire normal pendant les 3 premiers jours et vous recevez une allocation de la mutualité pour les 12 jours suivants.

- **Adoption**

- Lorsqu'un enfant est accueilli au sein de la famille dans le cadre d'une adoption, vous avez droit à un congé d'adoption. Un travailleur qui adopte un enfant mineur a droit à un crédit individuel de congé d'adoption de six semaines maximum (ce crédit n'est pas transférable à l'autre parent adoptif). Le congé d'adoption de max. 6 semaines par parent adoptif est allongé de 2 semaines depuis le 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 du conjoint ou du partenaire cohabitant, d'un enfant de l'ouvrier ou de son conjoint ou partenaire cohabitant ou décès d'un enfant placé dans le cadre d'un placement de longue durée: douze jours dont cinq jours à choisir par l'ouvrier, au cours d'une période de 30 jours courant à partir du jour précédant le décès et sept jours à choisir par le travailleur dans une période d'un an à dater du jour du décès.

- Décès du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère ou de la seconde femme du père de l'ouvrier: cinq jours à choisir au cours d'une période de 30 jours courant à partir du jour précédant le décès.

- Décès de membres de la famille habitant chez vous (frère, sœur, beau-frère ou belle-sœur, beau-fils ou belle-fille, (arrière-)petit-enfant, (arrière-)grand-père ou (arrière-)grand-mère ou ces mêmes membres de la famille de votre conjoint(e): vous avez droit à 2 jours de congé, à prendre durant une période de 30 jours à partir du jour du décès.

- Décès de membres de la famille n'habitant pas chez vous (frère, sœur, beau-frère ou belle-sœur, beau-fils ou belle-fille, (arrière-)petit-enfant, (arrière-)grand-père ou (arrière-)grand-mère ou ces mêmes membres de la famille de votre conjoint(e): vous avez droit à 1 jour de congé, à prendre durant une période de 30 jours à partir du jour du décès.

- Décès de tout autre parent vivant sous le même toit: vous avez droit à 1 jour de congé, à choisir durant une période de 30 jours à compter du lendemain du décès.
- Décès d'un tuteur ou d'une tutrice ou d'un enfant adoptif dont vous étiez le tuteur ou la tutrice: vous avez droit à 1 jour de congé, à choisir durant une période de 30 jours à compter du lendemain du décès.
- **Divers**
 - Participation d'un enfant légitime, légitimé, adopté, reconnu ou régulièrement élevé par vous à la fête de la jeunesse laïque ou à la communion solennelle: vous avez droit à 1 jour de congé. Si la communion a lieu un dimanche ou un jour férié, le jour de congé sera pris le jour de travail qui suit ou précède le jour de la fête.
 - Participation personnelle à un conseil de famille convoqué officiellement. Vous disposez du temps nécessaire et de maximum 1 jour de congé.
 - Participation à un jury, convocation comme témoin devant les tribunaux, participation, en qualité d'assesseur, à un bureau principal de dépouillement fonctionnant lors des élections communales ou provinciales ou lors d'élections parlementaires (régionales ou communautaires, fédérales, européennes): vous disposez du temps nécessaire et de maximum 5 jours de congé.

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
<p>Droit à un total de 36 mois (à temps plein, à mi-temps ou à 1/5^e temps) pour suivre une formation³</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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 %. 	<ul style="list-style-type: none"> • Un crédit-temps à temps plein ou à mi-temps est possible mais requiert une CCT sectorielle. Il n'existe pas de CCT sectorielle dans ce sens pour le secteur des métaux précieux. 	<p>Maintien complet des droits en matière de pension</p> <p>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 1/5^e temps, la durée maximale reste de 36 mois pour la formation et de 51 mois pour prodiguer des soins.</p>

Crédit-temps avec motif

2^e motif: « soins »

Raison et durée	Conditions	Régime sectoriel	Conséquences pour la pension
<p>Droit à un total de 51 mois (à temps plein, à mi-temps ou à 1/5^e temps) pour:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. 	<ul style="list-style-type: none"> • 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 %. 	<ul style="list-style-type: none"> • Un crédit-temps à temps plein ou à mi-temps est possible mais requiert une CCT. Dans le secteur des métaux précieux, il existe un droit à 51 mois de crédit-temps à temps plein et à mi-temps avec motif « soins ». • 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. 	<p>Maintien complet des droits en matière de pension</p> <p>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></p>

(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 = 2^e degré

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

- En règle générale, un travailleur ne peut bénéficier d'un emploi de fin de carrière à 1/5^e temps ou à mi-temps avec allocations qu'à partir de 60 ans.
- Dans certains cas, il est encore possible d'accéder à une formule de fin de carrière avec allocations à un âge inférieur. Pour la période du **1^{er} juillet 2021 au 30 juin 2023** inclus, l'âge d'entrée est fixé à **55 ans** à la fois pour une réduction de carrière d'1/5^e et pour une réduction des prestations de travail jusqu'à une occupation à mi-temps. Ce crédit-temps de fin de carrière est limité à 4 cas et requiert la conclusion d'une CCT sectorielle ou d'entreprise. **Dans le secteur des métaux précieux, ce principe est applicable jusqu'au 30 juin 2023 inclus.**

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 plus remplie. Pour ce faire, le travailleur doit avoir bénéficié d'un emploi de fin de carrière avec allocations avant 2015, l'avoir interrompu pour un congé thématique et doit ensuite introduire une demande pour poursuivre son emploi de fin de carrière initial (avec une réduction égale des prestations).

Cas	Conditions	Conséquences pour la pension
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: <ul style="list-style-type: none"> • 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 salariée à votre employeur au moment de la notification;	Les 35 ans de carrière professionnelle sont calculés comme dans le cas d'un RCC 58 ans / 35 ans de carrière – métier lourd.	Assimilation au droit minimum
3. Au moment de la notification à votre employeur: <ul style="list-style-type: none"> • 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) <ul style="list-style-type: none"> • 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
<p>Exc. 1: Droit à une réduction à mi-temps • À partir de 50 ans: travailleurs ayant exercé un métier lourd figurant également sur la liste des métiers en pénurie</p>	25 ans de carrière - 24 mois au moins 3/4	Soumis au seuil de 5 %		Pas d'assimilation
<p>Exc. 2: Droit à une réduction d'1/5^e • À partir de 50 ans: - Travailleurs ayant exercé un métier lourd</p>	25 ans de carrière - 24 mois à temps plein ou à 4/5 ^e	Une CCT sectorielle est prévue dans le secteur des métaux précieux	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 4/5 ^e			Pas d'assimilation
<p>Exc. 3: Droit à une réduction à mi-temps et d'1/5^e • 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.</p>	25 ans de carrière - 24 mois à temps plein ou à 4/5 ^e	Soumis au seuil de 5 %		Pas d'assimilation

4.2 Congés thématiques

4.2.1 Généralités

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

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

	Congé parental	Soins à un parent gravement malade	Soins palliatifs	Aidants proches
Droit	<ul style="list-style-type: none"> pour chaque parent enfant de moins de 12 ans, aussi bien en cas de naissance qu'en cas d'adoption 	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<p>Chaque travailleur, à condition de présenter un certificat du médecin traitant démontrant que quelqu'un est en phase terminale.</p>	<ul style="list-style-type: none"> si reconnaissance officielle et soutien d'au moins 50h/mois ou 600h/an + ; avoir développé une relation de confiance ou de proximité, affective ou géographique avec la personne aidée; résider en Belgique; être inscrit au registre national ou au registre belge des étrangers; prodiguer le soutien et l'aide à des fins non professionnelles, gratuitement et avec le concours d'au moins un professionnel; tenir compte du projet de vie de la personne aidée; être reconnu par la mutualité après une déclaration sur l'honneur.
Formes	<ul style="list-style-type: none"> 4 mois à temps plein par enfant⁷ 8 mois à mi-temps par enfant 1/5^e pendant 20 mois 1/10^e pendant 40 mois 	<ul style="list-style-type: none"> maximum 12⁸ mois à temps plein maximum 24 mois à mi-temps ou à 1/5^e 	<p>à temps plein ou proportionnellement pendant 1 mois, mais peut être prolongé deux fois d'1 mois</p>	<ul style="list-style-type: none"> à temps plein; à la fois pour les travailleurs à temps partiel et temps plein; 3 mois, mais renouvelable une fois 1/2 ou 1/5^e; seulement pour les travailleurs à temps plein, pendant 6 mois, mais renouvelable une fois
Droits sociaux	Les allocations de pension, de maladie ou de chômage sont calculées contre le licenciement.		à partir du salaire à temps plein; vous bénéficiez d'une protection	

(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 1/5^e.

(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.

Depuis le 1^{er} juin 2019, le congé parental peut être pris de manière bien plus flexible: sous la forme d'une réduction d'1/10^e 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.

- **Congé postnatal: 9 semaines**

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

4.3.1.2 Congé prophylactique

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

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

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

4.3.1.3 Pauses d'allaitement

Chaque ouvrière a le droit de prendre des pauses d'allaitement (CCT n° 80 du CNT). En tant que travailleuse, vous avez le droit de suspendre votre contrat de travail pour allaiter votre enfant et/ou pour tirer du lait jusqu'à 9 mois après la naissance. La durée des pauses dépend du temps de travail effectif: une pause d'une demi-heure pour une prestation de 4 heures ou plus par jour; deux pauses d'une demi-heure chacune pouvant être prises en une ou deux fois sur une journée pour une prestation journalière de minimum 7,5 heures. Le nombre de pauses est illimité. Pour ces heures ou ces demi-heures de pause d'allaitement, vous recevez une indemnité équivalant à 82 % de votre salaire brut qui vous aurait été dû pour ces pauses. Cette indemnité est à charge de la mutualité.

4.3.2 Congé de paternité

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

4.3.3 Congé de naissance pour coparents

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

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

4.3.4 Congé d'adoption

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

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

4.3.5 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 ouvrables par année civile pour des « raisons impérieuses ».

Raisons impérieuses

Tout évènement imprévu indépendant du travail:

- maladie, accident ou hospitalisation d'une personne vivant sous le même toit que le travailleur ou d'un parent du 1^{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.

5. Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)

5.1 Régime général et sectoriel

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

Outre le RCC général (62 ans), il existe des RCC spéciaux tels que le RCC longue carrière et le RCC métiers lourds. Pour ces régimes spéciaux, l'âge d'entrée est fixé à 60 ans depuis le 1^{er} juillet 2021. Une CCT sectorielle doit avoir été conclue pour pouvoir en bénéficier. Il n'existe pas de CCT sectorielle dans ce sens pour le secteur des métaux précieux.

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

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

RCC - Situation 2021-2022				
Âge minimum	Passé professionnel minimum requis		CCT	Possibilité dans le secteur des métaux précieux
62 ans	Hommes 40 ans	Femmes 37 ans (2021) 38 ans (2022)	CCT n° 17	Oui
60 ans	33 ans + métier lourd ⁹		CCT n°151	CCT sectorielle valable du 1 ^{er} juillet 2021 au 30 juin 2023
60 ans	35 ans de carrière + métier lourd		CCT n°143	Uniquement possible avec une CCT d'entreprise
60 ans	40 ans		CCT n°152	CCT sectorielle valable du 1 ^{er} juillet 2021 au 30 juin 2023
60 ans	33 ans dont 20 ans de travail de nuit		CCT n°151	CCT sectorielle valable du 1 ^{er} juillet 2021 au 30 juin 2023
58 ans – RCC médical	35 ans + graves problèmes physiques ou statut de travailleur moins valide - certificat du médecin Fedris ¹⁰		CCT n°150	Une CCT sectorielle ou d'entreprise n'est pas nécessaire ; La CCT du CNT est applicable du 1 ^{er} janvier 2021 au 30 juin 2023 inclus

EN POCHE

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

(9) 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

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

5.2 Entreprise en difficulté ou en restructuration

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

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

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

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

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

5.3 Disponibilité adaptée

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

Quelles sont les implications de cette disponibilité adaptée pour vous ?

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

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

Ces conditions sont les suivantes:

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

6. Formation

6.1 Droit à la formation permanente

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

Le secteur prévoit seulement – si les conditions sont remplies – une intervention financière. Chaque entreprise dispose d'un droit collectif à la formation de 4 heures par trimestre (= 16h ou 2 jours par an) par ouvrier. Ce droit est appelé le « crédit-formation ».

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

On entend par « formation permanente » la formation qui encourage le savoir-faire de l'ouvrier, renforce sa position sur le marché du travail et répond aux besoins de l'entreprise et du secteur.

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

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

6.2 Plan de formation

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

6.3 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.

6.3.1 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.

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

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

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

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

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

6.3.3 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.

6.3.4 Maintien du salaire

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

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

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

6.3.5 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>

6.4 Formation syndicale

Les représentants syndicaux au sein de l'entreprise ont le droit de suivre des cours nécessaires pour accomplir leur mission correctement. Ainsi, ils ont droit à 10 jours d'absence (sans perte de salaire) par mandat sur une période de 4 ans afin de suivre des cours organisés par les syndicats ou leurs centrales professionnelles (à des heures correspondant aux heures de travail normales) ou pour suivre des cours afin de compléter leurs connaissances économiques,

sociales, techniques et syndicales dans le cadre de leur mission de représentant des ouvriers. Bien sûr, il est également toujours possible de suivre une formation syndicale sur la base du congé de formation flamand (voir plus haut).

7. Fonds de Sécurité d'Existence

Voici un aperçu des indemnités complémentaires payées par le Fonds de Sécurité d'Existence depuis le 1^{er} janvier 2022.

I. Chômage temporaire Conditions: <ul style="list-style-type: none"> • bénéficiaire d'allocations de chômage légales • être au service d'un employeur du secteur 	Raisons économiques 9 euros par allocation de chômage complète 4,5 euros par demi-allocation de chômage.
II. Chômage complet Conditions: <ul style="list-style-type: none"> • bénéficiaire d'allocations de chômage légales • avoir été licencié par un employeur du secteur • être occupé depuis au moins 5 ans dans une entreprise du métal (CP 111, CP 105, CP 112, 149.03). 	6,11 euros par allocation de chômage 3,07 euros par demi-allocation de chômage
III. Chômeurs âgés Conditions: <ul style="list-style-type: none"> • plus de 50 ans • bénéficiaire d'allocations de chômage légales • avoir été licencié par un employeur du secteur 	<u>En cas de licenciement à partir de 50 ans:</u> <ul style="list-style-type: none"> • à partir de 57 ans, 93,92 euros par mois (après épuisement des indemnités complémentaires pour chômage complet) <u>En cas de licenciement à partir de 52 ans et 38 d'ancienneté dans le secteur:</u> <ul style="list-style-type: none"> • de 52 à 57 ans: 6,11 euros par jour • à partir de 57 ans: 93,92 euros par mois

IV. RCC	L'indemnité complémentaire s'élève à au moins 6,11 euros par jour .
V. Maladie et accident ordinaire Conditions: <ul style="list-style-type: none"> • être au service d'un employeur du secteur • bénéficiaire des allocations de maladie légales 	Après 60 jours 90,87 euros Après 120 jours 90,87 euros Après 180 jours 118,32 euros Dès le 1 ^{er} juillet 2019, les hommes à partir de 58 ans et les femmes à partir de 55 ans (malades âgés) reçoivent en cas de maladie et d'accident ordinaire une allocation trimestrielle de 118,32 euros jusqu'à l'âge de la pension, après épuisement des avantages susmentionnés.
VI. Formule de fin de carrière « douce » <ul style="list-style-type: none"> • Indemnité complémentaire pour les travailleurs âgés réduisant leur durée de travail d'1/5e (dans le cadre de la CCT 104). • Accordée à partir de 60 ans. 	30,46 euros par mois
VII. Emploi de fin de carrière Indemnité complémentaire pour les travailleurs âgés réduisant leur durée de travail d'1/5e (dans le cadre de la CCT 103) ou de moitié dans le cadre d'une formule de fin de carrière. Conditions: <ul style="list-style-type: none"> • à partir de 60 ans pour tout le monde • à partir de 55 ans pour une formule de fin de carrière sous forme d'une diminution de fin de carrière d'un mi-temps ou 1/5 • Jusqu'à l'âge légal de la pension 	76,14 euros par mois pour une diminution d'1/2e 30,46 euros par mois pour une diminution d'1/5e

8. Concertation sociale

8.1 Délégation syndicale

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

Dans le secteur des métaux précieux, une délégation syndicale peut être constituée dans les entreprises comptant au moins 10 ouvriers. Le nombre de délégués est établi comme suit:

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

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

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

À partir des élections sociales de 2020, les travailleurs intérimaires sont pris en compte dans le calcul du seuil pour la création d'une délégation syndicale et pour la détermination du nombre de mandats en délégation syndicale.

8.2 Sécurité d'emploi

Au sein du secteur, aucune entreprise ne pourra procéder à un licenciement multiple pour raisons économiques⁽¹⁾ 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.

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

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

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

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

9. Employabilité

Le congé de sollicitation et le droit à l'outplacement ont été étendus en 2013 afin d'accroître l'employabilité des travailleurs licenciés.

9.1 Congé de sollicitation

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

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

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

9.2 Outplacement

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

La CCT n° 82 prévoit déjà depuis 2002 un accompagnement d'outplacement pour les travailleurs licenciés âgés d'au moins 45 ans.

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

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

- À partir du 1^{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 d'au moins 30 semaines, vous avez droit à un accompagnement d'outplacement de 60 heures. L'accompagnement est à suivre pendant le congé de sollicitation.
- Si vous êtes licencié avec une indemnité de préavis (en cas de rupture), votre indemnité de préavis d'au moins 30 semaines est réduite de 4 semaines (= valeur de l'accompagnement d'outplacement).
- Le travailleur de 45 ans ou plus dont le délai de préavis est inférieur à 30 semaines en cas de licenciement peut recourir au système prévu par la CCT 82 (voir le point suivant).

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

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

Annexe : Frais de transport

A. Frais de transport

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

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

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

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

Tableau 2: Intervention patronale dans les frais de transport pour le trajet domicile-travail en cas d'utilisation d'un moyen de transport privé (à partir du 1^{er} février 2022). Le tableau ci-dessous est indexé chaque année au 1^{er} février, indépendamment de l'augmentation des tarifs de la SNCB. Les kilomètres indiquent la distance d'un aller simple tandis que l'indemnité correspond au voyage aller-retour.

Nombre de km	Intervention journalière de l'employeur (5 j./semaine)	Nombre de km	Intervention journalière de l'employeur (5 j./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

Nombre de km	Intervention journalière de l'employeur (5 j./semaine)	Nombre de km	Intervention journalière de l'employeur (5 j./semaine)
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
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 métaux précieux à partir du 1^{er} février 2022.

Catégorie	Tension	38h base	39h 38h*38/39 (*1)	40h 38h*38/40 (*1)	01/2/2022
A. Manoeuvre	100	13,67	13,32	12,99	+ 5,15 % ^(*) index
B. Spécialisé	104	14,22	13,85	13,51	
C. Spécialisé expérimenté	108	14,76	14,39	14,03	
D. Qualifié	120	16,40	15,98	15,59	
E. Entièrement qualifié	125	17,09	16,65	16,24	
F. Qualifié hors catégorie	130	17,77	17,32	16,89	

(*) Augmentation sur les salaires déjà appliquée dans ce tableau

Prochaine indexation : 01/02/2023

Prochaine augmentation : /

Modification précédente des salaires minima : 01/11/2021 (CTT)

(*1) = uniquement possible moyennant jours de compensation

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@mwb-fgtb.be

Président :

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

Directeur Politique et Communication :

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

Service juridique :

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

Form'Action André Renard (FAR)

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

Liège

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

Joachim SCHNEIDER
jschneider@mwb-fgtb.be

Arlon

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

Stéphane BREDA
sbreda@mwb-fgtb.be

Marie-Christine PELLETIER
mcpelletier@mwb-fgtb.be

Bureau des frontaliers :
T 063 24 22 61

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

Herstal

Rue Large Voie 36, 4040 Herstal
T 04 264 15 18
F 04 248 14 13

Antonio FANARA
afanara@mwb-fgtb.be

Sclessin - Chênée

Rue de l'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 BREDA
sbreda@mwb-fgtb.be

Fédération provinciale Provinciale afdeling Brabant

Rue de Suède 45 Zwedenstraat, Bruxelles 1060 Brussel

T 02 543 75 11

F 02 543 75 04

infometalbxl@mwb-fgtb.be

infometaalbxl@mwb-abvv.be

Président / Voorzitter :

Lahouari NAJAR

T 02 543 75 05

lnajar@mwb-fgtb.be

lnajar@mwb-abvv.be

Vice-Président / Ondervoorzitter :

Philippe GENIN

T 067 89 32 11

pgenin@mwb-fgtb.be

pgenin@mwb-abvv.be

Conseiller économique / Economisch adviseur :

Saïd abajadi

T 02 543 75 09

sabajadi@mwb-fgtb.be

sabajadi@mwb-abvv.be

Propagandiste / Propagandist :

Silvio ARRIGO

T 02 543 75 07

G 0476 45 33 81

sarrigo@mwb-fgtb.be

sarrigo@mwb-abvv.be

Bruxelles / Brussel

Jean-Paul SELLEKAERTS

T 02 543 75 03

jpsellekaerts@mwb-fgtb.be

jpsellekaerts@mwb-abvv.be

Grégory DASCOTTE

T 02 543 75 01

gdascotte@mwb-fgtb.be

gdascotte@mwb-abvv.be

Brabant Wallon / Waals-Brabant

Philippe GENIN

pgenin@mwb-fgtb.be

pgenin@mwb-abvv.be

Nivelles / Wavre / Tubize

Résidence « Le Guerseli »

Rue du Géant 2 bt 3, 1400 Nivelles

T 067 89 32 10

F 067 89 32 19

infometalbw@mwb-fgtb.be

Court-Saint-Étienne

T 010 62 16 52

SYNDICALISTES,
PAS
CRIMINELS

METALLOS MWB
1983-2017

WWW.METALLOS.BE | [FB METALLOS FGTB-ABVV](#)