



EN POCHE 2023-24 | CP 105

NON FERREUX

RESPECT

POUR LA CLASSE TRAVAILLEUSE



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)

Retrouvez-y également les coordonnées de votre section !



Table des matières

1. Revenus	6
1.1 Conditions de rémunération	6
1.2 Salaire minimum sectoriel	11
1.3 Primes	12
2. Frais de transport	15
2.1 Moyens de transport en commun public	15
2.2 Moyens de transport privé	15
2.3 Vélo	15
2.4 Dispositions communes	16
2.5 Transport organisé par l'entreprise	17
3. Conditions de travail	19
3.1 Délais de préavis	19
3.2 Chômage	26
3.3 Maladie et accident	27
3.4 Pension complémentaire	31

4. Temps de travail 32

4.1 Temps de travail hebdomadaire	32
4.2 Heures supplémentaires	32
4.3 Petite flexibilité	33
4.4 Jours de congé et jours fériés	34
4.5 Petit chômage	40
4.6 Congé de carrière et congé d'ancienneté	44

5. Interruption de la carrière 46

5.1 Crédit-temps avec motif et emplois de fin de carrière	46
5.2 Congés thématiques	47
5.3 Congé de maternité et de paternité	49
5.4 Congé pour raisons impérieuses (congé familial)	52

6. Régime de chômage avec complément d'entreprise 54

6.1 Régime général	54
6.2 Entreprise en difficulté ou en restructuration	56
6.3 Disponibilité adaptée	57

6. Formation 59

6.1 Efforts de formation	59
6.2 Plans de formation	59
6.3 CV de formation	60
6.4 Congé-éducation payé	60

7. Fonds de Sécurité d'Existence **64**

7.1 Chômage temporaire	64
7.2 Intempéries et fermeture vacances annuelles	65
7.3 Force majeure	65
7.4 Chômage complet	65
7.5 Fermeture d'entreprise	66
7.6 Maladie	67

8. Concertation sociale **68**

8.1 Délégation syndicale	68
8.2 Sécurité d'emploi	69

9. Employabilité **70**

9.1 Congé de sollicitation	70
9.2 Outplacement	70

1. Revenus

1.1 Conditions de rémunération

1.1.1 Indexation

Dans le secteur des métaux non-ferreux, Le système sectoriel prévoit une augmentation annuelle de l'indice calculée en faisant le rapport entre l'indice santé lissé du mois d'avril de l'année en cours et l'indice santé lissé du mois d'avril de l'année précédente. Concrètement, les salaires ont augmenté de 7,10% au 1er mai 2023. La prochaine indexation est prévue le 1er mai 2024.

1.1.2 Pouvoir d'achat

1.1.2.1 Enveloppe d'entreprise

Principe

La marge salariale disponible pour la période 2023-2024 a été fixée par le Gouvernement à 0%. Les partenaires sociaux n'ayant pas pu se mettre d'accord concernant la norme salariale au sein du G10, le gouvernement a pris lui-même une décision. L'arrêté-royal fixant la norme à 0% a été publié le 13 mai 2023.

Les négociations sectorielles dans le secteur des métaux non-ferreux se sont déroulées dans un contexte particulièrement difficile eu égard à l'absence de marge salariale, mais aussi par rapport à la prime pouvoir d'achat décidée par le Gouvernement. Ce dernier a effet prévu que les entreprises qui ont obtenu un bénéfice élevé ou un bénéfice exceptionnellement élevé en 2022 pourraient octroyer en 2023 une prime unique.

Ces notions n'ont pas été définies dans le texte légal. Par conséquent, la main a été laissée aux secteurs et aux entreprises pour interpréter celles-ci.

La prime prend obligatoirement la forme d'un chèque consommation sous forme papier ou électronique. Il ne s'agit donc pas d'une prime en espèces.

Plus d'informations ci-dessous (1.1.2.2)

1.1.2.2 Prime pouvoir d'achat

L'accord 2023-24 prévoit que toutes les entreprises du secteur doivent octroyer une prime pouvoir d'achat à leurs ouvrières et ouvriers, selon les conditions suivantes :

- Une prime de pouvoir d'achat est accordée aux salariés des entreprises ayant réalisé un résultat d'exploitation positif (code 9901) en 2022.
- Le montant est déterminé par le résultat de l'équation suivante :

Bénéfice d'exploitation (code 9901) des états financiers clôturés en 2022 par rapport au bénéfice d'exploitation moyen des années 2019-2020-2021. En fonction du résultat, la prime de pouvoir d'achat ci-dessous sera accordée :

< 5%	250 euros
5-10%	300 euros
10-20%	500 euros
20-30%	600 euros
> 30%	750 euros

- Modalités :
 - être en service à la date du paiement
 - paiement au plus tard fin 2023
 - au prorata de la moyenne pondérée de l'emploi pendant la période du 1/11/2022 au 31/10/2023, avec les mêmes assimilations que celles applicables pour le calcul de la prime corona.
- Les entreprises qui ont prévu, après le 1er mai 2023, un régime d'octroi d'une prime liée au bénéfice (en dehors de l'application de la prime sectorielle ROCE) peuvent la compenser.
- Les entreprises qui souhaitent utiliser une autre méthode de calcul, d'autres montants ou un autre critère pour l'octroi de la prime de pouvoir d'achat peuvent le faire par le biais d'une formule d'opting-out dans les conditions suivantes :
 - une convention collective d'entreprise pour le 31 octobre 2023.
 - mentions obligatoires :
 - description des bons résultats sur lesquels le prix est basé.
 - description des montants et des modalités d'attribution.
- Position de repli : en l'absence de convention collective d'entreprise au 31 octobre 2023, le régime sectoriel est d'application.

1.1.2.2 Eco-chèques

Des éco-chèques à concurrence d'une valeur totale de 250 euros sont accordés aux ouvriers travaillant à temps plein lors du salaire d'octobre. Pour les ouvriers à temps partiel, le montant de 250 euros est adapté en fonction de la fraction d'occupation.

Pour les ouvriers qui ne sont pas liés par un contrat de travail pendant toute la période de référence, le montant de 250 euros est adapté au prorata des périodes durant lesquelles ils étaient sous contrat de travail auprès de l'employeur pendant la période de référence complète.

Pour l'octroi des éco-chèques, il est tenu compte des jours pour lesquels le travailleur a reçu un salaire ou un pécule de vacances, pendant la période de référence. La période de référence est d'un an et s'étend du 1er octobre au 30 septembre.

Lorsque pendant cette période de référence, le travailleur ne travaille pas à certains moments, des assimilations sont prévues pour les cas suivants :

- assimilation sur base de la législation nationale (CCT n°98).
- tous les jours de chômage temporaire ;
- tous les jours d'absence suite à un accident du travail, pour autant qu'1 jour de salaire garanti pour accident du travail ait été payé pendant la période de référence ;
- maximum 3 mois de maladie par période de référence, pour autant qu'1 jour de salaire garanti pour maladie ait été payé pendant la période de référence ;
- la période complète de congé de naissance ;
- tous les jours de maladie survenant au cours d'une période de chômage temporaire ;

- les jours de congé prophylactique, de congé parental d'accueil et de congé d'adoption.

1.1.2.3 Utilisation alternative des éco-chèques

Il est possible de négocier une utilisation alternative et équivalente des éco-chèques au niveau de l'entreprise. Il convient dès lors de se baser sur un montant de 250 euros par ouvrier et par an (frais et charges patronales inclus, à l'exception des frais administratifs).

EN POCHE 2023-24

- Pour l'année 2023, une prime pouvoir d'achat peut être octroyée par les entreprises ayant réalisé des bénéfices élevés, sous conditions.
- La prochaine indexation des salaires est prévue le 1er mai 2024.
- Les éco-chèques restent d'application, sauf si une autre affectation a été négociée.

1.2 Salaire minimum sectoriel

Il est assuré à tous les ouvriers fournissant des prestations normales un salaire mensuel brut de 2.477,43 euros, toutes primes de production comprises, sous la forme d'une contrevaletur horaire de 15,05 euros (38 h/semaine) pour les prestations prévues au règlement de travail de l'entreprise (montants en vigueur au 1er mai 2023).

Depuis le 1er juillet 2011, les travailleurs de moins de 18 ans sont également payés à 100%. Auparavant, ces jeunes gagnaient un pourcentage du salaire (minimum) en fonction de leur âge.

Le barème de rémunération des jeunes s'applique toujours aux étudiants en emploi âgés de moins de 18 ans. En fonction de leur âge, ils ont droit à un pourcentage du salaire minimum.

Âge	Pourcentage	Salaire horaire
< 16,5 ans	80%	12,03
16,5 ans	85%	12,78
17 ans	90%	13,54
17,5 ans	95%	14,29
18 ans	100%	15,05

1.3 Primes

1.3.1 Bonus variable

Le bonus variable existe depuis plusieurs années dans le secteur. Ce bonus est basé sur la rentabilité de l'entreprise. Pour déterminer cette rentabilité on se base sur le « ROCE », c'est-à-dire le rapport entre le résultat d'exploitation et le capital engagé. Chaque année, le bonus est calculé sur base du salaire brut individuel du travailleur, gagné au cours de la période de référence.

À partir de l'année 2022, les pourcentages sont les suivants :

ROCE	Bonus
0 3%	0%
3 5%	0,5%
5 7,5%	1,4%
7,5 10%	1,7%
10 12,5%	1,8%
12,5 15%	2,1%
15 17,5%	2,8%
17,5 20%	3,5%
20% ou +	4,1%

Pour le calcul de la prime, les jours fériés sont assimilés à des jours de prestations ordinaires. En cas prestations incomplètes ou à temps partiel pendant la période de référence, la prime est calculée sur le salaire brut individuel. Par conséquent, la prime est automatiquement calculée sur base de la période d'emploi.

1.3.2 Prime de fin d'année

Il n'existe pas de C.C.T. sectorielle obligeant l'employeur de payer une prime de fin d'année.

Dans les entreprises où il existe cependant une prime de fin d'année, certaines règles doivent être respectées.

Dans les entreprises où il existe une prime de fin d'année et sans préjudice de dispositions plus favorables :

1. Octroi d'un prorata aux ouvriers qui quittent l'entreprise, quel que soit le type de contrat (exclusion des ouvriers licenciés pour motif grave).

Assimilations : les jours de maladie, d'accident de droit commun ou d'accident du travail et de maladie professionnelle sont assimilés, à concurrence de la première période de 6 mois et de maximum 6 mois au total par période de référence. A partir du 1er janvier 2021 : assimilation de tous les jours de congé prophylactique, de congé parental d'accueil et de congé d'adoption.

2. Les jours de chômage temporaire pour raisons économiques survenant durant la période de référence concernée sont assimilés à des jours effectivement prestés pour le calcul, et ce à concurrence de maximum 60 jours de travail.

3. Tout ou partie de la prime de fin d'année peut être converti en jours non-prestés moyennant l'accord individuel de l'ouvrier. Cette conversion et les modalités y afférentes doivent être fixées dans une convention collective de travail au niveau de l'entreprise.

1.3.3 Indemnité de dérangement pour travailleurs en équipes

Une indemnité forfaitaire de dérangement équivalente à 3 heures de salaire est accordée aux ouvriers des équipes successives rappelés inopinément alors qu'ils sont en congé de repos.

1.3.4 Prime syndicale

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

2. Frais de transport

2.1 Moyens de transport en commun public

A partir du 1er février 2022, l'employeur intervient jusqu'à 80% dans le coût du transport public. Le régime du tiers payant doit être appliqué dans la mesure du possible.

2.2 Moyens de transport privé

A l'exception de l'intervention pour l'utilisation du vélo, la contribution de l'employeur dans les frais de transport privé des travailleurs est calculée sur base du tableau ci-dessous.

Ce tableau est indexé chaque année au 1er mai avec le pourcentage suivant lequel les salaires sont indexés à cette date.

Les montants de l'intervention de l'employeur dans les frais de transport privé ont été indexés au 1er mai 2023.

2.3 Vélo

Lorsque l'ouvrier utilise la bicyclette pour la distance totale entre sa résidence et l'entreprise, les interventions suivantes sont prévues à partir du 1er janvier 2024 :

- 0,48 euro par kilomètre réellement parcouru pour les distances simples de 1 à 3 km inclus ;
- 0,36 euro par kilomètre réellement parcouru pour les distances simples de 4 à 5 km inclus ;
- 0,30 euro par kilomètre réellement parcouru pour la distance simple de 6 km ;

- 0,27 euro par kilomètre réellement parcouru pour la distance simple de 7 km.

Pendant les mois 'mixtes', c'est-à-dire les mois civils ou des jours de travail avec transport privé sont combinés avec des jours de travail avec l'utilisation du vélo, les jours avec vélo seront indemnisés avec l'indemnité vélo plus élevée.

Si l'employeur constate que l'ouvrier abuse du système prévu au présent article, il se réserve le droit de limiter son intervention selon les modalités prévues pour les autres moyens de transport privé.

Lorsque le déplacement se fait en partie ou pour l'entièreté de la distance en bicyclette, l'intervention de l'entreprise est considérée comme une indemnité de bicyclette.

L'employeur confirme chaque année, à la demande du travailleur, les données nécessaires permettant au travailleur de démontrer son utilisation de la bicyclette. Ces données comprennent la distance prise en compte, le nombre de jours travaillés et les indemnités payées.

2.4 Dispositions communes

Le calcul de la distance est déterminé de commun accord dans chaque entreprise pour tenir compte de particularités géographiques.

L'intervention de l'entreprise n'est accordée que pour les jours de présence au travail.

L'employeur peut opérer les vérifications qu'il juge nécessaire pour justifier son intervention et peut obtenir du travailleur tous les documents utiles à cet effet.

L'intervention est liquidée au moins une fois par mois.

Des régimes plus favorables qui préexistaient au niveau de l'entreprise restent acquis dans la forme existante aux travailleurs concernés.

2.5 Transport organisé par l'entreprise

Lorsque le transport est organisé par l'entreprise en partie ou pour l'entièreté de la distance, avec ou sans participation financière du travailleur, l'intervention, calculée sur la base de la distance entière entre la résidence et l'entreprise selon les dispositions de la présente convention collective de travail, est diminuée des frais supportés par l'entreprise pour le transport qu'elle organise.

Cette opération ne peut pas conduire à un résultat négatif.

Intervention hebdomadaire de l'employeur dans les frais de transport privé à partir du 1er mai 2023 :

Km	Intervention patronale (en euros/sem.)
1	2,43
2	4,87
3	7,29
4	7,83
5	8,53
6	9,05
7	9,49
8	10,04
9	10,57

Km	Intervention patronale (en euros/sem.)
43 45	30,49
46 48	32,41
49 51	33,91
52 54	35,03
55 57	36,4
58 60	37,78
61 65	39,17
66 70	41,2
71 75	42,58

10	11,12
11	11,81
12	12,36
13	12,89
14	13,47
15	14,01
16	14,68
17	15,24
18	15,8
19	16,47
20	17,04
21	17,58
22	18,15
23	18,82
24	19,37
25	19,79
26	20,61
27	21,02
28	21,43
29	22,27
30	22,65
31 33	23,63
34 36	25,55
37 39	27,06
40 42	28,85

76 80	45,35
81 85	46,71
86 90	48,75
91 95	50,83
96 100	52,18
101 105	54,26
106 110	56,33
111 115	58,39
116 120	60,44
121 125	61,82
126 130	63,87
131 135	65,95
136 140	67,3
141 145	70,08
146 150	72,82
151 155	72,82
156 160	75,57
161 165	76,94
166 170	78,31
171 175	81,05
176 180	82,46
181 185	85,17
186 190	86,56
191 195	87,92
196 200	90,67

3. Conditions de travail

3.1 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.
- Les délais de préavis sont exprimés en semaines.

3.1.1 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	Délai de préavis (en semaines)
0 < 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
2 < 3 ans	12	20 < 21 ans	62
3 < 4 ans	13	(àpd) 21 ans	(+1 sem/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)
0 < 3 mois	1	4 – 5 ans	7
3 < 6 mois	3	5 – 6 ans	9
6 < 12 mois	4	6 – 7 ans	10
12 < 18 mois	5	7 – 8 ans	12
18 mois < 2 ans	6	> 8 ans	13
2 < 4 ans			

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

3.1.2 Calcul du délai de préavis

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

Licenciement par l'employeur

En cas de licenciement par l'employeur, les délais de préavis légaux du tableau 1 s'appliquent.

Attention : la loi sur le statut unique a réformé les durées de préavis en vue d'harmoniser les régimes ouvriers et employés.

Si vous êtes entré en service avant le 1er janvier 2014, votre délai de préavis se divisera en 2 parties :

- Selon votre ancienneté au 31/12/2013 : cfr. tableaux « anciens délais de préavis sectoriels » ci-dessous.
- Dont à ajouter : le préavis calculé selon votre ancienneté acquise à partir du 1er janvier 2014 : cfr. tableaux 1 (en cas de licenciement) ou 2 (en cas de démission) ci-avant.

Voici les tableaux présentant les anciens délais de préavis sectoriels pour la CP 111.3 :

Tableau 3 : Anciens délais de préavis sectoriels

Ancienneté	Employeur	Travailleur	RCC
> 6 mois	28 jours = 4 semaines	3 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	14 jours	28 jours
15 ans – 20 ans	97 jours	21 jours	28 jours
20 ans – 25 ans	140 jours	28 jours	56 jours
≥ 25 ans	175 jours	42 jours	56 jours

Démission du travailleur

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

- Pour la 1^e phase, comptabilisez votre ancienneté dans l'entreprise avant le 1^{er} janvier 2014. Pour cette période, les anciens délais de préavis sectoriels du tableau 3 sont d'application.
- Pour la 2^{ème} phase, comptabilisez votre ancienneté à partir du 1^{er} janvier 2014. Pour cette période, ce sont les délais repris dans le tableau 2 qui s'appliquent.

3.1.3 Indemnité en compensation du licenciement (ICL)

En 2014, lors de l'instauration de la Loi sur le statut unique, les délais de préavis ont 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 a prévu un régime compensatoire à charge de l'ONEm (et donc à charge de la Sécurité sociale), à savoir l'indemnité en compensation du 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 distinguer votre ancienneté au 31 décembre 2013 et votre ancienneté à partir du 1^{er} janvier 2014.

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

- Votre employeur est seulement responsable d'une partie du délai de préavis, à savoir la partie concernant la période d'ancienneté antérieure au 1er janvier 2014. Ce délai de préavis est calculé conformément au régime sectoriel (ancien) (tableau 3).
- Cette partie est ensuite additionnée à la deuxième partie du délai de préavis calculée selon le régime présenté au tableau 1 pour la période allant du 1er janvier 2014 à la date du licenciement.
- Dans le cas d'un licenciement en vue d'un RCC, le délai de préavis sectoriel (raccourci) est pris en compte pour l'ancienneté acquise avant le 31 décembre 2013 (tableau 3, 4ème colonne).

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 en compensation du licenciement (ICL). Cette indemnité doit être demandée par le travailleur concerné au service chômage de la FGTB de sa région (muni de son formulaire C4). L'ICL est calculée sur la base de la rémunération nette et sera payée en net par nos services chômage.

Voici un exemple explicatif : Vous avez été engagé au 1er janvier 2001 et avez été licencié le 31 mars 2021. Votre délai de préavis s'élève en principe à 62 semaines selon les nouvelles règles en vigueur à partir du 1er janvier 2014. Néanmoins, la Loi prévoit de distinguer une ancienneté avant 2014 et après 2014, donc :

- Part de votre employeur :
 - jusqu'au 1er janvier 2014, vous aviez 13 ans d'ancienneté dans l'ancien régime sectoriel, ce qui correspond à un délai de préavis de 10 semaines (voir le tableau 3) ;
 - du 1er janvier 2014 (= début du nouveau délai de préavis légal) au 31 mars 2021, vous avez encore accumulé 7 ans et 3 mois d'ancienneté jusqu'à votre licenciement, ce qui, selon le tableau 1, correspond à 24 semaines (voir le tableau 1) ;
 - Au total, votre délai de préavis s'élève à $10 + 24 = 34$ 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 en compensation du 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.

3.1.4 Exceptions

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

3.2 Chômage

3.2.1 Chômage complet

Toute personne se retrouvant sans travail peut introduire une demande d'allocations de chômage. Le service chômage de la FGTB examine si vous avez droit aux allocations de chômage. Dans les 8 jours civils qui suivent votre demande d'allocations, ou dans les 8 jours suivants vos dernières prestations en cas d'indemnité de rupture, vous devez vous inscrire comme demandeur d'emploi au service de placement compétent pour votre région (FOREM pour la Wallonie, Actiris pour Bruxelles et VDAB pour la région flamande).

À l'heure actuelle, un dossier de chômage est souvent traité de manière électronique. Les documents et accusés de réception relatifs à votre dossier sont donc transmis par voie électronique. Vous pouvez également suivre votre dossier de chômage par le

biais de la FGTB et à l'aide de votre carte d'identité électronique sur www.fgtb.be/my-fgtb.

3.2.2 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 de votre région. Les documents nécessaires sont transmis par votre employeur par voie électronique. La délégation syndicale de votre entreprise vous apportera le soutien nécessaire. Vous recevez des allocations de chômage équivalant à 65% (60% à partir de 2024¹) du salaire plafonné, et ce quelle que soit votre situation familiale. Contrairement à une allocation pour chômage complet, votre allocation en cas de chômage temporaire n'est pas dégressive. Un système de Fonds de Sécurité d'Existence prévoit une indemnité complémentaire en cas de chômage temporaire. Les conditions et les montants sont présentés dans le tableau du chapitre consacré au Fonds de Sécurité d'Existence ci-après.

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

3.3 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 À partir du 1er janvier 2024, les allocations de chômage temporaire - hors cas de force majeure - ne seront plus calculées sur la base de 65%, mais de 60% du salaire (plafonné). Cette diminution sera en partie compensée par le fait que le travailleur concerné recevra un complément, en plus de son allocation de chômage temporaire. Ce complément sera payé par l'employeur ou par un fonds de sécurité d'existence, lorsque cela est prévu au niveau sectoriel par une CCT rendue obligatoire.

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.

3.3.1 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 (à défaut, vous devrez introduire un dossier auprès de votre mutuelle). En résumé, le salaire garanti pour ouvriers suit le schéma suivant :

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

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

Que faut-il demander à son médecin traitant ?

- Un certificat médical mentionnant :
 - l'incapacité de travail ;
 - la durée probable de l'incapacité de travail ;
 - s'il vous est permis ou non de quitter votre domicile en vue d'un contrôle. Remettez ce certificat à votre employeur dans les 2 jours ouvrables (sauf mention contraire dans votre règlement de travail).
- Déclaration d'incapacité de travail :

Si vous êtes malade pendant plus de 14 jours, vous devez déclarer votre maladie par le biais d'un formulaire, l'attestation d'incapacité de travail » (formulaire « confidentiel »). Ce formulaire est délivré par votre mutualité et vous devez le faire compléter par votre médecin traitant. Vous l'envoyez ensuite (le cachet de la poste faisant foi) au médecin-conseil de votre mutualité. Cette déclaration est indispensable pour pouvoir recevoir une intervention de votre mutualité.

3.3.2 Mutualité

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

3.3.3 Conditions

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

- Vous êtes affilié à une mutualité depuis 12 mois (stage d'attente) et vous avez travaillé pendant au moins 180 jours au cours de cette période. En tant que travailleur à temps partiel, vous devez prouver 800 heures de travail pendant 12 mois. Le cas échéant, le stage d'attente des travailleurs à temps partiel peut être prolongé jusqu'à maximum 36 mois.
- Vous disposez d'un certificat médical (voir le point 3.3.1).
- Vous avez introduit la déclaration d'incapacité de travail (voir le point 3.3.1).
- Vous avez soigneusement rempli la feuille de renseignements reçue de votre mutualité. Une partie est destinée à l'employeur.

3.3.4 Contrôle

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

La loi en matière de délais de préavis prévoit que l'on peut définir un créneau de 4 heures consécutives dans la journée (entre 7 heures et 20 heures) pendant lequel le travailleur se tient à disposition pour une visite du médecin-contrôle (sur demande de l'employeur).

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

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

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

3.3.5 Réintégration des malades de longue durée

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

3.4 Pension complémentaire

Le secteur des non-ferreux n'a pas de Fonds de pension sectoriel, mais oblige toutes les entreprises à affecter chaque année un montant forfaitaire (indexé annuellement) équivalant à 0,6% du salaire brut individuel à 100%, dans un système de pension extralégale existant ou à créer au niveau de l'entreprise.

4. Temps de travail

4.1 Temps de travail hebdomadaire

Dans le secteur non-ferreux, le temps de travail hebdomadaire moyen sur base annuelle s'élève à 38 heures.

4.2 Heures supplémentaires

Les ouvriers ont la possibilité d'opter pour le paiement des heures supplémentaires prestées dans le cadre d'un surcroît extraordinaire de travail ou de travaux commandés par une nécessité imprévue, et ceci pour un maximum de 143 heures par an.

Cette procédure doit faire l'objet d'une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise et signée par toutes les parties représentées dans la délégation syndicale. S'il n'est pas conclu de convention collective à ce sujet, les heures supplémentaires sont récupérées à partir de la 92ème heure supplémentaire.

4.2.1 Limite interne d'heures supplémentaires

La loi Peeters a généralisé cette limite interne d'heures supplémentaires de 143h. Une fois cette limite atteinte, il y a lieu de compenser soit par un repos compensatoire, soit par un paiement. Ces heures supplémentaires ne peuvent être prestées qu'avec l'accord de la délégation syndicale.

4.2.2 Heures supplémentaires volontaires et heures de relance

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

Attention :

Dans le cadre de la crise du COVID-19, le gouvernement a décidé d'octroyer aux entreprises un quota de 120 heures supplémentaires volontaires, dites de relance. Normalement, les entreprises peuvent faire appel au contingent de base de 120 heures supplémentaires volontaires, mais en combinaison avec les heures de relance, ce nombre est limité à 100. Au total, les entreprises peuvent donc faire prester 220 heures supplémentaires volontaires (100 heures supplémentaires volontaires ordinaires + 120 heures de relance). Il s'agit d'une mesure temporaire valable jusqu'au 30 juin 2025.

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.

4.3 Petite flexibilité

Dans les entreprises où l'on applique le système de petite flexibilité, la période de référence est automatiquement égale soit à une année calendrier soit à une autre période de 12 mois consécutifs.

Le système de petite flexibilité permet aux employeurs de tenir compte du caractère irrégulier de l'activité de leur entreprise, en instaurant des horaires de périodes de pointe (pour les périodes d'augmentation de l'activité) et des horaires de périodes creuses (pour les périodes plus calmes).

4.4 Jours de congé et jours fériés

4.4.1 Congés annuels

Chaque année, tout travailleur a droit à des jours de congé payés. Il faut pour cela avoir presté un travail déclaré à l'Office National de Sécurité Sociale durant l'année civile qui précède l'année des congés (l'exercice de vacances). Le nombre de jours de congés payés dépend du nombre de jours effectivement prestés et assimilés. Le tableau ci-dessous indique à combien de jours de congé cela correspond.

Nombre total de jours prestés et assimilés l'année précédente	Nombre de jours de congé en régime de travail de 5 j/semaine
0-9	0
10-19	1
20-38	2
39-47	3
48-66	4
67-76	5
77-86	6
87-96	7
97-105	8

106-124	9
125-134	10
135-143	11
144-153	12
154-162	13
163-181	14
182-191	15
202-211	17
212-220	18
221-230	19
231 et +	20

Quels jours sont-ils assimilés ?

- Accident ou maladie, accident du travail ou maladie professionnelle
- Congé de maternité
- Pausas d'allaitement
- Congé de paternité
- 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
- Exécution de missions comme membre de la délégation syndicale, d'un comité syndical régional ou national ou d'un congrès syndical national

- Stages ou journées d'étude consacrés à la promotion sociale
- Stages ou journées d'étude organisés par les syndicats représentatifs
- Lock-out, interruption de travail ou grève dans l'entreprise avec l'accord d'un syndicat
- Chômage temporaire consécutif à une grève (lorsque le comité de gestion de l'ONEm a reconnu la qualité de chômeur)
- Chômage temporaire pour des raisons économiques
- Congé de formation flamand
- Jours de vacances supplémentaires

4.4.2 Vacances « jeunes »

Les jeunes ont également droit à des congés. Mais lorsque le nombre de jours prestés ou assimilés est insuffisant, ils peuvent prendre des « vacances jeunes » complémentaires. Il faut pour cela avoir terminé ses études durant l'année qui précède l'année des vacances (exercice de vacances).

Cependant, ces vacances « jeunes » sont soumises à quelques conditions :

- Ne pas avoir atteint l'âge de 25 ans au 31 décembre de l'exercice de vacances (l'exercice de vacances est l'année civile qui précède l'année civile durant laquelle le jeune prend des vacances).
- Avoir terminé ses études, sa période d'apprentissage ou sa formation durant l'exercice de vacances et avoir travaillé au moins un mois comme salarié ordinaire (pas comme jobiste). Être lié par un contrat de travail privé au moment de la prise des vacances « jeunes ».

Avant de prendre ses vacances « jeunes », il faut d'abord avoir épuisé les congés payés normaux. Pour les jours de vacances « jeunes », le jeune touche une allocation. Elle est à charge de l'assurance chômage. La demande se fait par voie électronique.

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

4.4.3 Vacances « seniors »

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

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

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

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

4.4.4 Vacances européennes

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

Modalités

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

Exemple :

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

- Pour bénéficier de ces vacances, il convient de remplir le formulaire de l'Office national des Vacances annuelles.
- 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 ».

4.4.5 Jours fériés

La loi fixe chaque année 10 jours fériés pendant lesquels on ne travaille pas. En 2023-24, ces jours fériés tombent aux dates suivantes :

2023

- Le dimanche 1 janvier 2023, Nouvel An
- Le lundi 10 avril 2023, Lundi de Pâques
- Le lundi 1 mai 2023, Fête du Travail
- Le jeudi 18 mai 2023, Ascension
- Le lundi 29 mai 2023, Lundi de Pentecôte
- Le vendredi 21 juillet 2023, Fête Nationale
- Le mardi 15 août 2023, Assomption
- Le mercredi 1 Novembre 2023, Toussaint
- Le samedi 11 novembre 2023, Armistice
- Le lundi 25 décembre 2023, Noël

2024

- Le lundi 1 janvier 2024, Nouvel An
- Le lundi 1 avril 2024, Lundi de Pâques
- Le mercredi 1 mai 2024, Fête du Travail
- Le jeudi 9 mai 2024, Ascension
- Le lundi 20 mai 2024, Lundi de Pentecôte
- Le dimanche 21 juillet 2024, Fête Nationale
- Le jeudi 15 août 2024, Assomption
- Le vendredi 1 Novembre 2024, Toussaint
- Le lundi 11 novembre 2024, Armistice
- Le mercredi 25 décembre 2024, Noël

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

Le jour de remplacement est fixé par la commission paritaire compétente, le conseil d'entreprise, la délégation syndicale ou en concertation entre l'employeur et le travailleur. Si le jour de remplacement n'est pas fixé de cette manière, il est remplacé par le premier jour habituel d'activité qui suit le jour férié. L'employeur est tenu d'informer les travailleurs des jours de remplacement avant le 15 décembre de chaque année en affichant un avis daté et signé.

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

4.5 **Petit chômage**

Outre les dispositions générales relatives au petit chômage, le secteur non-ferreux a prévu des dispositions plus favorables.

Motif de l'absence	Durée de l'absence
1.1. Mariage du travailleur. 1.2. CP 105 : Faire une déclaration de cohabitation légale, comme prévu à l'article 1475 et suivants du Code civil, est assimilé au mariage.	Deux jours à choisir par le travailleur dans la semaine où se situe l'événement ou dans la semaine suivante. CP 105 : Trois jours à choisir par le travailleur dans la semaine où se situe l'événement ou dans la semaine suivante.

2. Mariage d'un enfant du travailleur ou de son conjoint ou cohabitant légal, d'un (demi) frère, d'une (demi) sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère, de la seconde femme du père, d'un petit-enfant du travailleur, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur du conjoint de l'ouvrier, d'un grand-père ou d'une grand-mère de l'ouvrier ou de son conjoint, d'un autre membre de la famille vivant sous le même toit que l'ouvrier.	Le jour du mariage.
3. Ordination ou entrée au couvent d'un petit-enfant du travailleur ou de son conjoint ou cohabitant légal, d'un (demi) frère, d'une (demi) sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur du travailleur ou de son conjoint, d'un autre membre de la famille vivant sous le même toit que l'ouvrier.	Le jour de la cérémonie.
4. Décès du conjoint ou du partenaire cohabitant (légal ou de fait), d'un enfant du travailleur ou de son conjoint ou partenaire cohabitant (légal ou de fait) ou décès d'un enfant placé dans le cadre d'un placement de longue durée au moment du décès ou dans le passé.	Dix jours dont trois jours à choisir par le travailleur dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles et sept jours à choisir par le travailleur dans une période d'un an à dater du jour du décès.

5. 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 du travailleur ou de son conjoint ou partenaire cohabitant (légal ou de fait).	Trois jours à choisir par le travailleur dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles.
6. Décès du père d'accueil ou de la mère d'accueil du travailleur dans le cadre du placement de longue durée au moment du décès.	Trois jours à choisir par le travailleur dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles.
7. Décès d'un (demi) frère, d'une (demi) sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de la grand-mère, d'un petit-enfant, de l'arrière-grand-père, de l'arrière-grand-mère, de l'arrière-petit-enfant, d'un gendre ou d'une bru du travailleur ou de son conjoint ou partenaire cohabitant (légal ou de fait) habitant chez le travailleur.	Deux jours à choisir par le travailleur dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles.
8. Décès d'un (demi) frère, d'une (demi) sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de la grand-mère, d'un petit-enfant, de l'arrière-grand-père, de l'arrière-grand-mère, de l'arrière-petit-enfant, d'un gendre ou d'une bru du travailleur ou de son conjoint ou partenaire cohabitant (légal ou de fait) n'habitant pas chez le travailleur.	Le jour des funérailles.

9. Décès d'un enfant placé du travailleur ou de son conjoint ou partenaire cohabitant (légal ou de fait) dans le cadre du placement de courte durée au moment du décès.	Le jour des funérailles.
10. Communion solennelle d'un enfant du travailleur ou de son conjoint ou cohabitant légal.	Le jour de la cérémonie ou lorsque ce jour coïncide avec un dimanche, un jour férié ou un jour habituel d'inactivité le jour habituel d'activité qui précède ou qui suit immédiatement l'événement.
11. Participation d'un enfant du travailleur ou de son conjoint ou cohabitant légal à la fête de la « jeunesse laïque » là où elle est organisée.	Le jour de la fête ou lorsque ce jour coïncide avec un dimanche, un jour férié ou un jour habituel d'inactivité, le jour habituel d'activité qui précède ou qui suit immédiatement l'événement.
12. Séjour du travailleur milicien dans un centre de recrutement et de sélection ou dans un hôpital militaire à la suite de son passage dans un centre de recrutement et de sélection.	Le temps nécessaire, avec un maximum de trois jours.
13. Séjour du travailleur objecteur de conscience au Service de santé administratif ou dans un des établissements hospitaliers désignés par le Roi, conformément à la législation portant le statut des objecteurs de conscience.	Le temps nécessaire, avec un maximum de trois jours.

14. Participation à une réunion d'un conseil de famille convoqué par le juge de paix.	Le temps nécessaire, avec un maximum d'un jour.
15. Participation à un jury, convocation comme témoin devant les tribunaux ou comparution personnelle ordonnée par la juridiction du travail.	Le temps nécessaire, avec un maximum de cinq jours.
16. Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal ou d'un bureau unique de vote, lors des élections législatives, provinciales et communales.	Le temps nécessaire.
17. Exercice des fonctions d'assesseur d'un des bureaux principaux lors de l'élection du Parlement européen.	Le temps nécessaire, avec un maximum de cinq jours.
18. Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal de dépouillement, lors des élections législatives provinciales et communales.	Le temps nécessaire, avec un maximum de cinq jours.

4.6 **Congé de carrière et congé d'ancienneté**

Dans le secteur non-ferreux (sans préjudice de dispositions plus favorables en entreprise), il prévu des congés de carrière pour :

- les ouvriers de 54 ans ou plus : 1 jour/an
- les ouvriers de 57 ans ou plus : 2 jours/an

- les ouvriers de 60 ans ou plus : 3 jours/an
- dans la dernière année précédant le RCC, la pension anticipée ou la pension légale : 4 jours.

Ces jours de congés de carrière sont rémunérés comme les jours fériés.

Ces jours de congés de carrière peuvent se prendre à partir du 1er jour du mois de votre 54/55/60e anniversaire. Dans tous les cas, vous devez prendre votre journée dans l'année civile, sauf accord contraire avec votre entreprise.

De plus, dans le secteur non-ferreux (sans préjudice de dispositions plus favorables en entreprise), il est prévu des congés d'ancienneté pour :

- Les ouvriers ayant 5 ans de service : 1 jour,
- Les ouvriers ayant 10 ans de service : 2 jours,
- Les ouvriers ayant 20 ans de service : 3 jours,
- Les ouvriers ayant 25 ans de service : 4 jours (dans les entreprises où il n'est pas encore appliqué)

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

EN POCHE 2023-24

- Le secteur prévoit des jours de congés de carrière à partir de 54 ans
- Le secteur prévoit des jours de congés d'ancienneté à partir de 5 ans en service dans votre entreprise

5. Interruption de la carrière

5.1 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

Toutes les informations utiles sur le crédit-temps avec motif et emplois fin de carrière se trouvent sur le site de l'ONEm : www.onem.be

5.2 Congés thématiques

5.2.1 Généralités

Indépendamment du droit à un crédit-temps avec motif et à des emplois de fin de carrière, chaque ouvrier a droit à 4 types congés thématiques qui sont le congé parental, le congé pour assistance médicale, le congé pour soins palliatifs et le congé pour aidants-proches.

La prise d'un de ces types de crédits soins n'influence aucunement vos autres droits au crédit-temps ou à des emplois de fin de carrière.

Toutes les informations utiles concernant les congés thématiques se trouvent sur le site de l'ONEm : www.onem.be

- Le congé parental. Il a pour but de vous occuper de votre ou de vos enfant(s) de moins de 12 ans (ou de moins de 21 ans en cas d'handicap).

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

- Le congé pour assistance médicale. Il a pour but de vous occuper d'un membre de votre famille ou de votre ménage qui souffre d'une maladie grave.
- Le congé pour soins palliatifs. Il a pour but de rester aux côtés d'une personne ayant une maladie incurable en phase terminale.
- Le congé pour aidants proches : ce congé peut être pris, si vous êtes reconnu comme aidant proche, afin d'apporter de l'aide

ou du soutien à une personne qui, en raison de son grand âge, de son état de santé ou de son handicap est vulnérable et en situation de dépendance. . Il ne doit pas nécessairement s'agir d'un membre de la famille ou du ménage.

Pendant les congés thématiques, vous pouvez obtenir des allocations d'interruption de l'ONEM, à titre de revenu de remplacement.

Lorsque vous souhaitez obtenir un congé thématique, vous devez suivre la procédure prévue par la réglementation. Cette procédure impose 2 étapes distinctes :

- l'avertissement écrit à transmettre à votre employeur,
- la demande à transmettre à l'ONEM.

Cette procédure doit obligatoirement être suivie pour chaque demande.

5.2.2 Congé d'adoption

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

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

5.2.3 Congé parental d'accueil

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

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

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

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

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

5.3 Congé de maternité et de paternité

5.3.1 Congé de maternité

5.3.1.1 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.

5.3.1.2 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.

5.3.1.3 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.

5.3.2 Congé de paternité

À la naissance d'un enfant dont votre paternité est établie, vous pouvez prétendre à 20 jours de congé de paternité. Vous devez les prendre dans les 4 mois qui suivent la date de l'accouchement, soit en une fois, soit de manière étalée. Les 3 premiers jours sont à charge de l'employeur, les 17 jours suivants sont payés par la mutualité.

5.3.3 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 20 jours. Ces jours sont à choisir par ces travailleurs dans les 4 mois qui suivent l'accouchement.

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

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

5.4 Congé pour raisons impérieuses (congé familial)

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

Raisons impérieuses

Tout évènement imprévu indépendant du travail :

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

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

10 jours

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

6. Régime de chômage avec complément d'entreprise

6.1 Régime général

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 39 ans (en 2023 et 40 ans en 2024) de carrière pour les femmes

Outre le RCC général (62 ans), il existe des RCC spéciaux tels que le RCC longue carrière et le RCC métiers lourds. Pour ces régimes spéciaux, l'âge d'entrée est fixé à 60 ans depuis le 1er juillet 2023.

Une CCT sectorielle doit avoir été conclue pour pouvoir en bénéficier. Dans le secteur des métaux non-ferreux (CP 105), une telle CCT a été conclue.

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

RCC - Situation 2023-2024			
Age min.	Passé professionnel minimum requis	CCT n°	Possible dans le secteur des constructions métallique et mécanique
62 ans	Hommes : 40 ans Femmes : 39 ans (2023) 40 ans (2024)	17	Oui
60 ans	33 ans + métier lourd + 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise Remarque : ce régime ne s'applique pas si une CCT conclue au niveau de l'entreprise octroie le droit au RCC aux ouvriers dès l'âge de 60 ans après 35 ans de carrière + métier lourd	166	CCT sectorielle valable du 1er juillet 2023 au 30 juin 2025
60 ans	35 ans de carrière + métier lourd	143	Uniquement possible avec une CCT d'entreprise
60 ans	40 ans	167	CCT sectorielle valable du 1er juillet 2023 au 30 juin 2025
60 ans	33 ans dont 20 ans de travail de nuit	166	CCT sectorielle valable du 1er juillet 2023 au 30 juin 2025
58 ans RCC médical	35 ans + graves problèmes physiques ou statut de travailleur moins valide - certificat du médecin Fedris	165	Une CCT sectorielle ou d'entreprise n'est pas nécessaire. La CCT du CNT est applicable du 1er juillet 2023 au 30 juin 2025 inclus.

EN POCHE 2023-24

- Le régime de base est fixé à 62 ans avec 40 ans de carrière pour les hommes et 39 ans (2023) ou 40 ans (2024) de carrière pour les femmes.
- L'âge pour les RCC spéciaux (métier lourd, très longue carrière et travail de nuit) est fixé à 60 ans.
- Les RCC spéciaux sont applicables jusqu'au 30 juin 2025

5.2 Entreprise en difficulté ou en restructuration

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

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

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

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

5.3 Disponibilité adaptée

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

Quelles sont les implications de cette disponibilité adaptée pour vous ?

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

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

Régime RCC	Modalités
RCC 62 ans (CCT n° 17 tricies sexies)	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 – très longue carrière	Avoir 62 ans ou justifier de 42 ans de carrière (demande de dispense)
RCC 60/33/20 ans + métier lourd	Avoir 62 ans ou justifier de 42 ans de carrière (demande de dispense)
RCC entreprise reconnue comme en difficulté/ restructuration	Avoir 62 ans ou justifier de 42 ans de carrière (demande de dispense)

6. Formation

6.1 Efforts de formation

En application de la loi sur le Jobdeal, un droit individuel à la formation de 4 jours en 2023 et de 5 jours en 2024 est introduit pour un salarié à temps plein. Le suivi des efforts de formation incombe au comité d'entreprise.

Les formations qui sont prises en compte pour déterminer le nombre de jours individuels de formation, sont les formations formelles et informelles (celles en relation directe avec le travail) et les formations sur les matières concernant le bien-être visées par la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

6.2 Plans de formation

Les entreprises élaboreront chaque année avant le 31 mars un plan de formation d'entreprise.

Dans les plans de formation d'entreprise, il sera tenu compte des efforts déjà faits par les entreprises en matière de formation, toutes les catégories de formations prévues par la loi seront valorisées et une attention maximale sera accordée à toutes les catégories d'ouvriers, également aux travailleurs peu qualifiés et aux ouvriers de 50 ans et plus.

A ce propos, le conseil d'entreprise sera également consulté.

A défaut de conseil d'entreprise, c'est la délégation syndicale qui est consultée. A défaut de conseil d'entreprise et de délégation syndicale, c'est le comité pour la prévention et la protection au travail qui sera consulté. Pour les autres entreprises le plan de formation d'entreprise est soumis à la commission paritaire.

Dans chaque cas, le plan de formation sera transmis pour avis le 1er mars de chaque année calendrier au plus tard.

Les ouvriers intérimaires qui ont travaillé minimum 6 mois dans l'entreprise et cela de façon ininterrompue, bénéficient du même traitement en matière de formation.

6.3 CV de formation

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

6.4 Congé-éducation payé

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

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

6.4.1 Le CEP pour qui

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

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

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

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

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

6.4.3 Les heures CEP pour la formation

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

Le nombre d'heures CEP remboursables à l'employeur est égal au nombre d'heures de présence aux cours, limité à un plafond. Ce plafond varie de 80 à 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.

6.4.4 Maintien du salaire

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

Les heures CEP sont payées par l'employeur au travailleur en même temps que sa rémunération. La rémunération remboursable est plafonnée. Pour l'année scolaire 2023-2024, le plafond salarial CEP s'élève à 3.500 euros bruts.

6.4.5 Plus d'infos

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

Le CEP en Région Wallonne :

<https://emploi.wallonie.be/home/formation/conge-educationpaye.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 :

www.validationdescompetences.be

EN POCHE 2023-24

- Chaque salarié a droit à au moins 4 jours de formation individuelle en 2023 et 5 jours de formation individuelle par an à partir de 2024.

7. Fonds de Sécurité d'Existence

Contrairement aux autres secteurs métallurgiques, il n'existe pas de fonds sectoriel de sécurité de subsistance dans le secteur des métaux non ferreux. Chaque employeur verse toutes les indemnités complémentaires directement à ses ouvriers. Au niveau sectoriel, toutefois, un régime minimum a été convenu, que les employeurs sont tenus d'appliquer.

Les montants repris dans le tableau ci-dessous s'appliquent à l'heure actuelle.

7.1 Chômage temporaire

Les ouvriers occupés dans l'entreprise depuis au moins 15 jours au moment de la mise en chômage temporaire ont droit aux indemnités complémentaires de chômage pour chaque jour de chômage pour lequel l'Office national de l'emploi octroie une indemnité complète ou une demi-indemnité de chômage :

- chômage temporaire pour raisons économiques
- chômage temporaire pour raison d'accident technique
- chômage temporaire pour raison d'intempéries
- chômage temporaire pour raison de fermeture d'entreprise pendant les vacances annuelles
- chômage temporaire pour raison de force majeure temporaire, y compris en cas de grève

Durée	Travail de jour (en euros)	Travail en équipes (en euros)
Jusqu'au 18ème jour	9,93	11,82
Du 19ème jour au 36ème jour	13,48	16,56
Du 37ème jour au 54ème jour	17,22	21,35
A partir du 55ème jour	20,82	26,10

7.2 Intempéries et fermeture vacances annuelles

Le montant de l'indemnité complémentaire de chômage est fixé pour chaque jour de chômage pour lequel l'Office national de l'emploi octroie une indemnité complète de chômage pendant maximum 4 semaines par cas.

Le montant de l'indemnité s'élève à 7,25 euros.

7.3 Force majeure

Le montant de l'indemnité s'élève à 9,93 euros à partir du 1er mai 2023.

7.4 Chômage complet

Les ouvriers licenciés pour des motifs économiques ou techniques ou dont le contrat de travail prend fin pour cause de force majeure définitive pour raison médicale et qui sont occupés dans l'entreprise depuis au moins 15 jours au moment de leur mise en chômage, ont droit à l'indemnité complémentaire de chômage pour chaque jour de chômage pour lequel l'Office national de

l'emploi octroie une indemnité complète ou une demi-indemnité de chômage pendant la durée définie ci-après.

La durée des indemnités est de :

- 120 jours pour les ouvriers âgés de moins de 35 ans au moment où le contrat de travail prend fin ;
- 210 jours pour les ouvriers âgés de 35 ans ou plus mais de moins de 45 ans au moment où le contrat de travail prend fin ;
- 300 jours pour les ouvriers âgés de 45 ans ou plus mais de moins de 53 ans au moment où le contrat de travail prend fin ;
- pour les ouvriers qui, au moment où le contrat de travail prend fin, ont 53 ans ou plus et qui ne bénéficient pas de la prépension, jusqu'à l'âge de la pension.

Montants

- Ouvriers jusque 52 ans : 7,47 euros pour chaque jour de chômage pour lequel l'Office national de l'emploi octroie une indemnité complète de chômage (3,70 euros si ½ allocation).
- Ouvriers à partir de 53 ans : 131,72 euros par mois, proratisée pour les temps partiels.

7.5 Fermeture d'entreprise

Dans les entreprises où étaient occupés en moyenne moins de 20 travailleurs au cours de l'année civile écoulée et auxquelles ne s'applique pas la législation en matière de fermeture, les ouvriers ont droit, en cas de fermeture de l'entreprise, à une indemnité pour cause de fermeture à charge de l'employeur d'un montant de 276,83 euros, majoré de 13,83 euros par année d'ancienneté dans l'entreprise.

7.6 Maladie

1. Ouvriers de moins de 55 ans

Les ouvriers occupés à temps plein de moins de 55 ans qui ont au moins un mois d'ancienneté et se retrouvent en incapacité de travail pendant au moins deux mois pour cause de maladie, d'accouchement ou d'accident, obtiendront une allocation d'incapacité de 98,90 euros par mois complet d'incapacité de travail, du deuxième au douzième mois, pour autant que ces travailleurs bénéficient des allocations primaires de maladie en application de la législation relative à l'assurance maladie-invalidité.

Pour les ouvriers occupés à temps partiel, l'allocation mensuelle de 98,90 euros est adaptée au prorata de leurs prestations.

2. Ouvriers à partir de 55 ans

Les ouvriers occupés à temps plein, qui se retrouvent en incapacité de travail à l'âge de 55 ans ou plus pour cause de maladie ou d'accident, bénéficient, à l'issue de la période couverte par le salaire mensuel garanti et jusqu'à l'âge normal de la retraite, d'une allocation de 6,40 euros par journée de maladie indemnisée par l'assurance maladie-invalidité, à concurrence de six allocations journalières au maximum par semaine et ce, pour autant qu'ils aient travaillé pendant au moins six mois, consécutifs ou non, entre la date de leur 54ème anniversaire et celle du début de la maladie.

Pour les ouvriers occupés à temps partiel, l'allocation journalière de 6,40 euros est adaptée au prorata de leurs prestations.

8. Concertation sociale

8.1 Délégation syndicale

Dans toutes les entreprises dépendant de la Commission paritaire de la production des métaux non ferreux et qui occupent plus de 40 ouvriers, il sera institué une délégation syndicale à l'initiative d'une des organisations syndicales signataires.

8.1.1 Entreprises de plus de 40 ouvriers

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

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

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

8.1.2 Entreprises occupant entre 20 et 40 ouvriers

Dans une entreprise où travaillent entre 20 et 40 ouvriers, une délégation syndicale composée de 2 délégués peut être constituée si la majorité des ouvriers en font la demande.

8.2 Sécurité d'emploi

Toutes les dispositions existantes en matière de sécurité d'emploi dans le secteur non-ferreux sont depuis le 1er janvier 2024, conclues à durée indéterminée. Avant que l'employeur ne puisse procéder à des licenciements, il doit envisager toutes les mesures de maintien de l'emploi (chômage temporaire, répartition du travail, crédit-temps, trajets de formation, ...).

En cas de licenciement multiple², il convient de suivre une procédure de concertation préalable. Si l'employeur ne respecte pas cette procédure, les ouvriers concernés ont droit à indemnité équivalente à 6 mois de salaire.

² Tout licenciement sur une période de 60 jours civils touchant au moins 10% du nombre moyen d'ouvriers ou au moins 3 ouvriers dans les entreprises occupant moins de 30 ouvriers.

9. Employabilité

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

9.1 Congé de sollicitation

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

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

9.2 Outplacement

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

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

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

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

- À partir du 1er janvier 2014, tout travailleur licencié ayant droit à un délai de préavis (ou à une indemnité de préavis) d'au moins 30 semaines peut bénéficier d'un accompagnement d'outplacement.
- Pendant ce délai d'au moins 30 semaines, vous avez droit à un accompagnement d'outplacement de 60 heures. L'accompagnement est à suivre pendant le congé de sollicitation.
- Si vous êtes licencié avec une indemnité de préavis (en cas de rupture), votre indemnité de préavis d'au moins 30 semaines est réduite de 4 semaines (= valeur de l'accompagnement d'outplacement). Jusqu'au 31 décembre 2015, vous pouviez dans ce cas refuser un accompagnement d'outplacement et conserver un délai de préavis d'au moins 30 semaines. Mais, depuis le 1er janvier 2016, votre délai de préavis est d'office réduit de 4 semaines, même si vous refusez l'accompagnement.
- Le travailleur de 45 ans ou plus dont le délai de préavis est inférieur à 30 semaines en cas de licenciement peut recourir au système prévu par la CCT 82 (voir le point suivant).

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.

LES MÉTALLOS EN
 ACTION

metallo.be
f metallo FGTB-ABVV