



EN POCHE 2023-24 | CP 111.03

MONTEURS

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	11
1.4 Frais de transport: trajet domicile-travail	16
2. Conditions de travail	17
2.1 Délais de préavis	17
2.2 Chômage	24
2.3 Maladie et accident	25
2.4 Pension complémentaire	30
3. Temps de travail	36
3.1 Temps de travail hebdomadaire	36
3.2 Heures supplémentaires	36
3.3 Petite flexibilité	38
3.4 Jours de congé et jours fériés	38
3.5 Petit chômage	45
3.6 Congé de carrière	51

4. Interruption de la carrière **52**

4.1 Crédit-temps avec motif et emplois de fin de carrière	52
4.2 Congés thématiques	55
4.3 Congé de maternité et de paternité	58
4.4 Congé pour raisons impérieuses (congé familial)	61

5. Régime de chômage avec complément d'entreprise **63**

5.1 Régime général et sectoriel	63
5.2 Entreprise en difficulté ou en restructuration	65
5.3 Disponibilité adaptée	66

6. Formation **68**

6.1 Efforts de formation	68
6.2 Plans de formation	68
6.3 CV de formation	69
6.4 Congé-éducation payé	69
6.5 IFPM Ouvriers	72

7. Fonds de Sécurité d'Existence des Fabrications Métalliques (FSEFM) **73**

7.1 Chômage complet	77
7.2 Chômeurs âgés	78
7.3 Indemnité pour l'accueil de la petite enfance	78

8. Concertation sociale **79**

8.1 Délégation syndicale 79

8.2 Sécurité d'emploi 79

9. Employabilité **81**

9.1 Congé de sollicitation 81

9.2 Outplacement 81

Annexe **84**

1. Revenus

1.1 Conditions de rémunération

1.1.1 Indexation

Dans le secteur des monteurs, les salaires sont indexés le 1er juillet, et ce selon le système sectoriel. Pour calculer la hausse de l'index au 1er juillet, on établit le rapport entre l'indice santé lissé du mois de juin de l'année en cours et l'indice santé lissé du mois de juin de l'année précédente. Cette augmentation s'applique annuellement le 1er juillet aux salaires effectifs et minimums.

La hausse de l'index la plus récente remonte au 1er juillet 2023 et s'élevait à 6.05%. La prochaine indexation est prévue le 1er juillet 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 monteurs 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:

- Octroi d'une prime de pouvoir d'achat dans toutes les entreprises dont le ROA en 2022 est supérieur ou égal à 3%.

Le montant minimum de la prime de pouvoir d'achat dans ces entreprises est de 200 euros. Le ROA est défini comme le Return on Assets, c'est-à-dire le résultat d'exploitation (code 9901 des comptes annuels) divisé par le total du bilan (code 10/49 ou 20/58).

Les entreprises qui atteignent le seuil minimal et qui, en outre, enregistrent en 2022 un bénéfice d'exploitation (code 9901) répondant aux critères ci-dessous, doivent accorder une prime de pouvoir d'achat plus élevée qui dépend du résultat d'exploitation (code 9901) de l'exercice 2022 par rapport au résultat d'exploitation moyen (code 9901) de la période de 2018 à 2021 inclus.

Montants:

- 350 euros: si le code 9901 en 2022 est $\geq$ 15% supérieur au code 9901 sur 2018-2021
- 500 euros: si le code 9901 en 2022 est $\geq$ 25% supérieur au code 9901 sur 2018-2021
- 750 euros: si le code 9901 en 2022 est $\geq$ 50% supérieur au code 9901 sur 2018-2021
- Le paiement est effectué en décembre 2023.
- Le paiement se fait au prorata du régime de travail et des prestations effectuées (ou assimilées) au cours de la période de référence comprise entre le 1er octobre 2022 et le 30 septembre 2023.
- Les ouvrières et ouvriers doivent compter 1 mois d'ancienneté et être en service au moment du paiement.

Clause d'opting-out: l'employeur et la délégation syndicale peuvent convenir de ne pas appliquer le régime sectoriel relatif à la prime de pouvoir d'achat fixé dans le présent projet d'accord sectoriel et de prévoir à la place une prime de pouvoir d'achat spécifique à l'entreprise. En l'absence d'une délégation syndicale, l'employeur prend cette décision avec l'accord de la majorité des ouvriers, l'accord sur cet opting out et l'avantage spécifique à l'entreprise doivent faire l'objet d'une convention collective conclue au niveau de l'entreprise au plus tard le 30 octobre 2023. Dans cette convention collective de travail, on ajoute une justification selon laquelle on est une entreprise où de bons résultats ont été obtenus pendant la crise. En l'absence d'une telle convention collective de travail, le régime sectoriel relatif à la prime de pouvoir d'achat s'applique.

- Déduction d'une prime pouvoir d'achat éventuellement déjà accordée après le 28 avril 2023.
- La prime prend la forme d'un chèque consommation papier ou électronique. Ce chèque, valable jusqu'à fin décembre 2024.

1.1.2.2 Eco-chèques

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

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

Le montant total maximal s'applique aux ouvriers à temps plein du secteur des constructions métallique et mécanique. Les ouvriers à temps partiel reçoivent des éco-chèques en fonction de leur fraction d'occupation (4/5e, 1/2,...). Le paiement doit avoir lieu chaque année, le 1er octobre au plus tard.

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

La période de référence pour les éco-chèques de 2024, c'est-à-dire la période prestée ou assimilée, court du 1er octobre 2023 au 30 septembre 2024.

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

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

1.1.2.3 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).

Si aucun accord n'a été trouvé avant le 31 octobre 2023, le régime des éco-chèques reste d'application sans être modifié.

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 juillet 2024.
- Les éco-chèques restent d'application, sauf si une autre affectation a été négociée.

1.2 Salaire minimum sectoriel

Dans le secteur du montage, le salaire minimum est lié à la fonction. Les salaires horaires de base concernent le travail effectué à l'intérieur des murs de l'entreprise/atelier et les salaires horaires effectifs s'appliquent au travail effectué en déplacement (par ex. sur des chantiers ou dans d'autres entreprises). Au moment de l'introduction, la différence entre les deux s'établissait à 20% mais, après le passage à l'euro et les arrondissements de ces dernières années, cette différence n'est plus tout à fait de 20%. Les salaires minimums mentionnés dans le tableau en fin de brochure sont applicables dans un régime de 37 heures à partir du 1er juillet 2023.

1.3 Primes

1.3.1 Primes sectorielles

1.3.1.1 Prime pour travail de nuit

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

1.3.1.2 Prime pour travaux pénibles

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

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

L'accord 2023-2024 prévoit de revoir la définition du champ d'application, de l'applicabilité et de la vérifiabilité de la prime.

1.3.1.3 Prime de séparation

Une prime de 16,37 euros par nuit est payée aux ouvriers qui, en raison de leurs activités professionnelles, doivent passer la nuit en dehors de leur domicile.

Cette prime sera indexée au 1er juillet 2024.

1.3.1.4 Prime de rappel

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

1.3.1.5 Indemnité de vêtement

L'accord sectoriel 2023-2024 prévoit une adaptation de l'indemnité vestimentaire conformément aux directives de l'ONSS, et ce à partir du 1er octobre 2023.

- 1,02 euro par jour pour les vêtements du travailleur qui sont nécessaires à l'exécution de la fonction et qui nécessitent un nettoyage régulier en raison d'un environnement très sale.
- 2,04 euros par jour pour les vêtements de travail (salopettes, chaussures de sécurité,...), si le travailleur est lui-même responsable de l'entretien/du nettoyage.
- Minimum 16,37 euros par mois pour au moins 12 jours de travail et 8,19 euros par mois pour 6 à 12 jours de travail.

1.3.1.6 Prime de vacances

Une prime de vacances annuelle de 180,19 euros, soit 16,38 euros par mois presté, avec un maximum de 11 mois prestés, est payée à l'ouvrier avant le 1er juillet. Les ouvriers entrés en service au cours de l'année civile reçoivent une prime de vacances calculée au prorata.

Cette prime sera indexée au 1er juillet 2024.

1.3.2 Prime de fin d'année

Base du calcul

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

- Le salaire normal correspondant à des absences en raison d'un accident du travail (pour autant qu'il y ait des prestations

pendant l'année de référence), de petit chômage, de jours fériés légaux, de congé de maternité et d'accouchement, de congé de paternité;

- Le salaire normal pour les heures prestées dans le cadre du temps de liaison et du temps de déplacement;
- Le salaire payé pour le repos compensatoire et les heures supplémentaires payées (excepté le sursalaire);
- Depuis le 1er octobre 2023, le chômage temporaire est également pris en compte pour le calcul de la prime de fin d'année.
- Le salaire normal plafonné en cas de congé-éducation payé.

Ayants droit

- Ce montant est dû aux ouvriers inscrits dans le registre du personnel de l'entreprise à la date du 30 novembre de l'année de référence.
- Les ayants droit d'un ouvrier décédé dans le courant de l'année de référence, ont droit à la prime de fin d'année à raison du salaire brut que l'intéressé a reçu.
- A partir du 1er juillet 2017 le pourcentage de 8,33% est appliqué sur le salaire gagné pendant l'année de référence pour les ouvriers dont le contrat prend fin au cours de la période de référence quelle que soit la façon dont il est mis fin au contrat de travail (sauf en cas de licenciement pour motif grave du travailleur par l'employeur).
- En cas de démission remise par le travailleur, il y a aussi un droit à la prime de fin d'année à condition que l'ouvrier ait une ancienneté d'un an ou plus dans l'entreprise.

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

Prime de fin d'année au prorata

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

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

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

1.3.3 Prime syndicale

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

A noter que l'accord sectoriel 2023/2024 prévoit une augmentation du financement de la prime syndicale à partir du 1er janvier 2024 ainsi qu'à partir du 1er janvier 2025.

1.4 Frais de transport: trajet domicile-travail

Depuis 1975, l'employeur doit rembourser une partie du coût du trajet domicile-travail. L'intervention (dès le premier kilomètre) dépend de la distance entre le domicile et l'entreprise. Les distances mentionnées concernent un trajet simple tandis que les montants mentionnés couvrent le trajet aller-retour.

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

Le tableau 2 annexé ci-après présente les montants en vigueur à partir du 1er février 2023 pour les déplacements à l'aide d'un moyen de transport privé (voiture, vélo ou autre moyen de transport privé).

2. Conditions de travail

2.1 Délais de préavis

- Le délai de préavis varie selon que vous êtes licencié par l'employeur ou que vous démissionnez.
- Le délai de préavis prend cours le lundi qui suit la notification du licenciement/de la démission.
- Les délais de préavis sont exprimés 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)
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	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	> 8 ans	13
2 < 4 ans	6		

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

2.1.2 Calcul du délai de préavis

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

Licenciement par l'employeur

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

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	14 jours	35 jours
6 mois < 5 ans	42 jours = 6 semaines	14 jours	35 jours
5 ans < 10 ans	49 jours = 7 semaines	14 jours	35 jours
10 ans < 15 ans	84 jours = 12 semaines	28 jours	35 jours
15 ans < 20 ans	112 jours = 16 semaines	28 jours	35 jours
20 ans < 25 ans	154 jours = 22 semaines	42 jours	70 jours
≥ 25 ans	196 jours = 28 semaines	42 jours	70 jours

Démission du travailleur

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

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

- Pour la 2ème phase, comptabilisez votre ancienneté à partir du 1er janvier 2014. Pour cette période, ce sont les délais repris dans le tableau 2 qui s'appliquent.

2.1.3 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 prévoit a prévu 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 1er janvier 2014 et vous êtes licencié par la suite: Vous relevez entièrement du nouveau système (tableau 1) et votre employeur est responsable de la totalité de votre délai de préavis.
2. Vous étiez en service avant le 31 décembre 2013 et vous êtes licencié après le 1er janvier 2014: 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 1er 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 4).

La différence entre le délai de préavis total, tel qu'il est présenté dans le tableau 1, et le délai de préavis à charge de l'employeur donne une période restante qui ne doit pas être prestée. Cette période est prise en charge par l'ONEm sous la forme d'une indemnité en compensation du 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: 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 12 semaines (voir le tableau 3);
 - du 1er janvier 2014 (= début du nouveau délai de préavis légal) au 31 mars 2021, vous avez encore accumulé 7 ans et 3

mois d'ancienneté jusqu'à votre licenciement, ce qui, selon le tableau 1, correspond à 24 semaines (voir le tableau 1);

- Au total, vous êtes responsable de $12 + 24 = 36$ semaines.
- Part de l'ONEm = 62 semaines (total) – 36 semaines = 26 semaines qui ne sont pas prestées et sont payées sous la forme d'une indemnité 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.

2.1.4 Exceptions

- On ne peut imposer au travailleur des délais de préavis qui lui sont moins favorables que les délais de préavis légaux.

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

2.2 Chômage

2.2.1 Chômage complet

Toute personne se retrouvant sans travail peut introduire une demande d'allocations de chômage. Le service chômage de la FGTB examine si vous avez droit aux allocations de chômage. Dans les 8 jours civils 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.

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

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

2.3 Maladie et accident

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

1. Informez immédiatement votre employeur !
2. Remettez le certificat médical à votre employeur (si le règlement de travail le prescrit) dans le délai prescrit.

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 le fonds de sécurité d'existence, lorsque cela est prévu au niveau sectoriel par une CCT rendue obligatoire.

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 (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.

2.3.2 Mutualité

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

2.3.3 Conditions

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

- Vous êtes affilié à une mutualité depuis 12 mois (stage d'attente) et vous avez travaillé pendant au moins 180 jours au cours de cette période. En tant que travailleur à temps partiel, vous devez prouver 800 heures de travail pendant 12 mois. Le

cas échéant, le stage d'attente des travailleurs à temps partiel peut être prolongé jusqu'à maximum 36 mois.

- Vous disposez d'un certificat médical (voir le point 2.3.1).
- Vous avez introduit la déclaration d'incapacité de travail (voir le point 2.3.1).
- Vous avez soigneusement rempli la feuille de renseignements reçue de votre mutualité. Une partie est destinée à l'employeur.

2.3.4 Contrôle

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

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

Dans le secteur du montage, une CCT a été conclue pour les entreprises dépourvues de délégation syndicale.

Celle-ci prévoit que le travailleur doit être disponible pour un contrôle médical entre 9h30 et 13h30 pendant les 2e et 3e jours de son incapacité de travail. Dans les entreprises possédant une délégation syndicale, cette question est régie par le règlement de travail. Si votre certificat médical vous interdit de quitter votre domicile et si un créneau de 4 heures consécutives a été défini dans la journée, vous êtes tenu d'accueillir le médecin-contrôle chez vous pendant ce laps de temps. Si le médecin trouve porte close, on part du principe que vous avez rendu l'examen impossible.

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

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

Si vous n'êtes pas d'accord avec les constatations du 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 section régionale Métallos.

2.3.5 Réintégration des malades de longue durée

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

2.4 Pension complémentaire

Les ouvriers du secteur du montage ont droit à une pension sectorielle complémentaire (deuxième pilier) en plus de la pension légale (premier pilier).

Le Fonds de Pension Métal1 a été créé à cette fin. Ce Fonds reçoit et gère les cotisations versées pour vous par votre employeur. Les versements volontaires de votre employeur ou les cotisations personnelles ne sont pas autorisés. Dans tous les cas, les cotisations patronales sont calculées sous forme de pourcentage de votre salaire brut. Depuis le 1er juillet 2017, cette cotisation s'élève à 2,29% (2,09% + 0,1% de solidarité).

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

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

- De la somme des cotisations patronales versées pour vous au cours de votre carrière.
- Le fonds de solidarité intervient pour les périodes de chômage temporaire et de maladie.
- Une intervention du fonds de solidarité a été prévue temporairement pour les périodes de chômage temporaire pour force majeure corona ainsi que pour le chômage énergie.

- Une intervention du fonds de solidarité est également prévue pour une période limitée pendant laquelle votre employeur n'a pas pu payer ses cotisations au Fonds de pension (risque de faillite).
- Le montant épargné pour vous est majoré d'un rendement minimum s'élevant actuellement à 1,75%. Les cotisations antérieures à 2009 bénéficient encore d'un rendement minimum de 3,25%.

Demander votre pension complémentaire

Vous pouvez demander votre pension complémentaire sous forme de capital ou de rente, à condition que cette rente annuelle s'élève à au moins 728,49 euros (montant indexé applicable en 2022), à partir du premier jour du mois qui suit votre pension légale (anticipée). Il n'est pas possible de laisser ce montant après votre mise à la retraite. Un paiement anticipé n'est également pas possible. Seuls les travailleurs bénéficiant du statut RCC peuvent encore prendre leur capital de pension complémentaire de façon « anticipée »: si vous êtes né en 1958, 1959, 1960 ou 1961, vous pouvez accéder à ce capital respectivement à 60, 61, 62 et 63 ans.

Pension complémentaire du brut au net

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

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

- un précompte professionnel de 16,66% (ou 10,09%), ce précompte étant calculé à partir de la base imposable (à savoir votre montant brut), moins la cotisation INAMI et la cotisation de solidarité.

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

Âge lors du paiement	Avant le 01/07/2013	Après 01/07/2013
60 ans	16,5%	20% ou 16,5% ^(*) ^(**)
61 ans	16,5%	18% ou 16,5% ^(*) ^(**)
de 62 à 64 ans	16,5%	16,5% ^(**)
65 ans ou plus	16,5% ou 10%	16,5% ou 10% ^(***)

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

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

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

Quitter le secteur

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

Que peut-on faire alors ?

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

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

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

Décès avant l'âge de la pension

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

- votre conjoint(e), à condition de ne pas être séparé ou sur le point de se séparer;
- la personne avec laquelle vous cohabitez légalement;
- un bénéficiaire désigné par vous;

- vos enfants ou leurs héritiers en ligne directe, dans le cas où vos enfants ne seraient plus en vie, à parts égales;
- vos parents;
- vos frères et/ou sœurs;
- d'autres héritiers légaux dans l'ordre défini par le droit successoral (à l'exception de l'État belge);
- à défaut des héritiers susmentionnés, la pension complémentaire du travailleur décédé revient au Fonds de Pension Métal OFP (au bénéfice de tous les autres affiliés).

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

Informations concernant votre pension complémentaire

Tant que vous êtes actif dans le secteur des monteurs, vous recevez chaque année, dans le courant du mois d'octobre, une fiche de pension présentant la situation de votre pension complémentaire. Vous pouvez également consulter votre fiche de pension la plus récente en ligne sur le site Internet du Fonds de Pension Métal.

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

Toutes les demandes de versement de votre pension complémentaire à la suite d'un RCC, d'une pension légale ou d'un décès ainsi que la désignation de votre bénéficiaire

nécessitent l'utilisation de formulaires appropriés que vous pouvez télécharger sur www.pfondsmet.be.

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

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

3. Temps de travail

3.1 Temps de travail hebdomadaire

Dans le secteur du montage, le temps de travail hebdomadaire moyen sur base annuelle s'élève à 37 heures.

3.2 Heures supplémentaires

La loi relative au travail faisable et maniable, mieux connue sous le nom de son auteur, le ministre Peeters, prévoit que le temps de travail légal de 38 heures doit être presté en moyenne sur base annuelle, certes sans dépasser 9 heures par jour et 45 heures par semaine. Il s'agissait déjà d'une pratique conventionnelle dans ce secteur. Dans la mesure où le temps de travail a été porté à 37 heures de façon conventionnelle, il s'agit de la norme dans le secteur du montage.

3.2.1 Limite interne d'heures supplémentaires

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

3.2.2 Heures supplémentaires volontaires et heures de relance

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

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

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

3.3 Petite flexibilité

Dans le cas d'un surcroît extraordinaire de travail ou d'une nécessité imprévue, le temps de travail hebdomadaire total moyen peut être dépassé de 143 heures, à condition que, dans une période de 12 mois, on ne travaille pas plus de 37 heures par semaine en moyenne. Il s'agit d'un régime sectoriel dans le secteur du montage.

3.4 Jours de congé et jours fériés

3.4.1 Congés annuels

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

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

3.4.2 Vacances « jeunes »

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

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

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

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

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

3.4.3 Vacances « seniors »

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

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

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

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

3.4.4 Vacances européennes

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

Modalités

- Vous devez avoir travaillé pendant au moins 3 mois (période de démarrage).
- Vous bénéficiez d'une semaine de vacances par tranche de 3 mois de travail. Après la période de démarrage, vous

accumulez des jours de vacances proportionnellement à vos prestations, mais vous ne devez pas attendre une nouvelle période de 3 mois complète pour obtenir des jours de vacances supplémentaires.

Exemple:

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

- Pour bénéficier de ces vacances, il convient de remplir le formulaire de l'Office national des Vacances annuelles.
- 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 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. Par ailleurs, il est interdit de travailler plus de 5 heures un jour férié.

3.5 Petit chômage

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

Motif de l'absence	Durée de l'absence
1.1. Mariage du travailleur. 1.2. CP 111.03: Le dépôt de la déclaration de cohabitation légale, prévu par les articles 1475 et suivantes du Code Civil.	CP 111.03: Trois jours à choisir par le travailleur.

2.1. Mariage d'un enfant du travailleur ou de son conjoint ou cohabitant légal, de l'enfant régulièrement élevé par le travailleur, d'un (demi) frère, d'une (demi) sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de la grand-mère, 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, du beau-frère ou de la belle-soeur du conjoint de l'ouvrier et tout autre parent vivant sous le même toit que l'ouvrier.

2.2. CP 111.03: Le dépôt de la déclaration de cohabitation légale, prévu par les articles 1475 et suivantes du Code Civil par un enfant du travailleur ou de son conjoint ou cohabitant légal, un enfant régulièrement élevé par le travailleur, un (demi) frère, une (demi) sœur, un beau-frère, une belle-sœur, le grand-père, la grand-mère, le père, la mère, le beau-père, le second mari de la mère, la belle-mère, la seconde femme du père, un petit-enfant du travailleur, le beau-frère ou la belle-soeur du conjoint de l'ouvrier et tout autre parent vivant sous le même toit que l'ouvrier.

Le jour du mariage/du dépôt.

3. Ordination ou entrée au couvent d'un enfant du travailleur ou de son conjoint ou cohabitant légal, d'un enfant régulièrement élevé par l'ouvrier, d'un (demi) frère, d'une (demi) sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'un petit-enfant du travailleur, du beau-frère ou de la belle-soeur du conjoint de l'ouvrier et tout autre parent vivant sous le même toit que l'ouvrier.	Le jour de la cérémonie.
4.1. 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).	CP 111.03: Dix jours dont trois jours à choisir par le travailleur dans la période commençant la veille du jour du décès et finissant le jour suivant les funérailles et sept jours à choisir par le travailleur dans une période d'un an à dater du jour du décès.
4.2. 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 d'un enfant élevé par l'ouvrier, 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).	CP 111.03: Cinq jours à choisir par l'ouvrier 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.

9.1. 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. 9.2. CP 111.03: Décès de tout autre parent vivant sous le même toit que celui de l'ouvrier. 9.3. CP 111.03: Décès du tuteur ou de la tutrice de l'ouvrier mineur d'âge ou de l'enfant mineur dont l'ouvrier est tuteur.	Le jour des funérailles.
10. Communion solennelle d'un enfant légitime, légitimé, adopté ou naturel reconnu du travailleur ou de son conjoint ou cohabitant légal ou d'un enfant régulièrement élevé par l'ouvrier.	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 légitime, légitimé, adopté ou naturel reconnu du travailleur ou de son conjoint ou cohabitant légal ou d'un enfant régulièrement élevé par l'ouvrier 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.

3.6 Congé de carrière

Dans le secteur des monteurs, il prévu des congés de carrière pour:

- les ouvriers de 50 ans ou plus ayant au moins 6 mois d'ancienneté: 1 jour/an
- les ouvriers de 58 ans ou plus: 2 jours/an
- (nouveau depuis le 1er janvier 2024) les ouvriers de 60 ans ou plus: 3 jours/an.

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 50/58/60e anniversaire. Dans tous les cas, vous devez prendre votre journée dans l'année civile, sauf accord contraire avec votre entreprise.

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

4. Interruption de la carrière

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

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

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

1. Soigner son enfant de moins de 8 ans
2. Soigner son enfant handicapé de moins de 21 ans
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

Crédit-temps de fin de carrière (Emplois de fin de carrière)**Exc. 1: droit à une réduction à mi-temps****Types d'emplois de fin de carrière**

À partir de 50 ans: travailleurs ayant exercé un métier lourd figurant également sur la liste des métiers en pénurie

Conditions de carrière et d'occupation

- 25 ans de carrière
- avoir travaillé 24 mois au moins à 3/4

Conditions supplémentaires

Soumis au seuil de 5%

Conséquences pour la pension

Pas d'assimilation

Exc. 2: droit à une réduction d'1/5e**Types d'emplois de fin de carrière**

À partir de 50 ans:

- Travailleurs ayant exercé un métier lourd

À partir de 50 ans:

- OU travailleurs ayant 28 ans de carrière à temps plein au moment de la notification et moyennant une CCT sectorielle

Conditions de carrière et d'occupation

- 25 ans de carrière

- 24 mois à temps plein ou à 4/5e

- 28 ans de carrière

- 24 mois à temps plein ou à 4/5e

Conditions supplémentaires

Soumis au seuil de 5%

CCT sectorielle conclue pour le secteur des constructions métallique et mécanique.

Conséquences pour la pension

Pas d'assimilation

Exc. 3: droit à une réduction à mi-temps et d'1/5e**Types d'emplois de fin de carrière**

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.

Conditions de carrière et d'occupation

- 25 ans de carrière
- 24 mois à temps plein ou à 4/5e

Conditions supplémentaires

Soumis au seuil de 5%

Conséquences pour la pension

Pas d'assimilation

4.2 Congés thématiques

4.2.1 Généralités

Indépendamment du droit à un crédit-temps avec motif et à des emplois de fin de carrière, chaque ouvrier a droit à 4 types de 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.

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.

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

4.2.2 Congé d'adoption

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

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

4.2.3 Congé parental d'accueil

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

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

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

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

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

4.3 Congé de maternité et de paternité

4.3.1 Congé de maternité

4.3.1.1 Repos de maternité

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

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

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

- Congé postnatal: 9 semaines

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

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 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.

4.4 Congé pour raisons impérieuses (congé familial)

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

Raisons impérieuses

Tout évènement imprévu indépendant du travail:

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

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

10 jours

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

5. Régime de chômage avec complément d'entreprise

5.1 Régime général et sectoriel

Le RCC général est régi par la CCT n°17. Pour pouvoir accéder à ce régime, le travailleur doit avoir atteint l'âge de 62 ans. Il doit pouvoir justifier de 40 ans de carrière pour les hommes et de 37 ans (en 2021) ou 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 monteuses (CP 111.3), une telle CCT a été conclue.

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

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

RCC - Situation 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)	Justifier de 43 ans de carrière (demande de dispense)
RCC 60/35 ans – métier lourd	Avoir 62 ans ou justifier de 42 ans de carrière (demande de dispense)
RCC 60/40 ans – longue carrière	Avoir 62 ans ou justifier de 42 ans de carrière (demande de dispense)
RCC 60/33/20 ans de travail de nuit ou métier lourd	Avoir 62 ans ou justifier de 42 ans de carrière (demande de dispense)
RCC entreprise reconnue comme en difficulté/ restructuration	Avoir 62 ans ou justifier de 42 ans de carrière (demande de dispense)
RCC entreprise reconnue comme en difficulté/ restructuration	Si vous êtes âgé de 62 ans ou si vous justifiez de 42 ans de carrière

6. Formation

6.1 Efforts de formation

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

Dans le cadre de cet objectif collectif, chaque ouvrier dispose également d'un droit individuel à la formation. L'accord sectoriel 2023-2024 a porté ce droit individuel à la formation à 32 heures (4 jours) au lieu de 24 à compter du 1er janvier 2024. Tout ouvrier du secteur a donc le droit de suivre (à partir du 1er janvier 2024) au moins 32 heures de formation par an. Ce droit sera porté à 36 heures (4,5 jours) au 1er janvier 2025 et à 40 heures (5 jours) au 1er janvier 2026.

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

6.2 Plans de formation

Un plan de formation est un aperçu global des besoins en formation dans l'entreprise et des solutions permettant de rencontrer ces besoins. Lors de l'établissement d'un plan de formation, les besoins en formation doivent être étudiés dans tous les départements et dans tous les groupes de personnel.

Ce plan de formation est soumis pour avis au CE, à un CPPT ou à la délégation syndicale.

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 32 heures de formation par an.

6.5 IFPM Ouvriers

L'IFPM Ouvriers propose un éventail de services aux différentes composantes du secteur, présentes (entreprises, ouvriers, enseignants des filières métiers correspondantes, centres sectoriels, partenaires institutionnels) ou à venir (étudiants, demandeurs d'emploi).

Statutairement, l'IFPM Ouvriers est une ASBL. Elle répond donc aux obligations liées à ce statut et est gérée par une assemblée générale et un conseil d'administration. On y retrouve les partenaires sociaux du secteur (dont les Métallos FGTB) ainsi que des représentants du monde des entreprises.

Les dossiers et demandes des entreprises établies en Wallonie et Communauté germanophone peuvent s'adresser à l'IFPM Ouvriers, de même que les entreprises bruxelloises pour leurs ouvriers francophones.

Les dossiers et demandes des entreprises établies en Flandres peuvent s'adresser à mTech+ Vlaanderen, de même que les entreprises bruxelloises pour leurs ouvriers néerlandophones.

Plus d'information sur le site internet: <https://ifpm.be/>

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

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

I. Chômage temporaire

Conditions

- bénéficier d'allocations de chômage légales
- être au service d'un employeur

Montants

- 14,15 euros par allocation de chômage
- 7,08 euros par demi-allocation de chômage

Durée

- illimitée

II. Chômage complet

Conditions

- bénéficier d'allocations de chômage légales
- avoir été licencié par un employeur du secteur
- qui peut encore recevoir l'indemnité: voir le point 7.1 ci-après

Montants

- 7,21 euros pour une allocation complète
- 3,61 euros pour une demi- allocation

Durée

- 120 jours si l'ouvrier/l'ouvrière a moins de 35 ans le premier jour de chômage
- 210 jours si l'ouvrier/l'ouvrière a entre 35 ans et 44 ans le premier jour de chômage
- 300 jours si l'ouvrier/l'ouvrière a plus de 45 ans le premier jour de chômage

III. Chômeurs âgés sans droit au RCC conventionnel

Conditions

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

Montants

- 95,73 euros/mois régime temps plein
- 47,87 euros/mois régime temps partiel

Durée

- jusqu'à la pension légale

IV. RCC

Conditions

- à partir de 58 ans
- à charge du Fonds

Montants

- 95,73 euros/mois régime temps plein
- 47,87 euros/mois régime temps partiel
- le complément est à charge de l'employeur sans cessation de paiement en cas de réemploi.

V. Emploi de fin de carrière

Montants

- 75 euros/mois réduction à mi-temps (au 1er janvier 2024, ce système s'éteindra, les droits acquis seront néanmoins maintenus)
- 30 euros/mois réduction d'1/5e

VI. Maladie

Conditions

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

Montants

- 109,33 euros/mois régime temps plein
- 54,67 euros/mois régime temps partiel

Durée

- pendant maximum 14 mois après une période de salaire garanti

VII. Malades âgés**Conditions**

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

Montants

- 109,33 euros/mois régime temps plein
- 54,67 euros/mois régime temps partiel

Durée

- jusqu'à la pension légale après une période de salaire garanti
- cette indemnité est aussi payée à partir de 57 ans à chaque ouvrier/ière qui est ou tombe malade en 2019 ou 2020 et est âgé(e) d'au moins 50 ans à ce moment-là.

EN POCHE 2023-24

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

7.1 Chômage complet

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

C'est pourquoi nous ne pouvons plus octroyer d'indemnité complémentaire pour chômage complet par le biais du Fonds

qu'en cas de résiliation d'un contrat pour un travail défini ou en cas de résiliation d'un contrat pour force majeure médicale.

7.2 Chômeurs âgés

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

7.3 Indemnité pour l'accueil de la petite enfance

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

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

L'indemnité s'élève à 1,75 euro (plafonnée à 210 euros/an) par jour à partir du 1er janvier 2024. Pour tout savoir sur la procédure et les conditions, consultez le site du FSEFM.

8. Concertation sociale

8.1 Délégation syndicale

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

8.1.1 Entreprises de plus de 40 ouvriers

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

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

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

8.1.2 Entreprises occupant entre 10 et 40 ouvriers

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

8.2 Sécurité d'emploi

Toutes les dispositions existantes en matière de sécurité d'emploi dans le secteur du montage sont depuis le 1er janvier 2024, conclues à durée indéterminée prolongées pour 2019 et 2020.

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

En cas de licenciement multiple², il convient de suivre une procédure de concertation préalable. Si l'employeur ne respecte pas cette procédure, les ouvriers concernés ont droit à une demi-indemnité de préavis. Cette disposition ne s'applique pas dans le cas d'une faillite.

Dans le cadre de cette concertation, l'employeur doit donner un aperçu de la politique d'investissement menée au cours des 3 années précédentes.

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.

Annexe

A. Frais de transport

Tableau 1

Intervention patronale dans les frais de transport pour le trajet domicile-travail en cas de déplacement en train (depuis le 1er février 2023). Les kilomètres indiquent la distance d'un aller simple tandis que l'indemnité correspond au voyage aller-retour.

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

176-180	251,00	701,00	2504,00	
181-185	256,00	717,00	2559,00	
186-190	262,00	732,00	2615,00	
191-195	267,00	748,00	2671,00	
196-200	272,00	763,00	2726,00	

Tableau 2

Intervention patronale dans les frais de transport pour le trajet domicile-travail en cas d'utilisation d'un moyen de transport privé (à partir du 1er février 2023). Le tableau ci-dessous est indexé chaque année au 1er février, indépendamment de l'augmentation des tarifs de la SNCB. Les kilomètres indiquent la distance d'un aller simple tandis que l'indemnité correspond au voyage aller-retour.

Km	Intervention patronale hebdomadaire (en euros)
1	2,46
2	4,89
3	7,35
4	7,88
5	8,58
6	9,12
7	9,54
8	10,09
9	10,67

Km	Intervention patronale hebdomadaire (en euros)
43 - 45	30,69
46 - 48	32,65
49 - 51	34,15
52 - 54	35,26
55 - 57	36,68
58 - 60	38,05
61 - 65	39,42
66 - 70	41,51
71 - 75	42,90

10	11,20
11	11,90
12	12,45
13	13,00
14	13,55
15	14,10
16	14,81
17	15,36
18	15,89
19	16,57
20	17,15
21	17,69
22	18,26
23	18,94
24	19,51
25	19,90
26	20,75
27	21,14
28	21,58
29	22,41
30	22,83
31 - 33	23,80
34 - 36	25,72
37 - 39	27,25
40 - 42	29,04

76 - 80	45,65
81 - 85	47,04
86 - 90	49,11
91 - 95	51,19
96 - 100	52,54
101 - 105	54,65
106 - 110	56,72
111 - 115	58,79
116 - 120	60,86
121 - 125	62,23
126 - 130	64,31
131 - 135	66,39
136 - 140	67,77
141 - 145	70,53
146 - 150	73,30
151 - 155	73,30
156 - 160	76,07
161 - 165	77,46
166 - 170	78,85
171 - 175	81,59
176 - 180	82,99
181 - 185	85,75
186 - 190	87,13
191 - 195	88,51
196 - 200	91,31

Tableau 3

Les salaires minimums suivants sont d'application dans le secteur du montage pour un régime de 37 heures à partir du 1er juillet 2023.

Salaires minimums et effectifs	37h	Base (en euros)	Effectif (en euros)
Manœuvre	Min.	15,2657	18,0167
	Max.	15,8687	18,7104
Manœuvre d'élite	Min.	15,6079	18,3981
	Max.	16,2242	19,1594
Manœuvre spécialisé	Min.	16,0446	18,9241
	Max.	17,0117	20,0793
Spécialisé d'élite	Min.	16,4337	19,3865
	Max.	17,4734	20,6401
Manœuvre spécialisé travaillant au chalumeau, à l'arc électrique ou au marteau pneumatique	Min.	16,8021	19,8273
	Max.	17,9103	21,1751
Qualifié	Min.	17,3663	20,5074
	Max.	18,2266	21,5256
Qualifié d'élite	Min.	17,6534	20,8625
	Max.	18,6887	22,0988
Manœuvre qualifié travaillant au chalumeau, à l'arc électrique ou au marteau pneumatique	Min.	18,0900	21,3631
	Max.	19,2363	22,7489
Brigadier	Min.	18,2355	21,5599
	Max.	19,3648	22,9292
Contremaître	Min.	19,2790	22,8306
	Max.	20,4860	24,2554

LES MÉTALLOS EN
 ACTION

metallo.be
f metallo FGTB-ABVV