

# Sidérurgie

CP 104



Votre Liberté Votre Voix



# Sidérurgie

CP 104

Votre Liberté Votre Voix



D/1831/2016/6/1500

E.R.: Mario Coppens, Boulevard Baudouin 8, 1000 Bruxelles. 02/2016

## Avant-propos

Chère membre, cher membre CGSLB,  
Cher compagnon de travail,

Les syndicats et les employeurs des ouvriers occupés dans la sidérurgie ont signé un accord national pour la période 2015 – 2016.

Nous tenons à souligner l'importance de cet accord national, qui est d'application dans **toutes** les entreprises et sur **tous** les ouvriers de l'industrie du fer et du métal.

**Vous trouverez dans cette brochure les principales conditions sectorielles de salaire et de travail pour les ouvriers occupés dans la commission paritaire n° 104 – Sidérurgie.**

Les dispositions nationales reprises dans cette brochure sont des minima. Les conditions de travail et de rémunération peuvent être plus élevées au niveau régional et au niveau de l'entreprise.

La CGSLB continuera à l'avenir à plaider pour l'amélioration des conditions de travail et de rémunération pour tous les ouvriers du secteur du métal.

Les conditions de travail et de rémunération sont toujours sujettes à des modifications. Vous voulez être tenu au courant des modifications des conditions de travail et de rémunération dans votre secteur? N'hésitez pas à communiquer votre adresse e-mail à l'un de nos collaborateurs de votre secrétariat CGSLB.

Si vous avez encore des questions après avoir lu cette brochure, n'hésitez pas à contacter votre secrétariat CGSLB. Vous retrouverez les adresses des différents secrétariats à la fin de cette brochure.

**Geert Dumortier**

Responsable Sectoriel Métal

**Mario Coppens**

Président National

## Siège social CGSLB

Boulevard Baudouin 8 | 1000 Bruxelles

tél. 02 509 16 00 | fax 02 509 16 49

e-mail [geert.dumortier@cgsלב.be](mailto:geert.dumortier@cgsלב.be)

*Dans cette brochure, lorsqu'il est question d'ouvriers, on entend par là aussi bien les hommes que les femmes.*

## SOMMAIRE

<b>Avant-propos</b> .....	3
<b>Présentation du fonctionnement de la CGSLB Métal</b> .....	7
<b>Négociations sectorielles</b> .....	9
<b>Durée et organisation du travail</b> .....	11
Durée du travail .....	11
Durée de travail journalière et horaire hebdomadaire .....	11
Heures supplémentaires .....	11
Repos du dimanche .....	12
<b>Rémunération, primes et interventions</b> .....	13
Rémunération .....	13
Salaire horaire minimum garanti .....	13
Salaire des jeunes ouvriers .....	13
Liaison des salaires à l'indice .....	14
Primes .....	14
Indemnités complémentaires en cas de chômage temporaire .....	15
Intervention de l'employeur .....	15
Trajet domicile-lieu de travail .....	15
<b>Suspension du contrat de travail</b> .....	21
Vacances annuelles .....	21
Pécule de vacances .....	21
Durée des vacances .....	22
Jours fériés rémunérés .....	23
Petit chômage .....	25
<b>Crédit-temps ou congés thématiques</b> .....	31
Principes généraux – Contexte .....	31
1. Le droit au crédit-temps chez l'employeur .....	32
2. Droit aux allocations de crédit-temps versées par l'ONEM .....	33

<b>Formations</b> .....	37
Efforts et plans de formation.....	37
CV formation.....	37
<b>Fin du contrat de travail</b> .....	39
Contrat de travail.....	39
Délais de préavis.....	39
Entreprises en restructuration.....	42
Outplacement.....	42
<b>Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)</b> .....	45
RCC – CCT 17.....	45
RCC 58/33-20 travail de nuit.....	46
RCC 58/35 métiers lourds.....	47
RCC très longue carrière 58/40.....	47
RCC médical 58/35.....	48
RCC entreprises en difficultés et en restructuration.....	48
<b>Représentation du travailleur</b> .....	51
Conseil d'entreprise (CE).....	51
Comité pour la Prévention et la Protection au Travail (CPPT).....	52
Délégation syndicale (DS).....	52
Nombre de délégués.....	53
Conditions pour devenir délégué.....	53
Prime syndicale.....	54
<b>Grèves</b> .....	55
Paix sociale et procédure de conciliation.....	55
Indemnité de grève.....	55
<b>Les secrétariats CGSLB</b> .....	57

# Présentation du fonctionnement de la CGSLB Métal

---

La CGSLB Métal est un terme qui recouvre plusieurs commissions paritaires. La CGSLB Métal défend notamment les intérêts de nos membres occupés dans différents secteurs, c'est-à-dire différentes commissions paritaires :

- 104 (sidérurgie)
- 105 (non-ferreux)
- 111 (construction métallique)
- 111.03 (montage)
- 149.01 (électriciens)
- 149.02 (carrosserie)
- 149.03 (métaux précieux)
- 149.04 (commerce du métal)
- 209 (employés des fabrications métalliques)
- 210 (employés de la sidérurgie)
- 219 (organismes de contrôle)
- 224 (employés des métaux non-ferreux)

La CGSLB Métal défend donc les intérêts d'un groupe d'ouvriers assez hétérogène.

Le secteur du métal est sans aucun doute l'un des plus importants secteurs industriels de notre pays. L'impact sur bien d'autres branches de l'industrie est dès lors particulièrement grand. Le secteur du métal est donc un indicateur important de la situation économique sur les marchés nationaux et internationaux.

Pour vous, membre de la CGSLB occupé dans l'un des secteurs du métal, il est nécessaire que votre voix soit entendue, non seulement au niveau national mais aussi au niveau international lorsque cela est nécessaire.



Afin d'accomplir cette tâche essentielle, notre organisation n'est pas uniquement présente dans les diverses organes nationaux paritaires et dans les fonds, mais aussi dans différents organes de concertation internationaux.

La CGSLB veille aussi à ce que nos membres, militants et délégués aient voie au chapitre lorsque des décisions importantes doivent être prises.

Dans notre syndicat, l'expression « [se faire entendre](#) », prend tout son sens. Nous essayons toujours et le plus possible d'impliquer nos membres dans notre fonctionnement et nos missions en matière de concertation sociale.

La formation de nos affiliés est un autre pilier important du Syndicat libéral. Lorsque les affiliés sont bien formés, ils apportent une plus-value sur le terrain ! Par conséquent, la CGSLB propose une large offre de formations destinées aux délégués et aux militants.

La CGSLB Métal communique de manière régulière les informations propres au secteur et essaye de tenir à jour les publications online.

Nos membres du secteur du métal sont en plus avertis de manière régulière des modifications et de la réglementation, à l'aide des [Metaflash](#), la newsletter de la CGSLB Métal.

Au sein des principaux secteurs (CP 104, 105, 111 et 209), différents groupes de travail se réunissent. L'objectif principal est de débattre de thèmes actuels mais aussi de prendre des décisions communes concernant des questions délicates. Votre voix est donc entendue !

Ces groupes d'intérêts veillent également à un échange d'idées et de propositions entre délégués, ce qui apporte une plus-value à la concertation au niveau de l'entreprise.

# Négociations sectorielles

---

En Belgique, les négociations sur les conditions de travail et de rémunération se déroulent à trois niveaux :

Au **niveau national**, un accord interprofessionnel (AIP) est conclu par les employeurs et les syndicats. Celui-ci s'applique à chaque employeur et travailleur en Belgique (excepté les fonctionnaires). Dans l'AIP, les lignes directrices pour les conditions de travail et de rémunération en Belgique sont fixées.

Au **niveau du secteur**, les employeurs et les syndicats qui appartiennent au même secteur négocient. Un accord au niveau sectoriel lie chaque employeur du secteur en question et l'oblige à accorder au moins ces conditions de travail et de rémunération à ses ouvriers.

Au **niveau de l'entreprise**, les employeurs et les délégués syndicaux négocient les conditions applicables au sein de leur propre société.

Il est important de noter que les dispositions conclues au niveau le plus bas doivent toujours respecter les minima conclus à un plus haut niveau. Nous pouvons donc toujours faire mieux pour les ouvriers mais jamais pire !



# Durée et organisation du travail

---

## Durée du travail

Dans ce secteur, la durée maximale hebdomadaire de travail est de **37 heures**.

Lorsque la durée de travail normale par semaine dépasse 37 heures, des jours de congés supplémentaires doivent être octroyés.

L'horaire de travail doit figurer dans le contrat de travail.

## Durée de travail journalière et horaire hebdomadaire

La « durée de travail » est le temps pendant lequel un ouvrier est à la disposition de l'employeur. En d'autres termes, il s'agit du temps pendant lequel l'ouvrier doit répondre aux demandes de l'employeur.

Le temps nécessaire pour se rendre du domicile au lieu de travail et vice-versa et les temps de pause, ne sont en principe pas pris en compte dans la durée de travail.

La manière dont la durée de travail est organisée dépend de la législation sociale actuelle.

Le minimum est de 3 heures par jour et 18 heures par semaine. Dans certains cas exceptionnels, des dérogations à ces limites peuvent être négociées au sein de l'entreprise par la délégation syndicale ou par des représentants des organisations syndicales au sein des commissions paritaires.

## Heures supplémentaires

La loi fixe une limite interne (maximale) en cas de dépassement des limites hebdomadaires de la durée du travail. Les heures prestées au-delà de cette limite doivent être récupérées sous forme de repos compensatoire.

En 2013, la loi prévoyait l'augmentation de la limite interne :

- de 65 heures à 78 heures lorsque la période de référence n'atteint pas un an ;
- de 65 heures à 91 heures lorsque la période de référence est portée à un an ;
- l'augmentation des 78 ou 91 heures à 143 heures, moyennant la conclusion d'une CCT conclue au niveau sectoriel.

Dans le secteur du métal, cette convention **n'a pas** été conclue. Mais une CCT peut toujours être conclue au niveau de l'entreprise.

Après avoir presté un certain nombre d'heures supplémentaires, le travailleur peut renoncer au repos compensatoire. Dans ce cas-ci également, la loi prévoit un contingent maximal (défini par la même loi) :

- l'augmentation de 65 à 91 heures ;
- le contingent de 91 heures peut être augmenté à 143 heures maximum à condition qu'une CCT soit conclue au niveau sectoriel.

Dans le secteur du métal, cette convention **n'a pas** été conclue. Mais une CCT peut toujours être conclue au niveau de l'entreprise.

## Repos du dimanche

Lorsque l'ouvrier travaille le dimanche, il a droit à un repos compensatoire.

Ce repos compensatoire doit lui être octroyé au cours des 12 semaines suivant le dimanche pendant lequel il a travaillé.

La durée du repos compensatoire correspond à la durée du travail effectué le dimanche.

# Rémunération, primes et interventions

---

## Rémunération

### Salaire horaire minimum garanti

Dans la commission paritaire 104, il y a un salaire national minimum. Vous trouverez, ci-dessous, les montants applicables à partir du 01.11.2012 et ce pour les années 2013, 2014 et 2015 :

par heure (régime 37 h/semaine)	11,64227 euros
par mois	1 866,03 euros

Veillez prendre contact avec votre délégué, votre secrétariat CGSLB ou votre secrétaire permanent afin de connaître les salaires horaires minimums les plus actuels.

### Salaire des jeunes ouvriers

Les ouvriers mineurs sont rémunérés selon le tableau ci-dessous :

Age	Pourcentage du salaire de référence
18 ans	100%
17,5 ans	95%
17 ans	90%
16,5 ans	85%
16 ans	80%
-16 ans	75%

Le salaire de référence est le salaire qui correspond à la catégorie la plus basse de la fonction exercée.

## Liaison des salaires à l'indice

Les salaires des ouvriers du secteur sont liés à l'indice des prix à la consommation.

Les salaires qui étaient d'application au 01.12.1973 dans l'entreprise, ont été mis en parallèle avec le chiffre de référence de 114,62. Les salaires restent d'application tant que l'index n'est pas inférieur à 112,37 ou n'atteint pas 116,91.

Ces salaires sont augmentés de 2% lorsque l'indice de 116,91 est atteint ou dépassé. Ces salaires majorés sont ensuite placés face à ce nouvel indice de référence.

Les salaires sont diminués de 2% lorsque l'indice passe en-dessous de 112,37. Ces salaires abaissés sont ensuite placés face à ce nouvel indice.

Ensuite, les salaires sont augmentés de 2% chaque fois que l'indice atteint ou dépasse un indice de référence égal à l'indice de référence en regard duquel les salaires ont été placés après la variation précédente, augmenté de 2%.

De la même façon, les salaires sont diminués de 2% chaque fois que l'indice tombe en dessous d'un indice de référence égal à l'indice de référence en regard duquel les salaires ont été placés après la variation précédente, diminué de 2%.

Les augmentations et diminutions appliquées aux salaires prennent cours le premier jour du mois qui suit celui auquel se rapporte l'indice.

La dernière indexation des salaires a eu lieu le 01.11.2012.

## Primes

Au niveau sectoriel, il n'existe pas d'accord concernant l'octroi de primes pour par ex. le travail le samedi ou dimanche, le travail insalubre, ...

Si ce genre de primes est octroyé au niveau de l'entreprise, il s'agit du résultat de l'exécution d'accords d'entreprises.

Si vous avez des questions à ce sujet, n'hésitez pas à contacter votre délégué, votre secrétariat CGSLB ou votre secrétaire permanent.

## Indemnités complémentaires en cas de chômage temporaire

Depuis le 01.04.2007, en cas de chômage temporaire de l'ouvrier, ce dernier reçoit au minimum 85% de son salaire brut normal, mais limité au montant de l'allocation de chômage journalière.

Par salaire brut normal, on entend : le salaire qui est pris en compte pour déterminer l'allocation de chômage légale.

Le total de toutes les allocations que l'ouvrier reçoit en cas de chômage temporaire ne peut jamais dépasser le salaire net normal de l'ouvrier.

## Intervention de l'employeur

### Trajet domicile-lieu de travail

Les ouvriers qui doivent se déplacer pour pouvoir se rendre à leur travail ou pour pouvoir rentrer chez eux, ont droit à une indemnité payée par l'employeur.

Vous trouverez ci-dessous d'autres montants qui dépendent du moyen de transport utilisé.

### Transport en commun

L'employeur intervient intégralement (à 100%) dans le prix de l'abonnement en transports en commun.

Les ouvriers qui se rendent sur le lieu de travail uniquement en train, ont droit à une intervention **complète** dans le prix de l'abonnement de train tel que défini dans l'accord sectoriel du 04.11.2015.



Montants des abonnements de train applicables à partir du 01.02.2015 : voir tableau ci-dessous.

Contactez votre délégué, votre secrétariat CGSLB ou votre Secrétaire permanent pour avoir les montants les plus récents (modifiés au 1er février de chaque année).

Ce tableau a changé : attention les abonnements hebdomadaires ont été supprimés !

### Tarifs de la carte de train 2e classe

distance en kilomètre <sup>3</sup>	1 mois <sup>1</sup>	3 mois <sup>1</sup>	12 mois <sup>1</sup>	mi-temps <sup>2</sup>
1-3	33,00	93,00	332,00	11,30
4	36,00	101,00	362,00	12,30
5	39,00	110,00	391,00	13,30
6	41,50	117,00	416,00	14,20
7	44,00	124,00	441,00	15,00
8	46,50	131,00	466,00	15,90
9	49,00	138,00	491,00	16,70
10	52,00	145,00	516,00	17,60
11	54,00	152,00	541,00	18,50
12	57,00	159,00	566,00	19,30
13	59,00	166,00	591,00	20,20
14	62,00	173,00	616,00	21,00
15	64,00	180,00	641,00	21,90
16	67,00	187,00	666,00	22,70

distance en kilomètre <sup>3</sup>	1 mois <sup>1</sup>	3 mois <sup>1</sup>	12 mois <sup>1</sup>	mi-temps <sup>2</sup>
17	69,00	194,00	691,00	23,60
18	72,00	201,00	716,00	24,40
19	74,00	208,00	741,00	25,50
20	77,00	215,00	766,00	26,00
21	79,00	222,00	791,00	27,00
22	82,00	229,00	816,00	28,00
23	84,00	236,00	841,00	28,50
24	87,00	243,00	866,00	29,50
25	89,00	250,00	891,00	30,50
26	92,00	257,00	916,00	31,00
27	94,00	264,00	941,00	32,00
28	97,00	271,00	966,00	33,00
29	99,00	278,00	991,00	34,00
30	102,00	285,00	1 016,00	34,50
31-33	106,00	296,00	1 057,00	36,00
34-36	112,00	313,00	1 119,00	38,00
37-39	118,00	330,00	1 180,00	40,00
40-42	124,00	348,00	1 241,00	42,50
43-45	130,00	365,00	1 303,00	44,50
46-48	136,00	382,00	1 364,00	46,50
49-51	143,00	399,00	1 425,00	48,50
52-54	147,00	411,00	1 469,00	50,00
55-57	151,00	424,00	1 513,00	52,00

distance en kilomètre <sup>3</sup>	1 mois <sup>1</sup>	3 mois <sup>1</sup>	12 mois <sup>1</sup>	mi-temps <sup>2</sup>
58-60	156,00	436,00	1 557,00	53,00
61-65	161,00	452,00	1 615,00	55,00
66-70	169,00	473,00	1 688,00	58,00
71-75	176,00	493,00	1 761,00	60,00
76-80	183,00	513,00	1 833,00	63,00
81-85	191,00	534,00	1 906,00	65,00
86-90	198,00	554,00	1 979,00	67,00
91-95	205,00	575,00	2 052,00	70,00
96-100	212,00	595,00	2 125,00	72,00
101-105	220,00	615,00	2 198,00	75,00
106-110	227,00	636,00	2 271,00	77,00
111-115	234,00	656,00	2 343,00	80,00
116-120	242,00	677,00	2 416,00	82,00
121-125	249,00	697,00	2 489,00	85,00
126-130	256,00	717,00	2 562,00	87,00
131-135	263,00	738,00	2 635,00	90,00
136-140	271,00	758,00	2 708,00	92,00
141-145	278,00	779,00	2 781,00	95,00
146-150	288,00	807,00	2 883,00	98,00

1 Également valable pour les cartes-train combinées SNCB/TEC ou DE LIJN. Distance SNCB limitée à 150 km.

2 Correspond à la « Carte train Mi-temps » de de la SNCB (railflex).

3 La distance tarifaire minimum est 3 km.

### Autres moyens de transport

Les ouvriers qui n'utilisent pas le train pour se rendre à leur travail, ont droit à une intervention de la part de l'employeur correspondant à 50 % du prix de l'abonnement de train deuxième classe pour un nombre de kilomètres équivalent à la distance entre le domicile de l'ouvrier et son arrivée à l'entreprise.

Pour les montants actuels des abonnements de train: veuillez vous référer au tableau 1 ci-dessus.

#### Transport organisé par l'employeur

Lorsque le transport est organisé par l'employeur (avec ou sans participation financière de l'ouvrier), ce transport doit correspondre à 50 % du prix de l'abonnement de train en deuxième classe pour ce nombre de kilomètres (par ouvrier qui en fait l'utilité).

#### Moyens de déplacements combinés

Lorsque l'ouvrier utilise à la fois un moyen de transport organisé par l'entreprise et un autre moyen de transport, l'intervention de l'entreprise est calculée sur base de la distance totale entre le domicile de l'ouvrier et le lieu de travail, en déduisant toutefois de ce montant les frais déjà supportés par l'entreprise pour le transport organisé par celle-ci.

#### Situations plus favorables au niveau de l'entreprise

Toutes les autres dispositions plus favorables au niveau de l'entreprise restent maintenues et ne peuvent pas être supprimées.



# Suspension du contrat de travail

---

## Vacances annuelles

La durée des vacances annuelles et le pécule de vacances sont déterminés par :

- les prestations effectuées au cours de l'année précédente ;
- le salaire gagné au cours de l'année précédente.

## Pécule de vacances

Le montant brut du pécule de vacances est égal à 15,38% des rémunérations de l'exercice de vacances éventuellement majoré d'une rémunération fictive pour les jours assimilés.

Le pécule de vacances se compose de :

- rien que le pécule vacances = 8% du pécule de vacances total ;
- double pécule de vacances = 6,8% du pécule de vacances total.

Le salaire dont il faut tenir compte pour le calcul du pécule de vacances est le salaire brut à 108%.

Le pécule de vacances est payé par la caisse vacances dans laquelle l'employeur est affilié (et donc pas par l'employeur).

L'ouvrier ne sera donc pas rémunéré par son employeur les jours où il prend congé.

Il faut déduire du pécule de vacances brut :

- une cotisation de solidarité = 1% du pécule brut ;
- une cotisation ONSS = 13,07% du double pécule de vacances ;
- un précompte professionnel =
  - 17,16% pour les péculs imposables jusque 1170 euros ;
  - 23,22% pour les péculs imposables à partir de 1170,01 euros.

## Durée des vacances

La durée des vacances pour les ouvriers est déterminée par le nombre de jours prestés et assimilés au cours de l'exercice de vacances.

L'année pendant laquelle l'ouvrier prend ses vacances est appelée année de vacances.

L'exercice de vacances est l'année calendrier qui précède l'année des vacances et au cours de laquelle l'ouvrier a effectué des prestations.

De manière simple, un ouvrier qui a travaillé à temps plein l'année précédente, a droit à 20 jours de congés légaux.

Nombre de jours normaux ou assimilés au cours de l'exercice de vacances	Nombre de jours de vacances de l'ouvrier en régime temps plein de 5 jours/semaine
231 et plus	20 jours de vacances
221 à 230	19 jours de vacances
212 à 220	18 jours de vacances
202 à 211	17 jours de vacances
192 à 201	16 jours de vacances
182 à 191	15 jours de vacances
163 à 181	14 jours de vacances
154 à 162	13 jours de vacances
144 à 153	12 jours de vacances
135 à 143	11 jours de vacances
125 à 134	10 jours de vacances
106 à 124	9 jours de vacances
97 à 105	8 jours de vacances

Nombre de jours normaux ou assimilés au cours de l'exercice de vacances	Nombre de jours de vacances de l'ouvrier en régime temps plein de 5 jours/semaine
87 à 96	7 jours de vacances
77 à 86	6 jours de vacances
67 à 76	5 jours de vacances
48 à 66	4 jours de vacances
39 à 47	3 jours de vacances
20 à 38	2 jours de vacances
10 à 19	1 jour de vacances
0 à 9	0 jours de vacances

## Jours fériés rémunérés

Les 10 jours fériés rémunérés sont :

- Nouvel an (01.01)
- Lundi de Pâques
- Fête du travail (01.05)
- Ascension
- Lundi de Pentecôte
- Fête nationale (21.07)
- Assomption
- Toussaint (01.11)
- Armistice (11.11)
- Noël (25.12)

Dans la région de Charleroi, le 11 novembre est remplacé par la Saint-Eloi, le 1er décembre.



Lorsqu'un jour férié coïncide avec un dimanche ou avec un jour d'inactivité, ce jour est reporté à un autre moment. Par conséquent, ce jour de travail normal est remplacé par un jour férié de remplacement.

Les dates des jours fériés doivent figurer dans le règlement de travail. L'employeur est obligé d'afficher chaque année un avis avant le 15 décembre, qui reprend les jours de remplacement des jours fériés et les règles d'applications en matière de repos compensatoire.

En principe, un ouvrier n'a pas le droit d'être occupé pendant ces 10 jours fériés et jours de remplacement.

Il existe des exceptions à cette règle. Dans le cas où le travail le dimanche est autorisé, l'ouvrier peut également travailler un jour férié.

Beaucoup d'ouvriers considèrent que les prestations effectuées les jours fériés ou les jours de remplacement, doivent être mieux rémunérés que les prestations effectuées les autres jours.

Si l'ouvrier est occupé pendant un jour férié ou de remplacement, l'employeur doit lui verser la rémunération normale pour le travail effectué.

Ce n'est que lorsqu'il a été convenu dans un accord individuel ou dans une CCT sectorielle voire d'entreprise, qu'une indemnité complémentaire soit octroyée, que l'employeur doit payer un complément pour les prestations effectuées les jours fériés ou de remplacement.

Dans la CP 104, aucune CCT sectorielle n'a été conclue en la matière.

Toutefois, il peut être stipulé dans le contrat de travail individuel ou au niveau de l'entreprise que l'employeur octroie un complément pour les jours fériés ou les jours de remplacement.

Si vous avez des questions, n'hésitez pas à contacter votre délégué, votre secrétariat CGSLB ou votre secrétaire permanent.

Quoi qu'il en soit, la réglementation générale prévoit que l'employeur est tenu de payer un complément de 100% (donc paiement du salaire à 200%) lorsque les prestations les jours fériés ou les jours de remplacement constituent des heures supplémentaires (lorsque la durée de travail journalière ou hebdomadaire est dépassée).

## Petit chômage

Le petit chômage (ou congé de circonstance) représente le droit pour l'ouvrier de s'absenter du travail à l'occasion de certains événements par exemple familiaux ou pour remplir certaines obligations civiques ou missions civiles tout en bénéficiant de la garantie de paiement de son salaire.

Lorsque l'événement en raison duquel le travailleur prend un petit chômage coïncide avec un jour d'inactivité, le travailleur perd dans certains cas ce jour. Les événements pour lesquels cette disposition ne s'applique pas, sont repris ci-dessous.

Le travailleur doit avertir son employeur dans un délai raisonnable. Si ce n'est pas possible, il doit le faire dans un délai le plus court possible.

L'événement donnant droit à un petit chômage doit être prouvé au moyen d'un document officiel.

Raisons	Nombre de jours de petit chômage
<b>Mariage de</b>	
l'ouvrier	3 jours, à choisir dans la semaine de l'événement ou la semaine suivante
un enfant de l'ouvrier ou de son conjoint, d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, 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	1 jour
<b>Naissance de</b>	
un enfant du travailleur dont la filiation est établie à son égard	10 jours <sup>1</sup>
<b>Décès de</b>	
conjoint du travailleur, d'un enfant, du père ou de la mère de l'ouvrier, du père ou de la mère du conjoint de l'ouvrier	5 jours, à choisir dans la période commençant le jour du décès et finissant au plus tard le 4e jour qui suit le jour des funérailles
second mari de la mère ou de la seconde femme du père du travailleur	3 jours, à choisir dans la période commençant le jour du décès et finissant le lendemain du jour des funérailles
un frère, d'une soeur, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, du grand-père, de la grand-mère, d'un petit-enfant, d'un arrière-grand-père, d'une arrière-grand-mère, d'un arrière-petit-enfant, d'un gendre ou d'une bru habitant chez l'ouvrier	2 jours, à choisir dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles

Raisons	Nombre de jours de petit chômage
le mineur d'âge dont l'ouvrier est tuteur ou tutrice	1 jour
un frère, d'une soeur, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, du grand-père, de la grand-mère, d'un petit-enfant, d'un arrière-grand-père, d'une arrière-grand-mère, d'un arrière-petit-enfant, d'un gendre ou d'une bru n'habitant pas chez l'ouvrier	1 jour
le tuteur ou tutrice de l'ouvrier mineur d'âge	1 jour
tout autre parent habitant chez l'ouvrier	1 jour
<b>Communion solennelle ou participation à la fête de la jeunesse laïque</b>	
d'un enfant de l'ouvrier ou de son conjoint(e)	1 jour, le jour de la fête ou, lorsque ce jour est un jour d'inactivité pour l'ouvrier, le jour d'activité le plus proche qui précède ou qui suit la fête
<b>Ordination ou entrée au couvent</b>	
d'un enfant ou d'un petit-enfant du travailleur ou de son conjoint, d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère, d'une belle-soeur de l'ouvrier	1 jour
Participation à une réunion d'un conseil de famille convoquée par le juge de paix	le temps nécessaire, max. 1 jour

Raisons	Nombre de jours de petit chômage
Participation à un jury, convocation comme témoin devant les tribunaux ou comparution personnelle ordonnée par la juridiction du travail	le temps nécessaire, max. 5 jours
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, max. 5 jours
Exercice des fonctions d'assesseur d'un des bureaux principaux lors de l'élection du Parlement européen	le temps nécessaire, max. 5 jours

1) 3 jours de petit chômage (employeur) + 7 jours de congé de paternité (mutuelle)

## Quelques précisions concernant cette liste

En cas de mariage, l'ouvrier peut choisir entre le mariage civil ou religieux.

Un enfant adopté ou dont la filiation est reconnue, est assimilé à un enfant légal.

Le beau-frère, belle-sœur, grand-père, grand-mère, arrière grand-père, arrière grand-mère du conjoint (e) sont assimilés au beau-frère, belle-sœur, grand-père et grand-mère, arrière grand-père et arrière grand-mère de l'ouvrier.

Un demi-frère et une demi-sœur sont assimilés à un frère ou une sœur.

La personne qui a fait une déclaration de cohabitation légale devant le fonctionnaire de l'état civil du domicile commun est assimilée au conjoint du travailleur.

## Ouvriers à temps partiel et petit chômage

Les ouvriers à temps partiel peuvent également s'absenter du travail tout en conservant leur rémunération normale. Ce droit est toutefois limité aux jours et aux heures où le salarié aurait dû normalement travailler.

Contrairement à beaucoup d'autres réglementations, les jours où l'ouvrier peut s'absenter ne sont pas calculés proportionnellement aux prestations de l'ouvrier à temps partiel.

Il y a toutefois aussi des événements pour lesquels l'ouvrier peut choisir le(les) jour(s) d'absence dans une période prédéfinie. Pour ces événements, l'ouvrier à temps partiel dispose des mêmes possibilités que le travailleur à temps plein.

## Congé d'adoption

L'ouvrier qui accueille un enfant dans sa famille a droit à un congé d'adoption. Ce droit est de six semaines au maximum si l'enfant, au moment de la prise de cours du congé, n'a pas atteint l'âge de trois ans, et quatre semaines au maximum si l'enfant a plus de trois ans.

Si l'ouvrier choisit de ne pas prendre le nombre maximal de semaines prévues dans le cadre du congé d'adoption, le congé doit être d'au moins une semaine ou d'un multiple d'une semaine.

Afin de pouvoir exercer le droit au congé d'adoption, celui-ci doit débiter en-deans les deux mois qui suivent l'inscription de l'enfant comme faisant partie de la famille du travailleur au registre de la population ou au registre des étrangers de la commune dans laquelle il réside.

La durée maximale du congé d'adoption est doublée lorsque l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale de 66% au moins ou d'une affection qui a pour conséquence qu'au moins 4 points sont octroyés dans le pilier 1 de l'échelle médico-sociale, au sens de la réglementation relative aux allocations familiales.



# Crédit-temps ou congés thematiques

---

## Principes généraux – Contexte

Grâce au système de crédit-temps, le travailleur peut mieux adapter sa vie professionnelle à sa vie privée. Le gouvernement Michel a durci les conditions d'accès.

Le crédit-temps se compose de deux volets: le premier est repris dans la CCT 103 du Conseil national du travail (CCT crédit-temps), qui définit les conditions à respecter pour pouvoir bénéficier d'un crédit-temps auprès de son employeur. Cette CCT n'a pas encore été modifiée et prévoit toujours la possibilité de bénéficier d'un crédit-temps, avec ou sans motif et de fin de carrière, à partir de 55 ans, voire 50 ans, dans certains cas (entreprises en difficulté ou en restructuration, métiers lourds- qui peuvent éventuellement être en pénurie- longue carrière d'au moins 28 ans).

Le second volet est destiné aux indemnités de crédit-temps dont le règlement est repris dans l'arrêté royal du 12 décembre 2001 (AR Allocations crédit-temps). C'est cette partie qui a été modifiée par le gouvernement Michel. Le crédit-temps sans motif ne donne plus droit aux indemnités et le crédit-temps fin de carrière peut désormais être pris à l'âge de 60 ans au lieu de 55 ans. À cet effet, toute une série de dispositions sont prévues de manière à ce qu'il demeure possible de bénéficier d'indemnités à partir de 55 ans dans certains cas exceptionnels (entreprise en difficulté ou en restructuration, longue carrière à partir de 35 ans, métier lourd et travail de nuit).

À l'heure actuelle, le texte de la CCT crédit-temps se distingue du texte de l'AR crédit-temps: de cette manière, le travailleur qui prend un crédit-temps sans motif ne recevra plus d'indemnités à cet effet. Le travailleur qui prend un crédit-temps emploi de fin de carrière à partir de 55 ans bénéficiera des allocations de l'ONEM à partir de 60 ans (à moins qu'il ne soit soumis à un régime d'exception à partir de 55 ans).



Dans ce cas également, l'objectif du gouvernement Michel consiste à relever l'âge d'accès qui est fixé à 55 ans, sauf si les partenaires sociaux du Conseil national du travail et des secteurs en décident autrement.

## 1. Le droit au crédit-temps chez l'employeur

Ce droit est réglé par la CCT 103. Celle-ci ouvre au profit de tous les travailleurs du secteur privé trois formes de crédit-temps :

- le crédit-temps sans motif
- le crédit-temps avec motif
- le crédit-temps de fin de carrière

La CCT définit les conditions d'accès à chaque forme de crédit-temps, les périodes minimales et maximales à respecter, les règles d'imputation, les règles d'organisation au sein de l'entreprise, la procédure de demande à l'employeur.

Le crédit-temps sans motif subsiste dans la CCT 103.

Le crédit-temps avec motif est toujours de 36 mois sur la carrière du travailleur pour les motifs « formation et soins » (enfant de moins de 8 ans, soins palliatifs, assistance médicale à un membre de la famille ou du ménage gravement malade) et de 48 mois pour les situations familiales plus lourdes (enfant handicapé jusqu'à 21 ans ou gravement malade). Ce type de crédit-temps avec motif peut être pris pendant l'intégralité de la durée de la carrière.

Le crédit-temps de fin de carrière (les emplois de fin de carrière) est ouvert à partir de 55 ans. Des exceptions sont toutefois prévues, elles permettent à certains travailleurs de bénéficier de cette forme crédit-temps à partir de 50 ans.

## 2. Droit aux allocations de crédit-temps versées par l'ONEM

À partir du 1er janvier 2015, l'AR mentionné ci-dessus adapte les règles relatives au droit aux allocations de crédit-temps à charge de l'ONEM.

### 2.1 Le crédit-temps sans motif

Cette forme de crédit-temps n'est plus compensée par aucune allocation de l'ONEM et n'est plus assimilée à des prestations de travail pour le calcul de la pension. Cette formule est donc fortement déconseillée.

Le travailleur peut encore bénéficier d'un crédit-temps sans motif sur la base de la CCT 103, mais ne recevra plus d'allocations de l'ONEM pour toute première demande d'allocations dans le cadre d'un crédit-temps sans motif.

### 2.2 Le crédit-temps avec motifs

La durée du paiement des allocations de crédit-temps avec motif a été augmentée dans certains cas.

Voici un aperçu :

- 36 mois pour le motif « formation » (statu quo)
- 48 mois pour les motifs « soins »<sup>1</sup> :
  1. pour prendre soin de son enfant âgé de moins de 8 ans ;
  2. pour assister médicalement un membre de la famille jusqu'au 2e degré ou du ménage atteint d'une maladie grave ;
  3. pour octroyer des soins palliatifs à une personne atteinte d'une maladie incurable qui se trouve en phase terminale ;
  4. pour octroyer des soins à son enfant de moins de 21 ans atteint d'un handicap (status quo).

---

1 Les motifs 1, 2 et 3 donnent droit à 12 mois supplémentaires d'allocations de crédit-temps payées par l'ONEM (48 mois au lieu de 36). Le motif 4 donne droit à une allocation de l'ONEM pendant 48 mois comme c'était déjà le cas auparavant.

Les modalités applicables au crédit-temps avec motifs restent inchangées. Cela implique notamment que le droit n'est pas proportionnel en cas de prise à temps partiel : il reste de 36 ou 48 mois qu'il soit pris à temps plein, à mi-temps ou à  $\frac{1}{5}$  temps.

La CCT 103 n'a pas été modifiée. Pour les motifs 1, 2 et 3 elle prévoit un crédit-temps d'une durée de 36 mois. L'ONEM devrait indemniser pendant une période de 48 mois, mais dans la CCT 103 le droit est encore limité à 36 mois !

La CCT 103 ouvre un crédit-temps de 48 mois pour le motif 4 et l'assistance médicale à un enfant gravement malade (l'enfant du travailleur ou faisant partie de son ménage). Dans ce cas, il existe une correspondance entre la durée du crédit-temps et le paiement des allocations.<sup>2</sup>

## 2.3 Le crédit-temps de fin de carrière

### 2.3.1 Régime Général

Les allocations de crédit-temps de fin de carrière à mi-temps ou à  $\frac{1}{5}$  temps ne seront plus octroyées qu'aux travailleurs ayant au moins 60 ans à la date de prise de cours de la réduction des prestations. Ils devront, comme c'était le cas auparavant, prouver 25 années de carrière professionnelle au moment de l'avertissement écrit à l'employeur (sauf autre condition de carrière).

La CCT 103 prévoit toujours un crédit-temps de fin de carrière à partir de 55 ans. Un travailleur pourrait bénéficier d'un crédit-temps fin de carrière à partir de 55 ans, mais ne recevoir d'allocations qu'à partir de 60 ans.

---

2 Rappelons que pour les motifs 1 à 3, le crédit-temps n'est possible à mi-temps ou en suspension complète que si une CCT de secteur ou d'entreprise ouvre ce droit. Le crédit-temps avec motif peut donc selon les cas être de 12, 24 ou 36 mois. Si aucune CCT n'a été conclue, le travailleur ne pourra pas en bénéficier.

### 2.3.2 Régimes dérogatoires

Les crédits-temps dans les régimes dérogatoires ne sont plus possibles qu'à partir de 55 ans au lieu de 50 ans.

Les allocations de crédit-temps dans ces régimes dérogatoires pourront être versées dans les situations suivantes :

1. À la date de prise de cours du crédit-temps, le travailleur est occupé dans **une entreprise reconnue en difficulté ou en restructuration**.
  - L'entreprise devra prouver que le crédit-temps permet d'éviter les licenciements et le nombre de travailleurs dans le régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC).
2. Au moment de l'avertissement écrit à l'employeur, le travailleur peut prouver **35 années de carrière professionnelle** au sens de la réglementation RCC.
3. Au moment de l'avertissement écrit à l'employeur, le travailleur a été occupé dans **une profession qui déroge au régime général** :
  - soit un métier lourd pendant au moins 5 ans dans les 10 ans qui précèdent ;
  - soit un métier lourd pendant au moins 7 ans dans les 15 ans qui précèdent<sup>3</sup> ;
  - soit au moins 20 ans dans un régime de travail de nuit ;
  - soit dans la construction (occupé par un employeur de la construction avec une attestation médicale d'incapacité de poursuivre son travail).

L'âge de 55 ans sera progressivement relevé.

---

3 Le métier lourd est défini par référence à la réglementation du chômage avec complément d'entreprise : les équipes successives, les services interrompus et le travail de nuit.

Il est en effet prévu que les allocations de crédit-temps ne pourront être versées qu'à partir des âges suivants selon le calendrier suivant :

- 56 ans au 1er janvier 2016
- 57 ans au 1er janvier 2017
- 58 ans au 1er janvier 2018
- 60 ans au 1er janvier 2019

L'âge de 55 ans pourrait ne pas être relevé et les allocations de crédit-temps continueraient à être payées au plus tôt à partir de 55 ans après le 1er janvier 2016.

Conformément à l'accord sectoriel 2015–2016, l'exécution de ce cadre sectoriel suppose toutefois la conclusion d'une convention d'entreprise tenant compte du contexte organisationnel propre à l'entreprise.

Si vous souhaitez recevoir de plus amples informations sur le crédit-temps, vous pouvez prendre contact avec votre secrétariat CGSLB, un Secrétaire permanent ou un délégué.

# Formations

---

## Efforts et plans de formation

Le secteur du métal s'engage à accroître le pourcentage annuel de participation aux mesures de formations de manière à ce qu'il atteigne 5% en 2015–2016. À leur niveau, les entreprises proposent des plans de formations qui offrent un aperçu des besoins en formation et des moyens qui seront mis en place pour y parvenir.

Lorsqu'ils seront rédigés, ces plans de formations seront commentés et expliqués lors du conseil d'entreprise, qui émettra un avis à ce sujet.

## CV formation

Un CV formation est un inventaire des fonctions, activités ou métiers exercés par le travailleur, de toutes les formations suivies par lui, des certificats, agrégations, attestations, diplômes et autorisations obtenus.

Le CV formation sera organisé une fois par an et devra contenir un certain nombre de données, par exemple :

- nom et adresse de l'entreprise ;
- nom et adresse du travailleur/de la travailleuse, sa date d'entrée en service ;
- les fonction/activité/profession et la ou les périodes pendant lesquelles ces dernières ont été exercées ;
- toutes les formations suivies par l'ouvrier, ainsi que la durée de ces formations ;
- les certificats, agrégations, attestations, brevets ou diplômes et autorisations obtenus.

Lorsque le travailleur quitte l'entreprise, l'employeur est tenu de lui remettre son CV formation ainsi que les originaux des attestations et certificats de formation au nom du travailleur (pour autant que ceux-ci ne lui aient pas déjà été fournis).



# Fin du contrat de travail

---

## Contrat de travail

Un contrat de travail est un contrat établi entre un employeur et un travailleur. Par ce contrat, le travailleur s'engage à accomplir un travail sous l'autorité de l'employeur, contre une rémunération déterminée.

Quatre éléments doivent être réunis simultanément pour pouvoir parler de contrat de travail :

- un contrat ;
- l'accomplissement d'un travail ;
- le paiement d'une rémunération pour le travail effectué ;
- et une relation d'autorité entre le travailleur et l'employeur.

## Délais de préavis

Délais de préavis avant le 1er janvier 2014: tableau 1

Ancienneté	Régime général		RCC <sup>4</sup>
	employeur	travailleur	employeur
< 6 mois	28 j.	3 j.	7 j.
6 mois – 5 ans	42 j.	14 j.	28 j.
5 – 10 ans	49 j.	14 j.	42 j.
10 – 15 ans	77 j.	21 j.	56 j.
15 – 20 ans	112 j.	28 j.	84 j.
20 – 25 ans	133 j.	28 j.	112 j.
25 ans et plus	168 j.	35 j.	112 j.

---

4 Régime de chômage avec complément d'entreprise, anciennement appelé prépension.



## Délais de préavis à partir du 1er janvier :

Depuis le 1er janvier 2014, de nouveaux délais de préavis sont d'application aussi bien pour les ouvriers que pour les employés. Ces délais sont exprimés en semaines.

### Délais de préavis en cas de licenciement: tableau 2

Nouveaux délais de préavis en cas de licenciement			
Ancienneté	Délais de préavis (en semaine)	Ancienneté	Délais de préavis (en semaine)
< 3 mois	2	10 à < 11 ans	33
3 – 6 mois	4	11 – 12 ans	36
6 – 9 mois	6	12 – 13 ans	39
9 – 12 mois	7	13 – 14 ans	42
12 – 15 mois	8	14 – 15 ans	45
15 – 18 mois	9	15 – 16 ans	48
18 – 21 mois	10	16 – 17 ans	51
21 – 24 mois	11	17 – 18 ans	54
de 2 à < 3 ans	12	18 – 19 ans	57
3 – 4 ans	13	19 – 20 ans	60
4 – 5 ans	15	20 – 21 ans	62
5 – 6 ans	18	21 ans <sup>5</sup>	63
6 – 7 ans	21	22 ans	64
7 – 8 ans	24	23 ans	65
8 – 9 ans	27	24 ans	66
9 – 10 ans	30	...	...

5 À partir de 21 ans d'ancienneté : + 1 semaine par an.

Lorsqu'un travailleur est licencié et dès que celui-ci entame une nouvelle période d'ancienneté, il entre dans la tranche correspondante.

**Exemple :** s'il est licencié après 5 ans et 2 mois d'ancienneté, il doit prester un délais de préavis de 18 semaines.

### Délais de préavis en cas de démission : tableau 3

Nouveaux délais de préavis en cas de démission			
Ancienneté	Délais de préavis (en semaine)	Ancienneté	Délais de préavis (en semaine)
< 3 mois	1	4 – 5 ans	7
3 – 6 mois	2	5 – 6 ans	9
6 – 12 mois	3	6 – 7 ans	10
12 – 18 mois	4	7 – 8 ans	12
18 mois – 2 ans	5	à partir de 8 ans et plus	13
2 – 4 ans	6		

Lorsqu'un travailleur démissionne et dès qu'il entame une nouvelle période d'ancienneté, il entre dans la tranche correspondante.

**Exemple :** le travailleur démissionne après 2 ans et 8 mois d'ancienneté = délais de préavis de 6 semaines.

### Calcul du délais de préavis

1. Le nouveau système prend effet pour les nouveaux travailleurs de la Commission paritaire 104 qui sont entrés en service à partir du 1er janvier 2014 ;
2. Pour les travailleurs qui étaient déjà en service au 31 décembre 2013 et qui sont licenciés après le 1er janvier 2014, la durée du délais de préavis est calculée en deux étapes :

- **1ère étape:** Combien d'années d'ancienneté le travailleur avait-il déjà accumulées chez son employeur au 31 décembre 2013? Pour cette 1ère phase, les anciens délais de préavis sectoriels dans le tableau 1 (page 39) sont d'application.
- **2e étape:** Combien d'années d'ancienneté le travailleur a-t-il accumulées depuis le 1er janvier 2014 jusqu'à la date du licenciement de chez son employeur? Pour cette 2e phase, ce sont les nouveaux délais de préavis mentionnés dans le tableau 2 (page 40) qui prévalent.

## Entreprises en restructuration

Ces mesures ont été introduites dans le secteur pour essayer de résorber les conséquences de la crise économique.

Dans la sidérurgie – la CP 104, en cas de restructuration, les ouvriers ont la possibilité de se rediriger vers des cellules d'emploi, d'être accompagnés dans leur recherche d'un nouvel emploi et pour l'outplacement.

Les ouvriers temporaires<sup>6</sup> dont le contrat n'est pas reconduit à cause de la restructuration, peuvent également avoir recours à ces cellules d'emploi ou à l'offre d'outplacement s'ils ont au moins travaillé de manière ininterrompue dans l'entreprise pendant une année.

## Outplacement

L'outplacement (ou reclassement professionnel ou encore accompagnement d'outplacement) est un ensemble de services et de conseils de guidance fournis pour le compte de l'employeur au profit du travailleur en vue de lui permettre de retrouver le plus rapidement possible un nouvel emploi auprès d'un autre employeur ou de développer une activité professionnelle en tant qu'indépendant.

---

6 Les ouvriers avec un contrat à durée déterminée ou les intérimaires.

Depuis 2002, la CCT 82<sup>7</sup> prévoit un droit à l'accompagnement d'outplacement pour les travailleurs licenciés qui sont âgés d'au moins 45 ans (droit).

La loi du 26 décembre 2013 prévoit, dans un droit supplémentaire une possibilité d'outplacement également pour les travailleurs qui ont moins de 45 ans.

### Pour les travailleurs âgés de moins de 45 ans

Les travailleurs âgés de moins de 45 ans peuvent réclamer un reclassement professionnel, mais ce n'est pas un droit.

Chaque travailleur licencié ayant droit à un délai (ou une indemnité) de préavis d'au moins 30 semaines peut bénéficier d'un accompagnement d'outplacement. Pendant cette période, le travailleur a droit à un reclassement professionnel de 60 heures.

En cas de licenciement avec indemnité de préavis (rupture de contrat), l'indemnité d'au moins trente semaines est réduite de 4 semaines (valeur du reclassement professionnel). Dans ce cas, l'employé peut, jusqu'au 31 décembre 2015, refuser de suivre la procédure d'accompagnement et, donc, conserver ses indemnités d'au moins trente semaines. Néanmoins, à partir du 1er janvier, cette possibilité sera supprimée. L'indemnité de préavis sera de toute façon réduite de 4 semaines, même si le travailleur refuse la procédure d'accompagnement.

### Pour les travailleurs d'au moins 45 ans

Chaque travailleur âgé d'au moins 45 ans a droit au reclassement professionnel pour autant qu'il ait une année d'ancienneté ininterrompue chez son employeur.

Dès lors, l'employeur est tenu de proposer un accompagnement d'outplacement et il doit informer le travailleur de ses droits à l'outplacement, au plus tard au moment où le licenciement est notifié.

---

7 CCT du Conseil national du Travail (CNT).

L'employeur n'est pas tenu d'offrir une procédure de reclassement professionnel :

- si vous êtes lié par un contrat de travail comportant une durée hebdomadaire de travail inférieure à un mi-temps ;
- si, en devenant chômeur complet indemnisé à l'issue du délai de préavis ou de la période couverte par l'indemnité de rupture, vous ne devez pas être disponible pour le marché général de l'emploi.

Si vous souhaitez de plus amples informations à ce sujet, vous pouvez consulter la brochure « Outplacement ». Surfez sur <http://www.cgslb.be/fr/outplacement> ou prenez contact avec votre délégué CGSLB.

# Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)

---

Le régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC), anciennement appelé « prépension », est un aménagement de fin de carrière dans lequel l'ouvrier reçoit des allocations de chômage complétées par une indemnité versée par l'employeur.

Pour pouvoir bénéficier de ce système, l'ouvrier doit avoir un certain âge et être licencié par son employeur.

L'ouvrier peut profiter de cet système jusqu'à l'âge légal de sa pension.

Fin 2014, le gouvernement Michel a drastiquement modifié les systèmes-RCC existant ainsi que les conditions d'âge pour y accéder.

Ci-dessous, se trouve une synthèse de la réglementation et de la législation connues au moment où cette brochure a été réalisée.

## RCC – CCT 17

À partir du 01.01.2015, l'âge requis est de **62 ans**.

Toutefois, les secteurs et les entreprises ont la possibilité de conclure une CCT RCC 60 ans qui permettrait de maintenir l'âge pour prétendre au RCC à 60 ans (au lieu de 62 ans).

La CCT doit respecter les conditions suivantes :

- fixer l'âge pour accéder au RCC à 60 ans minimum ;
- entrer en vigueur le 01.01.2015 au plus tard ;
- être conclue et déposée avant le 01.07.2015 ;
- avoir une durée maximale de 3 ans (jusqu'au 31.12.2017 au plus tard).

Le travailleur doit être licencié et avoir atteint l'âge minimal requis pendant la période de validité de la CCT sectorielle ou d'entreprise.

Dans la CP 104, une CCT relative au RCC 60 ans a été conclue le 29 mai 2015. La CCT entre en vigueur le 1er janvier 2015 et demeure d'application jusqu'au 31 décembre 2017.

Cette CCT sectorielle ouvre le droit au statut de chômeur avec complément d'entreprise pour les ouvriers du secteur licenciés à l'âge de 60 ans minimum et qui peuvent prouver un passé professionnel de :

- 40 ans pour les hommes
- 31 ans pour les femmes

## **RCC 58/33-20 travail de nuit**

L'âge requis est de 58 ans depuis le 1er janvier 2015.

À l'avenir, l'âge sera relevé à 60 ans.

Ce régime de RCC requiert les CCT suivantes pour la période 2015 – 2016 :

- pour ouvrir le droit : CCT du CNE et une CCT sectorielle ;
- pour maintenir l'âge à 58 ans : CCT du CNE et CCT sectorielle.

Les CCT du Conseil national du Travail (CNE) pourront être prolongées.

La CCT visant à maintenir un âge d'accès peut fixer ou non un âge plus élevé pour les années à venir.

La CCT sectorielle visant à maintenir l'âge d'accès à 58 ans doit répondre aux critères suivants :

- être conclue pour la même période que la CCT du CNE ;
- est rendue obligatoire par un arrêté royal ;
- doit apparaître la mention explicite selon laquelle la CCT a été conclue en application de la CCT du CNE.

Lors des négociations sectorielles (qui, en principe, ont lieu tous les deux ans), les secteurs peuvent définir librement s'ils veulent conclure les CCT ou non. Par exemple, pas pour la période 2015–2016 mais bien pour la période 2017–2018.

Dans la CP 104, une CCT relative au RCC 33 ans de carrière et 20 ans de nuit a été conclue le 4 novembre 2015. La CCT entre en vigueur au 1er janvier 2015 et demeure d'application jusqu'au 31 décembre 2016.

## **RCC 58/35 métiers lourds**

L'âge requis est de **58 ans** depuis le 1er janvier 2015.

Il passera à 60 ans à partir d'une date fixée après avis du CNT.

**Aucune** CCT du Conseil national du Travail (CNE) n'est requise pour ouvrir le droit à ce RCC. En revanche, une CCT sectorielle ou d'entreprise est nécessaire.

La CCT sectorielle conclue en application de la CCT du CNE doit répondre aux critères suivants :

- être conclue pour la même période que la CCT du CNE ;
- être rendue obligatoire par un arrêté royal ;
- doit apparaître la mention explicite selon laquelle la CCT a été conclue en application de la CCT du CNE.

Dans la CP 104, une CCT relative au RCC 58 ans/35 ans de carrière dont 5 (ou 7) ans de carrière dans un métier lourd durant ces 10 ou (15) dernières années a été conclue le 4 novembre 2015. La CCT entre en vigueur au 1er janvier 2015 et demeure d'application jusqu'au 31 décembre 2016.

## **RCC très longue carrière 58/40**

Ce régime de RCC est possible à partir de **58 ans** depuis le 1er janvier 2015.

L'âge passe à 60 ans le 1er janvier 2017.



Pour ouvrir le droit, une CCT du Conseil national du travail est requise pour ce RCC, mais pas de CCT sectorielle ou d'entreprise. Les CCT 115 et 116 du Conseil national du travail ont été conclues en la matière pour la période 2015–2016.

En application de la CCT du Conseil national du Travail, les secteurs ont la possibilité de conclure une CCT qui réponde aux critères suivants :

- être conclue pour la même période que la CCT du CNE ;
- être rendue obligatoire par un arrêté royal ;
- doit apparaître la mention explicite selon laquelle la CCT a été conclue en application de la CCT du CNE.

Dans la CP 104, une CCT relative au RCC 58 ans/40 ans de carrière a été conclue le 4 novembre 2015. La CCT entre en vigueur au 1er janvier 2015 et demeure d'application jusqu'au 31 décembre 2016.

## **RCC médical 58/35**

Le Conseil national du Travail a approuvé une CCT qui ouvre le droit à l'accès à ce RCC pour la période 2015–2016.

Pour ce faire, aucune CCT n'est exigée au niveau sectoriel ni au niveau de l'entreprise.

Le travailleur peut appuyer sa demande sur base de la CCT n° 114 du CNT.

## **RCC entreprises en difficultés et en restructuration**

L'âge d'accès à ce RCC est de 55 ans.

À l'avenir, l'âge d'accès sera progressivement relevé comme suit :

- 56 ans en 2016
- 57 ans en 2017
- 58 ans en 2018
- 59 ans en 2019
- 60 ans en 2020

La CCT 117 pourra être prolongée ou non. Quoi qu'il en soit, l'âge sera progressivement relevé pour être fixé à 60 ans en 2020.

Les entreprises qui veulent maintenir ce RCC accessible à 55 ans doivent conclure une CCT qui réponde aux critères suivants :

- la date de prise de cours de la reconnaissance comme entreprise en difficulté ou en restructuration se situe dans la durée de validité de la CCT du CNT (2015–2016) ;
- la CCT conclue par l'entreprise dans le cadre des difficultés ou de la restructuration au ministre de l'Emploi, doit contenir une disposition spécifique qui fait mention de l'application de la CCT du CNT.

Si vous souhaitez de plus amples informations à ce sujet, vous pouvez consulter la brochure « RCC ». Surfez sur <http://www.cgslb.be/fr/rcc> ou prenez contact avec votre délégué CGSLB.



# Représentation du travailleur

---

Dans ce chapitre « Représentation du travailleur », nous allons vous donner un aperçu des tâches des 3 différents organes d'entreprise :

- le Conseil d'entreprise
- le Comité pour la Prévention et la Protection au Travail
- la Délégation syndicale

Demandez la brochure « Les compétences du Conseil d'entreprise, du Comité pour la Prévention et la Protection au Travail et la Délégation syndicale » à votre secrétariat CGSLB, votre délégué CGSLB ou votre secrétaire permanent, si vous désirez obtenir plus d'informations sur ces organes de concertation.

## Conseil d'entreprise (CE)

Le Conseil d'Entreprise (CE) a une tâche consultative pour les matières suivantes :

- l'organisation du travail, les conditions de travail et le rendement de l'entreprise ;
- le traitement des informations économiques et financières (la balance EFI) ;
- le règlement de travail ;
- examiner les critères à suivre en cas de licenciement et d'embauche ;
- l'emploi au sein de l'organisation ;
- fixer les dates des vacances annuelles et établir, si nécessaire, un roulement de personnel ;
- gérer les oeuvres sociales instituées dans l'entreprise pour le bien-être du personnel ;
- examiner toute mesure propre à favoriser le développement de l'esprit de collaboration entre le chef d'entreprise et son personnel
- présenter le réviseur d'entreprise.

Dans certains cas restreints, le Conseil d'entreprise détient un pouvoir de décision, comme par ex. pour le règlement de travail.

## Comité pour la Prévention et la Protection au Travail (CPPT)

Le CPPT doit contribuer de manière active au bien-être des ouvriers et doit veiller à ce qu'ils puissent effectuer leur travail en toute sécurité. Il participe également à l'élaboration de la politique de prévention, à son application et son évaluation.

Afin d'effectuer ces tâches, le CPPT a un droit d'information, de consultation et de contrôle.

Le CPPT va donc rendre des avis et formuler des propositions concernant la politique de prévention des accidents et des maladies professionnelles.

Il s'occupe de la charge psychosociale, de l'ergonomie, de l'hygiène sur le lieu de travail, de l'environnement, de la protection contre la violence, il met tout en œuvre pour éviter le harcèlement sexuel.

Le CPPT établit également des propositions concernant le plan global de prévention et le plan d'action annuel de l'entreprise. Il veille aussi à son application correcte et il vérifie les résultats.

En outre, le CPPT est l'organe paritaire par excellence lorsqu'il est question des intérêts des ouvriers et de la concertation au sein de l'entreprise, le fonctionnement du service interne et externe pour la prévention et la protection au travail et l'analyse des risques au sein de l'entreprise.

## Délégation syndicale (DS)

La délégation syndicale intervient au niveau de l'entreprise lors des négociations :

- concernant les relations de travail ;
- en vue de la conclusion de Convention Collective de Travail ou d'accords ;
- concernant l'application de la législation sociale, des CCT, du règlement de travail et des contrats de travail individuels.

Par ailleurs, la DS peut également apporter son aide en cas de litige individuel et collectif.

Les ouvriers ont toujours le droit de se faire aider par un délégué syndical !

## Nombre de délégués

Dans ce secteur, une délégation syndicale peut être installée dans les entreprises suivantes :

Nombre d'ouvriers inscrits	Nombre de délégués
< 75	2
75 à 124	3
125 à 249	4
250 à 499	5
500 à 749	6
750 à 999	7
1000 à 1249	8
1250 à 1499	9
Par tranche supplémentaire de 500 ouvriers	+ 1

Le nombre maximum de délégués par entreprise est de 23 délégués effectifs.

## Conditions pour devenir délégué

- être âgé d'au moins 21 ans et ne pas avoir atteint l'âge légal de la pension ;
- être occupé depuis un an au moins dans l'entreprise ;
- être affilié à un des 3 syndicats reconnus ;
- ne pas faire partie du personnel de direction.

Vous désirez avoir de plus amples informations sur l'un de ces organes ?

Vous voulez poser votre candidature en tant que candidat aux Elections sociales de 2016 ?

Prenez contact avec l'un de nos secrétariats CGSLB afin d'obtenir toutes les informations concernant le Fonctionnement Syndical – Responsable au Soutien Syndical. Il/elle vous expliquera la procédure à suivre.

## Prime syndicale

Pour bénéficier d'une prime syndicale complète, vous devez, au 1er novembre de l'exercice social (qui court du 1er novembre au 31 octobre) ;

- être lié par un contrat de travail à une entreprise de l'industrie sidérurgique (CP 104) ;
- être affilié à la CGSLB ou à tout autre syndicat représentatif et être en ordre de cotisation pour la période de référence.

En 2015, la prime syndicale maximale pour les ouvriers de la CP 104 s'élevait à 120 €.

# Grèves

---

## Paix sociale et procédure de conciliation

Les employeurs et les ouvriers du secteur ont déclaré dans l'Accord Interprofessionnel du 04.11.2015 qu'il y avait une volonté commune d'appliquer et de faire appliquer systématiquement à tous les niveaux toutes les dispositions prises dans l'accord. Le but est, pour les relations sociales, de donner la préférence à la concertation et à la conciliation pour résoudre des litiges et maintenir la paix sociale.

S'il survient un conflit qui ne peut être résolu au sein de l'entreprise, il est possible de déposer un préavis de grève moyennant un préavis de 7 jours.

Pendant cette période, le président du bureau de conciliation régional ou national convoquera les parties en vue de trouver une solution. Une grève n'est possible qu'après cette procédure et si on n'a pas trouvé de solution.

## Indemnité de grève

à partir de la	prestations à temps plein	prestations à temps partiel
1ère semaine	30,00 €	15,00 €
2e semaine	35,00 €	17,50 €
5e semaine	41,50 €	20,75 €
9e semaine	45,50 €	22,75 €





# Les secrétariats CGSLB

---

## Siège social

Boulevard Baudouin 8 | 1000 Bruxelles

tél. 02 509 16 00 | fax 02 509 16 49

website [www.cgslb.be](http://www.cgslb.be) | e-mail [cgslb@cgslb.be](mailto:cgslb@cgslb.be)

## Brabant wallon

[brabant.wallon@cgslb.be](mailto:brabant.wallon@cgslb.be)

1300 Wavre

Rue des Brasseries 16

010 24 61 16

1370 Jodoigne

Chaussée de Tirlemont 19

010 81 10 13

1400 Nivelles

Rue des Vieilles Prisons 7

067 21 10 09

## Zone de Bruxelles

[zone.bruxelles@cgslb.be](mailto:zone.bruxelles@cgslb.be)

1000 Bruxelles

Boulevard Baudouin 9

02 516 09 00

1030 Bruxelles

Chaussée de Helmet 276/2

02 242 09 57

1070 Bruxelles

Boulevard Poincaré 72

02 558 52 40

1082 Bruxelles

Avenue Charles Quint 408

02 466 24 60

## Charleroi

[charleroi@cgslb.be](mailto:charleroi@cgslb.be)

6000 Charleroi

Avenue des Alliés 8

071 20 80 30

## Hainaut central

[hainaut.central@cgslb.be](mailto:hainaut.central@cgslb.be)

7000 Mons

Rue des Canonniers 30 A

065 31 12 67

7100 La Louvière

Boulevard Mairaux 15

064 22 20 21

## Hainaut occidental

[hainaut.occidental@cgslb.be](mailto:hainaut.occidental@cgslb.be)

7500 Tournai

Place Crombez 17

069 22 32 25

7700 Mouscron

Rue Aloïs Denreep 1

056 84 57 29

7780 Comines

Rue de la Gare 59 A

056 55 50 93

7800 Ath

Rue de l'Esplanade 6

068 55 36 18

7890 Ellezelles

Rue d'Audenarde 44

068 54 24 15

7900 Leuze

Grand'Rue 4-6

069 66 13 70

7971 Basècles

Rue Grande 77

069 84 43 40

**Liège**

4000 Liège

4040 Herstal

4300 Waremme

4500 Huy

4800 Verviers

[liege@cgslb.be](mailto:liege@cgslb.be)

Boulevard Piercot 11

Rue de Hermée 177 D

Place Ernest Rongvaux 1 A

Avenue C. et L. Godin 5

Rue de Bruxelles 35 B

04 223 07 88

04 240 76 40

019 32 76 76

085 23 32 47

087 47 55 97

**Namur-Luxembourg**

5000 Namur

5060 Sambreville

6700 Arlon

[namur.luxembourg@cgslb.be](mailto:namur.luxembourg@cgslb.be)

Rue Rogier 77

Rue des 2 Auvélais 1

Avenue de la Gare 1

081 23 07 93

071 74 11 32

063 21 74 54















