

PROTOCOLE D'ACCORD 2021-2022

SECTEUR COMMERCE DU MÉTAL (SCP 149.04) – 29 NOVEMBRE 2021

1. Pouvoir d'achat

- Augmentation des salaires barémiques de 0,4% au plus tard le 1er janvier 2022
- Augmentation des salaires effectifs de 0,4% au plus tard le 1er janvier 2022, excepté pour les entreprises où la marge disponible est concrétisée de façon alternative via une enveloppe d'entreprise
 - Concrétisation récurrente libre à partir du 1er janvier 2022
 - Entreprise avec délégation syndicale: double accord (CCT) entre l'employeur et toutes les organisations syndicales représentées dans la délégation syndicale sur:
 - démarrage de la négociation au niveau de l'entreprise et
 - concrétisation à partir du 1er janvier 2022
 - Entreprises sans délégation syndicale: double accord (CCT) entre toutes les organisations représentées dans la SCP
 - Timing: d'ici le 31 mars 2022
 - Position de repli: à défaut de CCT d'ici le 31 mars 2022: augmentation de tous les salaires de 0,4% au 1er janvier 2022
- Attribution d'une prime corona:
 - Prime de base: 250 euros
 - Prime variable: 100 euros moyennant:
 - Un bénéfice d'exploitation positif en 2020 (code 9901) avec une procédure dérogatoire pour les entreprises n'ayant pas eu de bons résultats, moyennant l'accord de toutes les organisations représentées dans la délégation syndicale ou de toutes les organisations représentées dans la SCP pour les entreprises sans délégation syndicale
 - Avec possibilité d'imputer à la prime variable au niveau de l'entreprise des primes déjà payées auparavant dans le cadre du COVID-19, moyennant l'accord de:
 - la délégation syndicale présente au niveau de l'entreprise pour les entreprises avec DS
 - de toutes les organisations représentées dans la SCP pour les entreprises sans délégation syndicale, au plus tard le 24/12
 - Modalités de paiement:
 - En service au 15.11.2021
 - Prorata fraction d'emploi au 15.11.2021
 - Au moins 60 jours de prestations effectives en 2021: droit à l'intégralité de la prime
 - Prorata pour ouvriers ayant moins de 60 jours de prestations effectives:
 - Si au moins 15 jours de prestations effectives: 25%
 - Si au moins 30 jours de prestations effectives : 50%
 - Si au moins 45 jours de prestations effectives : 75%
 - À payer en décembre 2021

- Possibilité de négocier une prime corona de maximum 500 euros, via une convention collective de travail au niveau de l'entreprise ou via un accord individuel dans les entreprises sans délégation syndical
- Dans les entreprises où une prime corona d'un montant maximum de 500 euros a déjà été attribuée, la prime de base peut être transposée en avantage équivalent via une CCT d'entreprise:
 - Dans les entreprises avec délégation syndicale: double accord (CCT) entre l'employeur et toutes les organisations représentées dans la délégation syndicale sur:
 - ✓ le démarrage de la négociation dans l'entreprise et
 - ✓ la concrétisation
 - Dans entreprises sans représentation syndicale: double accord (CCT) entre toutes les organisations représentées dans la SCP
- La prime de séparation est augmentée de 18,50 euros à 18,80 euros à partir du 1er janvier 2022
- Déclaration d'engagement sur la non-réintroduction de la dégressivité des salaires pour les jeunes, excepté les jobistes étudiants, cf. législation existante

2. FSE

- Indexation des indemnités complémentaires de 1,52 % au 1er décembre 2021
- Prolongation de l'indemnité complémentaire emplois fin de carrière: à partir de 60 ans pour tous et à 55 ans pour emplois fin de carrière sous forme d'une diminution de carrière 1/5 et pour emplois fin de carrière sous forme de diminution de carrière 1/2 dans les cas des CCT n° 156 et n° 157, du 1er janvier 2021 au 30 juin 2023
 - Droit acquis pour les 'travailleurs déjà dans le système' jusqu'à la pension
- Prolongation des emplois fin de carrière en douceur à partir de 58 ans (la condition d'âge s'élève à 60 ans ou plus si l'ouvrier passe d'un emploi temps plein à un régime de travail 4/5), du 1er décembre 2021 au 30 juin 2024
 - Droit à une indemnité mensuelle brute qui compense la différence entre le salaire brut après la modification de carrière et le salaire brut des prestations normales du mois précédant la modification de carrière avec un maximum de 162,43 euros bruts par mois pour:
 - le transfert vers une fonction alternative;
 - la désignation comme parrain dans le cadre d'une trajectoire de parrainage;
 - le transfert d'un régime de travail en équipes ou de nuit vers un régime de jour;
 - le transfert d'un régime à temps plein vers un régime 4/5.
- Prolongation de l'intervention dans les frais de l'accompagnement de carrière: à partir du 1er décembre, à durée indéterminée:

ce remboursement correspond au coût du/des chèque(s)-carrière commandés par l'ouvrier au FOREM/VDAB. Pour les ouvriers n'ayant pas droit aux chèques-carrière, l'intervention s'élève à 80 euros maximum par période de six ans.
- Prolongation et amélioration de l'intervention dans les frais de garde d'enfants: du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2024:
 - 4 euros par jour et par enfant, avec un maximum de 400 euros par an par enfant
 - pour les enfants jusque l'âge de 3 ans
 - pour la garde d'enfant agréée par l'Office de la Naissance et l'Enfance/Kind&Gezin
 - intervention sur base d'une attestation fiscale

- évaluation au niveau du FSE le 30.06.2023 dans le cadre de l'extension de la garde d'enfants avant et après l'école pour les enfants de moins de 14 ans à la date de l'activité de garde d'enfant (ou moins de 21 ans si l'enfant est gravement handicapé), pour la garde prévue par une institution ou une infrastructure directement agréée, subventionnée ou contrôlée par un organisme public

3. Mobilité

- Une indemnité vélo de 0,20 euro par kilomètre effectivement parcouru (aller-retour), à partir du 1er juillet 2022, pour un maximum de 40 km par jour, avec une indemnité au moins égale à l'intervention de l'employeur dans le transport privé
 - Au-delà de 40 km par jour l'intervention de l'employeur dans les frais de transport privé reste applicable

4. Classification des fonctions

- Instauration d'un groupe de travail

5. Formation

- Extension du droit collectif à 5 jours sur une période de 2 ans, en plus du droit individuel existant d'un jour par ouvrier et par an
- Faire reconnaître Educam comme centre de validation d'expérience et faire cartographier par Educam les compétences utiles à l'avenir, à la demande du travailleur. Dans la mesure du possible, Educam se fera reconnaître comme centre d'agrément pour compétences acquises. (offre CCA). Le but est qu'Educam fournisse une attestation d'expérience acquise, permettant aux travailleurs ne disposant pas du diplôme requis mais des connaissances ou de l'expérience requise, d'entrer en ligne de compte pour une certaine fonction ou un certain emploi dans le secteur.

En outre, Educam élaborera une offre permettant aux travailleurs (de leur propre initiative et pendant les heures de travail) de cartographier dans quelle mesure ils disposent ou non des compétences utiles et suffisantes au bon exercice de leur fonction et à la poursuite de leur métier dans un avenir proche.

Les deux initiatives seront élaborées par le comité d'accompagnement d'Educam et implémentées concrètement à partir du 1er octobre 2022 au plus tard.

- Formation en dehors du temps de travail:
 - la formation mais également la préparation de la formation doivent obligatoirement se dérouler pendant le temps de travail

Pas de clause d'écolage pour la formation gratuite fournie par Educam et pour laquelle l'employeur a reçu une prime et les formations légales ou réglementaires obligatoires, du 1er septembre 2021 au 31.08.2023.

- Au sein d'Educam une offre de formation sera élaborée pour les collaborateurs logistiques.
- Plans de formation entreprises: dans le rapport du CE il convient de noter que le plan de formation entreprise a été discuté dans le CE.

6. Travail faisable et afflux dans le secteur

- Prolongation de la CCT Travail faisable et afflux dans le secteur jusqu'au 30 juin 2023, excepté l'art. 5, second paragraphe jusqu'au 31 décembre 2023, l'article 8 jusqu'au 30 juin 2024, l'article 13 jusqu'au 31 décembre 2024
- Amélioration du congé d'ancienneté à partir du 1^{er} janvier 2022:
 - 1 jour à partir de 8 ans d'ancienneté dans l'entreprise et un 2^e jour à partir de 12 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- Congé pour motifs impérieux dans le cadre de la CCT n°45 portant instauration d'un congé pour motifs impérieux: 1 jour rémunéré par année calendrier du 1^{er} janvier 2022 au 30.06.2023 en cas d'incendie du domicile ou de catastrophe naturelle

7. RCC

- Souscrire au niveau sectoriel à toutes les CCT cadres du CNT en matière de RCC, y compris la dispense de disponibilité
 - RCC carrière longue 60 ans moyennant 40 ans de passé professionnel
 - RCC 60 ans moyennant 33 ans de passé professionnel et 20 ans de travail de nuit
 - RCC 60 ans moyennant 33 ans de passé professionnel dans un métier lourd
 - RCC 60 ans moyennant 35 ans de passé professionnel dans un métier lourd
 - RCC 58 ans moyennant 35 ans de passé professionnel pour certains travailleurs âgés moins valides et travailleurs avec de graves problèmes physiques

8. Emplois fin de carrière

- Souscrire au niveau sectoriel aux conventions collectives de travail n°156 et 157 du Conseil National du Travail du 15 juillet 2021 fixant les périodes respectivement du 1er janvier 2021 au 31 décembre 2022 et du 1er janvier 2023 au 30 juin 2023 et du cadre interprofessionnel pour l'abaissement de la limite d'âge en ce qui concerne le droit aux indemnités d'emploi de fin de carrière pour les travailleurs ayant une longue carrière, un métier lourd ou occupés dans une entreprise en difficultés ou restructuration:
 - 55 ans pour les travailleurs diminuant leurs prestations de 1/5 ou à mi-temps dans le cadre d'un emploi fin de carrière après 35 ans de carrière ou dans un métier lourd.

9. Participation et concertation

- Prolongation de la protection syndicale, conformément à l'article 22 de l'Accord National du 27 juin 2017

10. Travail maniable

- CCT sectorielle petite flexibilité: prolongation de la CCT jusqu'au 30 juin 2023
- Heures supplémentaires volontaires et limite interne:

- Moyennant CCT d'entreprise avec toutes les organisations représentées dans la délégation syndicale ou, à défaut, avec toutes les organisations représentées dans la sous-commission paritaire, il est possible pour les techniciens de service¹ :
 - D'augmenter le nombre d'heures supplémentaires volontaires de 120 heures à 300 heures maximum entre du 1er janvier 2023 au 30 juin 2023
 - D'augmenter le nombre d'heures supplémentaires volontaires qui ne comptent pas pour la limite interne de 25 heures à 60 heures maximum du 1er janvier 2023 au 30 juin 2023
 - D'augmenter la limite interne de 143 heures à 383 heures maximum du 1er janvier 2023 au 30 juin 2023
- Aux conditions suivantes:
 - Conclure une CCT avant le 31 décembre 2022
 - Le travailleur dispose d'un droit de retour
 - Le travailleur peut se faire assister par un délégué ou un secrétaire syndical lors de la signature d'un accord individuel avec le travailleur
 - L'accord individuel est soumis au Comité d'entreprise/CPPT/délégation syndicale et d'une évaluation sur base de chiffres sur le nombre d'heures supplémentaires prestées et de la récupération
 - Uniquement pour techniciens de service payés au-delà de la catégorie E ou dans une trajectoire de croissance vers une catégorie au-dessus de la catégorie E dans un délai de 2 ans
 - La CCT est transmise au président de la sous-commission paritaire
- CCT pour une durée de six mois: du 1er janvier 2023 au 30 juin 2023

¹ Pour l'application du présent accord nous entendons par le groupe du personnel désigné comme "techniciens de service":

- les techniciens fournissant un service au client ou à l'utilisateur même;
- qui ont un important déplacement à effectuer (du domicile ou de l'entreprise vers l'entreprise, le client ou d'un client à l'autre);
- qui disposent d'un équipement et d'un outillage importants (matériel, outils personnels, etc.);
- qui ont un degré de formation élevé (programmes de formation spécifiques plusieurs fois par an);
- qui sont souvent responsables d'une certaine région.

11. Outplacement

- Collectivisation:
 - 1.300 euros à charge du FSE, 500 euros à charge de l'employeur
 - Contrôle de qualité par Educam
 - Pas applicable si les 4 semaines d'indemnité de préavis doivent être affectés à l'outplacement
 - Pas applicable lorsqu'il est mis un terme au contrat de travail pour force majeure médicale
 - Du 1er octobre 2021 au 30 juin 2023
-

12. Points techniques

- Prolongation des primes d'encouragement flamandes

13. Clause de paix sociale