



**PUBLICATION
SECTORIELLE**

CP 105

NON-FERREUX

CCT 2025-2026

4 REVENU

- 4 Index
- 4 Augmentation salariale
- 5 Salaires minimums
- 5 Déclaration paritaire dégressivité salariale pour les jeunes
- 5 Éco-chèques
- 6 Chèques-repas
- 7 Bonus variable
- 8 Prime de fin d'année
- 9 Indemnité de dérangément
- 9 Frais de transport
- 12 Pension complémentaire

13 SÉCURITÉ D'EXISTENCE

15 CONTRAT

- 15 Délai de préavis
- 19 Travail temporaire et intérimaire
- 19 Concertation lors d'un licenciement multiple
- 19 Surveillance de santé prolongée
- 19 Contrôle médical
- 20 Certificat médical

22 CARRIÈRE

- 22 Congé de carrière
- 22 Congé d'ancienneté
- 23 Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)
- 23 Emplois de fin de carrière
- 24 Crédit-temps
- 24 Petit chômage

27 TEMPS DE TRAVAIL ET FLEXIBILITÉ

- 27 Heures supplémentaires volontaires
- 28 Limite interne
- 28 Heures supplémentaires fiscalement avantageuses
- 28 Extension sectorielle flexibilité
- 29 Flexi-jobs

30 FORMATION

- 30 Droit individuel à la formation
- 30 Plan de formation
- 31 Groupes à risque
- 31 CV Formation

32 AVANTAGES SYNDICAUX

- 32 Prime syndicale
- 32 ACV-CSC METEA a besoin de vous

35 ADRESSES

INTRODUCTION

Dans votre secteur, employeurs et syndicats ont récemment mené des négociations en vue d'améliorer les conditions de travail et de salaire des travailleurs.

Nous ne sommes pas tous partis sur un pied d'égalité puisque les employeurs ont reçu de beaux cadeaux de la part du gouvernement tels que l'assouplissement du travail de nuit, les heures supplémentaires sans sursalaire, pas d'augmentation salariale possible, etc. Et alors que les grandes entreprises engrangent des bénéfices énormes, la loi sur la norme salariale entrave les négociations libres et, par conséquent, nos salaires.

La difficulté de conclure des accords sectoriels est évidente. Il a fallu se battre pour obtenir une augmentation des chèques-repas, pour ceux qui en bénéficient.

Malgré cette marge de négociations limitée, avec les autres syndicats, nous avons finalement réussi à obtenir un accord qui vous est présenté dans cette publication sectorielle. Nous vous y détaillons les conditions de salaire et de travail d'application dans votre secteur. Attention : cette publication correspond à la réalité du moment. Pour retrouver les dernières mises à jour, nous vous conseillons de vous rendre sur notre site internet : www.lacsc.be.

Bonne lecture,

ACV-CSC METEA

REVENU

INDEX

Dans le secteur des non-ferreux, les salaires sont indexés le 1^{er} mai de chaque année.

Le mécanisme d'indexation en vigueur dans le secteur prévoit que ce jour-là, les salaires (les salaires horaires de base ainsi que les primes d'équipe et primes de production qui ne sont pas exprimées en pourcentage) sont augmentés en fonction de « l'inflation réelle » (= adaptation au coût de la vie).

Pour déterminer l'inflation réelle au 1^{er} mai, l'index du mois d'avril de l'année en cours est comparé à l'index du mois d'avril de l'année précédente.

Concrètement, les salaires ont augmenté de 3,48 % le 1^{er} mai 2025, et de 1,94 % le 1^{er} mai 2026.

Attention : Le mécanisme d'indexation automatique des salaires tel qu'il est actuellement appliqué dans votre secteur est soumis à une forte pression de la part du gouvernement et des employeurs. Au moment de la rédaction de cette publication, nous ignorons encore si des mesures seront prises.



Scannez ce code QR pour connaître les salaires en vigueur actuellement.

AUGMENTATION SALARIALE

La marge salariale est le pourcentage autorisé pour l'augmentation des salaires, en plus de l'indexation automatique. Tous les deux ans, les partenaires sociaux ont la possibilité de la négocier.

Le niveau du pourcentage est déterminé par la loi sur la norme salariale. Cette loi vise à éviter que les salaires n'augmentent plus vite en Belgique que dans les pays voisins.

Pour 2025-2026, la marge salariale est de zéro %. Cela signifie que nous n'avons pas pu négocier d'augmentation collective des salaires en plus de l'indexation automatique.

ACV-CSC METEA continue de militer contre la loi sur la norme salariale, parce que celle-ci empêche de mener des négociations salariales libres.

SALAIRES MINIMUMS

Tout comme les salaires effectifs, le salaire minimum garanti est indexé au 1^{er} mai de chaque année.

Depuis le 1^{er} mai 2026, le salaire horaire minimum du secteur est de :

À partir du 1 ^{er} mai 2026 (semaine de 38h)	
Salaire horaire minimum professionnel	16,32 euros
Salaire mensuel minimum brut garanti	2 687,33 euros

DÉCLARATION PARITAIRE DÉGRESSIVITÉ SALARIALE POUR LES JEUNES

Il y a quelques années, le secteur a supprimé la dégressivité salariale pour les jeunes.

Par la suite, la loi a toutefois réintroduit la possibilité d'octroyer des salaires plus bas aux jeunes, par le biais des salaires de départ : un employeur du secteur privé peut verser à des jeunes travailleurs âgés de 18, 19 ou 20 ans un salaire brut inférieur respectivement de 18 %, 12 % et 6 % au salaire minimum sectoriel ou national. Le salaire net doit être complété par une prime compensatoire couvrant exactement la perte nette due au salaire brut inférieur.

Les partenaires sociaux du secteur déclarent ne pas vouloir réintroduire la dégressivité salariale pour les jeunes de moins de 21 ans arrivant sur le marché du travail. Ils déconseillent d'accorder des salaires inférieurs aux jeunes par le biais des salaires de départ.

ÉCO-CHÈQUES

Le travailleur a droit à 250 euros d'éco-chèques s'il occupe un emploi à temps plein (ou assimilé) pendant la période de référence allant du 1^{er} octobre au 30 septembre inclus. Pour déterminer la condition d'emploi, il est tenu compte des jours pour lesquels le travailleur a perçu un salaire ou un pécule de vacances pendant la période de référence. Des assimilations sont prévues dans un certain nombre de cas où le travailleur ne travaille pas :

- Assimilation sur base de la législation nationale (CCT n°98) :
 - Tous les jours du congé de maternité.
 - Tous les jours d'absence pour lesquels le travailleur reçoit un salaire garanti.
 - Tous les jours de vacances annuelles (vacances jeunes, vacances senior et vacances complémentaires incluses).

- Assimilations sur base des accords sectoriels :
 - Tous les jours de chômage temporaire.
 - Tous les jours d'absence suite à un accident du travail, pour autant qu'un jour de salaire garanti pour accident du travail soit versé au cours de la période de référence.
 - Les 3 premiers mois d'incapacité de travail au cours de la période de référence, pour autant qu'un jour de salaire garanti pour cause de maladie soit versé au cours de cette période.
 - La période intégrale de congé de naissance.
 - Tous les jours de maladie pendant une période de chômage temporaire.
 - Tous les jours de congé prophylactique, de congé parental d'accueil et de congé d'adoption.

Un prorata est prévu pour tous les cas d'occupation incomplète ou à temps partiel au cours de la période de référence.

Les travailleurs intérimaires ont les mêmes droits que les travailleurs fixes. Les éco-chèques doivent être délivrés par le bureau d'intérim.

L'accord national 2025-2026 ne prévoit plus la possibilité de remplacer les éco-chèques par un avantage alternatif au niveau de l'entreprise. Cette possibilité a pourtant toujours existé depuis l'instauration des éco-chèques sectoriels (en 2014). Lorsque le travailleur ne reçoit pas d'éco-chèques, il faut en tenir compte et prévoir un avantage équivalent au niveau de l'entreprise.

CHÈQUES-REPAS

La marge salariale prévue pour l'accord sectoriel 2025-2026 était à nouveau de zéro pour cent. À titre de mesure alternative visant à soutenir le pouvoir d'achat, le gouvernement a créé la possibilité d'augmenter les chèques-repas de 2 euros maximum par jour de travail effectif. Les partenaires sociaux ont convenu d'accorder cette augmentation de 2 euros selon les principes suivants :

- Introduction ou augmentation de 2 euros de la quote-part patronale au 1^{er} juillet 2026. Une entreprise qui n'a pas encore de chèques-repas devra également prélever la quote-part salariale obligatoire de 1,09 euro, ce qui portera la valeur totale du chèque-repas à 3,09 euros.
- Les entreprises ayant enregistré un résultat d'exploitation négatif en 2025 peuvent reporter l'augmentation du chèque-repas au moment où elles enregistreront à nouveau un résultat d'exploitation positif. L'augmentation prendra alors effet le mois suivant celui au cours duquel l'assemblée générale aura approuvé les comptes annuels présentant un résultat d'exploitation positif.

- Les entreprises peuvent tenter d'obtenir, avant le 1^{er} octobre 2026, un report de l'augmentation du montant des chèques-repas moyennant l'accord de la Commission paritaire. Cela n'est possible que dans le cadre d'une restructuration ou d'un plan d'avenir négocié globalement. À cette fin, l'entreprise doit introduire une demande motivée avant le 1^{er} juillet 2026.
- Il est possible de négocier au niveau de l'entreprise pour que l'augmentation (ou l'octroi) des chèques-repas prenne effet plus tôt ou pour qu'ils soient tout de même octroyés malgré un résultat d'exploitation négatif.

Important : Les heures de formation syndicale sont assimilées à des prestations effectives. Cela vaut pour toutes les formations syndicales suivies par le travailleur. Pour le reste, seules les prestations effectives donnent droit aux chèques-repas. Il n'y a donc pas d'assimilation pour les jours de maladie, les jours de petit chômage, les vacances, etc.

BONUS VARIABLE

Le bonus variable est basé sur la rentabilité de l'entreprise. Pour déterminer cette rentabilité on se base sur le « ROCE » : le rapport entre le résultat d'exploitation et le capital engagé. Chaque année, le bonus est calculé sur base du salaire brut individuel du travailleur, gagné au cours de la période de référence.

Le bonus variable est amélioré à partir de 2026. Pour les tranches à partir d'un taux de rentabilité de 15 %, le pourcentage est majoré de 0,1 %, et pour la tranche à partir de 20 %, il s'agit d'une augmentation de 0,2 %. Il en résulte le tableau sectoriel suivant :

ROCE	BONUS
< 3 %	0 %
3 % - 5 %	0,5 %
5 % - 7,5 %	1,4 %
7,5 % - 10 %	1,7 %
10 % - 12,5 %	1,8 %
12,5 % - 15 %	2,1 %
15 % - 17,5 %	2,9 %
17,5 % - 20 %	3,6 %
20 et plus	4,3 %

Pour le calcul du bonus, les jours de vacances et le congé de maternité sont assimilés à des jours de prestations normaux.

En cas d'occupation incomplète ou à temps partiel au cours de la période de référence : le bonus étant calculé sur le salaire brut individuel, il est automatiquement tenu compte de la période d'emploi.

Parfois, la spécificité de l'entreprise fait qu'aucun bonus ROCE ne peut être payé alors qu'il devrait l'être au vu de la réalité économique. C'est pourquoi un texte a été ajouté à l'article 5 de la convention collective de travail (CCT) du 15 avril 2008 à propos du bonus variable (ROCE) :

« Les entreprises qui, en raison de leurs spécificités (entreprises mères-filiales, ententes sur les prix au sein du groupe, travail avec des salaires à la pièce, sociétés d'investissement...), ne peuvent pas utiliser le concept ROCE correctement et conformément à la réalité (économique) concluront, avec leur délégation syndicale, une CCT respectant les spécificités de l'entreprise ou du groupe auquel elle appartient, afin de permettre l'application correcte de la prime ROCE dans leur entreprise. Cette CCT d'entreprise sera portée à la connaissance du président de la commission paritaire pour les métaux non ferreux et déposée au greffe du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale au plus tard avant l'expiration d'un tiers de la période de référence en cours. »

PRIME DE FIN D'ANNÉE

Dans les entreprises avec une prime de fin d'année, le travailleur qui quitte l'entreprise a droit à une partie de cette prime (prorata en fonction de la période prestée). Le calcul est effectué sur base de la période d'occupation au cours de la période de référence. Lors d'un licenciement pour motif grave, ce principe ne s'applique pas.

Pour le calcul de la prime de fin d'année, 60 jours de chômage temporaire pour raisons économiques (par an) sont assimilés. L'accord sectoriel 2023-2024 prévoyait une extension de cette assimilation à toutes les formes de chômage temporaire, mais aucune CCT spécifique avec force obligatoire n'a jamais été conclue. Cela signifie que les entreprises membres d'Agoria sont liées par cet accord, tandis que les entreprises qui ne sont pas membres d'Agoria peuvent s'en écarter via le contrat de travail individuel.

Par ailleurs, une assimilation est également prévue pour les jours de maladie, accident, maladie professionnelle ou accident du travail, et ce pour une période de 6 mois maximum.

En outre, une assimilation est prévue pour les jours de congé prophylactique, de congé parental d'accueil et de congé d'adoption survenant pendant la période de référence.

Au niveau des entreprises, (une partie de) la prime de fin d'année peut être convertie en jours de congé, moyennant l'accord du travailleur individuel.

Ces jours de congé peuvent aussi être reportés à l'année suivante. Il faut toutefois tenir compte des principes suivants :

- L'employeur doit transmettre chaque année à chaque travailleur le solde de jours de congé auxquels il a droit.
- Si des jours de congé sont reportés et pris ultérieurement, ces jours doivent être payés au salaire en vigueur au moment où ces congés sont pris.

INDEMNITÉ DE DÉRANGEMENT

L'indemnité de dérangement pour travailleurs en équipes correspond à 3 heures de salaire. L'indemnité de dérangement concerne les ouvriers des équipes successives qui sont rappelés à l'improviste alors qu'ils bénéficient d'un jour de repos.

FRAIS DE TRANSPORT

La réglementation nationale prévoit le remboursement des déplacements domicile-travail effectués en transports en commun, mais pas ceux réalisés en transport privé. Les partenaires sociaux ont convenu que l'employeur prendrait tout de même en charge une partie des frais des déplacements domicile-travail effectués en transport privé. Par ailleurs, des accords supplémentaires ont été conclus concernant le remboursement des déplacements domicile-travail effectués en transports en commun.

Le remboursement des déplacements domicile-travail dans le secteur s'effectue comme suit :

Transports en commun

L'intervention patronale s'élève à 80 % des frais de déplacement.

Les trajets domicile-travail en train sont gratuits depuis le 1^{er} janvier 2026, car le système de tiers-payant est devenu obligatoire. Ce système prévoit que l'employeur prend en charge 80 % du prix du billet et que l'État paie les 20 % restants.

Indemnité vélo

Voir tableau.

L'indemnité vélo a été augmentée à partir du 1^{er} février 2026 pour atteindre 0,30 euro par kilomètre à partir du 7^e kilomètre. Parallèlement, un plafond a été introduit : le droit à l'indemnité est limité à un total de 40 kilomètres (ou à un montant maximal de 12 euros par jour où le travailleur se rend au travail à vélo).

Pour les travailleurs qui parcouraient plus de 40 kilomètres à vélo par jour au 1^{er} janvier 2026, un régime transitoire est prévu :

- Les kilomètres au-delà de 40 kilomètres continueront d'être remboursés à 0,27 euro par kilomètre, avec un plafond de 16 euros en 2026 (soit 59,2 kilomètres) et de 14 euros en 2027 (soit 51,8 kilomètres).
- À partir de 2028, le plafond de 40 kilomètres s'appliquera également à ce groupe de travailleurs.

Applicable à partir du 1^{er} février 2026 :

Par kilomètre effectivement parcouru (trajet simple)	Intervention de l'employeur (en euros)
1 - 3 km	0,48
4 - 5 km	0,36
6 km (jusqu'à 40 km aller et retour)	0,30

Le tableau doit être interprété comme suit : l'intervention patronale de 0,48 euro par kilomètre s'applique uniquement aux travailleurs qui parcourent de 1 à 3 kilomètres à vélo (aller simple) pour se rendre au travail. Ceux qui parcourent 4 ou 5 kilomètres à vélo (aller simple) ont droit à 0,36 euro par kilomètre. Un travailleur qui parcourt une distance de 7 kilomètres aller pour se rendre au travail n'a en revanche pas droit aux montants majorés pour les 5 premiers kilomètres.

Transport privé

Voir tableau.

- D'application à partir du 1^{er} mai 2026.
- Indexation chaque année au mois de mai (comme pour les salaires).

Catégorie	En euros par semaine	Catégorie	En euros par semaine
1 km	2,64	43 - 45 km	33,07
2 km	5,28	46 - 48 km	35,16
3 km	7,91	49 - 51 km	36,78
4 km	8,49	52 - 54 km	37,99
5 km	9,26	55 - 57 km	39,48
6 km	9,82	58 - 60 km	40,98
7 km	10,30	61 - 65 km	42,49
8 km	10,89	66 - 70 km	44,69
9 km	11,47	71 - 75 km	46,19
10 km	12,06	76 - 80 km	49,19
11 km	12,80	81 - 85 km	50,66
12 km	13,41	86 - 90 km	52,88
13 km	13,98	91 - 95 km	55,14
14 km	14,61	96 - 100 km	56,61
15 km	15,20	101 - 105 km	58,86
16 km	15,93	106 - 110 km	61,10
17 km	16,53	111 - 115 km	63,34
18 km	17,15	116 - 120 km	65,56
19 km	17,87	121 - 125 km	67,06
20 km	18,48	126 - 130 km	69,29
21 km	19,07	131 - 135 km	71,54
22 km	19,68	136 - 140 km	73,00
23 km	20,41	141 - 145 km	76,02
24 km	21,01	146 - 150 km	78,99
25 km	21,47	151 - 155 km	78,99
26 km	22,36	156 - 160 km	81,97
27 km	22,79	161 - 165 km	83,46
28 km	23,25	166 - 170 km	84,95
29 km	24,16	171 - 175 km	87,91
30 km	24,57	176 - 180 km	89,44
31 - 33 km	25,64	181 - 185 km	92,39
34 - 36 km	27,71	186 - 190 km	93,90
37 - 39 km	29,36	191 - 195 km	95,38
40 - 42 km	31,30	196 - 200 km	98,35



Scannez ce code QR pour connaître les frais de transport en vigueur actuellement.

PENSION COMPLÉMENTAIRE

Le secteur des non-ferreux n'a pas de Fonds de pension sectoriel, mais oblige toutes les entreprises à affecter chaque année un montant indexé de 258,35 euros (au 1^{er} mai 2026) ou 0,6 % du salaire brut à 100 % à une pension extralégale au niveau de l'entreprise. Certaines entreprises ont en outre choisi d'affecter une prime récurrente et indexée de 446,32 euros (au 1^{er} mai 2026) à une pension complémentaire.

Pour les intérimaires qui sont embauchés sous contrat fixe par l'entreprise, la période d'occupation en tant qu'intérimaire est également prise en compte pour le calcul de la pension complémentaire. L'employeur doit par conséquent verser rétroactivement les cotisations de pension pour la période pendant laquelle l'intéressé a travaillé en tant qu'intérimaire. Cette mesure vise à garantir l'égalité de traitement entre les intérimaires et les travailleurs fixes.

Les entreprises sont obligées d'harmoniser les statuts de leurs ouvriers et employés d'ici le 1^{er} janvier 2030. Le secteur encourage les partenaires sociaux dans les entreprises à tenir compte de la date limite (d'ici le 1^{er} janvier 2030) prévue par la loi du 5 mai 2014 concernant l'harmonisation des régimes de pension complémentaire.

SÉCURITÉ D'EXISTENCE

Le secteur des non-ferreux n'a pas de Fonds de sécurité d'existence sectoriel. Chaque employeur joue le rôle de « Fonds » et verse toutes les indemnités complémentaires directement aux travailleurs. Au niveau national, il existe uniquement une réglementation minimale. Les employeurs sont tenus de respecter au minimum cette réglementation.

Dans l'accord sectoriel 2025-2026, il est stipulé ce qui suit :

- Toutes les dispositions à durée déterminée sont prolongées.
- Toutes les indemnités existantes sont prolongées et indexées au 1^{er} mai.

Les montants repris dans le tableau ci-après sont valables depuis le 1^{er} mai 2026.

Type	Modalités	Montants		
Chômage temporaire Remarque : montants indexés au 1 ^{er} mai 2026.	<ul style="list-style-type: none"> Raisons économiques Accident technique Remarque : Le compteur n'est pas remis à zéro au 1 ^{er} janvier à moins que le travailleur individuel n'ait pas connu de chômage économique pendant une période de 9 mois.			
		jour	équipe	
		1 ^{er} -18 ^e jour	10,78 euros	12,81 euros
		19 ^e -36 ^e jour	14,62 euros	17,96 euros
		37 ^e -54 ^e jour	18,69 euros	23,15 euros
		À partir du 55 ^e jour	22,59 euros	28,31 euros
	<ul style="list-style-type: none"> Intempéries 	<ul style="list-style-type: none"> 7,87 euros/jour pendant 4 semaines. 2,00 euros/jour à l'issue de la période de 4 semaines. 		
	<ul style="list-style-type: none"> Vacances annuelles (C103) 	7,87 euros/indemnité pendant 4 semaines (par cas).		
	<ul style="list-style-type: none"> Force majeure 	10,78 euros/jour.		
Important : Outre le complément de chômage temporaire, l'employeur est également tenu de verser un supplément dans le cadre de la réduction du pourcentage en cas de chômage temporaire, de 65 % à 60 %. Au moment de la rédaction du présent document (avril 2026), ce supplément s'élevait à 5,31 euros.				
RCC (Médical)	Cette indemnité complémentaire est entièrement à charge de l'ex-employeur.	Régime normal CCT 17 (= moitié de la différence entre le salaire net et l'allocation de chômage nette), éventuellement complété par une disposition d'entreprise plus avantageuse.		
Incapacité de travail pour : <ul style="list-style-type: none"> Maladie Accouchement Simple accident 	<ul style="list-style-type: none"> < 55 ans Ancienneté : minimum 1 mois. Une période de maladie de minimum 2 mois. 	114,90 euros par mois du 2 ^e -12 ^e mois. Indexation le 1 ^{er} mai 2026.		
Incapacité de travail pour : <ul style="list-style-type: none"> Maladie Simple accident 	<ul style="list-style-type: none"> > 55 ans au moment du début de la maladie. À partir de la 54^e année, compter encore 6 mois de prestations effectives dans l'entreprise avant le début de la maladie. 	7,42 euros par jour Indemnité jusqu'à la pension. Indexation le 1 ^{er} mai 2026.		
Indemnité pour les jours non indemnisés dans le chômage : <ul style="list-style-type: none"> Vacances annuelles Accident technique Intempéries Raisons économiques 	<ul style="list-style-type: none"> Minimum 15 jours d'ancienneté. Ne pas avoir droit à des allocations de chômage parce que ne remplissant pas les conditions d'admissibilité. 	<ul style="list-style-type: none"> 21,50 euros/jour 10,79 euros/demi-jour 		
Indemnité en raison d'une fermeture d'entreprise.	Pour les travailleurs d'entreprises occupant moins de 20 travailleurs.	<ul style="list-style-type: none"> 352,77 euros d'indemnité de base. Complément par année d'ancienneté : 17,63 euros. 		

CONTRAT

DÉLAI DE PRÉAVIS

Statut unique

Depuis le 1^{er} janvier 2014, il n'est plus fait de distinction entre ouvriers et employés, au niveau des préavis (statut unique). Le délai de préavis est fixé en tenant compte de l'ancienneté dans l'entreprise. Pour les nouveaux contrats prenant effet à partir du 1^{er} juin 2026, le délai de préavis est de 52 semaines.

Pour une ancienneté inférieure à six mois, le délai de préavis sera limité à une semaine, à l'avenir. À la date de publication de ce document, la date d'entrée en vigueur de cette mesure n'était pas encore connue.

Depuis le 1^{er} janvier 2014, les préavis suivants sont d'application :

Ancienneté	Licenciement par l'employeur (en semaines) (anc. = 0 au 01.01.2014)	Démission par le travailleur (en semaines) (anc. = 0 au 01.01.2014)	Contre-préavis travailleur après licenciement signifié par l'employeur (en semaines)
0 < 3 mois	1	1	1
3 mois < 4 mois	3	2	2
4 mois < 5 mois	4	2	2
5 mois < 6 mois	5	2	2
6 mois	6	3	3
9 mois	7	3	3
1 an	8	4	4
1 an 3 mois	9	4	4
1 an 6 mois	10	5	4
1 an 9 mois	11	5	4
2 ans	12	6	4
3 ans	13	6	4
4 ans	15	7	4
5 ans	18	9	4
6 ans	21	10	4
7 ans	24	12	4
8 ans	27	13	4
9 ans	30	13	4
10 ans	33	13	4
11 ans	36	13	4
12 ans	39	13	4
13 ans	42	13	4
14 ans	45	13	4
15 ans	48	13	4
16 ans	51	13	4
17 ans	54	13	4
18 ans	57	13	4
19 ans	60	13	4
20 ans	62	13	4
21 ans	63	13	4
22 ans	64	13	4
23 ans	65	13	4
24 ans	66	13	4
25 ans	67	13	4
26 ans	68	13	4
27 ans	69	13	4
28 ans	70	13	4
29 ans	71	13	4
à partir de 30 ans	+ 1 semaine par année d'ancienneté entamée	13	4

Le délai de préavis du travailleur qui démissionne est de 13 semaines maximum. Cette réglementation s'applique à tous les travailleurs, quel que soit leur statut au 31 décembre 2013.

Pour les ouvriers entrés en service avant le 1^{er} janvier 2014 et licenciés par l'employeur, une autre réglementation s'applique. Leurs droits sont « verrouillés ». Concrètement, cela signifie que dans ce cas, leur délai de préavis est la somme de deux parties :

- 1^{ère} partie : le délai de préavis basé sur l'ancienneté et les règles qui étaient en vigueur le 31 décembre 2013.
- 2^e partie : le délai de préavis repris dans le tableau ci-dessus, et basé sur l'ancienneté constituée entre le 1^{er} janvier 2014 et le licenciement.

Ancienneté	Régime général		RCC
	Travailleur	Employeur	Employeur
Moins de 5 ans	14 j	40 j	28 j
5 à moins de 10 ans	14 j	48 j	28 j
10 à moins de 15 ans	14 j	70 j	28 j
15 à moins de 20 ans	21 j	97 j	28 j
20 à moins de 25 ans	28 j	140 j	56 j
Plus de 25 ans	42 j	175 j	56 j

j = jours calendrier

Pour calculer le délai de préavis des ouvriers qui étaient déjà en service avant le 1^{er} janvier 2014 et qui se font licencier par l'employeur :

Droits verrouillés au 31 décembre 2013 (1^{ère} partie) +
ancienneté constituée à partir du 1^{er} janvier 2014
et jusqu'au licenciement (2^e partie)

Une indemnité compensatoire a été prévue pour les ouvriers déjà en service avant 2014 et qui se font licencier après le 1^{er} janvier 2014. Le but de cette réglementation est de compenser la différence qui existait dans le passé entre les délais de préavis ouvriers et employés. Depuis 2017, tout le monde a droit à une indemnité compensatoire de licenciement (ICL).

La période couverte par l'ICL est déterminée par la formule suivante :

(a) - (b) + (c)

(a) = Le délai de préavis comme si l'ouvrier avait toujours travaillé dans le nouveau système.

(b) = Les droits verrouillés au 31 décembre 2013.

(c) = Le délai de préavis sur base de l'ancienneté à partir du 1^{er} janvier 2014 et jusqu'au licenciement.

Le travailleur doit demander son ICL à l'organisme de paiement. Il lui est conseillé de toujours le faire, même si le travailleur concerné ne devient pas chômeur et ne doit donc pas demander d'allocations de chômage.

L'ICL peut être demandée immédiatement après la fin du délai de préavis ou après la période couverte par une indemnité de rupture, mais il faut en tout cas le faire dans les 6 mois après cette période.

L'ICL est payée par l'Office national de l'Emploi (l'ONEM) par le biais des organismes de paiement. C'est une indemnité nette (donc exonérée d'ONSS et de précompte professionnel). Cette ICL ne peut pas être cumulée avec des allocations de chômage. En cas de RCC (médical) aussi, on a droit à une ICL.

Exemple :

Ouvrier CP 105

En service : 12 janvier 1993

Licencié : 16 février 2026

(a) Ancienneté totale = 33 ans = 75 semaines.

(b) Préavis ouvrier jusqu'au 31 décembre 2013 (1^{ère} partie) : 20 semaines.

(c) Préavis du 1^{er} janvier 2014 au 16 février 2026 (2^e partie) : 39 semaines.

Ce travailleur reçoit donc $(20 + 39) = 59$ semaines de préavis (à prester ou comme indemnité de préavis) ET le paiement d'une indemnité nette en compensation du licenciement de 16 semaines $(= 75 - 59)$, payée par l'Office National de l'Emploi (l'ONEM).



Vous pouvez également calculer votre délai de préavis grâce à notre outil de calcul.

Suspension du délai de préavis

Certains événements suspendent le délai de préavis. Cela signifie que, dans ces cas-là, soit le délai de préavis ne commence pas, soit il ne se poursuit pas. La suspension du délai de préavis est seulement prévue lorsque c'est l'employeur qui procède au licenciement. Lorsque le travailleur donne sa démission, la période de préavis ne sera jamais suspendue.

TRAVAIL TEMPORAIRE ET INTÉRIMAIRE

Après une période de travail intérimaire ou temporaire, si l'ouvrier obtient un contrat fixe, cette période d'occupation sera prise en compte pour l'ancienneté.

Ceci est important pour déterminer les conditions de travail et de rémunération ainsi que les délais de préavis, lorsque l'employeur procède au licenciement.

CONCERTATION LORS D'UN LICENCIEMENT MULTIPLE

La clause sécurité d'emploi en cas de licenciement multiple est prolongée pour une durée indéterminée.

L'employeur qui a l'intention de procéder à un licenciement multiple doit informer les organes de concertation appropriés et lancer la concertation pour éviter ces licenciements. L'employeur doit vérifier si toutes les mesures visant la sauvegarde de l'emploi ont effectivement été épuisées : chômage temporaire, formation professionnelle...

Qu'est-ce qu'un « licenciement multiple » ?

- Tout licenciement de minimum 10 % des ouvriers au cours d'une période de 60 jours calendrier.
- Dans les entreprises occupant moins de 30 ouvriers, il suffit que 3 ouvriers soient licenciés pour pouvoir parler de licenciement multiple.

L'employeur qui ne respecte pas la procédure doit payer un dédommagement (en plus de l'indemnité de préavis prévue), égal à 6 mois de salaire.

Les licenciements dans le cadre d'une fermeture sont considérés comme un licenciement multiple.

SURVEILLANCE DE SANTÉ PROLONGÉE

Les partenaires sociaux adressent une recommandation paritaire aux employeurs du secteur afin qu'ils informent de cette mesure les travailleurs qui ont droit à une surveillance de santé prolongée.

CONTRÔLE MÉDICAL

L'employeur a toujours la possibilité de faire vérifier, par un médecin-contrôle, la réalité de l'incapacité de travail du travailleur. Le travailleur a l'obligation de se soumettre à ce contrôle.

Les dispositions légales prévoient qu'une convention collective de travail (CCT) (sectorielle ou d'entreprise) ou le règlement de travail peuvent déterminer une « période de disponibilité ».

La période de disponibilité est une période de la journée durant laquelle le travailleur doit se tenir à disposition du médecin-contrôle, à son domicile. Cette période de maximum 4 heures consécutives doit être comprise entre 7 h 00 le matin et 20 h 00 le soir.

Dans le secteur non-ferreux, aucune CCT n'a été signée qui fixerait une telle période de disponibilité. S'il n'existe pas de CCT au niveau de l'entreprise, ni de dispositions en ce sens dans le règlement de travail, le travailleur est donc autorisé à quitter son domicile, pour autant que son certificat médical le permette. Le travailleur doit toutefois toujours être prêt à se soumettre à un contrôle.

Si votre employeur veut introduire dans le règlement de travail des dispositions relatives à cette problématique, nous vous conseillons de contacter votre secrétariat ACV-CSC METEA qui vous donnera toute l'information nécessaire.

Attention !

- Vérifiez régulièrement votre boîte aux lettres. Il est possible que le médecin-contrôle soit passé et ait laissé quelque chose dans votre boîte.
- Si vous tombez malade alors que vous êtes à l'étranger, vous êtes tenu d'informer votre employeur de votre lieu de séjour à l'étranger. En effet, il a le droit de vous envoyer un médecin-contrôle, même à l'étranger.

CERTIFICAT MÉDICAL

Le certificat médical a été en partie supprimé depuis le 28 novembre 2022. Jusqu'à fin 2025, vous aviez la possibilité de ne pas remettre de certificat médical à votre employeur pour votre 1^{er} jour d'incapacité de travail, et ce jusqu'à trois fois par année civile. À partir de 2026, cela n'est plus possible que deux fois par an. Cette dispense vaut tant pour une incapacité de travail d'un seul jour que pour le 1^{er} jour d'une plus longue période d'incapacité. Les entreprises de moins de 50 travailleurs peuvent déroger à cette règle, moyennant une CCT d'entreprise ou une modification du règlement de travail.

Bien que le certificat médical ne soit plus obligatoire jusqu'à deux fois par année civile, les principes suivants restent d'application :

- Vous devez toujours signaler immédiatement votre incapacité de travail à votre employeur, selon les modalités habituelles.

- Vous devez justifier votre incapacité de travail par un certificat médical si votre employeur le demande, à l'exception du certificat médical pour le 1^{er} jour de deux périodes de maladie distinctes.
- Si vous séjournez à une autre adresse que votre lieu de résidence habituel, vous devez le signaler immédiatement à votre employeur. De cette façon, un contrôle médical reste possible (voir plus haut).

Le règlement de travail est le document incontournable pour obtenir plus d'informations sur les dispositions applicables dans votre entreprise. Pensez dès lors à consulter le règlement de travail de votre entreprise.

Rechute après la reprise du travail

Depuis le 1^{er} janvier 2026, une nouvelle réglementation s'applique : après chaque période de maladie pour laquelle un salaire garanti a été versé, il y a un délai de rechute de huit semaines. Auparavant, ce délai était de 14 jours calendrier. Si, en tant que travailleur, vous retombez malade pendant ce délai de rechute en raison de la même maladie, votre employeur n'est pas tenu de vous verser à nouveau le salaire garanti, ou seulement la partie restante.

Si vous faites une rechute pendant la reprise progressive du travail, les dispositions ci-dessus ne vous concernent pas : dans ce cas vous bénéficiez immédiatement de nouveau d'allocations de maladie payées par la mutuelle et vous n'avez pas droit au salaire garanti.

Maladie et chômage temporaire

Si vous êtes ou tombez malade pendant une période de chômage temporaire, vous ne percevrez de salaire garanti que pour les jours où il était prévu que vous travailliez. Pour les jours où vous n'êtes pas censé travailler et où vous êtes donc en chômage temporaire, vous devez introduire une demande auprès de votre mutuelle. Vous percevrez une allocation de maladie pour ces jours-là.

CARRIÈRE

CONGÉ DE CARRIÈRE

Depuis le 1^{er} janvier 2012, le secteur prévoit un « congé de carrière ». Depuis lors, la réglementation en la matière a été améliorée à plusieurs reprises :

- 1^{er} janvier 2016 : l'âge requis pour le 1^{er} jour est abaissé de 59 à 55 ans, et pour le 2^e jour, de 60 à 58 ans.
- 1^{er} janvier 2019 : ajout d'un 3^e jour de congé de carrière à partir de 60 ans.
- 1^{er} janvier 2022 : ajout d'un 4^e jour de congé de carrière au cours de la dernière année précédant le RCC ou la pension anticipée ou légale.

À l'heure actuelle, la situation se présente comme suit :

Âge	Nombre de jours de congé extralégaux
À partir de 54 ans	1 jour/an
À partir de 57 ans	2 jours/an
À partir de 60 ans	3 jours/an
Pendant la dernière année avant le RCC/la pension anticipée ou légale	4 ^e jour

Si des dispositions plus avantageuses existent au niveau des entreprises, celles-ci ont priorité sur la réglementation sectorielle.

CONGÉ D'ANCIENNETÉ

Depuis le 1^{er} janvier 2026, le congé d'ancienneté est amélioré : un 5^e jour à partir de 15 ans d'ancienneté est venu s'ajouter. La réglementation sectorielle en matière de congé d'ancienneté se présente désormais comme suit.

Ancienneté	Nombre de jours de congé extralégaux
À partir de 5 ans d'ancienneté	1 jour/an
À partir de 10 ans d'ancienneté	2 jours/an
À partir de 15 ans d'ancienneté	3 jours/an
À partir de 20 ans d'ancienneté	4 jours/an
À partir de 25 ans d'ancienneté	5 jours/an

Les entreprises ne doivent accorder ce jour d'ancienneté supplémentaire à partir de 15 ans que si la réglementation sectorielle en matière de congé d'ancienneté

est plus favorable que celle qui existe déjà au niveau de l'entreprise. La délégation syndicale peut, en concertation avec l'employeur, opter pour le système sectoriel ou pour le système existant déjà au niveau de l'entreprise.

La CCT prévoit une méthode de calcul à cet effet : tous les jours d'ancienneté de la réglementation d'entreprise doivent être additionnés et comparés au nombre total de la réglementation sectorielle. Par exemple : pour 20 ans d'ancienneté, le congé d'ancienneté accumulé au niveau sectoriel s'élèverait à 34 jours, à savoir de la 5^e à la 9^e année = 5 jours + de la 10^e à la 14^e année = 10 jours + de la 15^e à la 19^e année = 15 jours + 20^e année = 4 jours, soit un total de 34 jours. Le même calcul doit donc être effectué pour le système propre à l'entreprise afin de déterminer le système le plus avantageux.

L'application de la règle ci-dessus ne peut pas entraîner une réduction du nombre de jours de congé d'ancienneté par rapport à la situation qui prévalait auparavant.

RÉGIME DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE (RCC)

En principe, il n'est plus possible pour de nouveaux entrants d'accéder à la plupart des régimes de RCC. Cela a été décidé dans l'accord de gouvernement. Le seul RCC qui reste encore possible est le régime à 58 ans après 35 ans de carrière pour les travailleurs moins valides et les travailleurs ayant de sérieux problèmes physiques.

À certaines conditions, il est possible de demander d'être dispensé de l'obligation de disponibilité (adaptée) sur le marché de l'emploi.

EMPLOIS DE FIN DE CARRIÈRE

Les emplois de fin de carrière à 4/5 et à mi-temps sont possibles à partir de 55 ans pour les métiers lourds (25 ans de carrière) et les carrières longues avec 35 ans de carrière.

Si vous voulez prendre un emploi de fin de carrière, vous devez remplir certaines conditions. Il s'agit notamment d'avoir une certaine ancienneté dans l'entreprise, un nombre minimal d'années de carrière, etc. Un emploi de fin de carrière peut aussi avoir une incidence sur le montant de votre pension (p.ex. si vous arrêtez de travailler avant l'âge légal de la pension).

Avant de faire votre demande, nous vous conseillons dès lors de bien vous renseigner auprès du délégué syndical de votre entreprise ou auprès des services spécialisés de la CSC.

CRÉDIT-TEMPS

- Le droit au crédit-temps avec motif peut être activé sous différentes formes : une réduction des prestations de 1/5, une réduction à mi-temps ou une suspension complète du contrat de travail, et ce pendant 51 mois ou un maximum (36 mois pour motif de formation et 51 mois pour motif soins). Une CCT a été conclue pour une durée indéterminée, autorisant les travailleurs à prendre toutes les formes d'interruption.
- Prolongation des primes flamandes jusqu'au 30 juin 2027.
- Le cadre légal du crédit-temps est défini par la CCT 103. Cette CCT prévoit un seuil maximal pour le nombre de travailleurs pouvant bénéficier simultanément d'un crédit-temps. Seuls 5 % des ouvriers, calculés en « têtes », peuvent exercer simultanément leur droit au crédit-temps. Il est possible de conclure des accords plus favorables au niveau de l'entreprise, mais la CCT sectorielle prévoit également la possibilité d'augmenter ce seuil (et donc de le rendre plus strict).

Attention :

Si vous souhaitez prendre un crédit-temps avec motif, vous devez remplir certaines conditions. Il s'agit notamment d'avoir une certaine ancienneté dans l'entreprise, de travailler selon une fraction d'emploi déterminée, etc. En outre, ces conditions varient en fonction du motif et du type d'interruption (à temps plein ou à temps partiel). Avant de faire votre demande, nous vous conseillons dès lors de bien vous renseigner auprès du délégué syndical dans votre entreprise ou auprès des services spécialisés de la CSC.

PETIT CHÔMAGE

Le travailleur a le droit de s'absenter du travail à l'occasion de certains événements. C'est ce que l'on appelle le petit chômage ou le congé de circonstance.

Plusieurs formes de petit chômage ont été modifiées récemment. Il est également possible de conclure de meilleurs accords au niveau sectoriel (par exemple, l'élargissement du groupe cible auquel s'adresse le petit chômage, ou l'augmentation du nombre de jours). Vous trouverez ci-après les récents élargissements et améliorations sectoriels.



La liste des motifs de petit chômage est toutefois bien plus étendue que les informations que vous trouverez ci-après. En scannant le code QR, vous obtiendrez la liste complète.

Améliorations sectorielles

- Le **partenaire cohabitant de fait** est **assimilé** au conjoint/à la conjointe pour toutes les formes de petit chômage.
- Les **demi-frères et demi-sœurs** sont **assimilés** à des frères et sœurs pour toutes les formes de petit chômage.
- Le jour de petit chômage prévu le jour des **funérailles** peut être pris le jour où a lieu la veillée funèbre, ou le jour du rituel d'adieu habituel de l'un des rituels d'adieu reconnus en Belgique.
- En cas de **mariage** du travailleur, celui-ci a droit à 3 jours de petit chômage (au lieu de 2), qu'il peut choisir au cours de la semaine où l'événement a lieu ou au cours de la semaine suivante. La déclaration de cohabitation légale est assimilée au mariage.
- En cas de **mariage** d'un beau-frère ou d'une belle-sœur du conjoint du travailleur, d'un grand-père ou d'une grand-mère du travailleur ou de son conjoint, ou d'un autre membre de la famille vivant sous le même toit que le travailleur, celui-ci a droit à un jour de petit chômage le jour du mariage.
- À l'occasion des **noces d'argent** du travailleur (25 ans de mariage) ou des **noces d'or** (50 ans de mariage) de ses parents ou beaux-parents, le travailleur a droit à un jour de petit chômage le jour de la fête.
- En cas d'**accouchement** de la fille, de la belle-fille ou de la petite-fille du travailleur, vivant sous son toit, le travailleur a droit à un jour de petit chômage à choisir parmi les 12 jours à compter du jour de l'accouchement.
- En cas de **décès** du père, de la mère, du beau-père ou de la belle-mère du travailleur ou de son conjoint ou partenaire cohabitant, il existe un droit légal à 3 jours de petit chômage. Au niveau sectoriel, une amélioration est prévue en ce qui concerne la période de prise de congé : celle-ci commence le jour précédant le décès et se termine le jour suivant les funérailles, le jour où a lieu la veillée funèbre ou le jour du rituel d'adieu habituel parmi les rituels d'adieu reconnus en Belgique.
- En cas de **décès** d'un autre membre de la famille vivant sous le même toit que le travailleur, il existe un droit à un jour de petit chômage le jour des funérailles ou le jour où a lieu la veillée funèbre, ou encore le jour du rituel d'adieu habituel parmi ceux reconnus en Belgique.
- En cas de **décès** d'un frère, d'une sœur ou d'un petit-enfant du travailleur, aucune condition de cohabitation n'est requise. Le travailleur a droit à 2 jours de petit chômage, quelle que soit la situation de résidence.

Le nombre de jours de **congé de deuil** auxquels le travailleur a droit en cas de décès de son conjoint ou de son partenaire cohabitant, ou d'un enfant du travailleur ou de son conjoint ou partenaire cohabitant, fait l'objet d'un débat. Avant l'extension du congé de deuil à 10 jours, il existait dans le secteur une réglementation plus favorable en cas de décès d'un enfant du travailleur ou de son conjoint : 2 jours de plus que le minimum légal, ainsi qu'une prolongation

de la période de prise de congé. Le maintien de cette réglementation fait actuellement l'objet d'un débat. La position syndicale est de maintenir cette extension et de la cumuler avec l'extension à 10 jours. Donc : 12 jours de congé de deuil en cas de décès d'un enfant du travailleur ou de son conjoint, dont 5 à choisir pendant la période commençant le jour précédant le décès et se terminant 30 jours après le décès.

Congé de naissance

Tout travailleur a le droit de s'absenter de son travail à l'occasion de la naissance de son enfant. Depuis 2023, le nombre de jours de congé de naissance s'élève à 20 jours, quel que soit le régime de travail du travailleur (à temps plein ou à temps partiel). Ces jours de congé doivent être pris dans une période de 4 mois à compter du jour de l'accouchement.

Pendant les 3 premiers jours du congé de naissance, le travailleur conserve son salaire complet à charge de son employeur. Pour les jours suivants du congé de naissance, le travailleur doit demander une allocation à sa mutuelle (allocation qui équivaut à 82 % du salaire brut plafonné).

Congé d'adoption

A été amélioré récemment

Le travailleur qui accueille un enfant mineur dans sa famille dans le cadre d'une adoption a droit à un crédit individuel de maximum 6 semaines de congé d'adoption. Le congé d'adoption a été allongé ces dernières années.

Jusqu'au 31 décembre 2026, le congé d'adoption est prolongé de 4 semaines. À compter du 1^{er} janvier 2027, ces semaines supplémentaires seront au nombre de 5. Ces semaines supplémentaires s'ajoutent au droit individuel, mais sont à partager entre les parents adoptifs.

Le crédit individuel de 6 semaines peut être doublé lorsque l'enfant est atteint d'un handicap physique ou mental.

Le crédit individuel peut être prolongé de 2 semaines en cas d'adoption simultanée de plusieurs enfants mineurs.

Pendant les trois premiers jours du congé d'adoption, l'ouvrier conserve sa rémunération normale. Pour la partie restante du congé d'adoption, l'ouvrier bénéficie d'une allocation versée par la mutuelle.

TEMPS DE TRAVAIL ET FLEXIBILITÉ

Le gouvernement Arizona a assoupli certaines règles en matière de flexibilité au détriment des travailleurs.

HEURES SUPPLÉMENTAIRES VOLONTAIRES

Selon les informations disponibles à la date de publication.

Jusqu'au 31 mars 2026, il existait deux types d'heures supplémentaires volontaires :

- Heures supplémentaires sur base volontaire : moyennant un accord écrit entre employeur et travailleur, un travailleur pouvait prestre jusqu'à 100 heures supplémentaires sur base annuelle. Ces heures supplémentaires étaient payées avec un supplément, mais n'étaient pas récupérées.
- Heures supplémentaires de relance : 120 heures supplémentaires volontaires additionnelles pour lesquelles un accord écrit était également nécessaire entre employeur et travailleur. Ces heures supplémentaires, sans supplément et sans récupération, étaient payées en régime brut = net.

Les heures supplémentaires de relance ont été supprimées après le 31 mars 2026.

À compter du 1^{er} avril 2026, il y a 360 heures supplémentaires volontaires :

- 240 heures supplémentaires sans supplément (brut = net, pas de récupération).
- 120 heures supplémentaires avec supplément (pas de récupération).

Un accord écrit entre l'employeur et le travailleur est également nécessaire à cet effet. Cet accord est valable pour un an et est reconduit tacitement.

Les heures supplémentaires volontaires échappent au contrôle de la délégation syndicale. Cela pose toutefois problème, car la délégation syndicale doit pouvoir contrôler le temps de travail des travailleurs. C'est pourquoi il a été convenu, dans le cadre de l'accord sectoriel 2025-2026, que la délégation syndicale se verrait attribuer une compétence en la matière et qu'une mesure serait mise en place pour protéger le travailleur contre une prolongation automatique de son accord individuel avec l'employeur :

- Le recours aux heures supplémentaires volontaires fera l'objet d'un suivi lors d'une réunion trimestrielle au sein des organes de concertation existants.
- Le travailleur qui a conclu un accord individuel devra être averti au plus tard 3 mois avant le renouvellement tacite de cet accord. Il aura alors la possibilité de résilier l'accord individuel relatif à la prestation d'heures supplémentaires volontaires.

LIMITE INTERNE

Selon les informations disponibles à la date de publication.

La limite interne est fixée à 143 heures. L'objectif de cette limite interne est d'éviter qu'un travailleur ne preste trop d'heures supplémentaires. Une fois que la limite interne a été franchie, le travailleur ne peut plus dépasser la durée hebdomadaire de travail normale, et ce tant que les heures supplémentaires prestées n'ont pas été récupérées ou payées.

Attention : jusqu'au 31 mars 2026, les 45 premières heures supplémentaires volontaires n'étaient pas prises en compte dans le calcul de la limite interne. À partir du 1^{er} avril 2026, les heures supplémentaires volontaires ne sont plus du tout prises en compte dans le calcul de la limite interne.

HEURES SUPPLÉMENTAIRES FISCALEMENT AVANTAGEUSES

Jusqu'au 1^{er} janvier 2026, un quota général de 130 heures supplémentaires fiscalement avantageuses par an et par travailleur était en vigueur. Ce quota avait été temporairement porté à 180 heures ces dernières années. Le gouvernement souhaite désormais le fixer définitivement à 180 heures supplémentaires fiscalement avantageuses, pour les prestations effectuées à partir du 1^{er} janvier 2026. Il reste à attendre la législation qui pérennisera cette réglementation.

EXTENSION SECTORIELLE FLEXIBILITÉ

Les dérogations sectorielles suivantes s'appliquent aux heures supplémentaires effectuées dans le cadre d'un surcroît extraordinaire de travail, d'une nécessité imprévue, pour faire face à un accident survenu ou imminent chez un tiers, ou pour des travaux urgents sur des machines ou du matériel chez un tiers :

- La période de référence au cours de laquelle ces heures supplémentaires doivent être récupérées est de 6 mois (au lieu du trimestre).
- Si, à la fin de la période de référence, le travailleur a encore des heures supplémentaires de ce type en suspens (à l'exception des heures

supplémentaires effectuées en raison d'une nécessité imprévue), un maximum de 130 heures de repos compensatoire peuvent être prises au cours des 6 mois suivant la période de référence. Ce repos compensatoire est pris en compte pour déterminer la durée moyenne du travail.

FLEXI-JOBS

Selon les informations disponibles à la date de publication.

À partir du 1^{er} juillet 2026, les flexi-jobs seront étendus à tous les secteurs. Il sera donc possible d'exercer un flexi-job dans tous les secteurs, pour autant que l'on réponde aux conditions (par exemple avoir travaillé au moins à 4/5 d'un temps plein au cours du troisième trimestre précédant le flexi-job).

Dans le cadre de l'accord sectoriel 2025-2026, il a été convenu de ne pas autoriser les flexi-jobs dans le secteur jusqu'à fin 2026. Le secteur fait ainsi le choix d'un « opt-out ». Mais au niveau de l'entreprise, il est toujours possible de conclure un accord avec la délégation syndicale afin d'autoriser tout de même les flexi-jobs (par exemple, pour certaines fonctions spécifiques).

FORMATION

Le secteur réaffirme la nécessité de la formation permanente en vue de l'augmentation des compétences des travailleurs et de l'entreprise.

DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION

En exécution du Deal pour l'emploi, un droit individuel à la formation est instauré, il s'élève pour un travailleur à temps plein à 4 jours en 2023 et à 5 jours en 2024. Le suivi des efforts de formation est du ressort du conseil d'entreprise.

- Chaque ouvrier a droit à un entretien de carrière annuel. Cet entretien peut être l'occasion de discuter entre autres des besoins individuels de formation ou du besoin d'un accompagnement de carrière.
- Chaque ouvrier qui, dans le courant de l'année calendrier (ou une autre période de 12 mois calendrier) n'a pas bénéficié d'une formation liée au travail, recevra un message signalant cette information ainsi que le solde de son crédit formation. Ce message lui rappellera également qu'il doit discuter de ses éventuels besoins de formation avec son/sa responsable hiérarchique, de préférence pendant un entretien de carrière ou pendant l'entretien similaire en usage dans son entreprise.

PLAN DE FORMATION

Les employeurs élaborent une fois par an, avant le 31 mars, un plan de formation pour leurs travailleurs. L'employeur soumet un projet de plan de formation au conseil d'entreprise ou, en l'absence de conseil d'entreprise, à la délégation syndicale, au moins 15 jours avant la réunion au cours de laquelle le projet sera examiné. Le Conseil d'entreprise ou la délégation syndicale donnent leur avis sur le plan de formation pour le 15 mars au plus tard.

Si l'entreprise n'a pas élaboré de plan de formation d'entreprise ou si les organes susmentionnés n'ont pas été consultés, l'entreprise ne pourra pas bénéficier du soutien financier des initiatives en matière d'emploi et de formation en faveur des groupes à risque.

GROUPES À RISQUE

Les dispositions relatives aux groupes à risque sont prolongées pour la période du 1^{er} janvier 2026 au 30 juin 2027.

La cotisation pour l'emploi et la formation des groupes à risque reste fixée à 0,10 %.

CV FORMATION

Chaque entreprise tient à jour un CV Formation pour chaque travailleur individuellement. Le CV Formation donne au minimum un aperçu de toutes les fonctions exercées et des formations professionnelles suivies. Les entreprises ont la possibilité d'élaborer leur propre modèle de CV Formation, pour autant que celui-ci reprenne au moins les informations contenues dans le modèle sectoriel.

Le travailleur intérimaire qui a travaillé au minimum 6 mois de façon ininterrompue dans l'entreprise bénéficie d'un traitement identique en matière de formation.

AVANTAGES SYNDICAUX

PRIME SYNDICALE

Tout affilié ACV-CSC METEA occupé dans un secteur du métal ou du textile a droit à une prime syndicale.

Le montant et les conditions d'octroi sont fixés chaque année. Pour 2026, la prime est de 120 euros pour les affiliés qui paient une cotisation comme travailleur actif à temps plein.

Il existe des réglementations spéciales pour ceux qui viennent de quitter l'école, pour les malades, etc.

ACV-CSC METEA A BESOIN DE VOUS

ACV-CSC METEA est un syndicat d'industrie national fort. Ce sont les affiliés et les militants qui rendent notre organisation si forte.

Être affilié ne présente que des avantages :

- Nous défendons vos intérêts.
- Nos informations sont claires et correctes.
- Vous pouvez venir avec vos questions chez nous, en toute confiance.
- Nos militants sont disponibles, ils se préoccupent de vos soucis.
- Si la négociation ne suffit pas, alors nous passons à l'action.
- Et s'il le faut, nous allons au tribunal du travail.



Par ailleurs, vous pouvez aussi économiser pas mal d'argent sur vos vacances et vos loisirs en présentant votre carte de membre à nos partenaires ou en surfant sur www.quedesavantages.be

ADRESSES

Antwerpen

03 222 70 51

metea.antwerpen@acv-csc.be

- Pelikaanstraat 4, 2018 Antwerpen
- Korte Begijnenstraat 20, 2300 Turnhout
- Onder den Toren 5, 2800 Mechelen

Brabant

02 557 87 00

metea.brabant@acv-csc.be

- Pletinckxstraat 19, 1000 Brussel/Bruxelles
- Toekomststraat 17, 1800 Vilvoorde
- Martelarenlaan 8, 3010 Kessel-Lo
- Rue des Canonniers 14, 1400 Nivelles

Hainaut-Namur

071 23 08 64

metea.hainaut-namur@acv-csc.be

- Rue Prunieu 5, 6000 Charleroi
- Place Maugrétout 17, 7100 La Louvière
- Rue Claude de Bettignies 10-12, 7000 Mons
- Avenue des Etats-Unis 10 bte 4, 7500 Tournai
- Place Charles de Gaulle 3, 7700 Mouscron
- Chaussée de Louvain 510, 5004 Bouge

Liège-Luxembourg

04 340 73 20

metea.liege-luxembourg@acv-csc.be

- Boulevard Saucy 10, 4020 Liège
- Pont Léopold 4-6, 4800 Verviers
- Aachener Straße 89, 4700 Eupen
- Rue Pietro Ferrero 1, 6700 Arlon

Limburg

011 30 67 00

metea.limburg@acv-csc.be

- Guldensporenlaan 7, 3530 Houthalen

Oost-Vlaanderen

09 265 43 20

metea.oost-vlaanderen@acv-csc.be

- Poel 7, 9000 Gent
- Hopmarkt 45, 9300 Aalst
- Aimé Delhayeplein 16, 9600 Ronse
- H. Heymanplein 7, 9100 Sint-Niklaas
- Oude Vest 144 bus 2, 9200 Dendermonde

West-Vlaanderen

051 26 55 34

metea.west-vlaanderen@acv-csc.be

- H. Horriestraat 31, 8800 Roeselare
- Koning Albert I-laan 132, 8200 Brugge
- Dr. L. Colensstraat 7, 8400 Oostende
- President Kennedypark 16D, 8500 Kortrijk



ACV-CSC METEA



ACV-CSC METEA FR



WWW.LACSC.BE