



ACV-CSC
METEA

**PUBLICATION
SECTORIELLE
CP 112
GARAGES**

CCT 2025-2026

INTRODUCTION

4 REVENU

- 4 Index
- 4 Augmentation salariale
- 5 Éco-chèques
- 5 Frais de transport
- 6 Prime de fin d'année
- 8 Prime d'équipe et prime pour travail de nuit
- 8 Indemnité stand-by
- 9 Régime de pension sectoriel

10 SÉCURITÉ D'EXISTENCE

- 10 Complément en cas de chômage temporaire
- 10 Complément en cas de chômage complet et pour les chômeurs âgés
- 11 Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)
- 12 Complément maladie
- 13 Complément fermeture d'entreprise
- 14 Complément crédit-temps à mi-temps
- 14 Complément en cas d'emploi de fin de carrière (mi-temps et 4/5)
- 14 Intervention dans les frais d'accompagnement de carrière
- 15 Intervention dans les frais de garde d'enfant
- 15 Prime de grossesse
- 16 Intervention pour les fins de carrière en douceur

17 CONTRAT

- 17 Délai de préavis
- 21 Concertation en cas de licenciement multiple
- 21 Travail intérimaire
- 22 Constitution de l'ancienneté
- 22 Contrôle médical
- 22 Certificat médical

24 CARRIÈRE

- 24 Congé de carrière
- 24 Congé d'ancienneté
- 24 Congé pour motifs impérieux
- 25 Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)
- 25 Crédit-temps et réduction de carrière
- 26 Travail faisable
- 26 Petit chômage
- 29 Entretien de carrière

30 TEMPS DE TRAVAIL ET FLEXIBILITÉ

- 30 Heures supplémentaires volontaires
- 30 Limite interne
- 31 Heures supplémentaires fiscalement avantageuses
- 31 Flexi-jobs

32 ÉDUCATION ET FORMATION

34 PRÉSENCE SYNDICALE DANS L'ENTREPRISE

35 AVANTAGES SYNDICAUX

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

39 ADRESSES

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 garages, les salaires effectifs et barémiques sont indexés chaque année au 1^{er} février. À cette date les salaires sont automatiquement adaptés à « l'inflation réelle ». Pour déterminer l'inflation réelle au 1^{er} février, on compare l'index du mois de janvier à celui du mois de janvier de l'année précédente.

Concrètement cela signifie que les salaires ont augmenté de 3,65 % au 1^{er} février 2025, et de 2,04 % au 1^{er} février 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.

ÉCO-CHÈQUES

Chaque ouvrier occupé à temps plein a droit à des éco-chèques pour une valeur de 250 euros par an. Ces éco-chèques sont payés chaque semestre, à hauteur de 125 euros à chaque fois.

Le paiement est effectué :

- Au plus tard le 15 juin sur base des prestations effectuées au cours de la période de référence qui va du 1^{er} décembre de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.
- Au plus tard le 15 décembre sur base des prestations effectuées au cours de la période de référence qui va du 1^{er} juin au 30 novembre de l'année en cours.

Si pendant cette période, le travailleur n'a pas travaillé à certains moments, les périodes suivantes sont assimilées :

- Tous les jours de suspension du contrat pour lesquels un salaire a été payé.
- Tous les jours de chômage temporaire.
- Toute la période de congé de maternité.
- 30 jours de maladie ou d'absence suite à un accident (du travail), en plus du salaire mensuel garanti.

Pour tous les cas de prestations incomplètes au cours de la période de référence, il est prévu un prorata.

En matière d'éco-chèques, les travailleurs intérimaires ont les mêmes droits que les travailleurs fixes.

À n'importe quel moment, il est possible de conclure dans l'entreprise une convention collective de travail (CCT) en vue d'une affectation alternative des éco-chèques.



Pour plus d'information sur les éco-chèques, voir www.myecocheques.be.

FRAIS DE TRANSPORT

Transports en commun

Les déplacements domicile - travail effectués en transports en commun sont intégralement remboursés.

Transport privé

Lorsqu'un ouvrier se rend au travail avec son propre véhicule ou à pied, il reçoit une indemnité journalière. Par « transport privé », on entend tous les moyens de transport privés possibles. Cette indemnité journalière est égale à l'intervention de l'employeur dans l'abonnement hebdomadaire SNCB, divisée par 5. Cette indemnité est indexée chaque année au 1^{er} février.

Cette disposition s'applique également aux ouvriers qui se rendent à une formation et aux apprentis qui suivent une formation en alternance.

Indemnité vélo

À partir du 1^{er} juillet 2026, une indemnité vélo de 0,32 euro par kilomètre effectivement parcouru sera accordée aux ouvriers qui effectuent une partie ou la totalité de leur trajet à vélo, avec un maximum de 40 kilomètres (aller-retour) par journée de travail.

L'indemnité vélo ne peut en aucun cas être inférieure à l'indemnité journalière de transport privé.

Au-delà de 40 kilomètres par journée de travail, l'indemnité journalière est d'application.

L'intervention de l'employeur dans les frais de transports en commun et transport privé se trouve sur notre site internet.



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

PRIME DE FIN D'ANNÉE

La prime de fin d'année correspond à un 13^e mois ou au

$$\frac{\text{salaire horaire au 1^{er} décembre} \times \text{durée de travail hebdomadaire} \times 52}{12}$$

Conditions :

La période de référence pour le calcul de la prime de fin d'année s'étend du 1^{er} décembre de l'année précédente au 30 novembre de l'année en cours.

Paiement de la prime le 20 décembre au plus tard.

Le travailleur qui, au 30 novembre, ne compte pas un an d'ancienneté, reçoit 1/12 par mois d'occupation (prorata). Chaque mois entamé est considéré comme un mois entièrement presté.

Une prime au prorata est également prévue dans les cas suivants :

- Licenciement par l'employeur (pour toute autre raison que le motif grave).
- Démission donnée par l'ouvrier lors d'une période de chômage temporaire.
- Démission donnée par l'ouvrier à temps partiel involontaire pour un emploi ailleurs avec davantage d'heures.
- Fin d'un contrat à durée déterminée, d'un contrat pour un travail nettement défini ou d'un contrat de remplacement.
- Fin d'un contrat pour force majeure.
- Fin d'un contrat de commun accord.
- Pension et RCC.
- Décès.
- Départ volontaire de l'ouvrier, à condition qu'il ait 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Dans ces cas-là, la prime de fin d'année est calculée en fonction du salaire horaire en vigueur au moment du départ.

Pour le paiement de la prime de fin d'année, tous les cas de suspension du contrat de travail sont assimilés à des prestations effectives, sauf dans les cas suivants :

- Accident ou simple maladie : 100 jours calendrier au maximum par année de référence.
- Accident de travail ou maladie professionnelle : au maximum les 12 premiers mois d'incapacité ininterrompue.
- Chômage temporaire pour raisons économiques : 150 jours calendrier au maximum par période de référence.
- Congé pour assistance médicale : au maximum 3 mois par période de référence et par ouvrier.

Les étudiants jobistes n'ont pas droit à une prime de fin d'année.

PRIME D'ÉQUIPE ET PRIME POUR TRAVAIL DE NUIT

Les ouvriers qui travaillent en équipes (équipe du matin et/ou équipe du soir) reçoivent une prime de 10 % sur leur salaire de base (salaire brut + 10 %).

Il est question de travail en équipes :

- Quand les équipes se succèdent sans interruption ou, si elles ne se succèdent pas, quand elles effectuent leurs tâches journalières en même temps pendant un maximum de 2 heures.
- Quand l'équipe est composée d'au moins 2 travailleurs.
- Quand les équipes qui se succèdent sont composées d'environ le même nombre de travailleurs.

Les ouvriers qui travaillent de nuit (entre 20 h 00 et 6 h 00) reçoivent une prime de 20 % sur leur salaire de base (salaire brut + 20 %).

Ces règles n'empêchent pas l'existence de régimes plus avantageux au niveau de l'entreprise.

INDEMNITÉ STAND-BY

Pour les ouvriers en stand-by, 2 types d'indemnités sont prévues :

- indemnités de stand-by
- indemnités de départ

Vous recevez une indemnité de stand-by lorsque vous devez rester disponible en dehors des heures normales de travail :

- Lundi - vendredi
 - 6h – 22h : 2,30 euros/h ;
 - 22h – 6h : 3,09 euros/h.
- Week-end
 - 6h – 22h : 3,09 euros/h ;
 - 22h – 6h : 3,86 euros/h.

Si vous recevez un appel pendant cette période de garde et que vous devez fournir une prestation, vous touchez une indemnité de départ :

- 38,66 euros pour 1 appel par jour ;
- 61,84 euros pour 2 appels par jour ;
- 77,31 euros pour 3 appels par jour ;
- + 7,73 euros par appel supplémentaire par jour.

Ces indemnités sont indexées au 1^{er} février de chaque année.

Un ouvrier qui doit fournir des prestations effectives pendant sa période de stand-by touche le salaire dû pour celles-ci. Le temps effectivement presté, en ce compris le temps de déplacement pendant l'intervention, est considéré comme du temps de travail.

Des indemnités plus élevées peuvent s'appliquer au niveau de l'entreprise.

L'ouvrier qui le demande a droit à une période de repos de 11 heures consécutives entre sa dernière prestation pendant une période de stand-by et le début de son horaire normal.

RÉGIME DE PENSION SECTORIEL

Depuis le 1^{er} janvier 2002, chaque ouvrier du secteur a droit à une pension complémentaire, en plus de la pension légale.

Les avantages de ce régime de pension sectoriel s'appliquent donc à tous les ouvriers qui travaillent ou ont travaillé pour un employeur du secteur des garages, quel que soit leur contrat de travail (à durée déterminée ou indéterminée, à temps plein ou à temps partiel...).

La cotisation versée par l'employeur au Fonds de pension sectoriel pour la pension complémentaire représente 1,95 % des salaires bruts.

Pour des informations plus détaillées, contactez :

Sefocam asbl - Sefoplus ofp
Avenue du Marly 15/8, 1120 Bruxelles
tél. : 02 761 00 70
e-mail : helpdesk@sefocam.be
www.sefocam.be

SÉCURITÉ D'EXISTENCE

Le Fonds social Sefocam verse des indemnités complémentaires qui viennent s'ajouter à un certain nombre d'allocations. Toutes ces indemnités complémentaires ont été indexées de 6,87 % au 1^{er} février 2026, à l'exception de l'intervention dans les frais de garde d'enfants et de la prime de grossesse. Une prochaine indexation fera l'objet de négociations dans le cadre de l'accord social 2027-2028.

Ces indemnités ne sont pas versées automatiquement, il faut les demander.



Vous trouverez la procédure à suivre et les documents nécessaires sur le site internet www.sefocam.be.

COMPLÉMENT EN CAS DE CHÔMAGE TEMPORAIRE

En cas de chômage temporaire, Sefocam paie une indemnité complémentaire en plus de l'allocation de chômage normale.

Conditions :

- Bénéficiaire des allocations de chômage légales.
- Être occupé par un employeur du secteur au moment de la mise en chômage.

Sefocam paie 16 euros par allocation de chômage et 8 euros par demi-allocation de chômage.

COMPLÉMENT EN CAS DE CHÔMAGE COMPLET ET POUR LES CHÔMEURS ÂGÉS

Les travailleurs en chômage complet ainsi que les chômeurs âgés reçoivent une indemnité complémentaire payée par Sefocam.

Chômage complet (régime en voie d'extinction : voir remarque)

Durée :

- Moins de 45 ans le premier jour du chômage : nombre maximum d'indemnités : 200 jours.
- 45 ans ou plus le premier jour du chômage : nombre maximum d'indemnités : 300 jours.

Conditions :

- Bénéficiaire des allocations de chômage légales.
- Avoir été licencié par un employeur du secteur.
- Compter au moins 5 ans d'ancienneté dans un secteur du métal au moment du licenciement.
- Avoir respecté une période d'attente de 15 jours calendrier.

Chômeurs âgés (régime en voie d'extinction : voir remarque)

Durée :

- Jusqu'à la pension légale.

Conditions :

- Bénéficiaire des allocations de chômage légales.
- Avoir été licencié par un employeur du secteur.
- Avoir 20 ans d'ancienneté, dont minimum 5 ans dans le secteur.
- Avoir au moins 55 ans le premier jour du chômage.

Sefocam verse 7,34 euros par allocation de chômage et 3,67 euros par demi-allocation de chômage.

Remarque :

Depuis le 1^{er} juillet 2015, il n'y a plus d'indemnités complémentaires en cas de chômage complet ou pour les chômeurs âgés, sauf dans les cas suivants :

- Lorsque la fin du contrat n'est pas la conséquence d'un licenciement par l'employeur.
- Pour les ouvriers licenciés après le 1^{er} janvier 2014 dans le cadre d'un licenciement collectif jusqu'au 31 décembre 2013.
- Pour les ouvriers touchant déjà des indemnités complémentaires de chômage complet au 30 juin 2015 et qui peuvent encore épuiser leur solde.

RÉGIME DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE (RCC)

Sefocam verse une indemnité complémentaire à ceux qui bénéficiaient déjà d'un système de RCC.

Depuis le 1^{er} février 2026, l'indemnité complémentaire s'élève à 7,34 euros au minimum.

Le calcul est effectué sur la base d'une moyenne de 26 jours d'allocations de chômage par mois.

Cette indemnité complémentaire correspond à la moitié de la différence entre le salaire de référence net et l'allocation de chômage.

Remise à l'emploi

À certaines conditions, le travailleur licencié dans le cadre du RCC maintient son droit à l'indemnité complémentaire à charge de Sefocam.

Dans ce cas nous vous conseillons d'informer votre centre de services CSC qu'il s'agit effectivement d'une remise à l'emploi chez un autre employeur !

COMPLÉMENT MALADIE

Pour les incapacités de travail qui ont commencé avant le 1^{er} juillet 2019

En cas de maladie ou de simple accident, l'ouvrier reçoit, après au moins 60 jours d'incapacité de travail ininterrompue (sauf pour maladie professionnelle ou accident du travail), un complément mensuel de Sefocam.

Conditions :

- Être occupé par un employeur du secteur au moment où débute la maladie.
- Bénéficier des allocations légales de maladie.

Montant en euros	Jours d'incapacité ininterrompue
109,34	Après les 60 premiers jours
+ 109,34	Après les 120 premiers jours
+ 142,37	Après les 180 premiers jours
+ 142,37	Après les 240 premiers jours
+ 142,37	Après les 300 premiers jours
+ 142,37	Après les 365 premiers jours
+ 142,37	Après les 455 premiers jours
+ 142,37	Après les 545 premiers jours
+ 142,37	Après les 635 premiers jours
+ 142,37	Après les 725 premiers jours
+ 142,37	Après les 815 premiers jours
+ 142,37	Après les 905 premiers jours
+ 142,37	Après les 995 premiers jours

Pour les incapacités de travail qui ont commencé à partir du 1^{er} juillet 2019

En cas de maladie ou d'accident de la vie privée, l'ouvrier reçoit, après au moins 30 jours d'incapacité de travail ininterrompue (sauf pour maladie professionnelle ou accident du travail), une indemnité journalière de Sefocam en plus des allocations de maladie de la mutuelle, et ce pendant maximum 36 mois.

Cette indemnité complémentaire s'élève à :

- 3,08 euros par allocation de maladie.
- 1,54 euro par demi-allocation de maladie.

Conditions :

- Être occupé par un employeur du secteur au moment où débute la maladie.
- Bénéficier des allocations légales de maladie.

Depuis le 1^{er} janvier 2026, il est également possible de demander cette indemnité pour la période de congé de maternité.

Malades âgés

Outre le montant versé par la mutuelle, les ouvriers de 55 ans ou plus qui se trouvent en incapacité permanente de travail pour cause de maladie ou d'accident (sauf maladie professionnelle ou accident du travail), reçoivent une indemnité de Sefocam et ce jusqu'à leur pension.

Cette indemnité complémentaire s'élève à :

- 10,49 euros par allocation de maladie.
- 5,25 euros par demi-allocation de maladie.

Conditions :

- Avoir au moins 55 ans le premier jour de l'incapacité de travail.
- Bénéficier des allocations légales de maladie.
- Avoir respecté une période d'attente de 30 jours calendrier.
- Avoir 20 ans d'ancienneté, dont 5 ans dans le secteur.

COMPLÉMENT FERMETURE D'ENTREPRISE

Lors d'une fermeture d'entreprise, les ouvriers bénéficient d'une indemnité complémentaire payée par Sefocam. Cette indemnité est majorée d'un supplément par année d'ancienneté.

Conditions :

- Avoir au moins 45 ans au moment de la fermeture de l'entreprise.
- Avoir au moins 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise au moment de la fermeture.
- Ne pas avoir commencé à travailler ailleurs dans les 30 jours suivant le licenciement.

En cas de fermeture de leur entreprise, les ouvriers reçoivent une indemnité complémentaire de 364,02 euros de Sefocam. Ce montant est majoré de 18,36 euros par année d'ancienneté (avec un maximum de 1200,66 euros).

COMPLÉMENT CRÉDIT-TEMPS À MI-TEMPS

Un ouvrier de 53 ans ou plus qui réduit ses prestations de travail à un mi-temps, bénéficie pendant 60 mois d'une indemnité mensuelle en plus de l'allocation de l'ONEM.

Cette indemnité de 91 euros est payée par Sefocam.

COMPLÉMENT EN CAS D'EMPLOI DE FIN DE CARRIÈRE (MI-TEMPS ET 4/5)

En cas d'emploi de fin de carrière à partir de 60 ans, lorsque les prestations sont réduites d'un mi-temps ou de 1/5, Sefocam verse une indemnité mensuelle en plus de l'allocation de l'ONEM.

Lorsqu'un ouvrier pouvant justifier d'une carrière longue ou d'un métier lourd prend un emploi de fin de carrière à partir de l'âge de 55 ans, Sefocam verse également une indemnité mensuelle en plus de l'allocation de l'ONEM.

L'indemnité mensuelle payée par Sefocam s'élève à 91 euros lorsque les prestations sont réduites d'un mi-temps, et à 36,40 euros en cas de diminution des prestations de 1/5, et ce jusqu'au 31 décembre 2027 (étant entendu que les ouvriers qui sont déjà dans ce système bénéficient d'un droit acquis jusqu'à l'âge légal de la pension).

INTERVENTION DANS LES FRAIS D'ACCOMPAGNEMENT DE CARRIÈRE

À partir du 1^{er} janvier 2026 et jusqu'au 30 juin 2027, les ouvriers bénéficient d'une intervention dans leurs frais d'accompagnement de carrière, correspondant au coût des chèques-carrière que l'ouvrier a commandés au FOREM (Service francophone de l'emploi et de la formation).

Pour les ouvriers qui n'ont pas droit aux chèques-carrière, l'intervention est de 80 euros au maximum par période de 6 ans.

INTERVENTION DANS LES FRAIS DE GARDE D'ENFANT

Intervention dans les frais de garde d'enfant encourus en 2022 et 2023 :

- Pour les enfants jusqu'à l'âge de 3 ans.
- 4 euros par enfant et par jour, avec un maximum de 400 euros par enfant et par an.
- Intervention sur base de l'attestation fiscale.
- Cette intervention peut encore être demandée jusqu'au 31 décembre 2027.

Intervention dans les frais de garde d'enfant encourus en 2024 et 2025 :

- Pour les enfants jusqu'à l'âge de 12 ans.
- 4 euros par enfant et par jour, avec un maximum de 400 euros par enfant et par an.
- À condition que le lieu d'accueil soit agréé par l'Office de la Naissance et de l'Enfance (l'ONE) / Kind&Gezin.
- Intervention sur base de l'attestation fiscale.
- Cette intervention peut être demandée jusqu'à trois ans après que la garde d'enfants a eu lieu.

Intervention dans les frais de garde d'enfant encourus en 2026 et 2027 :

- Pour les enfants jusqu'à l'âge de 12 ans.
- 4 euros par enfant et par jour, avec un maximum de 428 euros par enfant et par an.
- À condition que le lieu d'accueil soit agréé par l'Office de la Naissance et de l'Enfance (l'ONE) / Kind&Gezin.
- Intervention sur base de l'attestation fiscale.
- Cette intervention peut être demandée jusqu'à trois ans après que la garde d'enfants a eu lieu.

PRIME DE GROSSESSE

Du 1^{er} janvier 2026 au 31 décembre 2027, les travailleuses enceintes peuvent demander une prime de grossesse de 300 euros auprès de Sefocam. Cette demande doit être introduite en 2026 ou 2027 et accompagnée d'un certificat médical du médecin traitant ou du gynécologue confirmant la grossesse et la date présumée de l'accouchement.

INTERVENTION POUR LES FINS DE CARRIÈRE EN DOUCEUR

À partir du 1^{er} janvier 2026 et jusqu'au 30 juin 2027, les ouvriers de 58 ans au moins ont droit à une indemnité mensuelle brute de 201,58 euros maximum (montant au 1^{er} février 2026) en compensation de la perte de salaire subie, dans les cas suivants :

- Passage à une fonction alternative.
- Désignation comme parrain dans le cadre d'un projet de parrainage.
- Passage d'un régime d'équipe ou de nuit à un régime de jour.
- Passage d'un emploi à temps plein à un régime de travail à 4/5.

Pour le passage d'un emploi à temps plein à un régime de travail à 4/5, il faut avoir au moins 60 ans.

CONTRAT

DÉLAI DE PRÉAVIS

Statut unique du travailleur

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 travailleurs 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 précédent, et basé sur l'ancienneté constituée entre le 1^{er} janvier 2014 et le licenciement.

Ancienneté	Régime général		RCC
	Travailleur	Employeur	Employeur
< 5 ans	14 j	40 j	28 j
5 - 9 ans	14 j	48 j	28 j
10 - 14 ans	21 j	77 j	28 j
15 - 19 ans	21 j	112 j	28 j
20 - 24 ans	28 j	147 j	56 j
> 25 ans	28 j	154 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 112

En service depuis le : 12 janvier 1995

Licencié le : 12 février 2026

(a) Ancienneté totale = 31 ans = 73 semaines (cf. nouveaux délais de préavis).

(b) Préavis ouvrier jusqu'au 31 décembre 2013 dans la CP 112 = 21 semaines.

(c) Préavis du 1^{er} janvier 2014 au 12 février 2026 = 39 semaines.

Ce travailleur reçoit donc 60 semaines de préavis (à prester ou comme indemnité de préavis) ET le paiement d'une indemnité nette en compensation du licenciement de 13 semaines (= 73 semaines - 60 semaines).



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.

CONCERTATION EN CAS DE LICENCIEMENT MULTIPLE

L'employeur qui a l'intention de procéder à un licenciement multiple doit informer les organes appropriés et lancer la concertation en vue d'éviter ces licenciements. Il doit d'abord vérifier qu'il a bien épuisé toutes les mesures visant à sauvegarder l'emploi comme le chômage temporaire, la formation professionnelle...

En cas de non-respect de cette procédure, l'employeur devra payer un double préavis.

On entend par licenciement multiple, tout licenciement :

- de minimum 2 ouvriers dans les entreprises occupant jusqu'à 16 ouvriers au maximum ;
- de minimum 3 ouvriers dans les entreprises occupant entre 17 et 33 ouvriers ;
- de minimum 4 ouvriers dans les entreprises occupant entre 34 et 44 ouvriers ;
- de minimum 5 ouvriers dans les entreprises occupant entre 45 et 55 ouvriers ;
- de minimum 6 ouvriers dans les entreprises à partir de 56 ouvriers ;

pendant une période de 60 jours calendrier.

TRAVAIL INTÉRIMAIRE

Dans le secteur des garages, les entreprises ne peuvent recourir à des contrats journaliers que si c'est absolument nécessaire. Dans ce cas, il doit s'agir d'activités pour lesquelles il est dès le départ clair qu'il s'agira d'une mission de moins de 5 jours ouvrables successifs.

Les contrats intérimaires par suite d'une augmentation temporaire de travail doivent être transposés en contrats à durée indéterminée après 6 mois. Cette période peut être prolongée jusqu'à 9 mois, à condition qu'il y ait un accord à ce sujet, d'une part au niveau de l'entreprise et d'autre part au sein de la commission paritaire des entreprises de garage.

Lorsque l'employeur souhaite recruter des travailleurs avec un contrat à durée déterminée ou qu'il entend faire appel à des travailleurs intérimaires ou des sous-traitants, il doit en informer au préalable le CE, le délégué syndical ou les syndicats.

L'obligation d'information vaut également pour les groupements d'employeurs, ce qui signifie que les entreprises qui créent un groupement d'employeurs ou adhèrent à un tel groupement doivent en informer au préalable le CE, la délégation syndicale ou les syndicats.

CONSTITUTION DE L'ANCIENNETÉ

Les ouvriers gardent l'ancienneté acquise sous contrats à durée déterminée et contrats intérimaires lorsqu'ils sont embauchés par la suite avec un contrat à durée indéterminée.

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 et 20 h 00.

Dans le secteur des garages, aucune CCT n'a été signée, fixant pareille 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.

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.

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

Chaque ouvrier a droit à :

- 1 jour de congé supplémentaire par an à partir de l'année au cours de laquelle il atteint l'âge de 55 ans.
- Un 2^e jour de congé supplémentaire par an à partir de l'année au cours de laquelle il atteint l'âge de 58 ans.
- Un 3^e jour de congé supplémentaire par an à partir de l'année au cours de laquelle il atteint l'âge de 59 ans.
- Un 4^e jour de congé supplémentaire par an à partir de l'année au cours de laquelle il atteint l'âge de 60 ans.

Les jours de congé de carrière sont octroyés au prorata en cas d'occupation à temps partiel.

CONGÉ D'ANCIENNETÉ

Chaque ouvrier a droit à 1 jour de congé d'ancienneté chaque année à partir de 12 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Le jour de congé d'ancienneté est octroyé au prorata en cas d'occupation à temps partiel.

CONGÉ POUR MOTIFS IMPÉRIEUX

L'ouvrier a le droit de s'absenter de son travail pour des raisons impérieuses pendant maximum 10 jours de travail par année calendrier.

Par « raisons impérieuses », on entend tout événement imprévisible, indépendant du travail, nécessitant l'intervention rapide et urgente du travailleur, pour autant que l'exécution du contrat de travail rende impossible cette intervention.

Ces absences ne sont pas rémunérées, sauf convention contraire au niveau du secteur ou de l'entreprise.

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.

CRÉDIT-TEMPS ET RÉDUCTION DE CARRIÈRE

Droit au crédit-temps avec motif

- Réduction de 1/5 pendant 51 mois pour tous les motifs (réglementation interprofessionnelle).
- Crédit-temps mi-temps ou temps plein pendant 51 mois pour motif soins à un enfant mineur gravement malade ou à un enfant handicapé de moins de 21 ans (réglementation interprofessionnelle).
- Crédit-temps mi-temps ou temps plein pendant 24 mois pour motif soins à un enfant de moins de 8 ans, soins palliatifs et soins à un membre de son ménage ou de sa famille gravement malade, ou pour motif formation (réglementation sectorielle). Ce droit peut être élargi au niveau de l'entreprise, moyennant la conclusion d'une CCT, à 51 mois pour motif soins à un enfant de moins de 8 ans, soins palliatifs et soins à un membre de son ménage ou de sa famille gravement malade, ou à 36 mois pour motif formation.

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, auprès du service de la CSC spécialisé en accompagnement de la carrière, ou en consultant la brochure de la CSC.

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.

Congé parental 9/10

Il existe un droit sectoriel permettant de réduire son temps de travail de 1/10. Cela signifie que dans le secteur garages, votre employeur ne peut pas vous refuser un congé parental 9/10. Alors qu'au niveau interprofessionnel, l'employeur n'est pas obligé de l'accepter.

Primes d'encouragement flamandes

Les primes d'encouragement de la Région flamande restent d'application. Il s'agit d'une allocation complémentaire, en plus de l'allocation d'interruption de l'ONEM, que vous pouvez recevoir à certaines conditions si vous prenez un crédit-temps, un congé parental, un congé palliatif, un congé pour assistance médicale ou un congé pour aidants proches.

TRAVAIL FAISABLE

La CCT existante travail faisable et afflux a été prolongée.

PETIT CHÔMAGE

Les travailleurs du secteur des garages ont le droit de s'absenter du travail, avec maintien de leur rémunération normale, à l'occasion d'événements familiaux ou pour l'accomplissement de certaines obligations civiques ou de missions civiles (énumérés ci-dessous).

Mariage

- Mariage de l'ouvrier ainsi que lors de la signature et du dépôt d'un contrat de vie commune : 3 jours, à choisir par l'ouvrier pendant la semaine où l'événement se produit ou pendant la semaine qui suit.
- Le jour du mariage, pour le mariage :
 - d'un enfant de l'ouvrier ou de son conjoint
 - d'un enfant régulièrement élevé par l'ouvrier
 - d'un frère ou d'une sœur
 - d'un beau-frère ou d'une belle-sœur
 - de son père ou de sa mère
 - de son grand-père ou de sa grand-mère

- de son beau-père ou de sa belle-mère
- du second mari de sa mère ou de la seconde femme de son père
- d'un petit-enfant de l'ouvrier
- d'un beau-frère ou d'une belle-sœur du conjoint de l'ouvrier
- de tout autre parent de l'ouvrier. À ce parent s'applique la condition qu'il vive sous le même toit que l'ouvrier

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.

Décès

- Décès du conjoint ou du partenaire cohabitant, d'un enfant de l'ouvrier ou de son conjoint ou partenaire cohabitant, d'un enfant élevé par l'ouvrier ou d'un enfant placé dans le cadre d'un placement de longue durée au moment du décès ou par le passé : 12 jours, dont 5 jours à choisir par l'ouvrier dans une période de 30 jours commençant la veille du jour du décès, et 7 jours à choisir par l'ouvrier dans une période de 1 an suivant le décès.
À la demande de l'ouvrier et moyennant l'accord de l'employeur, il peut être dérogé aux périodes au cours desquelles ces jours de congé doivent être pris.
- Décès du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère ou de la seconde femme du père de l'ouvrier et habitant chez l'ouvrier : 5 jours à choisir par l'ouvrier dans la période commençant la veille du jour du décès et finissant 30 jours après le jour du décès.
- Décès du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère ou de la seconde femme du père de l'ouvrier et n'habitant pas chez l'ouvrier : 4 jours à choisir par l'ouvrier dans la période commençant la veille du jour du décès et finissant 30 jours après le jour du décès.
- Décès du père ou de la mère d'accueil de l'ouvrier, placé en famille d'accueil dans le cadre d'un placement de longue durée au moment du décès : 3 jours à choisir par l'ouvrier dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles.
- Décès d'un enfant placé de l'ouvrier ou de son conjoint ou partenaire cohabitant dans le cadre d'un placement de courte durée au moment du décès : 1 jour à prendre par l'ouvrier le jour des funérailles.
- Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de l'arrière-grand-père, de la grand-mère, de l'arrière-grand-mère, d'un petit-enfant, d'un arrière petit-enfant, d'un gendre ou d'une bru habitant chez l'ouvrier : 2 jours à choisir par l'ouvrier dans la période commençant la veille du jour du décès et finissant 30 jours après le jour du décès.
- Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de l'arrière-grand-père, de la grand-mère, de l'arrière-grand-mère, d'un petit-enfant, d'un arrière petit-enfant, d'un gendre ou d'une bru n'habitant pas chez l'ouvrier : le jour des funérailles.
- Décès de tout autre parent vivant sous le même toit que celui de l'ouvrier, du tuteur ou de la tutrice de l'ouvrier mineur d'âge ou de l'enfant mineur dont l'ouvrier est le tuteur : le jour des funérailles.

Divers

- Communion solennelle ou participation à la fête de la jeunesse laïque d'un propre enfant de l'ouvrier, d'un enfant adopté ou d'un enfant élevé par l'ouvrier : 1 jour, à choisir librement.
- Participation à la réunion d'un conseil de famille convoqué officiellement : le temps nécessaire avec un maximum de 1 jour.

- Participation à un jury, convocation comme témoin devant les tribunaux ou comparution personnelle ordonnée par la juridiction du travail, exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal de vote, lors des élections communales ou provinciales ou pour les parlements (des entités fédérées, fédéral, européen) : le temps nécessaire avec un maximum de 5 jours.

ENTRETIEN DE CARRIÈRE

Chaque ouvrier a le droit d'avoir, au minimum une fois par période de 5 ans, un entretien de carrière avec son employeur.

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 prester 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.

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 pérenniserait cette réglementation.

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).

Depuis le 1^{er} janvier 2024, les flexi-jobs sont possibles dans le secteur des garages.

Depuis le 1^{er} janvier 2026, les personnes exerçant un flexi-job doivent remplir certaines conditions de sécurité supplémentaires. Les flexi-jobbers qui effectuent des activités techniques au sein de l'entreprise sur :

- des véhicules hybrides ;
- des véhicules électriques ;
- des véhicules à propulsion par l'hydrogène ;

doivent détenir le certificat sectoriel « sécurité » correspondant aux activités exercées.

ÉDUCATION ET FORMATION

Educam

Educam est le centre de formation du secteur des garages. Ce centre de formation est financé par l'argent des travailleurs et des employeurs.

Pour en savoir plus sur ses activités et les formations qu'il propose, rendez-vous sur www.educam.be.

Quel droit à la formation (combien) ?

Dans les entreprises de moins de 10 travailleurs à temps plein, il existe un droit collectif à la formation de 1 jour par an et un droit individuel à la formation de 1 jour par an.

Dans les entreprises employant entre 10 et 19 travailleurs à temps plein, il y a un droit collectif à la formation de 5 jours par période de 2 ans et un droit individuel à la formation de 1,25 jour par an à partir de 2026 et de 1,5 jour par an à partir de 2027.

Dans les entreprises comptant plus de 20 travailleurs à temps plein, le droit individuel à la formation est de 4 jours par an en 2026, de 4,5 jours par an pour la période 2027-2028 et de 5 jours par an à partir de 2029.

Plans de formation

Chaque entreprise occupant 15 travailleurs ou plus élabore chaque année un plan de formation propre à l'entreprise tenant compte des besoins de l'entreprise et des qualifications des ouvriers. Il est recommandé aux entreprises de moins de 15 travailleurs d'aussi élaborer un plan de formation. Un modèle de plan de formation est disponible via Educam. Chaque année, ce plan de formation d'entreprise doit être approuvé et évalué par le conseil d'entreprise (CE), la délégation syndicale ou le personnel. Ce plan de formation doit aussi être transmis chaque année à Educam, qui participe également à la mise en œuvre de ce plan.

Le plan de formation est soumis au conseil d'entreprise ou à la délégation syndicale pour discussion et avis.

CV formation

Educam enregistre les formations que les travailleurs suivent chez eux. Mais un travailleur peut bien sûr suivre une formation dans un autre centre de formation. C'est pourquoi il est souhaitable que l'employeur tienne à jour,

au niveau de l'entreprise, un CV formation pour chaque travailleur. Surtout maintenant que le Federal Learning Account a été supprimé.

Clause d'écolage formations à des métiers en pénurie

Un employeur peut conclure une clause d'écolage avec un ouvrier qui pendant son contrat de travail - et aux frais de l'employeur - suit une formation d'une certaine ampleur.

Dans une telle clause d'écolage, il est clairement stipulé que l'ouvrier doit rembourser une partie des frais de formation au cas où il quitterait l'entreprise avant la fin de la période convenue.

Du 1^{er} janvier 2026 au 30 juin 2027 inclus, un employeur ne peut pas appliquer de clause d'écolage aux formations suivantes :

- Les formations gratuites organisées par Educam
- Les formations pour lesquelles l'employeur a reçu une prime
- Les formations légalement ou réglementairement obligatoires

Formation pendant le temps de travail

Les formations ainsi que la préparation des formations doivent obligatoirement avoir lieu pendant les heures de travail. Si ce n'est vraiment pas possible autrement, et sur base volontaire, la formation peut avoir lieu en dehors des heures de travail. Dans ce cas le travailleur a le choix entre récupérer ces heures de formation ou se les faire payer.

L'employeur doit prendre en charge le coût de la formation, y compris les frais de déplacement.

PRÉSENCE SYNDICALE DANS L'ENTREPRISE

Le seuil pour l'installation d'une délégation syndicale est maintenu à 15 ouvriers.

Depuis le 1^{er} juillet 2014, une nouvelle procédure est entrée en vigueur pour la mise en place d'une délégation syndicale dans les entreprises occupant plus de 15 et moins de 50 travailleurs. Les modifications les plus importantes sont que le candidat-délégué potentiel bénéficie d'une meilleure protection et que le président de la Commission paritaire joue un rôle plus actif lors de la désignation d'une délégation.

Dans les entreprises de 50 travailleurs et plus, des élections sociales doivent être organisées pour élire un Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT). Une entreprise occupant 100 travailleurs ou plus est obligée d'organiser des élections pour élire un conseil d'entreprise (CE). Cela permet aux travailleurs d'avoir un certain niveau de participation à la politique de l'entreprise. L'employeur, quant à lui, doit respecter un certain nombre de règles bien précises.

Les employeurs d'entreprises de moins de 15 travailleurs doivent reconnaître la fonction représentative des organisations syndicales qui font partie de la Commission paritaire.

Cette reconnaissance signifie notamment que :

- Les responsables syndicaux peuvent contacter l'employeur.
- L'employeur peut se faire assister par un représentant de l'organisation patronale.
- Le contact est surtout d'ordre préventif et peut concerner la procédure d'information des travailleurs.

AVANTAGES SYNDICAUX

PRIME SYNDICALE

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

Pour les secteurs du métal, cette prime syndicale est la même pour tous les affiliés. Le montant et les conditions d'octroi sont fixés chaque année. En 2025, la prime s'élevait à 130 euros pour les affiliés payant 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.
Plus d'infos 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