



ACV-CSC  
METEA

**PUBLICATION  
SECTORIELLE  
SCP 149.01**

**ÉLECTRICIENS**

**CCT 2025-2026**

## 4 REVENU

- 4 Index
- 4 Augmentation salariale
- 5 Classification de fonctions
- 5 Chèques-repas
- 5 Éco-chèques
- 6 Frais de transport
- 6 Indemnité de mobilité
- 8 Prime de fin d'année
- 9 Prime d'équipe et prime pour travail de nuit
- 9 Prime pour travail dangereux et insalubre
- 9 Prime d'ancienneté
- 10 Fonds de pension sectoriel

## 11 SÉCURITÉ D'EXISTENCE

- 11 Indemnité complémentaire en cas de chômage temporaire
- 11 Indemnité complémentaire en cas de maladie
- 12 Indemnité complémentaire en cas de fermeture de l'entreprise
- 13 Indemnité complémentaire en cas de crédit-temps mi-temps
- 13 Complément en cas d'emploi de fin de carrière 4/5
- 13 Indemnité complémentaire en cas de chômage avec complément d'entreprise (RCC)
- 14 Intervention dans les frais de garde d'enfant
- 14 Intervention dans les frais d'accompagnement de carrière
- 15 Intervention pour les fins de carrière en douceur

## 16 CONTRAT

- 16 Délais de préavis
- 20 Concertation en cas de licenciement multiple
- 20 Travail intérimaire
- 20 Constitution de l'ancienneté
- 21 Contrôle médical
- 21 Certificat médical

## 23 CARRIÈRE

- 23 Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)
- 23 Crédit-temps et réduction du temps de travail
- 24 Congé de carrière
- 24 Congé d'ancienneté
- 24 Travail faisable
- 25 Petit chômage

## 28 TEMPS DE TRAVAIL ET FLEXIBILITÉ

- 28 Heures supplémentaires volontaires
- 28 Limite interne
- 29 Heures supplémentaires fiscalement avantageuses
- 29 Flexi-jobs

## 30 ÉDUCATION ET FORMATION

### 31 PRÉSENCE SYNDICALE DANS L'ENTREPRISE

### 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](http://www.lacsc.be).

Bonne lecture,

ACV-CSC METEA

## REVENU

### INDEX

Dans le secteur des électriciens les salaires effectifs et barémiques sont indexés chaque année au 1<sup>er</sup> janvier. À cette date les salaires sont automatiquement adaptés à « l'inflation réelle ». Pour déterminer l'inflation réelle au 1<sup>er</sup> janvier, on compare l'index du mois de décembre à celui du mois de décembre de l'année précédente.

Concrètement cela signifie que les salaires ont augmenté de 3,58 % au 1<sup>er</sup> janvier 2025, et de 2,23 % le 1<sup>er</sup> janvier 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.

### CLASSIFICATION DE FONCTIONS

Un groupe de travail comprenant des experts en classification de fonctions est mis sur pied dans le but d'actualiser, d'ici le 31 décembre 2028, la classification de fonctions existante.

### CHÈQUES-REPAS

L'accord sectoriel 2025-2026 prévoit la mise en place ou l'augmentation du montant du chèque-repas au niveau sectoriel. Jusqu'au 30 septembre 2026, l'employeur a le choix entre deux scénarios, en concertation avec la délégation syndicale :

- Scénario n°1 : introduction de chèques-repas avec quote-part patronale de 2 euros, ou augmentation de 2 euros de la quote-part patronale. Le chèque-repas minimum s'élève alors à 3,09 euros. Suppression des éco-chèques, à l'exception des éco-chèques de 2026.
- Scénario n°2 : introduction de chèques-repas avec quote-part patronale de 1 euro, ou augmentation de 1 euro de la quote-part patronale. Le chèque-repas minimum s'élève alors à 2,09 euros. Les éco-chèques sont maintenus, comme expliqué ci-dessous.

Si aucun choix n'est effectué avant le 30 septembre 2026, l'employeur devra automatiquement appliquer le scénario n°2.

### ÉCO-CHÈQUES

Tout travailleur à temps plein a droit à 250 euros par an sous forme d'éco-chèques. Ceux-ci sont payés en une fois le 15 novembre. Le paiement est effectué en fonction de l'occupation pendant la période de référence, soit du 1<sup>er</sup> octobre de l'année précédente au 30 septembre de l'année en cours.

Si le travailleur n'a pas eu de prestations pendant cette période, il existe certaines assimilations :

- Tous les jours de suspension pour lesquels un salaire ou un pécule de vacances a été versé.
- Tous les jours de chômage temporaire.
- Tous les jours de congé de naissance.
- Toute la période du congé de maternité.
- 30 jours de maladie ou d'incapacité de travail faisant suite à un accident ou accident de travail, en plus du salaire mensuel garanti.

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

Les travailleurs intérimaires ont les mêmes droits que les travailleurs fixes en ce qui concerne les éco-chèques.

Une convention collective de travail (CCT) peut être conclue au sein d'une entreprise en vue d'une affectation alternative pour ces éco-chèques.

## FRAIS DE TRANSPORT

### Transports en commun

Remboursement à 100 % des frais de transports en commun (si le système de tiers-payant n'est pas d'application).

### Transport privé

Lorsqu'un travailleur utilise son propre véhicule pour se rendre au travail, il reçoit une indemnité basée sur le coût d'un abonnement hebdomadaire ou mensuel de la SNCB. Le transport privé comprend tous les moyens de transport privé, y compris le déplacement à pied. L'employeur ne peut pas transposer cette indemnité en montant journalier.

Les ouvriers qui font le trajet domicile-travail à vélo reçoivent une indemnité vélo de 0,27 euro par kilomètre. À compter du 1<sup>er</sup> octobre 2026, l'indemnité vélo passera à 0,32 euro par kilomètre, avec un maximum de 40 kilomètres (aller-retour). Cette indemnité doit être au moins égale à l'intervention patronale dans les frais de transport privé.



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

## INDEMNITÉ DE MOBILITÉ

Lorsqu'un travailleur se rend au chantier depuis son domicile, le siège de l'entreprise ou le point de ralliement, il a droit à une indemnité de mobilité. Cette indemnité est indexée chaque année au 1<sup>er</sup> février.

Cette indemnité de mobilité diffère selon le moyen de transport qu'il utilise. Depuis le 1<sup>er</sup> février 2026, les montants sont les suivants :

- Le travailleur qui se rend sur chantier en transport en commun a droit au remboursement complet du coût du transport en commun.
- Le travailleur qui se rend sur chantier avec sa propre voiture a droit à 0,3450 euro par kilomètre.
- Le travailleur qui se rend sur chantier avec le véhicule de l'employeur, mais en tant que passager, reçoit 0,1732 euro par kilomètre.
- Un travailleur se rendant au chantier avec le véhicule de l'employeur, reçoit 0,1929 euro par kilomètre s'il est chauffeur et qu'il a un ou plusieurs passagers.
- Un travailleur qui se rend au chantier avec le véhicule de l'employeur sans passager, reçoit 0,1817 euro par kilomètre.

### Congé de mobilité

- Kilomètres parcourus sur la fiche de paie : depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2024, l'employeur joint chaque mois à la fiche de paie le détail du nombre de kilomètres parcourus par jour dans le régime de mobilité.
- Droit à un congé de mobilité : depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2026, un jour de congé payé supplémentaire est octroyé à partir de 25 000 kilomètres parcourus.

Le jour de congé payé supplémentaire est octroyé pendant l'année calendrier suivant celle où le nombre de kilomètres a été atteint.

Le compteur des kilomètres parcourus est remis à zéro le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année. Les jours acquis doivent être pris dans les 12 mois suivant leur acquisition et en accord avec l'employeur.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022, les entreprises peuvent transposer le jour de congé de mobilité en un avantage équivalent et récurrent.

Pour ce faire, on tiendra compte des salaires bruts effectifs (y compris les primes de fin d'année, primes d'équipes, sursalaire, etc.) ainsi que des charges sociales afférentes (cotisations de Sécurité sociale employeur et autres charges sociales).

La transposition en avantage équivalent et récurrent dans les entreprises avec une délégation syndicale implique la signature d'une CCT d'entreprise.

## PRIME DE FIN D'ANNÉE

La prime de fin d'année est payée par le Fonds de sécurité d'existence Volta et ce avant le 31 décembre. Pour pouvoir verser cette prime, Volta doit disposer d'un numéro de compte bancaire. La prime peut être demandée jusqu'à 5 ans après la date concernée.

La prime de fin d'année s'élève à 8,33 % du salaire brut gagné pendant la période de référence qui s'étend du 1<sup>er</sup> juillet de l'année précédente au 30 juin de l'année en cours.

Un système de prorata est prévu dans les cas suivants :

- Licenciement par l'employeur, excepté licenciement pour motif grave.
- Démission du travailleur.
- Un ou plusieurs contrats à durée déterminée.
- Rupture du contrat pour cause de force majeure.
- Rupture d'un contrat de commun accord.

Un travailleur parti en RCC ou à la pension a droit à l'intégralité de la prime.

Certaines absences sont, à certaines conditions, assimilées à des prestations effectives.

Assimilations les plus importantes :

- Accident et maladie.
- Jours fériés et jours remplaçant un jour férié pendant une période de chômage temporaire.
- Accident du travail ou maladie professionnelle.
- Chômage temporaire.
- Vacances jeunes et seniors.
- Congé de maternité, congé de naissance ou d'adoption, congé parental d'accueil et congé prophylactique.

Le nombre maximal de jours assimilés est de 130 jours par période de référence si vous pouvez justifier d'au moins 120 jours de travail en tant qu'ouvrier. Si vous avez travaillé moins de 120 jours, votre nombre de jours assimilés ne peut pas dépasser le tiers du nombre de jours prestés.

## PRIME D'ÉQUIPE ET PRIME POUR TRAVAIL DE NUIT

Il existe une réglementation minimale en matière de prime d'équipe : 10 % en cas de travail d'équipe, et 20 % en cas de travail de nuit (entre 20 h et 6 h du matin). Les réglementations plus avantageuses décidées au niveau des entreprises restent bien sûr d'application !

Attention, à compter du 1<sup>er</sup> juin 2026 (sur la base des informations disponibles à la date de publication), certaines entreprises de la SCP 149.01 sont autorisées à ne payer la prime de nuit qu'entre 23 h et 6 h du matin, lorsqu'il s'agit de nouveaux travailleurs.

Conditions :

- Pour les nouveaux travailleurs entrés en fonction à partir du 1<sup>er</sup> juin 2026.
- Si l'entreprise exerce l'une des activités spécifiques suivantes pendant la nuit :
  - Commerce de détail, à condition que celui-ci s'effectue entièrement ou partiellement en ligne.
  - Commerce de gros.
  - Activités logistiques pour le compte de tiers.
  - Commerce électronique.

L'employeur n'est toutefois pas tenu de se conformer à cette législation et peut choisir d'accorder une prime de nuit dès 20 h à ce groupe de travailleurs. Pour ce faire, il est nécessaire de conclure une CCT au niveau de l'entreprise. L'accord sectoriel 2025-2026 contient une recommandation en ce sens.

## PRIME POUR TRAVAIL DANGEREUX ET INSALUBRE

Si, après avoir pris toutes les mesures de sécurité, des travaux de nature exceptionnelle subsistent qui représentent un danger, spécifique ou non au métier, le travailleur a droit à un supplément de 15 %.

La même prime est valable pour les ouvriers effectuant régulièrement des travaux en hauteur au-dessus d'un niveau stable ou à un niveau instable.

## PRIME D'ANCIENNETÉ

Le salaire minimum est augmenté de 1 % après 1 an d'ancienneté dans la même entreprise et dans la même catégorie, et de 0,5 % chaque année à partir de la 2<sup>e</sup> année.

L'augmentation salariale maximale sur base de l'ancienneté est de 13,5 %.

Cela signifie que ce type d'augmentation peut être octroyé jusqu'à ce que le travailleur atteigne 26 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

## FONDS DE PENSION SECTORIEL

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2002, tous les travailleurs du secteur électriciens ont 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 travailleurs qui sont ou ont été liés à un employeur du secteur électriciens, et ce quelle que soit la nature de leur contrat de travail (à durée déterminée ou indéterminée, à temps plein ou à temps partiel...).

Depuis 2016, la cotisation versée par l'employeur au Fonds de pension sectoriel pour la pension complémentaire s'élève à 2,1 % des salaires bruts.

Pour plus d'informations :  
Fonds de sécurité d'existence Volta  
av. du Marly 15, 1120 Bruxelles  
tél. : 02 478 86 97  
e-mail : fbz-fse@volta-org.be  
www.volta-org.be

## SÉCURITÉ D'EXISTENCE

Toutes les indemnités complémentaires ont été indexées de 7,09 % au 1<sup>er</sup> janvier 2026.

La plupart des indemnités énumérées ci-dessous sont à demander par le travailleur lui-même auprès de Volta. Pour plus d'informations :

[www.volta-org.be](http://www.volta-org.be).

## INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE EN CAS DE CHÔMAGE TEMPORAIRE

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

L'indemnité s'élève à 14,63 euros par allocation de chômage et à 7,31 euros par demi-allocation de chômage.

Les indemnités complémentaires en cas de chômage temporaire pour raisons économiques sont payées pendant maximum 150 jours par année calendrier. Les 60 premiers jours sont payés par Volta. L'employeur paie l'indemnité complémentaire à partir du 61<sup>e</sup> et jusqu'au 150<sup>e</sup> jour.

Toutes les autres formes d'indemnités complémentaires en cas de chômage temporaire sont à durée illimitée et sont payées entièrement par Volta.

L'indemnité complémentaire de chômage temporaire doit également être payée pour les vacances jeunes et seniors.

## INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE EN CAS DE MALADIE

Les ouvriers qui sont en incapacité de travail pendant plus de 30 jours à la suite d'une maladie ou d'un accident (sauf maladie professionnelle ou accident du travail) ont droit à une indemnité complémentaire versée par Volta.

Conditions pour cette indemnité complémentaire :

- Être inscrit au registre du personnel de l'entreprise au moment de la maladie.
- Bénéficiaire d'allocations de maladie légales.
- Avoir effectué un stage d'attente de 30 jours calendrier.

Durée :

- Maximum 36 mois par période de maladie.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2026, cette indemnité complémentaire s'élève à :

- 2,17 euros par indemnité de maladie.
- 1,08 euro par demi-indemnité de maladie.

### Malades âgés

Les ouvriers de 55 ans ou plus qui sont en incapacité de travail définitive pour cause de maladie ou d'accident (excepté maladie professionnelle ou accident du travail), reçoivent une indemnité de Volta en tant que malades âgés, en plus du montant payé par la mutuelle et ce jusqu'à leur pension.

Conditions :

- Avoir au moins 55 ans le premier jour de l'incapacité de travail.
- Bénéficier d'indemnités de maladie légales.
- Avoir effectué un stage d'attente de 30 jours calendrier.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2026, cette indemnité complémentaire s'élève à 10,64 euros par allocation complète de maladie et à 5,32 euros par demi-allocation de maladie.

### INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE EN CAS DE FERMETURE DE L'ENTREPRISE

En cas de fermeture de leur entreprise, les travailleurs ont droit à une indemnité complémentaire. Cette indemnité est majorée d'un supplément par année d'ancienneté.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2026, l'indemnité complémentaire s'élève à 382,40 euros. À partir de cette date, ce montant est majoré de 19,25 euros par année d'ancienneté, avec un maximum de 1 261,18 euros.

Conditions :

- Avoir au moins 45 ans au moment de la fermeture de l'entreprise.
- Compter 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 après le licenciement.

### INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE EN CAS DE CRÉDIT-TEMPS MI-TEMPS

Un travailleur de 53 ans ou plus en crédit-temps mi-temps reçoit du Volta, pendant 60 mois, une indemnité mensuelle en plus de l'allocation de l'ONEM.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2026, cette indemnité s'élève à 95,59 euros par mois.

### COMPLÉMENT EN CAS D'EMPLOI DE FIN DE CARRIÈRE 4/5

En cas d'emploi de fin de carrière à partir de 60 ans, lorsque les prestations sont réduites de 1/5, Volta 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 55 ans (avec diminution de ses prestations de 1/5), Volta verse également une indemnité mensuelle en plus de l'allocation de l'ONEM.

Cette indemnité s'élève à 38,24 euros par mois.

### INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE EN CAS DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE (RCC)

Volta prend en charge le paiement de l'indemnité complémentaire RCC à condition que le travailleur puisse justifier d'une ancienneté de 5 ans dans le secteur, qu'il ait droit aux allocations de chômage et qu'il remplisse les conditions d'âge et de carrière pour bénéficier du régime de chômage avec complément d'entreprise, conformément aux CCT en vigueur au moment où il est mis en RCC.

Volta calcule l'indemnité complémentaire en cas de RCC conformément à la CCT 17 : la moitié de la différence entre le salaire de référence net et l'allocation de chômage, en tenant compte du montant minimum pour les chômeurs plus âgés.

Sous certaines conditions, le travailleur licencié en vue d'un RCC conserve son droit à l'indemnité complémentaire à la charge de Volta.

Dans ce cas, il est recommandé de signaler à votre centre de services CSC qu'il s'agit bien d'un nouvel emploi auprès d'un autre employeur !

## INTERVENTION DANS LES FRAIS DE GARDE D'ENFANT

Jusqu'au 31 décembre 2027, les ouvriers bénéficient d'une intervention dans leurs frais de garde d'enfant, aux conditions suivantes :

- Pour les enfants jusqu'à l'âge de 3 ans gardés dans un lieu d'accueil familial ou collectif agréé par l'Office de la naissance et de l'enfance ou Kind & Gezin.
- Pour les enfants ayant moins de 14 ans le jour de l'activité de garde (ou moins de 21 ans si le jeune est lourdement handicapé), dans le cadre d'un accueil extrascolaire.
- Intervention sur base de l'attestation fiscale certifiant le montant des dépenses.

Pour les prestations de garde d'enfants du 1<sup>er</sup> janvier 2022 au 31 décembre 2025, l'intervention s'élève à 4 euros par jour et à 400 euros par an.

Pour les services de garde d'enfants du 1<sup>er</sup> janvier 2026 au 31 décembre 2027, elle s'élève à 4,36 euros par jour et à 428,36 euros par an.



Vous devez introduire une nouvelle demande auprès de Volta pour chaque année de garde et pour chaque enfant. Vous avez jusqu'au 31 décembre 2026 pour demander une intervention pour les gardes d'enfants ayant eu lieu en 2025. Et jusqu'au 31 décembre 2028 pour demander l'intervention pour les gardes d'enfants ayant lieu en 2026 et 2027.

## INTERVENTION DANS LES FRAIS D'ACCOMPAGNEMENT DE CARRIÈRE

Les ouvriers peuvent bénéficier 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 POUR LES FINS DE CARRIÈRE EN DOUCEUR

Les ouvriers d'au moins 58 ans ont droit à une indemnité mensuelle brute 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.

À noter : pour le passage d'un emploi à temps plein à un régime de travail à 4/5, la condition d'âge est de 60 ans ou plus.

L'intervention est de maximum 198,99 euros brut par mois à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2026.

## CONTRAT

### DÉLAIS DE PRÉAVIS

#### Statut unique

Depuis le 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>ère</sup> partie : le délai de préavis basé sur l'ancienneté et les règles qui étaient en vigueur le 31 décembre 2013.
- 2<sup>e</sup> partie : le délai de préavis repris dans le tableau précédent, et basé sur l'ancienneté constituée entre le 1<sup>er</sup> janvier 2014 et le licenciement.

Les droits acquis des travailleurs entrés en service avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014 sont « verrouillés » en fonction de leur ancienneté dans l'entreprise au 31 décembre 2013, sur base des dispositions sectorielles qui étaient en vigueur à ce moment-là.

Ancienneté	Régime général		RCC et pension
	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	64 j	28 j
15 - 19 ans	28 j	97 j	28 j
20 - 24 ans	35 j	129 j	56 j
> 25 ans	35 j	129 j	56 j

j = jours calendrier

Pour calculer le délai de préavis des ouvriers qui étaient déjà en service avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014 et qui se font licencier par l'employeur :

Droits verrouillés au 31 décembre 2013 (1<sup>ère</sup> partie) +  
ancienneté constituée à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014  
et jusqu'au licenciement (2<sup>e</sup> partie)

Une indemnité compensatoire a été prévue pour les ouvriers déjà en service avant 2014 et qui se font licencier après le 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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 SCP 149.01

En service depuis : le 12 janvier 1994

Licencié : le 12 février 2026

(a) Ancienneté totale = 32 ans => 74 semaines (cf. nouveaux délais de préavis).

(b) Préavis ouvrier jusqu'au 31 décembre 2013 dans la SCP 149.01 = 13 semaines + 6 jours.

(c) Préavis du 1<sup>er</sup> janvier 2014 au 12 février 2026 = 39 semaines.

Ce travailleur reçoit donc 52 semaines et 6 jours de préavis (à prester ou versement par l'employeur d'une indemnité de préavis) en plus d'une indemnité compensatoire de licenciement nette de 20 semaines et 1 jour (= 73 semaines - 52 semaines et 6 jours).



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

Avant de pouvoir procéder à un licenciement multiple, l'employeur doit avoir informé les organes compétents et avoir mené la concertation nécessaire pour essayer d'éviter ces licenciements. Il doit notamment vérifier si toutes les mesures visant à sauvegarder l'emploi, telles que le chômage temporaire, la formation professionnelle, etc., ont été épuisées.

Si cette procédure n'est pas suivie, l'employeur devra, en plus du délai de préavis normal, payer aux ouvriers concernés une indemnité égale à 2 fois le salaire pour le délai de préavis susmentionné.

On considère comme licenciement multiple tout licenciement :

- de 3 ouvriers dans les entreprises de 23 ouvriers et moins ;
- de 5 ouvriers dans les entreprises comptant 24 à 47 ouvriers ;
- de 6 ouvriers dans les entreprises comptant 48 à 79 ouvriers ;
- de 8 % des ouvriers dans les entreprises comptant 80 ouvriers et plus ;

et cela pendant une période de 60 jours calendrier.

## TRAVAIL INTÉrimAIRE

Les entreprises du secteur électriciens ne peuvent recourir à des contrats d'1 jour que pendant la première et la dernière semaine calendrier d'une mission.

## CONSTITUTION DE L'ANCIENNETÉ

Les travailleurs gardent l'ancienneté acquise sous contrats à durée déterminée et contrats intérimaires lorsqu'ils sont embauchés par la suite sous 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 le matin et 20 h 00 le soir.

Dans le secteur des électriciens, 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.

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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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

### 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 DU TEMPS DE TRAVAIL

#### Droit au crédit-temps avec motif

- Diminution 1/5 pendant 51 mois pour tous les motifs :
  - Soins pour un enfant jusqu'à l'âge de 8 ans.
  - Administrer des soins palliatifs.
  - Assistance ou soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade.
  - Soins pour un enfant handicapé jusqu'à l'âge de 21 ans.
  - Assistance ou soins à son enfant mineur gravement malade ou à un enfant mineur gravement malade faisant partie de son ménage.
  - Suivre une formation.
- Crédit-temps mi-temps ou temps plein pendant 51 mois pour motif soins pour un enfant mineur gravement malade ou un enfant handicapé jusqu'à 21 ans (réglementation interprofessionnelle).
- Crédit-temps mi-temps ou temps plein pendant 51 mois pour motif soins d'un enfant de moins de 8 ans, soins palliatifs, soins d'un membre du ménage ou de la famille gravement malade (réglementation sectorielle).
- Crédit-temps mi-temps ou temps plein pendant 36 mois pour motif formation (réglementation sectorielle).

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.

### 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.

### Primes d'encouragement flamandes

Les primes d'encouragement flamandes restent d'application. Il s'agit d'une allocation complémentaire que vous percevez, sous certaines conditions, en plus de l'allocation d'interruption versée par l'ONEM lorsque vous prenez un crédit-temps, un congé parental, un congé pour soins palliatifs, un congé pour assistance médicale ou un congé pour aidant proche.

### CONGÉ DE CARRIÈRE

Tout ouvrier a droit à :

- 2 jours de congé de carrière à partir de l'année calendrier où l'ouvrier atteint l'âge de 58 ans.
- 3 jours de congé de carrière à partir de l'année calendrier où l'ouvrier atteint l'âge de 60 ans.

### CONGÉ D'ANCIENNETÉ

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024, tout ouvrier a droit à 1 jour de congé d'ancienneté à partir de l'année calendrier au cours de laquelle il atteint 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Il ne s'agit pas de jours de congé supplémentaires s'il existe déjà un régime de congé d'ancienneté dans l'entreprise.

### TRAVAIL FAISABLE

Les partenaires sociaux du secteur ont conclu une CCT sectorielle « travail faisable » basée sur les principes suivants :

- Discussion à propos du travail faisable au niveau des entreprises.
- Droit pour le travailleur d'avoir au moins 1 fois par période de 5 ans un entretien de carrière avec son employeur.
- Mise au point d'une formation au parrainage.
- Instauration de fins de carrière en douceur (cf. le point Intervention pour les fins de carrière en douceur).
- Intervention dans les frais de garde d'enfants.

### PETIT CHÔMAGE

Les ouvriers du secteur électriciens ont le droit de s'absenter du travail, avec maintien de leur rémunération normale, à l'occasion d'événements familiaux ou pour accomplir certaines obligations civiques ou missions civiles, énumérés ci-dessous.

### Mariage

- Mariage de l'ouvrier ainsi que lors de la signature et du dépôt officiel 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 ;
  - d'un beau-frère ou d'une belle-sœur du conjoint de l'ouvrier ;
  - de tout autre parent de l'ouvrier. Pour ce parent, une condition supplémentaire s'applique : il doit résider 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<sup>er</sup> 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 de la conjointe, d'un enfant de l'ouvrier ou de sa conjointe ou partenaire cohabitant, d'un enfant élevé par l'ouvrier ou décès d'un enfant placé dans le cadre d'un placement de longue durée au moment du décès ou dans le passé :
  - 11 jours :
    - 4 jours à choisir par l'ouvrier pendant les 30 jours à compter du jour précédant le décès et ;
    - 7 jours à choisir par l'ouvrier dans l'année suivant le jour du décès.
- Décès d'un enfant adoptif de l'ouvrier ou de son époux/se 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 du père adoptif ou de la mère adoptive de l'ouvrier dans le cadre d'un placement de longue durée au moment du décès :
  - 3 jours à choisir par l'ouvrier pendant la période à compter du jour du décès jusqu'au jour des funérailles.

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 habitant chez l'ouvrier : 4 jours à choisir par l'ouvrier dans la période commençant la veille du jour du décès et se terminant 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 n'habitant pas chez l'ouvrier : 3 jours à choisir par l'ouvrier dans la période commençant la veille du jour du décès et se terminant 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 habitant chez l'ouvrier : 2 jours à choisir par l'ouvrier dans la période commençant le jour du décès et se terminant 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 ou un autre jour à choisir dans les 30 jours après le jour du décès.
- 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 tuteur : le jour des funérailles ou un autre jour à choisir par l'ouvrier dans les 30 jours suivant le jour du décès.

### Divers

- Communion solennelle ou participation à la fête de la jeunesse laïque d'un propre enfant de l'ouvrier, d'un enfant adopté ou régulièrement élevé par l'ouvrier : 1 jour à choisir librement.
- Remplir les formalités administratives et juridiques dans le cadre de l'adoption d'un enfant : le temps nécessaire.
- Participation à une réunion d'un conseil de famille convoqué officiellement : le temps nécessaire avec un maximum d'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.

## 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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).

L'accord sectoriel 2025-2026 contient une recommandation insistant sur le fait que les ouvriers exerçant un flexi-job doivent disposer des compétences requises et des certificats de sécurité nécessaires pour les fonctions concernées.

## ÉDUCATION ET FORMATION

### Combien de jours de formation ?

- Pour les entreprises de moins de 20 travailleurs :
  - Droit collectif à la formation de 3 jours en moyenne par équivalent temps plein et par année calendrier.
  - Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2026, chaque travailleur à temps plein bénéficie d'un droit individuel et contraignant de 2 jours de formation.
- Pour les entreprises d'au moins 20 travailleurs :  
Chaque travailleur à temps plein bénéficie d'un droit individuel et contraignant à la formation de :
  - À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2026 : 4 jours par an.
  - À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2028 : 5 jours par an.
- Un droit au prorata est prévu pour les travailleurs à temps partiel.

### Plans de formation

Chaque entreprise disposant d'une délégation syndicale élabore chaque année un plan de formation d'entreprise qui tient compte à la fois des besoins de l'entreprise et des qualifications des travailleurs.

Ce plan de formation doit être approuvé par le(s) syndicat(s) de l'entreprise, sinon l'employeur n'a pas droit au crédit-prime.

Les entreprises sans délégation syndicale peuvent demander la collaboration de Volta pour élaborer leur plan de formation.

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022, une procédure doit être suivie en cas de refus d'approuver un plan de formation de l'employeur par les représentants des travailleurs au conseil d'entreprise.

### 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.

Les formations pour lesquelles l'employeur a reçu une prime de Volta ainsi que les formations obligatoires sont exclues du champ d'application de la clause d'écolage jusqu'au 31 décembre 2027.

## PRÉSENCE SYNDICALE DANS L'ENTREPRISE

Le seuil nécessaire à l'installation d'une délégation syndicale reste maintenu à 30 ouvriers (et 35 travailleurs au minimum).

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). Grâce à ces instances, les travailleurs sont davantage impliqués dans la politique menée par l'employeur. Employeur qui doit par ailleurs respecter certaines règles bien précises.

Un employeur qui a recours à des sous-traitants doit notifier tous les mois à la délégation syndicale à quels sous-traitants il a fait appel.

## 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'élève à 130 euros pour les affiliés ayant payé 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](http://www.quedesavantages.be).

## ADRESSES

### Antwerpen

03 222 70 51

[metea.antwerpen@acv-csc.be](mailto: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](mailto: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](mailto: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](mailto: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](mailto:metea.limburg@acv-csc.be)

- Guldensporenlaan 7, 3530 Houthalen

### Oost-Vlaanderen

09 265 43 20

[metea.oost-vlaanderen@acv-csc.be](mailto: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](mailto: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](http://WWW.LACSC.BE)