



**PUBLICATION
SECTORIELLE
SCP 149.02**

CARROSSERIES

CCT 2025-2026

4 REVENU

- 4 Index
- 6 Augmentation salariale
- 6 Éco-chèques
- 7 Frais de transport
- 8 Prime de fin d'année
- 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 Complément maladie
- 12 Complément fermeture d'entreprise
- 13 Complément crédit-temps à mi-temps
- 13 Complément en cas d'emploi de fin de carrière (mi-temps et 4/5)
- 13 Complément en cas de régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)
- 14 Remise à l'emploi
- 14 Intervention dans les frais d'accompagnement de carrière
- 14 Intervention dans les frais de garde d'enfant
- 15 Prime de grossesse
- 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 Ancienneté
- 21 Contrôle médical
- 21 Certificat médical

23 CARRIÈRE

- 23 Congé de carrière
- 23 Congé d'ancienneté
- 23 Congé pour motifs impérieux
- 24 Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)
- 24 Crédit-temps et emplois de fin de carrière
- 25 Travail faisable
- 25 Petit chômage
- 28 Entretien de carrière

29 TEMPS DE TRAVAIL ET FLEXIBILITÉ

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

31 FORMATION

33 PRÉSENCE SYNDICALE DANS L'ENTREPRISE

34 AVANTAGES SYNDICAUX

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

35 ADRESSES

INTRODUCTION

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

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

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

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

Bonne lecture,

ACV-CSC METEA

REVENU

INDEX

Le principe de l'indexation automatique des salaires est maintenu.

Dans le secteur carrosseries, tant les salaires effectifs que les salaires barémiques sont indexés une fois par an, le 1^{er} février.

Ce jour-là, les salaires sont chaque fois augmentés en fonction de « l'inflation réelle ».

Pour déterminer l'inflation réelle au 1^{er} février, l'indice du mois de janvier est comparé à celui du mois de janvier de l'année précédente.

Concrètement, les salaires ont été indexés de 3,65 % le 1^{er} février 2025 et de 2,04 % le 1^{er} février 2026.

Important : pour l'indexation du 1^{er} février 2027, c'est l'indexation en centimes qui s'appliquera.

Du fait de cette indexation en centimes, introduite par une modification législative le 1^{er} juin 2026, l'indexation de certains salaires sera temporairement limitée. L'indexation en centimes s'applique aux 2 premiers % d'indexation et aux salaires supérieurs à 4 000 euros bruts.

Qu'est-ce que cela signifie concrètement ?

Le 1^{er} février 2027, on vérifiera si votre salaire mensuel est supérieur ou inférieur à 4 000 euros bruts.

- Si votre salaire brut est inférieur ou égal à 4 000 euros par mois, rien ne changera : vous bénéficierez de l'indexation complète. Votre salaire sera intégralement indexé à compter du 1^{er} février 2027.
- Si votre salaire brut est supérieur à 4 000 euros par mois, l'indexation en centimes s'appliquera aux 2 premiers % d'indexation ; pour la partie d'indexation supérieure à 2 %, c'est l'indexation normale qui s'appliquera.

Exemple :

Si l'indice s'élève à 2,5 % au 1^{er} février (attention, le chiffre de 2,5 % est tout à fait théorique, ce n'est qu'un exemple ; l'indice de février 2027 ne sera connu qu'à ce moment-là), l'indexation sera calculée comme suit :

- Le salaire jusqu'à 4 000 euros sera entièrement indexé : soit 2,5 % sur 4 000 euros.
- La tranche de salaire au-delà de 4 000 euros ne sera indexée que de manière limitée :
 - Les 2 premiers % d'indexation ne sont pas appliqués.
 - Le reste de l'indexation sera lui bien appliqué : la tranche de salaire supérieure à 4 000 euros sera indexée à hauteur de 0,5 % (2,5 % - 2 % = 0,5 %).

Exemple de calcul : si au 31 janvier 2027 votre salaire s'élève à 5 000 euros bruts, il sera indexé comme suit :

- 4 000 euros seront indexés de 2,5 % (4 000 euros + 2,5 % = 4 100 euros).
 - 1 000 euros seront indexés de 0,5 % (1 000 euros + 0,5 % = 1 005 euros).
- Le nouveau salaire à compter du 1^{er} février 2027 s'élèvera à 5 105 euros bruts.

L'indexation du 1^{er} février 2027 sera calculée sur la base de votre salaire horaire de janvier 2027.

Pour déterminer si vous gagnez à ce moment-là plus ou moins que 4 000 euros, on utilisera la formule suivante :

$\text{Salaire horaire} \times \text{durée hebdomadaire de travail à temps plein} \times 13/3$

Exemple :

Votre salaire horaire est de 22,68 euros $\times$ la durée hebdomadaire de travail dans l'entreprise est de 38 heures $\times 13/3$.

Salaire de référence = 3 734,64 euros bruts par mois.

L'indexation sera appliquée dans son intégralité, puisque nous nous situons sous le seuil de 4 000 euros.

Cette mesure sera appliquée une première fois le 1^{er} février 2027, puis une deuxième fois lors de l'indexation du 1^{er} février 2028.



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

Tout ouvrier occupé à temps plein a droit à des éco-chèques pour une valeur de 250 euros par an. Chaque semestre, les ouvriers reçoivent des éco-chèques pour une valeur de 125 euros.

Le paiement est effectué :

- Le 15 juin au plus tard sur base de l'occupation pendant la période de référence, soit du 1^{er} décembre de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.
- Le 15 décembre au plus tard sur base de l'occupation pendant la période de référence, soit du 1^{er} juin au 30 novembre de l'année en cours.

Pour l'octroi des éco-chèques, on tient compte, pour chaque période de référence, des jours où l'ouvrier a effectivement travaillé. Si pendant cette période, il ne travaille pas à certains moments, des assimilations sont prévues dans certains cas :

- Toutes les journées de suspension du contrat de travail pour lesquelles 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'absence due 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.

Dans certaines entreprises, les éco-chèques ont été convertis en un avantage équivalent.

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

Pour plus d'informations sur les éco-chèques, rendez-vous sur www.myecochèques.be.

FRAIS DE TRANSPORT

Transports en commun

La contribution de l'employeur dans les frais de transports en commun s'élève à 80 %.

Les entreprises sont tenues de conclure un contrat tiers payant avec la SNCB. Grâce au système 80/20, les travailleurs peuvent voyager gratuitement en 2^e classe avec la SNCB.

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 patronale dans l'abonnement hebdomadaire de la SNCB, divisée par 5. Elle est indexée le 1^{er} février de chaque année.

Cette réglementation s'applique également aux ouvriers qui se rendent à une formation et aux apprentis bénéficiant d'un système de formation en entreprise.

Indemnité vélo

À partir du 1^{er} juillet 2026, une indemnité vélo de 0,32 euro par kilomètre effectivement parcouru sera versée 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.

Les montants de l'intervention de l'employeur dans les frais de transports en commun et privé se trouvent sur notre site internet.



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

PRIME DE FIN D'ANNÉE

Le montant de la prime de fin d'année est fixé à 8,33 % du salaire brut à 100 % effectivement payé entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre. Cette prime est payée par l'employeur en même temps que le salaire du mois de décembre.

L'ouvrier a droit à une prime de fin d'année au prorata, quelle que soit la façon dont il est mis fin au contrat de travail, sauf en cas de :

- Licenciement pour motif grave.
- Démission d'un ouvrier qui a moins de 3 ans d'ancienneté.

Les ouvriers ayant un contrat de travail à durée déterminée, un contrat pour un travail nettement défini ou un contrat de remplacement ont également droit à une prime de fin d'année au prorata.

Les étudiants jobistes sont exclus du champ d'application.

En cas de pension, de régime de chômage avec complément d'entreprise ou de décès, aucun prorata n'est prévu mais la règle suivante s'applique :

- Avant le 30 juin : 8,33 % du salaire brut des 6 derniers mois.
- Après le 30 juin : 8,33 % du salaire brut des 12 derniers mois.

Dans certains cas, des absences peuvent être assimilées à des prestations effectives :

- Congé de maternité, repos d'accouchement et congé de naissance.

- Accident (du travail) ou maladie (professionnelle) : maximum 120 jours ouvrables par année de référence.
- Chômage temporaire : maximum 150 jours ouvrables par année de référence.
- Congé prophylactique (écartement d'une travailleuse enceinte ou allaitante).
- Congé d'adoption et congé parental d'accueil.
- Congé pour assistance médicale : 3 mois au maximum par ouvrier et par période de référence.
- Congé pour soins palliatifs.

RÉGIME DE PENSION SECTORIEL

Depuis le 1^{er} janvier 2002, chaque ouvrier du secteur carrosseries 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 travaillant ou ayant travaillé pour un employeur du secteur carrosseries, quel que soit leur contrat de travail (à durée déterminée ou indéterminée, à temps plein ou à mi-temps...). Les étudiants jobistes et les travailleurs intérimaires sont en revanche exclus de ce régime de pension sectoriel.

La cotisation payée par les employeurs au régime de pension sectoriel pour la pension complémentaire s'élève à 2,20 % de la masse salariale brute.

Pour plus d'informations, 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 s'ajoutent à certaines allocations. Toutes ces indemnités 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, mais vous devez 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 :

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

L'indemnité complémentaire s'élève à 13,89 euros par allocation de chômage et 6,95 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

Durée :

- Moins de 45 ans : nombre maximum d'indemnités : 200 jours.
- 45 ans ou plus : nombre maximum d'indemnités : 300 jours.

Conditions :

- Bénéficier 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.

Cette indemnité est supprimée depuis le 1^{er} juillet 2015.

Dans certains cas exceptionnels, il est toutefois encore possible d'en bénéficier :

- Lorsque la fin du contrat n'est pas la conséquence d'une rupture unilatérale du contrat de travail par l'employeur (p.ex. en cas de fin d'un contrat à durée déterminée ou pour un travail nettement défini, en cas de force majeure médicale, etc.).
- Pour les ouvriers licenciés après le 1^{er} janvier 2014 dans le cadre de licenciements collectifs jusqu'au 31 décembre 2013.

Chômeurs âgés

Durée :

- Jusqu'à la pension légale.

Conditions :

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

Cette indemnité est supprimée depuis le 1^{er} juillet 2015.

Dans certains cas exceptionnels, il est toutefois encore possible d'en bénéficier :

- Lorsque la fin du contrat n'est pas la conséquence d'une rupture unilatérale du contrat de travail par l'employeur (p.ex. en cas de fin d'un contrat à durée déterminée ou pour un travail nettement défini, en cas de force majeure médicale, etc.).
- Pour les ouvriers licenciés après le 1^{er} janvier 2014 dans le cadre de licenciements collectifs jusqu'au 31 décembre 2013.
- Les indemnités complémentaires s'élèvent à 7,80 euros par allocation de chômage et à 3,90 euros par demi-allocation de chômage.

..... COMPLÉMENT MALADIE

En cas de maladie ou d'accident ordinaire, l'ouvrier reçoit, après 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.

Cette indemnité complémentaire s'élève à :

- 2,92 euros par allocation de maladie.
- 1,45 euro par demi-allocation de maladie.

Cette indemnité est payée à partir du 31^e jour de maladie (donc après la période de salaire garanti) pendant une période de maximum 36 mois.

Malades âgés

Les ouvriers de 55 ans ou plus qui se trouvent en état d'incapacité permanente de travail pour cause de maladie ou d'accident (sauf maladie professionnelle ou accident du travail), reçoivent de Sefocam, et en tant que malade âgé, une indemnité 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 des allocations légales de maladie.
- Avoir respecté une période d'attente de 30 jours calendrier.
- Pouvoir justifier de 20 ans d'ancienneté, dont 5 ans dans le secteur.

Cette indemnité s'élève à :

- 9,95 euros par allocation de maladie.
- 4,97 euros par demi-allocation de maladie.

COMPLÉMENT FERMETURE D'ENTREPRISE

En cas de fermeture de leur entreprise, les ouvriers reçoivent une indemnité complémentaire payée par Sefocam. Cette indemnité s'élève à 390,84 euros. Ce montant est majoré de 19,05 euros par année d'ancienneté (avec un maximum de 1 246,54 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 calendrier suivant le licenciement.

COMPLÉMENT CRÉDIT-TEMPS À MI-TEMPS

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

Cette indemnité complémentaire s'élève à 93,07 euros.

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 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 94,48 euros lorsque les prestations sont réduites d'un mi-temps, et à 37,78 euros en cas de diminution des prestations de 1/5, et ce jusqu'au 31 décembre 2027 (étant entendu que les ouvriers qui ont déjà recours à ce système bénéficient d'un droit acquis jusqu'à l'âge légal de la pension).

COMPLÉMENT EN CAS DE RÉGIME DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE (RCC)

Si vous bénéficiez du régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC), vous avez droit à une indemnité complémentaire :

- L'indemnité complémentaire s'élève à minimum 5,92 euros par jour.
- Le calcul est effectué sur la base d'une moyenne de 26 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 !

INTERVENTION DANS LES FRAIS D'ACCOMPAGNEMENT DE CARRIÈRE

Les ouvriers bénéficient d'une intervention dans leurs frais d'accompagnement de carrière, correspondant au coût des chèques-carrière que l'ouvrier a commandés auprès du Forem ou d'Actiris.

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.
- Pour un lieu d'accueil agréé 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 (ONE) ou Kind&Gezin.
- Intervention sur base de l'attestation fiscale.
- Cette intervention peut encore être demandée jusqu'au 31 décembre 2030.

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 (ONE) ou Kind&Gezin.
- Intervention sur base de l'attestation fiscale.
- Cette intervention doit être demandée avant le 31 décembre 2031.

PRIME DE GROSSESSE

Du 1^{er} janvier 2026 au 31 décembre 2027 inclus, les travailleuses 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} février 2026, les ouvriers de 58 ans au moins ont droit à une indemnité mensuelle brute de 201,52 euros maximum en compensation de la perte de salaire subie, dans les cas suivants :

- Passage à une fonction alternative.
- Désignation comme parrain/marraine dans le cadre d'un projet de parrainage/marrainage.
- Passage d'un régime d'équipe ou de nuit à un régime de jour.

CONTRAT

DÉLAIS DE PRÉAVIS

Statut unique

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

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 ci-dessus, et basé sur l'ancienneté constituée entre le 1^{er} janvier 2014 et le licenciement.

Les droits acquis des travailleurs entrés en service avant le 1^{er} 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
	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	70 j	28 j
15 - 19 ans	21 j	98 j	28 j
20 - 24 ans	28 j	140 j	56 j
+ 25 ans	42 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 SCP 149.02

En service depuis le : 12 janvier 1993

Licencié le : 12 février 2026

(a) Ancienneté totale = 33 ans = 74 semaines (cf. nouveaux délais de préavis).

(b) Préavis jusqu'au 31 décembre 2013 : 20 semaines.

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

Ce travailleur reçoit donc 59 semaines de préavis (à prêter ou comme indemnité de préavis) ET le paiement d'une ICL de 15 semaines (= 74 semaines - 59 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 au licenciement multiple doit informer les organes compétents au préalable et organiser la concertation nécessaire pour éviter ces licenciements. L'employeur vérifiera notamment si toutes les mesures de maintien de l'emploi utiles ont été épuisées, telles que : chômage temporaire, formation professionnelle, etc.

Si l'employeur ne suit pas correctement la procédure, il devra payer une double indemnité de préavis.

On entend par licenciement multiple, tout licenciement :

- d'au moins 2 ouvriers dans les entreprises de 8 ouvriers ou moins
- d'au moins 3 ouvriers dans les entreprises de 9 à 17 ouvriers
- d'au moins 4 ouvriers dans les entreprises de 18 à 22 ouvriers
- d'au moins 5 ouvriers dans les entreprises de 23 à 28 ouvriers
- d'au moins 6 ouvriers dans les entreprises à partir de 29 ouvriers pendant une période de 60 jours calendrier.

TRAVAIL INTÉRIMAIRE

Les entreprises du secteur carrosseries peuvent uniquement avoir recours à des contrats journaliers si cela s'avère vraiment indispensable. Il doit s'agir de travaux dont on sait à l'avance qu'ils prendront moins de 5 jours ouvrables consécutifs.

Les contrats intérimaires par suite d'une augmentation temporaire de travail doivent être transposés en contrat à durée indéterminée après 6 mois.

ANCIENNETÉ

Les ouvriers gardent l'ancienneté acquise sous contrat à durée déterminée et contrat intérimaire 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.

Pour protéger les travailleurs contre des exigences abusives des employeurs dans les entreprises sans délégation syndicale, notamment une disponibilité quasi illimitée du travailleur à son domicile, il a été convenu dans l'accord national 2013-2014 pour le secteur carrosseries qu'un ouvrier en incapacité de travail ayant l'autorisation du médecin de quitter son domicile, devait rester à la disposition du médecin de contrôle pendant les 3 premiers jours ouvrables de son incapacité de travail, et ce entre 10 h 00 et 14 h 00.

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 précédemment).

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

Un ouvrier a droit à 1 jour de congé de carrière par an à partir de l'année calendrier où il atteint l'âge de 55 ans.

Il a droit à un 2^e jour de congé de carrière par an à partir de l'année calendrier où il atteint l'âge de 58 ans.

Depuis le 1^{er} janvier 2026, le 1^{er} jour de congé de carrière à partir de 55 ans et le congé d'ancienneté peuvent être cumulés.

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

CONGÉ D'ANCIENNETÉ

Après 10 ans d'ancienneté	1 jour de congé d'ancienneté
Après 15 ans d'ancienneté	2 jours de congé d'ancienneté
Après 20 ans d'ancienneté	3 jours de congé d'ancienneté
Après 25 ans d'ancienneté	4 jours de congé d'ancienneté

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

Les jours de congé d'ancienneté sont octroyés dès l'année calendrier où l'ouvrier atteint l'ancienneté requise.

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 de l'ouvrier, et ce dans la mesure où l'exécution du contrat de travail rend impossible cette intervention.

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

À partir du 1^{er} janvier 2026 et jusqu'au 30 juin 2027, 1 jour par année calendrier pourra être rémunéré, en cas d'incendie du domicile ou de catastrophe naturelle.

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 EMPLOIS DE FIN DE CARRIÈRE

Droit au crédit-temps avec motif

- Réduction des prestations de 1/5 pendant 51 mois pour tous les motifs :
 - Soins à un enfant de moins de 8 ans.
 - Soins palliatifs.
 - Soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade.
 - Soins à un enfant handicapé de moins de 21 ans.
 - Soins à son enfant mineur gravement malade ou à un enfant mineur gravement malade faisant partie du ménage.
 - Suivre une formation.
- Crédit-temps mi-temps ou temps plein pendant 51 mois pour motif soins à un enfant mineur gravement malade ou à un enfant handicapé jusqu'à 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, soins à un membre de son ménage ou de sa famille gravement malade et pour motif formation (réglementation sectorielle). Ce droit peut être élargi, par le biais d'une CCT d'entreprise, à 51 mois pour motif soins à un enfant de moins de 8 ans, soins palliatifs ou soins à un membre de son ménage ou de sa famille gravement malade ; et 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 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 indemnité 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.

TRAVAIL FAISABLE

Au niveau sectoriel, les partenaires sociaux ont prolongé la CCT relative au travail faisable. Pour de plus amples informations à ce sujet, vous pouvez vous adresser à votre secrétariat ACV-CSC METEA.

PETIT CHÔMAGE

Les travailleurs du secteur carrosseries 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 dans 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. 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^{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 légal du travailleur, ou d'un enfant du travailleur ou de son conjoint ou partenaire cohabitant légal : 12 jours (10 jours légaux + 2 jours sectoriels), dont :
 - 3 jours à choisir par le travailleur pendant la période commençant le jour du décès et se terminant le jour des funérailles ;
 - 9 jours (7 légaux + 2 sectoriels) à choisir par le travailleur pendant l'année suivant le jour du 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 ou de la mère du travailleur ou de son conjoint ou partenaire cohabitant légal : 5 jours (3 jours légaux + 2 jours sectoriels), dont :
 - 3 jours à choisir par le travailleur pendant la période commençant le jour du décès et se terminant le jour des funérailles ;
 - 2 jours à choisir par le travailleur pendant l'année suivant le jour du décès.
 Il est possible de déroger à la période pendant laquelle ces jours doivent être pris, à la demande du travailleur et avec l'accord de l'employeur.
- Décès du second mari de la mère ou de la seconde femme du père du travailleur et habitant chez celui-ci : 4 jours à choisir par le travailleur dans la période commençant la veille du jour du décès et se terminant 5 jours après le jour des funérailles.
- Décès du second mari de la mère ou de la seconde femme du père du travailleur, mais n'habitant pas chez celui-ci : 3 jours à choisir par le travailleur dans la période commençant la veille du jour du décès et se terminant 5 jours après 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 le travailleur : 2 jours à choisir par le travailleur dans la période commençant la veille du jour du décès et finissant 5 jours après 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, n'habitant pas chez le travailleur : le jour des funérailles.
- Décès de tout autre parent vivant sous le même toit que celui du travailleur, du tuteur ou de la tutrice du travailleur mineur d'âge ou de l'enfant mineur dont le travailleur est le tuteur : le jour des funérailles.

Divers

- Communion solennelle ou participation à la fête de jeunesse laïque d'un propre enfant de l'ouvrier, d'un enfant adopté ou d'un enfant régulièrement 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 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 (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

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 prêter 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

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

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

HEURES SUPPLÉMENTAIRES FISCALEMENT AVANTAGEUSES

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

FLEXI-JOBS

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).

À compter du 1^{er} juillet 2026 (date annoncée au moment de la publication), des travailleurs pourront également être engagés dans le secteur carrosserie sous le statut « flexi-job ». Les flexi-jobbers qui exécutent dans l'entreprise des activités techniques sur des

- véhicules hybrides,
- véhicules électriques,
- véhicules propulsés à l'hydrogène,

doivent être titulaires de la certification sectorielle « sécurité » correspondant aux activités exercées.

FORMATION

Quel droit à la formation ?

Dans les entreprises comptant moins de 10 travailleurs à temps plein, il existe un droit collectif à la formation de 5 jours tous les deux ans et un droit individuel à la formation de 1 jour par an.

Les entreprises comptant entre 10 et 19 travailleurs à temps plein gardent également un droit collectif à la formation de 5 jours tous les 2 ans et un droit individuel à la formation de :

- 2026 : 1,25 jours par an.
- 2027 : 1,5 jours par an.

Dans les entreprises comptant minimum 20 travailleurs à temps plein, il existe un droit individuel à la formation de :

- 2026 : 4 jours par an.
- 2027 : 4,5 jours par an.
- 2028 : 4,5 jours par an.
- À partir de 2029 : 5 jours par an.

Plans de formation

Chaque entreprise de 15 travailleurs ou plus rédige chaque année un plan de formation propre à l'entreprise tenant compte des besoins de l'entreprise et des qualifications des ouvriers. Pour les entreprises de moins de 15 travailleurs, ce n'est pas obligatoire, mais les partenaires sociaux recommandent d'établir un plan de formation. Le plan de formation doit être soumis pour avis au conseil d'entreprise ou à la délégation syndicale qui l'évalue chaque année. Celui-ci est ensuite transmis à Educam, pour le 15 février au plus tard, et exécuté en collaboration avec Educam.

Banque de données

Depuis le 1^{er} juillet 2014, Educam, le centre de formation actif dans le secteur des entreprises de carrosseries, a mis en place une banque de données qui enregistre les différentes formations suivies par les ouvriers.

Depuis le 1^{er} juillet 2014, toutes les entreprises doivent tenir à jour un CV Formation pour chaque ouvrier.

Clause d'écologie formations à des métiers en pénurie

Un employeur peut conclure une clause d'écologie 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 de formation aux formations suivantes :

- Formations gratuites organisées par Educam.
- Formations pour lesquelles une prime a été versée à l'employeur.
- 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. La formation peut avoir lieu en dehors des heures de travail seulement si ce n'est pas possible autrement, et sur base volontaire. 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 (DS) est maintenu à 15 ouvriers.

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.

Lorsque l'employeur souhaite engager des travailleurs avec un contrat à durée déterminée ou qu'il entend faire appel à des travailleurs intérimaires ou à des sous-traitants, il doit en informer au préalable le CE, la DS ou les organisations syndicales.

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 DS ou les syndicats.

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.

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 Canonnières 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