



**PUBLICATION
SECTORIELLE
SCP 149.03**

MÉTAUX PRÉCIEUX

CCT 2025-2026

4 REVENU

- 4 Index
- 4 Augmentation salariale
- 5 Chèques-repas
- 5 Frais de transport
- 6 Prime de fin d'année
- 7 Régime de pension sectoriel

8 SÉCURITÉ D'EXISTENCE

- 8 Complément chômage temporaire
- 8 Indemnité complémentaire en cas de maladie
- 9 Complément en cas de Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)
- 9 Intervention pour les fins de carrière en douceur
- 9 Intervention en cas d'emploi de fin de carrière

10 CONTRAT

- 10 Délais de préavis
- 14 Concertation en cas de licenciement multiple
- 14 Travail intérimaire
- 14 Constitution de l'ancienneté
- 15 Contrôle médical
- 15 Certificat médical

17 CARRIÈRE

- 17 Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)
- 17 Congé pour motif impérieux
- 18 Petit chômage
- 21 Crédit-temps et emplois de fin de carrière
- 22 Congé d'ancienneté

23 TEMPS DE TRAVAIL ET FLEXIBILITÉ

- 23 Heures supplémentaires volontaires
- 23 Limite interne
- 24 Heures supplémentaires fiscalement avantageuses
- 24 Flexi-jobs

25 ÉDUCATION ET FORMATION

26 PRÉSENCE SYNDICALE ET CONCERTATION DANS L'ENTREPRISE

27 AVANTAGES SYNDICAUX

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

31 ADRESSES

INTRODUCTION

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

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

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

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

Bonne lecture,

ACV-CSC METEA

REVENU

INDEX

Dans le secteur des métaux précieux, les salaires effectifs et barémiques sont indexés chaque année au 1^{er} janvier. Ce jour-là, les salaires sont adaptés en fonction de « l'inflation réelle ». Pour déterminer l'inflation réelle au 1^{er} 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 2,23 % le 1^{er} 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.

CHÈQUES-REPAS

Depuis le 1^{er} juillet 2009, un régime de chèques-repas existe au niveau sectoriel. Cela signifie que tous les ouvriers du secteur ont droit à des chèques-repas.

Depuis le 1^{er} octobre 2023, la valeur nominale du chèque-repas est de minimum 7 euros.

La contribution personnelle du travailleur s'élève à 1,09 euro par jour. Cette somme est déduite du salaire.

Dans les entreprises où l'on risquait de dépasser le montant maximum, qui était alors de 8 euros, le solde restant a dû être converti en un avantage net équivalent. Des modalités spécifiques quant à l'octroi de cet avantage étaient à convenir au niveau de l'entreprise par le biais d'une CCT.

FRAIS DE TRANSPORT

Transports en commun

L'intervention patronale dans le coût total du ticket de transport est de 80 %.

Transport privé

Lorsqu'un ouvrier se rend au travail avec son propre véhicule ou à pied, il reçoit une indemnité journalière. Cette indemnité journalière est égale à l'intervention de l'employeur dans l'abonnement hebdomadaire SNCB divisée par 5. Cette intervention est indexée chaque année au 1^{er} février.

Indemnité vélo

Depuis le 1^{er} avril 2026, lorsqu'un ouvrier se rend au travail à vélo, il reçoit une indemnité vélo de 0,32 euro par kilomètre, avec un maximum de 40 kilomètres par jour (distance aller et retour). L'indemnité vélo doit être au moins égale à l'intervention patronale dans les frais de transport privé.

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



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

PRIME DE FIN D'ANNÉE

La prime de fin d'année correspond à un treizième mois ou au

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

Période de référence : du 1^{er} décembre de l'année précédente au 30 novembre de l'année en cours.

Conditions :

Au 1^{er} décembre de l'année considérée, être inscrit pendant au moins 3 mois dans le registre du personnel.

Le travailleur qui, au 30 novembre, ne compte pas un an d'ancienneté mais travaille dans l'entreprise depuis minimum 3 mois, recevra 1/12 par mois d'inscription au registre du personnel (prorata).

Un mois entamé est considéré comme un mois entièrement presté à condition d'être inscrit dans l'entreprise avant le 16 du mois.

Un système de prorata est également prévu dans les cas suivants :

- Un licenciement signifié par l'employeur (sauf si licenciement pour motif grave).
- Fin d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat temporaire de minimum 3 mois.
- Fin d'un contrat pour cause de force majeure.
- Départ volontaire du travailleur (démission), pour autant qu'il puisse justifier d'une ancienneté de 5 ans ou plus dans l'entreprise.

La prime intégrale est due dans les cas suivants :

- Pension ;
- RCC ;
- Décès.

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

- Congé de maternité pré et postnatal et congé de naissance ;
- Accident du travail ;
- Accident ou maladie ordinaire : maximum 40 jours calendrier par année de référence ;

- Chômage temporaire pour raisons économiques et pour force majeure (à l'exception de la force majeure médicale) : maximum 60 jours de travail par année de référence.

RÉGIME DE PENSION SECTORIEL

Depuis le 1^{er} janvier 2015, le secteur est affilié au régime de pension sectoriel de Sefoplus.

Concrètement cela signifie que depuis le 1^{er} janvier 2015, une pension complémentaire est constituée pour chaque ouvrier relevant du secteur des métaux précieux. Cette pension complémentaire s'ajoute à la pension légale.

Les avantages de ce régime de pension sectoriel s'appliquent à tous les ouvriers occupés par un employeur du secteur métaux précieux, quelle que soit la nature de leur contrat de travail (à durée déterminée ou indéterminée, à temps plein ou à temps partiel...).

La cotisation versée par l'employeur au fonds de pension sectoriel pour la pension complémentaire s'élève à 1,05 % des salaires bruts.

Pour plus d'informations, contactez :
ASBL Sefocam – 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 6,96 % au 1^{er} avril 2026. 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 CHÔMAGE TEMPORAIRE

En cas de chômage temporaire pour raisons économiques et en cas de force majeure, les ouvriers ont droit à une indemnité complémentaire à charge de Sefocam.

Conditions :

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

Indemnité complémentaire en cas de chômage temporaire pour raisons économiques :

- 16,49 euros (11,18 euros + 5,31 euros) par allocation de chômage.
- 8,25 euros (5,59 euros + 2,65 euros) par demi-allocation de chômage.

Indemnité complémentaire en cas de chômage temporaire pour cause de force majeure :

- 11,18 euros par allocation de chômage.

INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE EN CAS DE MALADIE

En cas de maladie ou d'accident ordinaire (sauf maladie professionnelle ou accident du travail), l'ouvrier reçoit, depuis le 1^{er} avril 2026, après au moins 60 jours d'incapacité de travail ininterrompue, une indemnité de :

- Après 60 jours : 112,89 euros.
- Après 120 jours : 112,89 euros.
- Après respectivement 180, 240, 300, 365, 455, 545, 635, 725, 815, 905 et 995 jours : 146,98 euros.

Malades âgés

Depuis le 1^{er} avril 2026, les ouvriers qui ont minimum 58 ans au moment où commence l'incapacité bénéficient, en cas de maladie ou d'accident ordinaire, d'une indemnité trimestrielle de 146,98 euros jusqu'à l'âge de la pension, après avoir épuisé les avantages susmentionnés.

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

L'indemnité complémentaire de RCC due par l'employeur est entièrement à charge de Sefocam, avec un minimum de 7,59 euros par jour.

Si le travailleur a verrouillé, au niveau de l'ONEM, ses droits dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise, le paiement de l'indemnité complémentaire au niveau de Sefocam est également verrouillé.

INTERVENTION POUR LES FINS DE CARRIÈRE EN DOUCEUR

Les ouvriers de 60 ans au moins ont droit à une indemnité mensuelle de 37,84 euros en guise de compensation de la perte de salaire subie, en cas de passage d'un emploi à temps plein à un régime de travail à 4/5.

INTERVENTION EN CAS D'EMPLOI DE FIN DE CARRIÈRE

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.

Depuis le 1^{er} avril 2024, cette indemnité s'élève à 94,58 euros par mois lorsque les prestations sont réduites d'un mi-temps, et à 37,84 euros par mois en cas de diminution des prestations de 1/5.

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.

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

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

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

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

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

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

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
< 6 mois	14 j	28 j	28 j
De 6 mois à 5 ans	14 j	40 j	28 j
5-9 ans	14 j	48 j	28 j
10-14 ans	28 j	70 j	28 j
15-19 ans	28 j	98 j	28 j
20-24 ans	28 j	129 j	56 j
25-29 ans	28 j	154 j	56 j
30 ans	28 j	182 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 149.03

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 jusqu'au 31 décembre 2013 dans la SCP 149.03 : 14 semaines.

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

Ce travailleur reçoit donc 53 semaines de préavis (à prester ou comme indemnité de préavis) ET le paiement d'une indemnité nette en compensation du licenciement de 21 semaines (= 74 - 53 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 ne peut pas procéder à un licenciement multiple avant d'avoir épuisé toutes les mesures visant à sauvegarder l'emploi, comme par exemple le chômage temporaire et la formation.

Si l'employeur ne respecte pas la procédure, il doit payer une double indemnité de licenciement.

Par licenciement multiple, nous entendons tout licenciement :

- d'au moins 2 ouvriers dans les entreprises occupant moins de 30 travailleurs ;
- d'au moins 3 ouvriers dans les entreprises occupant de 30 à 60 travailleurs ;
- d'au moins 6 ouvriers dans les entreprises de 61 travailleurs et plus ;

pendant une période de 90 jours calendrier.

TRAVAIL INTÉRIMAIRE

Les entreprises peuvent uniquement faire appel à des contrats journaliers dans le cadre du travail intérimaire lorsqu'elles savent à l'avance que la mission prendra moins de 5 jours ouvrables.

Les contrats intérimaires conclus en raison d'une augmentation temporaire du volume de travail sont transposés en contrats à durée indéterminée après une période de 65 jours ouvrables.

CONSTITUTION DE L'ANCIENNETÉ

Les ouvriers gardent l'ancienneté acquise sous contrats à durée déterminée et contrats intérimaires s'ils sont embauchés par la suite avec un contrat à durée indéterminée, à condition que l'interruption entre ces différents contrats ne dépasse pas 6 mois.

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 métaux précieux, 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^{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

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.

CONGÉ POUR MOTIF IMPÉRIEUX

Depuis le 1^{er} octobre 2023, l'ouvrier a le droit de s'absenter du travail pour des raisons impérieuses.

Une raison impérieuse est tout événement imprévisible, indépendant du travail, qui nécessite l'intervention urgente et indispensable de l'ouvrier et ce pour autant que l'exécution du contrat de travail rende cette intervention impossible.

L'ouvrier qui s'absente pour une raison impérieuse est tenu d'en avvertir son employeur.

Un congé pour motif impérieux n'est pas rémunéré.

Les motifs suivants sont explicitement considérés comme impérieux :

- La maladie, l'accident ou l'hospitalisation d'une personne habitant avec le travailleur ;
- Les dégâts causés à l'habitation du travailleur par un incendie ou une catastrophe naturelle ;
- La citation à comparaître à une audience d'un procès où le travailleur est partie.

La durée de ce type de congé est limitée à 10 jours ouvrables par année calendrier.

Les jours de congé pour motif impérieux ne sont pas considérés comme du temps de travail.

deux périodes de maladie distinctes.

- Si vous séjournez à une autre adresse que votre lieu de résidence habituel, vous devez le signaler immédiatement à votre employeur. De cette façon, un contrôle médical reste possible (voir plus haut).

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

Rechute après la reprise du travail

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

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

Maladie et chômage temporaire

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

PETIT CHÔMAGE

Les ouvriers du secteur métaux précieux 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-après.

Mariage

- Mariage de l'ouvrier : 3 jours, à choisir par l'ouvrier pendant la semaine où l'événement se produit ou pendant la semaine qui suit.
- 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. À ce parent s'applique exceptionnellement la condition qu'il vive sous le même toit que l'ouvrier ;
le jour du mariage.

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 du travailleur 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 père ou de la mère d'accueil de l'ouvrier, placé en famille d'accueil dans le cadre d'un placement de longue durée au moment du décès : 3 jours à choisir par l'ouvrier pendant la période commençant le jour du décès et se terminant le jour des funérailles.

- Décès d'un enfant d'accueil de l'ouvrier ou de son conjoint ou partenaire cohabitant dans le cadre d'un placement de courte durée au moment du décès : le jour des funérailles.
- Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de l'arrière-grand-père, de la grand-mère, de l'arrière-grand-mère, d'un petit-enfant, d'un arrière-petit-enfant, d'un gendre ou d'une bru habitant chez l'ouvrier : 2 jours à choisir par l'ouvrier dans la période commençant le jour du décès et finissant 30 jours après le jour du décès.
- Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de l'arrière-grand-père, de la grand-mère, de l'arrière-grand-mère, d'un petit-enfant, d'un arrière-petit-enfant, d'un gendre ou d'une bru n'habitant pas chez l'ouvrier : le jour des funérailles.
- Décès de tout autre parent vivant sous le même toit que celui de l'ouvrier, du tuteur ou de la tutrice de l'ouvrier mineur d'âge ou de l'enfant mineur dont l'ouvrier est tuteur : le jour des funérailles.

Divers

- Communion solennelle ou participation à la fête de la jeunesse laïque d'un propre enfant de l'ouvrier, d'un enfant adopté ou régulièrement élevé par l'ouvrier : 1 jour à choisir par l'ouvrier pendant la semaine de l'événement ou la semaine qui suit.
- 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.

CRÉDIT-TEMPS ET EMPLOIS DE FIN DE CARRIÈRE

Droit au crédit-temps avec motif

- Réduction de 1/5 pendant 51 mois pour tous les motifs (réglementation interprofessionnelle).
- Crédit-temps mi-temps ou temps plein pendant 51 mois pour motif soins à un enfant mineur gravement malade ou à un enfant handicapé jusqu'à 21 ans (réglementation interprofessionnelle).
- Crédit-temps mi-temps ou temps plein pendant 51 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 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.

Congé thématique

Depuis le 1^{er} juillet 2023 et pour une durée indéterminée, les ouvriers ont le droit de prendre un congé parental avec réduction des prestations de 1/10.

Les partenaires sociaux recommandent aux employeurs d'accepter que l'ouvrier prenne son crédit-temps ou son congé thématique en heures, lorsqu'il en exprime le souhait dans sa demande.

Les 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.

CONGÉ D'ANCIENNETÉ

En matière de congé d'ancienneté, la réglementation sectorielle est la suivante :

- 1 jour de congé après 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise.
- 2 jours de congé après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise.
- 3 jours de congé après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

TEMPS DE TRAVAIL ET FLEXIBILITÉ

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

HEURES SUPPLÉMENTAIRES VOLONTAIRES

Selon les informations disponibles à la date de publication.

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

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

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

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

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

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

LIMITE INTERNE

Selon les informations disponibles à la date de publication.

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

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

HEURES SUPPLÉMENTAIRES FISCALEMENT AVANTAGEUSES

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

FLEXI-JOBS

Selon les informations disponibles à la date de publication.

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

ÉDUCATION ET FORMATION

Les initiatives en matière de formation sont à prendre au niveau des entreprises.

Depuis le 1^{er} janvier 2024, tous les travailleurs ont droit à un droit individuel à la formation de 2 jours par an.

Dans les entreprises d'au moins 20 travailleurs (ouvriers et employés), une trajectoire de croissance est mise en place, vers un droit individuel à la formation de 5 jours par an :

- 2026 : 3 jours.
- 2027 : 3,5 jours.
- 2028 : 4 jours.
- 2029 : 4,5 jours.
- 2030 : 5 jours.

PRÉSENCE SYNDICALE ET CONCERTATION DANS L'ENTREPRISE

Le seuil pour l'installation d'une délégation syndicale est maintenu à 10 ouvriers.

Les travailleurs intérimaires sont pris en considération pour le calcul du seuil nécessaire à l'installation d'une délégation syndicale, et pour la fixation du nombre de mandats dans la délégation syndicale.

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). Ces instances font que les travailleurs sont davantage impliqués dans la politique menée par l'employeur. Celui-ci doit par ailleurs respecter certaines règles bien précises.

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

AVANTAGES SYNDICAUX

PRIME SYNDICALE

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

Pour les secteurs du métal, cette prime syndicale est la même pour tous les affiliés. Le montant et les conditions d'octroi sont fixés chaque année. En 2025, la prime s'élevait à 130 euros pour les affiliés 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 Canonniers 14, 1400 Nivelles

Hainaut-Namur

071 23 08 64

metea.hainaut-namur@acv-csc.be

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

Liège-Luxembourg

04 340 73 20

metea.liege-luxembourg@acv-csc.be

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

Limburg

011 30 67 00

metea.limburg@acv-csc.be

- Guldensporenlaan 7, 3530 Houthalen

Oost-Vlaanderen

09 265 43 20

metea.oost-vlaanderen@acv-csc.be

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

West-Vlaanderen

051 26 55 34

metea.west-vlaanderen@acv-csc.be

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



ACV-CSC METEA



ACV-CSC METEA FR



WWW.LACSC.BE