



ACV-CSC
METEA

**PUBLICATION
SECTORIELLE
SCP 149.04
COMMERCE
DU MÉTAL**

CCT 2025-2026

4 REVENU

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

11 SÉCURITÉ D'EXISTENCE

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

18 CONTRAT

- 18 Délais de préavis
- 22 Concertation en cas de licenciement multiple
- 22 Travail intérimaire
- 22 Constitution de l'ancienneté
- 23 Contrôle médical
- 23 Certificat médical

25 CARRIÈRE

- 25 Congé de carrière
- 25 Congé d'ancienneté
- 25 Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)
- 26 Crédit-temps et emplois de fin de carrière
- 27 Petit chômage
- 29 Entretien de carrière

30 TEMPS DE TRAVAIL ET FLEXIBILITÉ

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

32 ÉDUCATION ET FORMATION

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

Dans le secteur commerce du métal, les salaires effectifs et barémiques sont indexés chaque année au 1^{er} février. Ce jour-là, les salaires sont adaptés sur base de « l'inflation réelle ». Pour déterminer l'inflation réelle au 1^{er} février, l'index du mois de janvier de l'année en cours est comparé à l'index du mois de janvier de l'année précédente.

Concrètement cela signifie que les salaires ont augmenté de 3,65 % au 1^{er} février 2025, et de 2,04 % le 1^{er} février 2026.

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



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

AUGMENTATION SALARIALE

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

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

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

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

ÉCO-CHÈQUES

Tout ouvrier travaillant à temps plein a droit à des éco-chèques d'une valeur totale de 250 euros par an.

Les éco-chèques sont payés une fois par an, et ce le 15 juin au plus tard. La période de référence s'étend du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Pour l'attribution des éco-chèques, les jours prestés sont pris en compte par période de référence. Si pendant la période de référence, le travailleur n'a pas travaillé à certains moments, on a prévu des assimilations pour les cas suivants :

- Tous les jours de suspension du contrat pour lesquels un salaire ou un pécule de vacances a été payé.
- Tous les jours de chômage temporaire.
- Toute la période de congé de maternité.
- 30 jours de maladie ou d'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 de l'entreprise utilisatrice.

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

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

FRAIS DE TRANSPORT

Le montant de la contribution de l'employeur dans les frais de transports en commun et transport privé se trouve sur notre site internet.



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

Transports en commun

Les frais de déplacement domicile-travail en transports en commun sont entièrement remboursés.

Transport privé

Lorsqu'un ouvrier se rend au travail avec son propre véhicule ou à pied, il reçoit une indemnité journalière. Par transport privé, on entend tous les moyens de transport privés possibles. Cette indemnité est indexée chaque année au 1^{er} février.

Indemnité vélo

À partir du 1^{er} juillet 2026, une indemnité vélo de 0,32 euro par kilomètre effectivement parcouru sera octroyée aux travailleurs qui effectuent une partie ou la totalité de leur trajet à vélo, pour 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 jour de travail, l'indemnité journalière est d'application.

PRIME DE FIN D'ANNÉE

La prime de fin d'année correspond à un 13^{ème} mois ou bien :

$$\frac{\text{Salaire horaire au 31 décembre} \times \text{durée de travail hebdomadaire} \times 52}{12}$$

Période de référence : du 1^{er} janvier de l'année en question jusqu'au 31 décembre.

Période de paiement : premier paiement du salaire après le 31 décembre.

Certaines absences sont également assimilées à des prestations effectives sous certaines conditions :

- Congé de maternité et congé de naissance.
- Accident (de travail) ou maladie (professionnelle) : max. les 12 premiers mois.
- Chômage temporaire : max. 150 jours.
- Congé prophylactique.
- Congé d'adoption et congé parental d'accueil.
- Congé pour assistance médicale : maximum 3 mois par ouvrier, par période de référence.
- Congé palliatif.

L'ouvrier a droit à une prime complète lorsqu'au cours de l'année écoulée, il :

- est parti à la pension ;
- est décédé.

Le travailleur qui ne compte pas encore un an d'ancienneté le 31 décembre, recevra un douzième de prime de fin d'année par mois d'occupation/période assimilée (prorata). Un mois entamé est considéré comme un mois entièrement presté. Les ouvriers ayant un contrat à durée déterminée, un contrat pour un travail nettement défini, un contrat temporaire ou un contrat de remplacement ont également droit à une prime de fin d'année au prorata.

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 dans l'entreprise.

PRIME D'ÉQUIPE ET PRIME POUR TRAVAIL DE NUIT

Le salaire de base des ouvriers qui travaillent en équipes (équipe du matin et/ou équipe du soir) est majoré de 10 %.

On parle de travail en équipes :

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

Le salaire de base des ouvriers qui travaillent de nuit (entre 20 h 00 et 6 h 00) est majoré de 20 %.

Attention, à partir du 1^{er} juin 2026 (sur la base des informations disponibles au moment de la publication), certaines entreprises de la PSC 149.04 ne doivent plus payer la prime de nuit des nouveaux travailleurs qu'entre 23 h 00 et 6 h 00.

Conditions :

- S'applique aux nouveaux travailleurs entrés en service à partir du 1^{er} juin 2026.
- Si l'entreprise effectue une des activités suivantes pendant la nuit :
 - Commerce de détail à condition que ceci se fasse partiellement ou totalement en ligne ;
 - Commerce en gros ;
 - Activités logistiques pour le compte de tiers ;
 - E-commerce.

Cependant, l'employeur n'est pas contraint de suivre cette législation et peut tout de même choisir d'accorder la prime de nuit à ce groupe de travailleurs à partir de 20 h 00. Pour ce faire, une CCT doit être conclue au niveau de l'entreprise. Une recommandation dans ce sens figure dans l'accord sectoriel 2025-2026.

L'octroi au niveau sectoriel de la prime pour travail en équipes et de la prime pour travail de nuit n'empêche pas le maintien de régimes plus favorables au niveau de l'entreprise.

PRIME DE SÉPARATION

Les ouvriers qui passent la nuit en dehors de leur domicile en raison de leurs activités professionnelles se voient octroyer une prime de séparation de 18,80 euros par nuit, sauf disposition plus avantageuse au niveau de leur entreprise.

RÉGLEMENTATION STAND-BY

Deux sortes d'indemnités sont prévues pour les ouvriers en stand-by :

- Indemnités de stand-by : destinées à compenser le temps pendant lequel l'ouvrier est « de garde » et donc à la disposition de l'employeur pour répondre à un appel.
- Indemnités de départ : lorsque l'ouvrier doit répondre à un appel, il perçoit cette indemnité.

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

Le montant des indemnités de stand-by dépend du moment où l'ouvrier est de « garde ». Depuis le 1^{er} février 2026, les montants sont les suivants :

- Du lundi au vendredi
 - 6 h 00 - 22 h 00 : 2,34 euros/heure
 - 22 h 00 - 6 h 00 : 3,14 euros/heure
- Le week-end
 - 6 h 00 - 22 h 00 : 3,14 euros/heure
 - 22 h 00 - 6 h 00 : 3,94 euros/heure

Les indemnités de départ, elles, dépendent du nombre de fois où l'ouvrier est appelé pour aller effectuer un travail. Depuis le 1^{er} février 2026, elles s'élèvent à :

- 39,36 euros pour 1 appel par jour calendrier.
- 62,97 euros pour 2 appels par jour calendrier.
- 78,71 euros pour 3 appels par jour calendrier.
- + 7,89 euros par appel supplémentaire par jour calendrier.

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

Il est possible de s'écarter du montant de ces indemnités moyennant une CCT conclue au niveau de l'entreprise.

L'ouvrier qui le demande a droit à une période de repos de 11 heures entre un appel et le début de son horaire normal.

RÉGIME DE PENSION SECTORIEL

Depuis le 1^{er} janvier 2002, tout ouvrier du secteur du commerce du métal a droit à une pension complémentaire en plus de la pension légale, à l'exception des ouvriers dont l'entreprise organise son propre système de pension complémentaire.

Les avantages de ce régime de pension sectoriel s'appliquent donc à tous les ouvriers travaillant ou ayant travaillé pour un employeur du secteur du commerce du métal, quelle que soit la nature de leur contrat de travail (à durée déterminée ou indéterminée, à temps plein ou à temps partiel...). Les étudiants jobistes et intérimaires en sont exclus.

Le montant de la cotisation versée par l'employeur au système de pension sectoriel pour la pension complémentaire s'élève à 2,10 % des salaires bruts. Le travailleur ne doit entreprendre aucune démarche à ce sujet.

Pour de plus amples informations :
asbl Sefocam - Sefoplus ofp
av. 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) paie des indemnités complémentaires qui s'ajoutent à certaines allocations. Toutes ces indemnités ont été indexées de 6,58 % au 1^{er} février 2026, à l'exception de l'intervention dans la garde d'enfants et la prime de grossesse. Une nouvelle indexation sera négociée dans l'accord social 2027-2028.

Ces indemnités ne sont pas payées automatiquement, mais doivent être demandées. Sefocam peut également revenir 3 années en arrière pour l'octroi d'une indemnité.



Sur le site www.sefocam.be, vous trouverez les bonnes procédures et les documents à compléter.

INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE EN CAS DE CHÔMAGE TEMPORAIRE

En cas de chômage temporaire, Sefocam paie une indemnité complémentaire en plus de l'allocation de chômage normale. Le complément s'élève à 16 euros par jour d'indemnité de chômage et à 8 euros par demi-journée.

Conditions :

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

INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE EN CAS DE CHÔMAGE COMPLET ET POUR LES CHÔMEURS ÂGÉS

Sefocam paie une indemnité complémentaire en cas de chômage complet et pour les chômeurs âgés.

Chômage complet

Conditions :

- Avoir moins de 55 ans au moment où votre chômage commence.
- Bénéficiaire des allocations de chômage légales.

- Avoir au moins 5 ans d'ancienneté dans un secteur du métal au moment du licenciement.

Depuis le 1^{er} juillet 2015, cette indemnité a pris fin.

Dans certains cas exceptionnels, il est encore possible de recevoir cette indemnité. Les voici :

- Si la fin du contrat de travail n'est pas la conséquence d'une rupture unilatérale du chef de l'employeur (par ex. à la fin d'un contrat à durée déterminée ou pour un travail bien défini, en cas de force majeure médicale, etc.).
- Si l'ouvrier a été licencié après le 1^{er} janvier 2014 dans le cadre d'un licenciement collectif avant le 31 décembre 2013.

L'indemnité complémentaire s'élève à 8,24 euros par jour d'indemnité de chômage et à 4,12 euros par demi-journée.

Chômeurs âgés

Durée :

- Jusqu'à la pension légale.

Conditions :

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

Depuis le 1^{er} juillet 2015, cette indemnité a pris fin.

Dans certains cas exceptionnels, il est encore possible de recevoir cette indemnité. Les voici :

- Si la fin du contrat de travail n'est pas la conséquence d'une rupture unilatérale du chef de l'employeur (par ex. à la fin d'un contrat à durée déterminée ou pour un travail bien défini, en cas de force majeure médicale, etc.) ;
- Si l'ouvrier a été licencié après le 1^{er} janvier 2014 dans le cadre d'un licenciement collectif avant le 31 décembre 2013.

L'indemnité complémentaire s'élève à 8,24 euros par jour d'indemnité de chômage et à 4,12 euros par demi-journée.

INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE EN CAS DE MALADIE

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

En cas de maladie ou d'accident ordinaire, l'ouvrier reçoit, après au moins 60 jours d'incapacité de travail ininterrompue (sauf pour maladie professionnelle ou accident du travail), une indemnité complémentaire du Sefocam.

Conditions :

- Être au service d'un employeur du secteur au moment où débute la maladie.
- Bénéficiaire des allocations légales de maladie.

Montant (à partir du 1^{er} janvier 2024) :

- 122,59 euros après les 60 premiers jours d'incapacité ininterrompue.
- 122,59 euros après les 120 premiers jours d'incapacité ininterrompue.
- 159,63 euros après les 180 premiers jours d'incapacité ininterrompue.
- 159,63 euros après les 240 premiers jours d'incapacité ininterrompue.
- 159,63 euros après les 300 premiers jours d'incapacité ininterrompue.
- 159,63 euros après les 365 premiers jours d'incapacité ininterrompue.
- 159,63 euros après les 455 premiers jours d'incapacité ininterrompue.
- 159,63 euros après les 545 premiers jours d'incapacité ininterrompue.
- 159,63 euros après les 635 premiers jours d'incapacité ininterrompue.
- 159,63 euros après les 725 premiers jours d'incapacité ininterrompue.
- 159,63 euros après les 815 premiers jours d'incapacité ininterrompue.
- 159,63 euros après les 905 premiers jours d'incapacité ininterrompue.
- 159,63 euros après les 995 premiers jours d'incapacité ininterrompue.

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

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

Conditions :

- Être au service d'un employeur du secteur au moment où débute la maladie.
- Bénéficiaire des allocations légales de maladie.

À partir du 1^{er} janvier 2024, cette indemnité s'élève à :

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

L'indemnité complémentaire en cas de maladie doit également être payée lors d'un congé de maternité.

Malades âgés

Les ouvriers de 55 ans ou plus en incapacité de travail permanente suite à une maladie ou à un accident (sauf maladie professionnelle ou accident du travail) reçoivent du Sefocam, en tant que malades âgés, une indemnité journalière en plus du montant payé par la mutualité, 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 de carrière, dont 5 ans dans le secteur.

Cette indemnité a été indexée de 16,13 % au 1^{er} janvier 2024 et s'élève désormais à :

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

INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE EN CAS DE FERMETURE DE L'ENTREPRISE

En cas de fermeture de leur entreprise, les ouvriers reçoivent une indemnité complémentaire payée par Sefocam. En outre, un supplément est prévu par année d'ancienneté. Les ouvriers reçoivent désormais une indemnité complémentaire de 408,10 euros en cas de fermeture de leur entreprise. Ce montant est majoré de 20,56 euros par année d'ancienneté (avec un maximum de 1 346,07 euros au total).

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 travailler ailleurs pendant les 30 jours calendrier suivant le licenciement.

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

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

Cette indemnité de 102 euros est payée par Sefocam.

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

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

Lorsqu'un ouvrier pouvant justifier d'une carrière longue ou d'un métier lourd prend un emploi de fin de carrière à partir de 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 102,01 euros lorsque les prestations sont réduites d'un mi-temps, et à 40,79 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).

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

Si vous êtes entré dans un régime RCC, vous avez droit à une indemnité complémentaire d'au minimum 7,71 euros par jour.

- Le calcul se fait sur la base d'une moyenne de 26 indemnités de chômage par mois.
- Cette indemnité complémentaire est assimilée à la moitié de la différence entre le salaire de référence net et l'indemnité de chômage.

Remise à l'emploi

Sous certaines conditions, l'ouvrier licencié dans le cadre d'un RCC garde son droit à l'indemnité complémentaire à la charge du Sefocam.

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

INTERVENTION DANS LES FRAIS DE GARDE D'ENFANT

Du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2023, les ouvriers bénéficient d'une intervention dans leurs frais de garde d'enfant pour des gardes ayant eu lieu en 2022 et 2023, aux conditions suivantes :

- 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.
- À condition que l'accueil soit agréé par l'Office de la naissance et de l'enfance (ONE) ou Kind & Gezin.
- Intervention sur base de l'attestation fiscale.
- La demande de remboursement doit être introduite avant le 31 décembre 2027.

Du 1^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2025, les ouvriers bénéficient d'une intervention dans leurs frais de garde d'enfant de 5 euros par enfant et par jour, avec un maximum de 500 euros par enfant et par an :

- Pour les enfants jusqu'à l'âge de 14 ans.
- À condition que l'accueil soit agréé par l'Office de la naissance et de l'enfance (ONE) ou Kind & Gezin, les stages de vacances sont concernés également.
- Intervention sur base de l'attestation fiscale.
- La demande de remboursement doit être introduite avant le 31 décembre 2029.

Entre le 1^{er} janvier 2026 et le 31 décembre 2027, le remboursement s'élève à 5,35 euros par jour et par enfant, pour un maximum annuel de 535 euros par enfant. La demande de remboursement doit être introduite avant le 31 décembre 2030.

Prime de grossesse

Entre le 1^{er} janvier 2026 et le 31 décembre 2027, les ouvrières peuvent demander une prime de grossesse de 300 euros auprès du Sefocam. Cette demande doit être introduite en 2026 ou 2027 avec une attestation médicale émise par le médecin traitant ou le gynécologue confirmant la grossesse et la date d'accouchement présumée.

INTERVENTION POUR LES FINS DE CARRIÈRE EN DOUCEUR

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

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

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

CONTRAT

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 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	105 j	28 j
20 - 24 ans	28 j	140 j	56 j
> 25 ans	28 j	154 j	56 j

j = jours calendrier

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

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

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

La période couverte par l'ICL est déterminée par la formule suivante : (a) - (b) + (c)

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

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

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

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

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

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

Exemple :

Ouvrier SCP 149.04

En service depuis le : 12 janvier 1994

Licencié le : 12 janvier 2026

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

(b) Préavis ouvrier jusqu'au 31 décembre 2013 dans la SCP 149.04 : 15 semaines.

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

Ce travailleur reçoit donc 54 semaines de préavis (à prester ou comme indemnité de préavis) et le paiement d'une indemnité nette en compensation du licenciement (ICL) de 20 semaines (= 74 semaines - 54 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

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

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

Par licenciement multiple, on entend tout licenciement :

- d'au moins 2 ouvriers dans les entreprises de 8 ouvriers et moins ;
- d'au moins 3 ouvriers dans les entreprises comptant 9 à 17 ouvriers ;
- d'au moins 4 ouvriers dans les entreprises comptant 18 à 22 ouvriers ;
- d'au moins 5 ouvriers dans les entreprises comptant 23 à 28 ouvriers ;
- d'au moins 6 ouvriers dans les entreprises à partir de 29 ouvriers ;

et ce pendant une période de 60 jours calendrier.

TRAVAIL INTÉRIMAIRE

Les entreprises du secteur commerce du métal ne peuvent recourir à des contrats d'1 jour que lorsque c'est absolument nécessaire. Il doit s'agir de travaux dont on sait dès avant le début de la mission que leur durée sera inférieure à 5 jours ouvrables consécutifs.

CONSTITUTION DE L'ANCIENNETÉ

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

CONTRÔLE MÉDICAL

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

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

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

Dans le secteur commerce du métal, 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 deux périodes de maladie distinctes.

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

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

Rechute après la reprise du travail

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

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

Maladie et chômage temporaire

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

CARRIÈRE

CONGÉ DE CARRIÈRE

Chaque ouvrier a droit à :

- 1 jour de congé supplémentaire par an à partir de l'année au cours de laquelle il atteint l'âge de 50 ans.
- Un 2^{ème} jour de congé supplémentaire par an à partir de l'année au cours de laquelle il atteint l'âge de 55 ans.
- Un 3^{ème} jour de congé supplémentaire par an à partir de l'année au cours de laquelle il atteint l'âge de 58 ans.
- Un 4^{ème} jour de congé supplémentaire par an à partir de l'année au cours de laquelle il atteint l'âge de 60 ans.

Sous réserve de dispositions plus favorables au niveau de l'entreprise.

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

CONGÉ D'ANCIENNETÉ

Chaque ouvrier a droit à :

- 1 jour de congé supplémentaire chaque année à partir de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise.
- Un 2^{ème} jour de congé supplémentaire chaque année à partir de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Sous réserve de dispositions plus favorables au niveau de l'entreprise.

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

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 1/5 pendant 51 mois pour tous les motifs (réglementation interprofessionnelle).
- Crédit-temps mi-temps ou temps plein pendant 51 mois pour motif soins à un enfant mineur gravement malade ou à un enfant handicapé de moins de 21 ans (réglementation interprofessionnelle).
- Crédit-temps mi-temps ou temps plein pendant 36 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), avec la possibilité d'étendre cette période à 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, par le biais d'une CCT d'entreprise.

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 du service dédié à la carrière de la CSC.

Emplois de fin de carrière

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

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

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

Primes d'encouragement flamandes

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

PETIT CHÔMAGE

Les ouvriers du secteur commerce du métal 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 ainsi que lors de la signature et du dépôt officiel d'un contrat de vie commune : 3 jours, à choisir par l'ouvrier pendant la semaine où l'événement se produit ou pendant la semaine qui suit.
- Le jour du mariage, pour le mariage :
 - d'un enfant de l'ouvrier ou de son conjoint.
 - d'un enfant régulièrement élevé par l'ouvrier.
 - d'un frère ou d'une sœur.
 - d'un beau-frère ou d'une belle-sœur.
 - de son père ou de sa mère.
 - de son grand-père ou de sa grand-mère.
 - de son beau-père ou de sa belle-mère.
 - du second mari de sa mère ou de la seconde femme de son père.
 - d'un petit-enfant.
 - d'un beau-frère ou d'une belle-sœur du conjoint de l'ouvrier.
 - de tout autre parent de l'ouvrier. À ce parent s'applique la condition exceptionnelle qu'il vive sous le même toit que l'ouvrier.

Congé de naissance

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

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

Congé d'adoption

A été amélioré récemment

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

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

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

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

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

Décès

- Décès du conjoint ou du partenaire cohabitant, d'un enfant de l'ouvrier ou de son conjoint ou partenaire cohabitant, d'un enfant élevé par l'ouvrier ou d'un enfant placé dans le cadre d'un placement de longue durée au moment du décès ou dans le passé : 12 jours dont 5 à choisir par l'ouvrier pendant une période de 30 jours commençant la veille du jour du décès, et 7 jours à choisir par l'ouvrier dans une période d'1 an suivant le décès.
À la demande de l'ouvrier et moyennant l'accord de l'employeur, il peut être dérogé aux périodes au cours desquelles ces jours de congé doivent être pris.
- Décès du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère ou de la seconde femme du père de l'ouvrier : 5 jours à choisir par l'ouvrier dans la période commençant la veille du jour du décès et finissant 30 jours après le jour du décès.
- Décès du père 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 placé de l'ouvrier ou de son conjoint ou partenaire cohabitant dans le cadre d'un placement de courte durée au moment du décès : 1 jour à prendre par l'ouvrier le jour des funérailles.
- Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-

père, de l'arrière-grand-père, de la grand-mère, de l'arrière-grand-mère, d'un petit-enfant, d'un arrière-petit-enfant, d'un gendre ou d'une bru habitant chez l'ouvrier : 2 jours à choisir par l'ouvrier dans la période commençant la veille du jour du décès et finissant 30 jours après le jour 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 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 librement.
- 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.

ENTRETIEN DE CARRIÈRE

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

TEMPS DE TRAVAIL ET FLEXIBILITÉ

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

HEURES SUPPLÉMENTAIRES VOLONTAIRES

Selon les informations disponibles à la date de publication.

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

- Heures supplémentaires sur base volontaire : moyennant un accord écrit entre employeur et travailleur, un travailleur pouvait 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

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.

La période de référence pour la récupération des heures supplémentaires a été portée à 1 an.

Le nombre d'heures supplémentaires par année calendrier - prestées dans le cadre d'un surcroît extraordinaire de travail ou en raison d'une nécessité imprévue - est passé de 91 à 143 heures. Les ouvriers ont le choix entre récupérer ces heures supplémentaires ou se les faire payer en espèces.

HEURES SUPPLÉMENTAIRES FISCALEMENT AVANTAGEUSES

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

FLEXI-JOBS

Selon les informations disponibles à la date de publication.

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

L'accord sectoriel 2025-2026 contient une recommandation qui met l'accent sur le fait que les ouvriers en flexi-job doivent disposer des compétences et certificats de sécurité nécessaires à l'exercice des fonctions en question.

ÉDUCATION ET FORMATION

Plans de formation

Chaque entreprise de 15 travailleurs ou plus élabore chaque année un plan de formation qui tient à la fois compte des besoins de l'entreprise et des qualifications des travailleurs. Pour les entreprises de moins de 15 travailleurs ce n'est pas obligatoire, mais les partenaires sociaux leur recommandent d'établir un plan de formation. C'est le CE, la délégation syndicale ou le personnel qui, chaque année, approuvent et évaluent ce plan. Ce plan de formation doit chaque année être transmis à Educam pour le 15 février au plus tard, et la mise en œuvre de ce plan se fait en collaboration avec Educam.

Depuis le 1^{er} janvier 2014, un plan de formation d'entreprise doit être approuvé par tous les syndicats représentés au sein de l'entreprise.

Par ailleurs, si une modification est apportée à un plan de formation d'entreprise qui avait préalablement été approuvé dans l'entreprise, le plan adapté doit une nouvelle fois être soumis à l'approbation du conseil d'entreprise (CE) ou, à défaut, à la délégation syndicale.

Le rapport du CE doit mentionner que le plan de formation d'entreprise a fait l'objet d'une discussion au CE.

Il est possible d'inviter Educam, à la demande de la délégation syndicale. Educam assistera au moins une fois par période de 4 ans à une réunion du CE ou du CPPT.

Clause d'écolage formations à des métiers en pénurie

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

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

Formation pendant le temps de travail

La formation mais également la préparation de la formation doivent se dérouler pendant le temps de travail. Seulement si ce n'est pas possible, et sur base volontaire, la formation peut avoir lieu en dehors des heures de travail. Dans ce cas le travailleur a le choix entre récupérer ces heures de formation ou se les faire payer.

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

PRÉSENCE SYNDICALE DANS L'ENTREPRISE

Le seuil nécessaire à l'installation d'une délégation syndicale reste 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 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 ouvriers sous contrat à durée déterminée ou s'il veut faire appel à des intérimaires ou à des sous-traitants, il doit en informer au préalable le CE, la DS ou les syndicats.

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

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 payant une cotisation en tant que 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