



**SECTOR
PUBLICATIE
PC 111.01-02**

METAALBOUW

CAO 2025-2026

4 INKOMEN

- 4 Index
- 5 Loonsverhoging
- 5 Minimumlonen
- 6 Eindejaarspremie
- 6 Ecocheques
- 7 Vervoerskosten
- 11 Mobiliteitsvergoeding
- 11 Aanvullend pensioen

13 BESTAANSZEKERHEID

16 CONTRACT

- 16 Opzegtermijnen
- 20 Tijdelijke arbeid en interimarbeid
- 20 Overleg bij meervoudig ontslag
- 20 Medische controle
- 21 Ziektebriefje

23 LOOPBAAN

- 23 Loopbaanverlof
- 23 Stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT)
- 23 Overgang van tijdskrediet naar SWT
- 23 Overgang van SWT naar vervroegd pensioen
- 23 Wedertewerkstelling
- 24 Tijdskrediet
- 24 Landingsbanen
- 25 Klein verlet

27 ARBEIDSTIJD EN FLEXIBILITEIT

- 27 Vrijwillige overuren
- 27 Interne grens
- 27 Fiscaal gunstige overuren
- 28 Flexi-jobs

29 VORMING EN OPLEIDING

- 29 Individueel opleidingsrecht
- 29 Opleidings-CV
- 30 Opleidingsplan

31 SYNDICALE VOORDELEN

- 31 Syndicale premie
- 31 ACV-CSC METEA heeft jou nodig

35 ADRESSEN

INLEIDING

In jouw sector hebben werkgevers en vakbonden recent onderhandeld om de loon- en arbeidsvoorwaarden van werknemers te verbeteren.

Er was al een ongelijke start omdat werkgevers heel wat cadeaus van de regering hadden gekregen zoals het versoepelen van de nachtarbeid, overuren zonder toeslag, geen loonsverhogingen, enzovoort. En terwijl grote bedrijven grote winsten maken, gijzelt de loonnormwet de vrije onderhandelingen en bijgevolg onze lonen.

Het is overduidelijk hoe moeilijk het is om akkoorden in de sectoren te sluiten.

Deze keer is er uitzonderlijk geen akkoord in de sector metaalbouw, omdat werkgevers en vakbonden het niet eens zijn geraakt.

Daardoor missen we een aantal voordelen die om de 2 jaar bijkomend sectoraal worden afgesproken.

Toch willen we je graag informeren via deze sectorpublicatie. Hierin leggen we je uit welke loon- en arbeidsvoorwaarden in jouw sector van toepassing zijn. Opgelet: deze publicatie is een momentopname, voor een laatste stand van zaken kijk je best nog even op onze website www.hetacv.be.

Veel leesplezier,

ACV-CSC METEA

INKOMEN

INDEX

Op 1 juli worden de lonen, binnen de sector metaalbouw, geïndexeerd en dit volgens het sectorale systeem.

Het indexmechanisme binnen de sector voorziet dat de lonen die dag telkens met de “reële inflatie” worden verhoogd (= aanpassing aan de levensduurte).

Om de reële inflatie op 1 juli te bepalen, wordt het indexcijfer van de maand juni van het lopende jaar vergeleken met het indexcijfer van de maand juni van het voorgaande jaar.

Vanaf 1 juli 2026 was er een verhoging van de lonen met 2,81% door de automatische aanpassing van de lonen aan de index.

Opgelet: De automatische loonindex zoals hij vroeger werd toegepast, is voor 2026 veranderd in een centenindex.

Vanaf 1 juni 2026 wordt, door een wetswijziging, de indexering van bepaalde lonen tijdelijk beperkt. De centenindex wordt toegepast op de eerste 2% van de indexering en op het loon boven de 4.000 euro bruto.

Wat betekent het concreet?

- Als je brutoloon lager is dan of gelijk is aan 4.000 euro per maand, verandert er niets: je krijgt de volledige indexering. Je loon zal vanaf 1 juli 2026 geïndexeerd worden met 2,81%.
- Als je brutoloon hoger is dan 4.000 euro per maand, wordt de centenindex wel toegepast voor de eerste 2% indexering, voor het stuk indexering boven de 2% wordt de gewone indexering toegepast.

Dit geeft het volgende:

- Het loon tot 4.000 euro wordt volledig geïndexeerd: dus 2,81% op die 4.000 euro.
- Het stuk loon boven de 4.000 euro zal maar beperkt geïndexeerd worden:
 - De eerste 2% indexering wordt niet doorgevoerd.
 - De rest van de indexering wordt wel doorgevoerd: dus het stuk loon boven de 4.000 euro wordt nog met 0,81% geïndexeerd ($2,81\% - 2\% = 0,81\%$).

Bijvoorbeeld: op 30 juni 2026 bedraagt je loon 5.000 euro bruto, dan zal je loon als volgt worden geïndexeerd:

- 4.000 euro wordt geïndexeerd met 2,81% ($4.000 \text{ euro} + 2,81\% = 4.112,40 \text{ euro}$).
- 1.000 euro wordt geïndexeerd met 0,81% ($1.000 \text{ euro} + 0,81\% = 1.008,10 \text{ euro}$).
- Het nieuwe loon vanaf 1 juli 2026 zal 5.120,50 euro bruto bedragen.

De indexering van 1 juli wordt berekend op je uurloon van juni 2026.

Om te beoordelen of je op dat moment meer of minder dan 4.000 euro verdient, zal volgende formule gebruikt worden:

$$\text{uurloon} \times \text{voltijdse wekelijkse arbeidsduur} \times 13/3$$

Deze maatregel zal een eerste keer worden toegepast in 2026 en een tweede keer in 2028. Als de regering niet opnieuw ingrijpt, zal er op 1 juli 2027 een volledige indexering zijn op alle lonen.



Scan deze QR-code voor de actuele lonen.

LOONSVERHOGING

De loonmarge is het percentage dat de lonen mogen stijgen bovenop de automatische indexering. Tweejaarlijks krijgen de sociale partners de mogelijkheid om hierover te onderhandelen.

De hoogte van het percentage wordt bepaald door de loonnormwet. Deze wet moet voorkomen dat de lonen in België sneller stijgen dan de lonen in onze buurlanden.

Voor 2025-2026 bedraagt de loonmarge nul procent. Dit betekent dat we niet konden onderhandelen over een collectieve stijging van de lonen bovenop de automatische indexering.

ACV-CSC METEA blijft consequent actie voeren tegen de loonnormwet, omdat deze wet vrije loononderhandelingen verhindert.

MINIMUMLONEN

Zowel de nationale als de provinciale minimumlonen worden elk jaar geïndexeerd, net zoals de effectieve lonen.

Daarnaast werden deze lonen ook verhoogd met 0,2606 euro op 1 januari 2026.

EINDEJAARSPREMIE

De basisregels omtrent de eindejaarspremie zijn terug te vinden in provinciale cao's, vandaar dat er ook wel wat verschillen bestaan omtrent de eindejaarspremie binnen de sector. Natuurlijk is het altijd mogelijk dat je geniet van een eindejaarspremie op ondernemingsvlak die voordeliger is dan wat er in jouw provincie werd afgesproken.

Mogelijke omzetting eindejaarspremie in bijkomende vrije dagen en/of fietslease

De mogelijkheid wordt voorzien om in de provincies Antwerpen, Limburg, Oost-Vlaanderen, West-Vlaanderen en Vlaams-Brabant de eindejaarspremie om te zetten in vrije dagen of aan te wenden voor fietslease onder de volgende voorwaarden:

- Maximum de helft van de eindejaarspremie.
- Mits het afsluiten van een bedrijfs-cao.
- Op basis van vrijwilligheid (individueel akkoord van de werknemer bovenop bedrijfs-cao).
- Kostenneutraliteit (de omzetting van een deel van de eindejaarspremie mag geen kostenbesparing inhouden).
- Voorafgaandelijke informatie aan de werknemers over de gevolgen van de omzetting van de eindejaarspremie.

ECOCHQUES

In ondernemingen waar ecocheques niet werden omgezet in een alternatief voordeel zijn onderstaande regels van toepassing:

- Voor de toekenning van de ecocheques wordt rekening gehouden met de tewerkstelling van de werknemer vanaf 1 oktober tot en met 30 september (= referteperiode).
- Wanneer de werknemer in deze periode op bepaalde momenten niet werkt, worden voor een aantal gevallen gelijkstellingen voorzien (gelijkstelling op basis van de nationale wetgeving cao nr. 98, uitgebreid met gelijkstellingen afgesproken in de sector):
 - Alle dagen van tijdelijke werkloosheid.
 - Alle dagen van afwezigheid ingevolge een arbeidsongeval.
 - Alle dagen gedekt door gewaarborgd loon.
 - De eerste 3 maanden arbeidsongeschiktheid tijdens de referteperiode.
 - Alle dagen ziekte tijdens een periode van tijdelijke werkloosheid, gedurende maximum 3 opeenvolgende maanden.

- De periode van ziekte die onmiddellijk volgt op een periode van arbeidsongeschiktheid wegens arbeidsongeval, maar die geen gevolg is van het arbeidsongeval (maximum 3 maanden).
- De volledige periode van geboorteverlof.
- Alle dagen profylactisch verlof (werkverwijdering van een zwangere persoon), pleegouderverlof en adoptieverlof.

- Voor alle gevallen van onvolledige tewerkstelling tijdens de referteperiode wordt een pro rata voorzien.
- Uitzendkrachten hebben dezelfde rechten als de vaste werknemers van het gebruikende bedrijf.

Momenteel is het niet mogelijk om ecocheques in een ander voordeel om te zetten.

VERVOERSKOSTEN

De nationale regelgeving voorziet een terugbetaling van de kosten van het woon-werkverkeer. In de sector wordt die als volgt gepreciseerd, tenzij er een gunstigere regeling bestaat op ondernemingsvlak die uiteraard kan behouden blijven.

Fietsvergoeding

Werd per 1 januari 2024 opgetrokken naar 0,27 euro/kilometer, met een plafond van 10,80 euro/dag (zie tabel).

Openbaar vervoer

Verhoging per 1 februari 2026 van de bedragen (vastgesteld overeenkomstig NAR cao 19/9 en 19/11). Deze collectieve arbeidsovereenkomsten bevatten o.a. ook een tabel met de werkgeversbijdrage voor wat het NMBS-vervoer betreft. Cao 19/11 bevat ook een indexeringsclausule waardoor de tussenkomsten van de werkgevers in het treinverkeer elk jaar op 1 februari worden geïndexeerd.

Aan de ondernemingen wordt aanbevolen om gebruik te maken van de derdebetalersregeling.

Eigen vervoer

Per 1 januari 2024 verhoging met 12,5%, d.w.z. 0,084 euro per afgelegde kilometer woon/werk met minimaal 1,69 euro (2,03 euro zodra de afstand woon/werk 21 kilometer bedraagt) per werkdag en met een maximum van 9,20 euro per werkdag (zie tabel).

Tabel privévervoer per 1 januari 2024

Totaal afgelegde afstand voor heen- en terugweg in km	Ander vervoermiddel vanaf 2024 (per werkdag in euro)
1-20	1,69
21	2,03
22	2,03
23	2,03
24	2,03
25	2,11
26	2,19
27	2,28
28	2,36
29	2,45
30	2,53
31	2,62
32	2,70
33	2,78
34	2,87
35	2,95
36	3,04
37	3,12
38	3,21
39	3,29
40	3,38
41	3,46
42	3,54
43	3,63
44	3,71
45	3,80
46	3,88
47	3,97
48	4,05
49	4,13
50	4,22
51	4,30
52	4,39
53	4,47
54	4,56
55	4,64
56	4,73
57	4,81
58	4,89
59	4,98
60	5,06
61	5,15
62	5,23
63	5,32
64	5,40

Totaal afgelegde afstand voor heen- en terugweg in km	Ander vervoermiddel vanaf 2024 (per werkdag in euro)
65	5,48
66	5,57
67	5,65
68	5,74
69	5,82
70	5,91
71	5,99
72	6,08
73	6,16
74	6,24
75	6,33
76	6,41
77	6,50
78	6,58
79	6,67
80	6,75
81	6,83
82	6,92
83	7,00
84	7,09
85	7,17
86	7,26
87	7,34
88	7,43
89	7,51
90	7,59
91	7,68
92	7,76
93	7,85
94	7,93
95	8,02
96	8,10
97	8,18
98	8,27
99	8,35
100	8,44
101	8,52
102	8,61
103	8,69
104	8,78
105	8,86
106	8,94
107	9,03
108	9,11
vanaf 109	9,20

Tabel fietsvergoeding per 1 januari 2024

Totaal afgelegde afstand voor heen- en terugweg in km	Vervoer per fiets vanaf 2024 (in euro)	Fietsvergoeding vanaf 2024 per km (in euro)
1	0,27	0,27
2	0,54	0,27
3	0,81	0,27
4	1,08	0,27
5	1,35	0,27
6	1,62	0,27
7	1,89	0,27
8	2,16	0,27
9	2,43	0,27
10	2,70	0,27
11	2,97	0,27
12	3,24	0,27
13	3,51	0,27
14	3,78	0,27
15	4,05	0,27
16	4,32	0,27
17	4,59	0,27
18	4,86	0,27
19	5,13	0,27
20	5,40	0,27
21	5,67	0,27
22	5,94	0,27
23	6,21	0,27
24	6,48	0,27
25	6,75	0,27
26	7,02	0,27
27	7,29	0,27
28	7,56	0,27
29	7,83	0,27
30	8,10	0,27
31	8,37	0,27
32	8,64	0,27
33	8,91	0,27
34	9,18	0,27
35	9,45	0,27
36	9,72	0,27
37	9,99	0,27
38	10,26	0,27
39	10,53	0,27
40	10,80	0,27
meer dan 40	10,80	

Deze sectorale regeling trad in werking vanaf 1 januari 2024 en staat vanaf dan op onze website www.hetacv.be.

Door het uitblijven van een sectorakkoord werden er in veel (grotere) ondernemingen door de syndicale delegatie gunstigere regelingen overeengekomen. Zo kunnen de vervoerskosten met 6,15% opgetrokken worden en kan de fietsvergoeding oplopen tot 0,37 euro/kilometer.



Scan deze QR-code voor de actuele sectorale vervoerskosten.

MOBILITEITSVERGOEDING

Arbeiders, die zich van hun woonplaats, van de aanwervingsplaats, voor zover deze slechts als ophaalplaats fungeert, of van de ophaalplaats naar de (eerste) werf verplaatsen en omgekeerd vanuit de (laatste) werf, ongeacht het vervoermiddel, al dan niet ter beschikking gesteld door de werkgever, krijgen een mobiliteitsvergoeding.

Het bedrag voor de mobiliteitsvergoeding is verhoogd tot 0,1579 euro vanaf 1 januari 2022.

De actuele bedragen van de mobiliteitsvergoeding vind je terug via de QR-code hierboven.

AANVULLEND PENSIOEN

Via werkgeversbijdragen aan het Pensioenfonds Metaal wordt voor de werknemers een aanvullend pensioen opgebouwd.

Jaarlijks krijgt elke actieve werknemer in de periode september (digitale fiche) en oktober (fiche per post) een pensioenfiche. Deze fiche vermeldt het reeds gespaarde kapitaal, evenals het bedrag van het aanvullend pensioen aan het einde van de loopbaan, voor zover er zich geen wijzigingen voordoen. Voor meer informatie over jouw persoonlijk aanvullend pensioen kan je tevens terecht op www.mybenefit.be.

Ook op de overheidswebsite "mypension.be" vind je jaarlijks een actuele stand van zaken.

Ondernemingen zijn verplicht een harmonisatie door te voeren tussen arbeiders en bedienden tegen 1 januari 2030.

Voor meer informatie kan je steeds terecht bij:

- Het nationaal secretariaat van het Pensioenfonds Metaal, tel.: 02 504 97 77, e-mail: info@pfondsmet.be.
- Heel wat informatie vind je eveneens terug op de website van het Pensioenfonds Metaal: www.pfondsmet.be.

BESTAANSZEKERHEID

Soort	Modaliteiten	Bedragen
Tijdelijke werkloosheid: • Economische redenen. • Technische stoornis. • Slecht weer. • Jaarlijkse vakantie. • Overmacht. • Staking (mits goedkeuring).	• Genieten van wettelijke werkloosheidsuitkeringen. • In dienst zijn bij een werkgever van het PC 111.	Vanaf 01.07.2023: • 14,15 euro/dag hele uitkering. • 7,08 euro/dag halve uitkering. Duur: onbeperkt.
Verhoogde tussenkomst bij tijdelijke werkloosheid.	• Genieten van wettelijke werkloosheidsuitkeringen. • In dienst zijn bij een werkgever van het PC 111.	Vanaf 01.03.2026: • 5,31 euro/dag hele uitkering. • 2,66 euro/dag halve uitkering indien je brutomaandloon niet hoger is dan 4.284 euro. Anders pas vanaf 27ste dag. Deze bedragen worden geïndexeerd op 01.09.2026 met 2% wegens de overschrijding van de spilindex in juni 2026. Verandert volgens de spilindex: voor exacte bedragen zie steeds www.fondsmet.be .
Volledige werkloosheid.	• Genieten van wettelijke werkloosheidsuitkeringen. • Tewerkgesteld geweest zijn bij een werkgever van het PC 111. • Beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens overmacht medische redenen. Ofwel: • Einde contract van bepaalde duur/bepaald werk van min. 3 maanden.	Verandert volgens de spilindex: voor exacte bedragen zie www.fondsmet.be . Vanaf 01.07.2026: • 7,80 euro/dag hele uitkering. • 3,90 euro/dag halve uitkering. Duur: • 35 jaar: 120 dagen. • 35 - 44 jaar: 210 dagen. • 45 jaar of meer: 300 dagen.

Volledige werkloosheid: + 57 jaar (oudere werklozen).	• Genieten van wettelijke werkloosheidsuitkeringen. • Tewerkgesteld geweest zijn bij een werkgever van het PC 111. • Beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens overmacht medische redenen. Ofwel: • Einde contract van bepaalde duur/bepaald werk van min. 3 maanden. • 50 jaar of ouder zijn op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst/op het moment van de laatste dag van de arbeidsovereenkomst van bepaalde duur.	Verandert volgens de spilindex: voor exacte bedragen zie www.fondsmet.be. Vanaf 01.07.2026: • 103,61 euro/maand hele uitkering. • 51,81 euro/maand halve uitkering. Duur: vanaf 57 jaar. Zolang er werkloosheidsuitkeringen worden genoten.
SWT (stelsel werkloosheid met bedrijfstoelag).	• De aanvullende vergoeding is ten laste van de ex-werkgever. • Vanaf 58 jaar wordt een deel van deze vergoeding ten laste genomen door het Fonds.	Gewone regeling cao 17 (eventueel aangevuld door een betere ondernemingsregeling). Verandert volgens de spilindex: zie voor exacte bedragen www.fondsmet.be. Vanaf 01.07.2026: • 103,61 euro/maand hele uitkering. • 51,81 euro/maand halve uitkering.
Arbeidsongeschiktheid (*).	• In dienst zijn van een werkgever op de 1e dag van de arbeidsongeschiktheid. • Genieten van wettelijke ziekte-uitkeringen. • 15 dagen anciënniteit in de onderneming bij start van arbeidsongeschiktheid. • Niet bij arbeidsongeval of beroepsziekte.	Vanaf 01.07.2023: • 109,33 euro/maand hele uitkering. • 54,67 euro/maand halve uitkeringen. Duur: 14 maanden na periode gewaarborgd loon (= 30 kalenderdagen), gaat in principe in op de 1e dag van de maand volgend op de dag dat hij arbeidsongeschikt geworden is.

Arbeidsongeschiktheid (oudere zieken) (*) + 57 jaar.	• In dienst zijn van een werkgever op de 1e dag van de arbeidsongeschiktheid. • Genieten van wettelijke ziekte-uitkeringen. • 50 jaar of ouder zijn op het ogenblik van de aanvang van de ziekte. • Niet bij arbeidsongeval of beroepsziekte. • 15 dagen anciënniteit in de onderneming bij start van arbeidsongeschiktheid.	Vanaf 01.07.2023: • 109,33 euro/maand hele uitkering. • 54,67 euro/maand halve uitkeringen. Duur: tot aan het wettelijk pensioen en op voorwaarde dat de arbeidsongeschiktheid verder duurt.
Kinderopvang (niet verlengd voor kinderopvang in 2026; wel max. 3 jaar retroactief te bekomen).	• Voor kinderen tot en met de leeftijd van 3 jaar. • Mits fiscaal attest van een erkende kinderopvangorganisatie.	Vanaf 01.01.2024: • 1,75 euro/dag. • Met een jaarplafond van 210 euro (= max. 120 dagen) werknemer/kind.
Werkbaar werk - loopbaanwijziging.	• Categorie A - overgang naar een "Alternatieve functie met loonvermindering". • Categorie B - overgang van "Ploegen- of nachtarbeid naar dagregime met loonvermindering". • Categorie C - overgang van een "Voltijdse naar een 4/5e tewerkstelling".	Verandert volgens de spilindex: voor exacte bedragen zie www.fondsmet.be. Deze bedragen zullen immers verhogen met 2% vanaf 01.09.2026 wegens overschrijding spilindex in juni 2026. Vanaf 01.03.2026: • Samenwonende: 299,47 euro. • Alleenstaande: 361,39 euro. • Alleenwonende met KTL: 361,39 euro. • Leeftijd categorieën A en B = 58 jaar. • Leeftijd categorie C = 60 jaar. Voorwaarden: • Leeftijd (58/60 jaar) reeds bereikt op de eerste dag van de overgang. • Anciënniteit: min. 3 maanden in de onderneming. • Loonverlies minstens gelijk aan vergoeding. • Min. effectieve tewerkstellingsbreuk van 4/5e behouden.
Tijdscrediet Landingsbanen.		30 euro/maand (1/5). 75 euro/maand (1/2), indien in het systeem gestapt voor 01.01.2025.

(*) Bij progressieve werkhervatting bij ziekte wordt het volledig bedrag van de aanvullende vergoeding toegekend.

CONTRACT

OPZEGTERMIJNEN

Eenheidsstatuut

Sinds 1 januari 2014 wordt voor de opzegtermijnen geen onderscheid meer gemaakt tussen arbeiders en bedienden (eenheidsstatuut). De opzegtermijn wordt bepaald op basis van het criterium anciënniteit binnen de onderneming. Voor nieuwe contracten die ingaan vanaf 1 juni 2026 bedraagt de maximale opzegtermijn 52 weken.

Voor een anciënniteit van minder dan 6 maanden wordt de opzegtermijn vanaf 1 augustus 2026 beperkt tot 1 week als de uitvoering van de arbeidsovereenkomst aanvangt vanaf 1 augustus 2026 (Wet van 3 juni 2026 - BS 15/06/2026).

Sinds 1 januari 2014 zijn volgende eengemaakte opzegtermijnen van toepassing:

Anciënniteit	Opzeg door werkgever (in weken) (anc. = 0 op 01.01.2014)	Opzeg door werknemer (in weken) (anc. = 0 op 01.01.2014)	Tegenopzeg werknemer na opzeg door werkgever (in weken)
0 < 3 m	1	1	1
3 m < 4 m	3 of 1 (*)	2 of 1 (*)	2 of 1 (*)
4 m < 5 m	4 of 1 (*)	2 of 1 (*)	2 of 1 (*)
5 m < 6 m	5 of 1 (*)	2 of 1 (*)	2 of 1 (*)
6 m	6	3	3
9 m	7	3	3
1 j	8	4	4
1 j 3 m	9	4	4
1 j 6 m	10	5	4
1 j 9 m	11	5	4
2 j	12	6	4
3 j	13	6	4
4 j	15	7	4
5 j	18	9	4
6 j	21	10	4
7 j	24	12	4
8 j	27	13	4
9 j	30	13	4
10 j	33	13	4
11 j	36	13	4
12 j	39	13	4
13 j	42	13	4
14 j	45	13	4
15 j	48	13	4
16 j	51	13	4
17 j	54	13	4
18 j	57	13	4
19 j	60	13	4
20 j	62	13	4
21 j	63	13	4
22 j	64	13	4
23 j	65	13	4
24 j	66	13	4
25 j	67	13	4
26 j	68	13	4
27 j	69	13	4
28 j	70	13	4
29 j	71	13	4
Vanaf 30 j	+ 1 week per begonnen jaar anciënniteit	13	4

(*) 1 week als de uitvoering van de arbeidsovereenkomst aanvangt vanaf 1 augustus 2026

De opzegtermijn van de werknemer die ontslag neemt, bedraagt maximum 13 weken. Deze regeling geldt voor alle werknemers, ongeacht hun statuut op 31 december 2013.

Voor werknemers die al in dienst waren vóór 1 januari 2014 en worden ontslagen door de werkgever geldt er een aparte regeling. De rechten van deze werknemers worden “vastgeklikt”. Concreet betekent dit dat de opzegtermijn een optelsom is van 2 delen:

- Deel 1: de opzegtermijn op basis van de anciënniteit en geldende regels op 31 december 2013.
- Deel 2: de hierboven eengemaakte opzegtermijn in functie van de opgebouwde anciënniteit vanaf 1 januari 2014 tot het ontslag.

Anciënniteit	Algemeen regime		SWT
	Werknemer	Werkgever	Werkgever
Minder dan 5 jaar	14 d	42 d	35 d
5 tot minder dan 10 jaar	14 d	49 d	35 d
10 tot minder dan 15 jaar	28 d	84 d	35 d
15 tot minder dan 20 jaar	28 d	112 d	35 d
20 tot minder dan 25 jaar	42 d	154 d	70 d
Meer dan 25 jaar	42 d	196 d	70 d

d = kalenderdagen

Om de opzegtermijn te berekenen voor arbeiders die al in dienst waren vóór 1 januari 2014 en die worden ontslagen door de werkgever:

Vastgeklikte rechten op 31 december 2013 (deel 1) +
opgebouwde anciënniteit vanaf 1 januari 2014 tot ontslag (deel 2)

Er werd ook een compensatieregeling voorzien voor arbeiders die al vóór 2014 in dienst waren en die na 1 januari 2014 ontslagen worden. Het doel van die regeling is het verschil in opzegtermijnen tussen arbeiders en bedienden uit het verleden te compenseren. Sinds 2017 heeft iedereen recht op een ontslagcompensatievergoeding (OCV).

De periode gedekt door de OCV wordt bepaald aan de hand van volgende formule: (a) - (b) + (c)

- (a) = Opzegtermijn alsof de arbeider altijd al werkte onder de nieuwe regeling.
- (b) = Vastgeklikte rechten op 31 december 2013.
- (c) = Opzegtermijn op basis van de anciënniteit vanaf 1 januari 2014 tot ontslag.

De OCV moet door de werknemer aangevraagd worden bij de uitbetalingsinstelling. Het is aangeraden dit altijd te doen ook al wordt de

betrokken werknemer niet werkloos en moet er geen werkloosheidsuitkering aangevraagd worden.

OCV kan direct na afloop van de opzegtermijn of na de periode gedekt door een verbrekingsvergoeding aangevraagd worden. De werknemer moet dit zeker doen binnen de 6 maanden na die periode.

De OCV wordt betaald door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA) via de uitbetalingsinstellingen en is een netto-uitkering (dus vrijgesteld van RSZ en bedrijfsvoorheffing). Deze OCV kan niet gecumuleerd worden met werkloosheidsuitkeringen. Ook in geval van (medisch) SWT heeft men recht op de OCV.

Voorbeeld:

Arbeider PC 111.01&02

In dienst: 12 januari 1993

Uit dienst: 16 februari 2026

- (a) Totale anciënniteit = 33 jaar (= 75 weken).
- (b) Opzeg arbeider tot 31 december 2013 (deel 1): 22 weken (154 kalenderdagen).
- (c) Opzeg van 1 januari 2014 tot 16 februari 2026 (deel 2): 39 weken.

Deze werknemer krijgt dus $(22 + 39) = 61$ weken opzeg (te presteren of als opzegvergoeding) én een uitbetaling van een netto-ontslagcompensatievergoeding van 14 weken $(= 75 - 61)$ betaald door de RVA.



Je kan je opzeg ook berekenen met onze berekeningstool.

Schorsing van de opzegtermijn

Een aantal gebeurtenissen schorsen de opzegtermijn. Dit betekent dat in die gevallen de opzegtermijn ofwel geen aanvang neemt ofwel niet verder loopt. De schorsing van de opzegtermijn is enkel voorzien wanneer de werkgever overgaat tot opzegging. Wanneer de opzegging door de werknemer wordt gegeven, zal de opzegtermijn nooit worden geschorst.

TIJDELIJKE ARBEID EN INTERIMARBEID

Indien je na een periode van interim- of tijdelijke arbeid in een onderneming vervolgens vast in dienst treedt als arbeider, wordt met deze periode van tewerkstelling rekening gehouden bij het berekenen van je anciënniteit. Dit is van belang voor de vaststelling van de loon- en arbeidsvoorwaarden alsook de opzegtermijn, indien de werkgever het ontslag geeft.

Indien de werknemer gedurende 1 jaar voor dezelfde werkgever werkt, heeft hij inzake vorming en opleiding dezelfde rechten als de vaste werknemers.

OVERLEG BIJ MEERVOUDIG ONTSLAG

Tijdens de sectorale onderhandelingen 2023-2024 werd de cao “werkzekerheid” voor onbepaalde duur verlengd.

De werkgever die de intentie heeft over te gaan tot meervoudig ontslag, moet hierbij de juiste overlegorganen informeren en het nodige overleg plegen om deze ontslagen te vermijden. Zo moet de werkgever nagaan of alle tewerkstellingsbehoudende maatregelen uitgeput zijn zoals tijdelijke werkloosheid, beroepsopleiding ...

Wat is een “meervoudig ontslag”?

- Elk ontslag van ten minste 10% van de arbeiders.
- Gedurende een periode van 60 kalenderdagen.
- In ondernemingen met minder dan 30 arbeiders volstaat het dat 3 arbeiders ontslagen worden.

Als de werkgever de procedure niet respecteert, dan moet hij de werknemer een bijkomende vergoeding (namelijk de helft van de opzeg) betalen.

Ontslagen in geval van sluiting worden ook beschouwd als meervoudig ontslag.

MEDISCHE CONTROLE

De werkgever heeft steeds de mogelijkheid om de arbeidsongeschiktheid van de werknemer te laten controleren door een controlearts. De werknemer is verplicht deze controle te ondergaan.

De wet voorziet dat bij een collectieve arbeidsovereenkomst (cao) (op sectorniveau of op vlak van de onderneming) of via het arbeidsreglement een zogenaamde “beschikbaarheidsperiode” kan bepaald worden.

De beschikbaarheidsperiode is een periode tijdens de dag gedurende dewelke de werknemer zich verplicht op zijn verblijfplaats ter beschikking moet houden voor de controlearts. Deze periode omvat maximum 4 aaneengesloten uren tussen 7.00 u. en 20.00 u.

Zonder cao op ondernemingsvlak of bepalingen in het arbeidsreglement, is het dus toegelaten om de woonst te verlaten voor zover dit zo op het geneeskundig getuigschrift voorzien is.

Om werknemers in ondernemingen zonder syndicale delegatie te beschermen tegen onredelijke eisen van werkgevers om quasi onbepaald thuis beschikbaar te zijn, werd in het nationaal akkoord 2015-2016 afgesproken dat werknemers binnen die ondernemingen enkel de 2e en de 3e dag van de periode van arbeidsongeschiktheid tussen 9.30 u. en 13.30 u. thuis beschikbaar moeten zijn voor een controle.

Indien jouw werkgever bepalingen in het arbeidsreglement wil invoeren aangaande deze problematiek, is het raadzaam om contact op te nemen met jouw plaatselijk secretariaat van ACV-CSC METEA dat je de nodige informatie zal verstrekken.

ZIEKTEBRIEFJE

Vanaf 2026 kan je nog tweemaal per jaar een dag ziek thuisblijven zonder ziekteattest. Deze vrijstelling geldt zowel voor een arbeidsongeschiktheid van 1 dag, als voor de 1e dag van een langere periode van arbeidsongeschiktheid. Ondernemingen met minder dan 50 werknemers kunnen hiervan afwijken, op voorwaarde van een ondernemings-cao of een wijziging van het arbeidsreglement.

Hoewel het medisch attest tot tweemaal per kalenderjaar niet langer verplicht is, moet je nog steeds rekening houden met de volgende principes:

- Je moet de arbeidsongeschiktheid steeds onmiddellijk melden aan de werkgever op de gebruikelijke manier.
- Je moet de arbeidsongeschiktheid staven aan de hand van een medisch attest als de werkgever hierom vraagt, met uitzondering van het medisch attest voor de 1e dag van 2 afzonderlijke ziekteperiodes.
- Indien je op een ander adres verblijft dan het gewoonlijke verblijfsadres, moet je dit onmiddellijk melden aan de werkgever. Zodoende blijft een medische controle mogelijk (zie eerder).

Het arbeidsreglement is het document bij uitstek voor meer informatie over de bepalingen op ondernemingsniveau. Bekijk daarom zeker het arbeidsreglement van jouw onderneming.

Hervallen na werkherhvatting

Sinds 1 januari 2026 geldt een nieuwe regeling: na elke ziekteperiode waarvoor gewaarborgd loon werd betaald, begint een hervaltermijn van 8 weken te lopen. Dit was vroeger 14 kalenderdagen. Word je als werknemer opnieuw ziek tijdens deze hervaltermijn als gevolg van dezelfde ziekte, dan moet je werkgever het gewaarborgd loon niet opnieuw betalen, of slechts het resterende gedeelte.

Wanneer je hervalt tijdens progressieve werkherhvatting geldt de voorgaande regeling niet: de werknemer valt meteen terug op een ziekte-uitkering via het ziekenfonds en er is geen recht op gewaarborgd loon.

Ziekte en tijdelijke werkloosheid

Ben of word je ziek tijdens een periode van tijdelijke werkloosheid, dan krijg je enkel gewaarborgd loon voor de dagen dat je ingepland staat om te werken. Voor de dagen dat je niet ingepland bent en dus op tijdelijke werkloosheid staat, doe je een aanvraag bij je mutualiteit. Voor die dagen krijg je een ziekte-uitkering.

LOOPBAAN

LOOPBAANVERLOF

Sinds 1 januari 2016 werd het “loopbaanverlof” geïntroduceerd in de sector. Werknemers vanaf de leeftijd van 50 jaar hebben recht op 1 extra dag verlof per jaar, mits zij een anciënniteit van 6 maanden hebben.

Vanaf 2022 werd een 2e dag loopbaanverlof vanaf de leeftijd van 58 jaar ingevoerd.

Tijdens de sectorale onderhandelingen 2023-2024 kwam daar nog een 3e dag bij vanaf de leeftijd van 60 jaar.

Deeltijdse werknemers hebben recht op een pro rata. Op ondernemingsvlak kunnen afspraken gemaakt worden rond de modaliteiten van opname.

STELSEL WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG (SWT)

Er zijn in principe geen nieuwe intreders meer mogelijk in de meeste SWT-systemen. Dat werd bepaald door het regeerakkoord. Het enige SWT-stelsel dat wel nog mogelijk blijft, is het stelsel 58 jaar voor mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen met 35 jaar beroepsverleden.

Onder bepaalde voorwaarden kan ook een vrijstelling van (aangepaste) beschikbaarheid worden aangevraagd.

OVERGANG VAN TIJDSKREDIET NAAR SWT

Sinds 1 juli 2005 wordt de aanvullende vergoeding SWT na een vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse of 4/5e betrekking eveneens op een voltijds loon berekend.

OVERGANG VAN SWT NAAR VERVROEGD PENSIOEN

Een SWT'er die voldoet aan de vereiste leeftijd- en loopbaanvoorwaarden voor vervroegd pensioen, zal een vervroegd rustpensioen kunnen aanvragen. Het gaat om een mogelijkheid, geen verplichting.

WEDERTEWERKSTELLING

Bij wedertewerkstelling bij een andere werkgever wordt de aanvullende vergoeding verder uitbetaald. In dit geval doe je er goed aan je ACV-dienstencentrum te verwittigen.

TIJDSKREDIET

- Het recht op tijdskrediet met motief kan zowel via een 1/5e vermindering, een halftijdse tewerkstelling als een volledige schorsing van de arbeidsovereenkomst opgenomen worden en dit gedurende maximum 51 maanden voor zorgmotieven en 36 maanden voor opleiding. De collectieve arbeidsovereenkomst die dit regelt, geldt voor onbepaalde duur bij halftijds en voltijds gemotiveerd tijdskrediet.
- De Vlaamse aanmoedigingspremies blijven van toepassing.
- Het wettelijk kader voor tijdskrediet wordt bepaald door cao 103. Deze cao voorziet een maximumdrempel (5% van de arbeiders geteld in “koppen”) voor het aantal werknemers dat gelijktijdig tijdskrediet kan opnemen.

Let op!

Indien je tijdskrediet met motief wil opnemen, moet je rekening houden met verschillende voorwaarden. Dit zijn onder meer een minimale anciënniteit in de onderneming, een bepaalde tewerkstellingsbreuk, enzovoort. Bovendien verschillen deze voorwaarden per motief en per type van onderbreking (deeltijds of voltijds). Informeer je daarom goed op voorhand bij de vakbondsafgevaardigde van je onderneming of via de gespecialiseerde dienstverlening van het ACV.

LANDINGSBANEN

Halftijdse en 1/5e landingsbanen zijn mogelijk vanaf 55 jaar voor zware beroepen (25 jaar beroepsverleden) en lange loopbanen met 35 jaar beroepsverleden.

Indien je in een landingsbaan wil stappen, moet je rekening houden met verschillende voorwaarden. Dit zijn onder meer een minimale anciënniteit in de onderneming, een bepaald beroepsverleden, enzovoort. Er kan mogelijks ook een impact zijn op je pensioenbedrag (bv. wanneer je stopt met werken voor de wettelijke pensioenleeftijd).

Informeer je daarom goed op voorhand bij de vakbondsafgevaardigde van je onderneming of via de gespecialiseerde loopbaandienstverlening van het ACV.

Zachte landingsbanen

Bij een zachte landingsbaan stapt een medewerker van 58 jaar of ouder over naar een minder belastende job of gaat hij minder uren presteren (vanaf 60 jaar). In deze gevallen verliest de werknemer een deel van het loon, maar krijgt hij een gedeeltelijke compensatie van het sectorfonds (Fonds voor Bestaanszekerheid van de Metaalverwerkende Nijverheid).

Er zijn 3 mogelijkheden:

- Van ploegenarbeid naar een dagregime.
- Veranderen naar een andere, lichtere functie.
- 4/5e gaan werken voor hen die eventueel niet in aanmerking komen voor een landingsbaan.

De aanvullende vergoeding voor een zachte landingsbaan werd drastisch verhoogd tijdens de sectorale onderhandelingen 2021-2022: voor de bedragen zie www.fondsmet.be onder het hoofdstuk “Werkbaar Werk - Loopbaanwijziging”.

Een zachte landingsbaan kan via een schriftelijke individuele overeenkomst tussen werkgever en werknemer met vermelding van de maatregelen ter verlichting van de werklust. Een sectorale (zoals vroeger) of ondernemings-cao of een wijziging van het arbeidsreglement is niet langer nodig.

KLEIN VERLET

De werknemer heeft het recht om van het werk afwezig te blijven bij bepaalde gebeurtenissen (bv. huwelijk, overlijden/begravenis van bepaalde familieleden). Dit is het zogenaamde klein verlet of kort verzuim.

Tijdens de sectorale onderhandelingen 2023-2024 werden volgende wijzigingen afgesproken:

- Versoepelingen voor nieuw samengestelde gezinnen (nog verder uit te werken op een later tijdstip).
- De dag van gebruikelijke afscheidsrituelen bij één van de in België erkende erediensten wordt gelijkgesteld met de dag van de begravenis.

De cao klein verlet is momenteel nog niet aangepast aan deze wijzigingen.

Geboorteverlof

Elke werknemer heeft het recht om afwezig te zijn van het werk naar aanleiding van de geboorte van een kind. Het aantal dagen geboorteverlof werd vanaf 2023 opgetrokken naar 20 dagen, ongeacht het arbeidsregime (voltijds of deeltijds). Dit verlof moet worden opgenomen in de periode van 4 maanden vanaf de dag van de bevalling.

Tijdens de eerste 3 dagen van het geboorteverlof behoudt de werknemer zijn volledige loon ten laste van zijn werkgever. Voor de volgende dagen moet de werknemer een uitkering aanvragen bij het ziekenfonds (die 82% van het begrensd brutoloon bedraagt).

Adoptieverlof

Recent uitgebreid

De werknemer die in het kader van een adoptie een minderjarig kind in zijn gezin onthaalt, heeft recht op een individueel krediet van maximum 6 weken adoptieverlof. Het adoptieverlof is de afgelopen jaren uitgebreid geweest.

Tot 31 december 2026 is het adoptieverlof uitgebreid met 4 weken, vanaf 1 januari 2027 worden dit 5 weken. Deze uitbreiding komt bovenop het individueel recht, maar is tussen de adoptieouders te verdelen.

Het individueel krediet van 6 weken kan worden verdubbeld wanneer het kind een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid heeft.

Het individueel krediet kan met 2 weken worden verlengd bij gelijktijdige adoptie van meerdere minderjarige kinderen.

Gedurende de eerste 3 dagen adoptieverlof geniet de arbeider het behoud van zijn loon. Gedurende de volgende dagen adoptieverlof geniet de arbeider een uitkering die wordt uitbetaald door het ziekenfonds.

ARBEIDSTIJD EN FLEXIBILITEIT

De Arizona-regering heeft een aantal zaken rond flexibiliteit versoepeld ten nadele van de werknemers.

VRIJWILLIGE OVERUREN

Tot en met 31 maart 2026 kenden we 2 soorten vrijwillige overuren:

- Vrijwillige overuren: op basis van een schriftelijk akkoord tussen werknemer en werkgever kon een werknemer tot 100 overuren op jaarbasis presteren. Deze overuren waren met toeslag maar zonder recuperatie.
- Relance-overuren: 120 bijkomende vrijwillige overuren waarvoor ook een schriftelijk akkoord tussen werknemer en werkgever nodig was. Deze overuren waren zonder toeslag en zonder recuperatie maar waren bruto-netto.

Na 31 maart 2026 zijn de relance-overuren afgeschaft.

Vanaf 1 april 2026 zijn er 360 vrijwillige overuren:

- 240 overuren zonder toeslag (bruto-netto, geen recuperatie).
- 120 overuren met toeslag (geen recuperatie).

Hiervoor is ook een schriftelijk akkoord nodig tussen werkgever en werknemer. Dit loopt voor 1 jaar en wordt stilzwijgend verlengd.

INTERNE GRENS

De interne grens ligt op 143 uren. Het doel van die interne grens is vermijden dat een werknemer te veel overuren zou presteren. Eens de interne grens wordt bereikt, kan de werknemer de normale wekelijkse arbeidsduur niet meer overschrijden zonder dat die overuren eerst worden afgebouwd, hetzij via inhaalrust of via uitbetaling.

Opgelet: Tot 31 maart 2026 telden de eerste 45 vrijwillige overuren niet mee voor de berekening van de interne grens. Vanaf 1 april 2026 tellen de vrijwillige overuren in zijn geheel niet meer mee voor de berekening van de interne grens.

FISCAAL GUNSTIGE OVERUREN

Tot voor 1 januari 2026 gold een algemeen contingent van 130 fiscaal voordelige overuren per jaar en per werknemer. Dat werd de voorbije jaren tijdelijk

verhoogd naar 180 uur. De regering wil dit nu definitief vastleggen op 180 fiscaal gunstige overuren, voor prestaties vanaf 1 januari 2026. Het is nog wachten op de wetgeving die deze regeling vastlegt.

FLEXI-JOBS

Vanaf 1 juli 2026 worden flexi-jobs uitgebreid naar alle sectoren. Het zal dus mogelijk worden om in alle sectoren een flexi-job uit te oefenen voor zover aan de voorwaarden is voldaan (bv. het 3e kwartaal voorafgaand aan de flexi-job minstens 4/5e van een voltijdse job werken).

In de metaalsector konden er geen omkaderende maatregelen afgesproken worden die het gebruik van flexi-jobs beperken.

VORMING EN OPLEIDING

INDIVIDUEEL OPLEIDINGSRECHT

Elke voltijds tewerkgestelde arbeider beschikt over een individueel opleidingsrecht van:

- in 2025: 36 uur
- in 2026: 40 uur

Niet-opgenomen opleidingsuren worden op het einde van het jaar overgedragen naar het daaropvolgende jaar. Op het einde van een periode van 5 jaar, wordt het saldo van het beschikbare opleidingskrediet op nul gezet.

De individuele opleidingsnoden dienen minimaal jaarlijks onderwerp uit te maken van een gesprek tussen de arbeider en de werkgever.

Zowel de werkgever als de arbeider moeten initiatief nemen om een specifieke opleiding te (laten) volgen. Een weigering om een opleiding te (laten) volgen dient steeds gemotiveerd te worden, zowel door de werkgever als door de arbeider.

Indien een arbeider gedurende 3 jaar geen enkele opleiding genoten heeft in het kader van de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst, dan kan deze arbeider zelf initiatief nemen om een opleiding te volgen en in te plannen.

De arbeider die tijdens deze periode zonder rechtvaardiging geweigerd heeft deel te nemen aan een geplande opleiding, verliest dit recht.

De opleidingen die in aanmerking komen zijn deze die voorkomen in het aanbod van de sectorale opleidingsfondsen.

De kosten van deze opleiding, de verplaatsingskosten en de arbeidstijd vallen volledig ten laste van de onderneming.

OPLEIDINGS-CV

De genoten opleidingen worden opgenomen en bijgehouden in het opleidings-CV, mits toepassing van het "only-once" principe. Het is niet de bedoeling om dubbel te registreren.

OPLEIDINGSPLAN

Tegen 31 maart van elk jaar moet het opleidingsplan definitief zijn opgemaakt in de onderneming, na advies van de bevoegde organen tegen 15 maart.

Ondernemingen die een beroep wensen te doen op een financiële tussenkomst van de paritaire opleidingsinstanties van de sector zullen een attest moeten afleveren dat het opleidingsplan besproken werd (ondernemingsraad, syndicale delegatie ...).

SYNDICALE VOORDELEN

SYNDICALE PREMIE

Elk lid van ACV-CSC METEA, tewerkgesteld in één van de metaal- of textielsectoren, heeft recht op een syndicale premie.

Voor de metaalsectoren is deze syndicale premie voor elk lid gelijk. Het bedrag en de toekenningsvoorwaarden worden jaarlijks vastgesteld. In 2026 bedraagt de premie 130 euro voor leden die een bijdrage betaalden als actieve en voltijdse werknemer.

Voor schoolverlaters, zieken, enzovoort zijn speciale regelingen voorzien.

ACV-CSC METEA HEEFT JOU NODIG

ACV-CSC METEA is een sterke nationale industrievakbond. Leden en militanten maken onze organisatie sterk.

Alleen maar voordelen:

- Wij verdedigen jouw belangen.
- Onze informatie is duidelijk en correct.
- Je kan met jouw vragen in volle vertrouwen bij ons terecht.
- Onze militanten zijn gemakkelijk aanspreekbaar. Zij dragen zorg voor jouw bekommernissen.
- Slechts als onderhandelen niet lukt, voeren we actie.
- En als het moet, stappen we samen naar de arbeidsrechtbank.



Je kan bovendien heel wat geld besparen op jouw uitgaven voor vakantie en vrije tijd op vertoon van jouw lidkaart bij onze partners. Meer info via www.alleenmaarvoordelen.be.

ADRESSEN

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 Canoniers 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



WWW.HETACV.BE