



ACV-CSC
METEA

**SECTOR
PUBLICATIE
PC 120 & 214**

TEXTIEL

CAO 2025-2026

4 INKOMEN

- 4 Index
- 4 Loonsverhoging
- 5 Ploegen- en nachtpremie
- 5 Arbeidskledij
- 5 Maaltijdcheques
- 6 Vervoerskosten
- 7 Eindejaarspremie
- 8 Sectoraal aanvullend pensioen

9 BESTAANSZEKERHEID

- 9 Aanvullende vergoeding bij SWT
- 9 Aanvullende vergoeding bij economische werkloosheid
- 10 Vergoeding kinderopvang

11 CONTRACT

- 11 Opzegtermijnen
- 15 Afwijking tijdelijke werkloosheid
- 16 Medische controle
- 17 Ziektebriefje
- 18 Tewerkstellingsverbintenissen

19 LOOPBAAN

- 19 Anciënniteitsverlof
- 19 Klein verlet
- 21 Tijdskrediet met motief
- 22 Landingsbanen
- 22 Stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)
- 22 Recht op deconnectie
- 23 Zachte landingsbanen

24 ARBEIDSTIJD EN FLEXIBILITEIT

- 24 Vrijwillige overuren
- 24 Interne grens
- 25 Fiscaal gunstige overuren
- 25 Uitbreiding flexibiliteit
- 25 Arbeidsduur in de sector
- 26 Flexi-jobs

27 FORMING EN OPLEIDING

28 VAKBONDSANWEZIGHEID IN DE ONDERNEMING

29 SYNDICALE VOORDELEN

- 29 Syndicale premie (sociale toelage)
- 29 ACV-CSC METEA heeft jou nodig

31 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. Het was vechten voor een verhoging van het bedrag van de maaltijdcheques, als je al maaltijdcheques krijgt.

Ondanks deze kleine onderhandelingsmarge hebben wij uiteindelijk samen met de andere vakbonden toch een akkoord bereikt en daarover 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

Opmerking vooraf: De sectorale afspraken over koopkracht voor de bedienden gelden bijna uitsluitend voor de baremiseerbare bedienden. Baremiseerbare bedienden zijn bedienden met een functie die overeenstemt met één van de 6 categorieën in de sectorale functieclassificatie. Er wordt in de publicatie verwezen naar dit onderscheid waar dit van toepassing is.

Voor de arbeiders wordt er geen onderscheid gemaakt tussen verschillende categorieën en zijn alle sectorale afspraken over koopkracht onverkort van toepassing.

INDEX

De indexberekening gebeurt per kwartaal. Wanneer de spilindex overschreden wordt, verhogen de lonen van de arbeiders en baremiseerbare bedienden met 2%.

Op 1 januari 2025 en 1 januari 2026 zijn de lonen met 2% geïndexeerd.

Opgelet: De automatische loonindex zoals ze vandaag wordt toegepast in je sector staat sterk onder druk door de regering en door de werkgevers. Het is op datum van publicatie onduidelijk of er maatregelen komen.



Scan deze QR-code voor de actuele lonen. (PC 120)



Scan deze QR-code voor de actuele lonen. (PC 214)

LOONSVERHOOGING

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.

PLOEGEN- EN NACHTPREMIE

Arbeiders

De arbeiders die in ploegen of in de nacht werken, hebben recht op een premie bovenop hun basisloon.

De algemene ploegenpremie bedraagt 6%. In de provincie West-Vlaanderen en de gemeente Zulte bedraagt de ploegenpremie 7%.

De nachtpremie is afhankelijk van de arbeidsduur van de werknemer, en opnieuw van de regio waarin de werknemer werkt. Het regionale onderscheid gaat hier echter ruimer dan Zulte en West-Vlaanderen.

Raadpleeg daarom de cao-gids voor een overzicht van de nachtpremies per regio die van toepassing zijn.

ARBEIDSKLEDIJ

Arbeiders

De arbeider die de eigen arbeidskledij reinigt, herstelt, en onderhoudt, heeft hiervoor recht op een vergoeding.

- Stofjas of kiel: 0,61 euro per effectief gewerkte dag.
- Overall of pak (broek en jas of windpak): 1,19 euro per effectief gewerkt dag.

MAALTIJDCHQUES

Zowel de arbeiders als de baremiseerbare bedienden hebben recht op maaltijdcheques. De waarde van de sectorale maaltijdcheque is vanaf 1 februari 2026 gestegen met 2 euro per effectief gewerkte dag. Deze stijging is het gevolg van onderhandelingen tussen vakbonden en werkgevers over het sociaal akkoord 2025-2026 voor de textielsector.

Arbeiders

De maaltijdcheque heeft een waarde van 7,20 euro per effectief gepresterde dag. Het werkgeversaandeel is gelijk aan 6,11 euro en het werknemersaandeel is gelijk aan 1,09 euro.

Baremiseerbare bedienden

De maaltijdcheque heeft een waarde van 6,45 euro per effectief gepresterde dag. Het werkgeversaandeel is gelijk aan 5,36 euro en het werknemersaandeel is gelijk aan 1,09 euro.

Overbruggingsploegen (alternatieve telling)

De arbeiders en de bedienden van de overbruggingsploegen hebben ook recht op maaltijdcheques, maar volgens een alternatieve telling. Deze telling houdt rekening met het aantal gepresteerde uren, en niet alleen het aantal gewerkte dagen.

Arbeiders

Voor de arbeiders die werken in een overbruggingsploeg bedraagt de waarde van de maaltijdcheque 8,77 euro (met een werkgeversaandeel van 7,68 euro en een werknemersaandeel van 1,09 euro).

Belangrijk: De uren syndicale vorming zijn gelijkgesteld met effectieve prestaties. Dit geldt voor alle syndicale vormingen die de werknemer volgt. Voor het overige openen enkel effectieve prestaties het recht op maaltijdcheques. Er is dus geen gelijkstelling voor dagen van ziekte, klein verlet, vakantie, enzovoort.

VERVOERSKOSTEN

Openbaar vervoer

Sinds 1 september 2019 geldt de derdebetalersregeling - dit is een recht op gratis woon-werkverkeer met de trein - voor zowel arbeiders als baremiseerbare bedienden.

Privévervoer

De werkgever komt tussen in de kosten voor het privévervoer van de arbeiders en baremiseerbare bedienden van zodra de afstand naar het werk 5 kilometer (enkele richting) bedraagt.

Vanaf 1 februari 2024 is de terugbetaling van de kosten van het privévervoer gewijzigd. De tussenkomst van de werkgever bedraagt vanaf dan 57% van het maandbedrag van de treinkaart in 2e klasse.

Er is per effectief gewerkte dag recht op een tussenkomst. Het dagbedrag bekom je door het maandbedrag te delen door 21,66 (d.i. het gemiddeld aantal werkdagen per maand). De nieuwe regeling geldt voor arbeiders en bedienden.

De tussenkomst van de werkgever wordt jaarlijks geïndexeerd in februari (wanneer de NMBS haar tarieven verhoogt).

Privévervoer voor werknemers in overbruggingsploegen met nachtprestaties

Voor werknemers in wisselende overbruggingsploegen en de vaste nacht-overbruggingsploeg is er een verhoogde tussenkomst gelijk aan 100% van de kostprijs voor het openbaar vervoer. Deze tussenkomst is niet gekoppeld aan een minimumafstand.

Fietsvergoeding

Vanaf 1 juli 2026 wordt de fietsvergoeding van de arbeiders en baremiseerbare bedienden opgetrokken tot 0,30 euro per kilometer met een maximum van 40 kilometer heen en terug.

Tot 1 juli 2026 bedraagt de fietsvergoeding 0,27 euro per kilometer met een maximum van 40 kilometer heen en terug.



Scan deze QR-code voor de actuele vervoerskosten. (PC 120)



Scan deze QR-code voor de actuele vervoerskosten. (PC 214)

EINDEJAARSPREMIE

Werknemers hebben recht op een eindejaarspremie (voor de arbeiders in de textielsector aanvullende vakantievergoeding genoemd).

Arbeiders (aanvullende vakantievergoeding)

Arbeiders die tussen 1 april van het voorbije jaar en 31 maart van het huidige jaar (referteperiode) gewerkt hebben in de sector, ontvangen een eindejaarspremie van 9,2% op het verdiende brutoloon (aan 100%) in de aangehaalde referteperiode. De premie wordt betaald door het Sociaal Fonds in de tweede helft van december.

Baremiseerbare bedienden

De baremiseerbare bedienden ontvangen met het loon van de maand december een eindejaarspremie. Voorwaarde is dat zij ten minste 6 maanden anciënniteit in de onderneming hebben. Het bedrag van deze eindejaarspremie schommelt dus in functie van de anciënniteit in de onderneming. De eindejaarspremie wordt pro rata toegekend in geval van beëindiging door de werkgever (zonder zwaarwichtige reden) of door de bediende zelf. Deze pro rata geldt eveneens voor een beëindiging in onderling akkoord.

SECTORAAL AANVULLEND PENSIOEN

Vanaf 1 januari 2021 bestaat een sectoraal aanvullend pensioen in de textielsector met volgende kenmerken:

- Type vaste bijdragen met een netto pensioenbijdrage van 1%.
- Pensioenopbouw vanaf 2020 via een startpremie.
- Solidariteitsluik: tijdens niet-gewerkte periodes (economische werkloosheid, ziekte en moederschapsrust) wordt in bepaalde mate verder gespaard.
- Overlijdensdekking.

In het kader van het sociaal akkoord 2025-2026 is afgesproken om het sectoraal aanvullend pensioen aanzienlijk te verbeteren. Concreet wordt er een groeipad geïnstalleerd vanaf 2027 waarbij de netto pensioenbijdrage tweejaarlijks stijgt met een halve procent, om zo in 2033 uit te komen op 3%. Dit geeft de volgende evolutie voor de komende jaren:

- 2027: 1,5% netto pensioenbijdrage
- 2029: 2% netto pensioenbijdrage
- 2031: 2,5% netto pensioenbijdrage
- 2033: 3% netto pensioenbijdrage

Het sectoraal aanvullend pensioen is uitgesteld loon en dient ter aanvulling van het wettelijk pensioen. De werknemer ontvangt het sectoraal aanvullend pensioen dus maar wanneer deze op pensioen gaat. Hieronder vind je een simulatie terug van de impact van deze verhoging op het uiteindelijke bedrag dat de werknemer ontvangt:

Leeftijd in dienst	Pensioen	Loon	Jaar pensioen	Kapitaal oud (1%)	Kapitaal nieuw (3%)
25	67	29.500	2068	31.673,81	88.432,50
30	67	30.200	2063	25.547,97	70.682,12
40	67	32.000	2053	15.803,93	42.476,73
50	67	35.000	2043	8.708,77	21.909,69
60	67	35.000	2033	2.870,01	5.315,97

Voor meer gedetailleerde informatie kan je terecht op www.sefocam.be/textiel.

BESTAANSZEKERHEID

AANVULLENDE VERGOEDING BIJ SWT

De aanvullende vergoeding bij werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT of het vroegere brugpensioen) wordt betaald door de werkgever en valt volledig ten laste van het Fonds voor Bestaanszekerheid.

AANVULLENDE VERGOEDING BIJ ECONOMISCHE WERKLOOSHEID

Arbeiders

Vanaf 1 juli 2026 wordt de aanvullende vergoeding bij economische werkloosheid verhoogd naar 10 euro per dag tijdelijke werkloosheid (zesdagenweek). De arbeider heeft recht op de aanvullende vergoeding vanaf de 1e dag economische werkloosheid. Samengevat ziet de nieuwe regeling er als volgt uit (gerekend volgens een zesdagenweek):

Economische werkloosheid dag 1 – 86

- De werknemer heeft in totaal recht op een aanvullende sectorale vergoeding van 10 euro per dag economische werkloosheid. De betaling van dit bedrag van 10 euro wordt verdeeld tussen de werkgever en Waarborg- en Sociaal Fonds (WSF):
 - De werkgever betaalt maandelijks 3 euro per dag economische werkloosheid. Belangrijk: naast het sectorale supplement van 3 euro moet de werkgever ook maandelijks een wettelijk supplement van 5,31 euro per dag economische werkloosheid betalen. Dit omwille van de verlaging van de uitkering bij tijdelijke werkloosheid van 65% naar 60%. Het bedrag van 5,31 euro wordt jaarlijks geïndexeerd.
 - Het WSF betaalt 7 euro per dag economische werkloosheid en dit op het einde van elk kwartaal volgend op het kwartaal waarin de economische werkloosheid heeft plaatsgevonden.

Economische werkloosheid dag 87 en meer

- De werknemer heeft recht op een aanvullende sectorale vergoeding van 3 euro per dag economische werkloosheid. Daarnaast moet de werkgever ook het wettelijk supplement van 5,31 euro per dag economische werkloosheid blijven betalen.

De referteperiode voor het supplement bij economische werkloosheid loopt over 2 kalenderjaren heen (van juli in jaar x tot einde juni in jaar x+1).

Schematisch:

Economische werkloosheid dag 1 - 86	Economische werkloosheid dag 87 en meer
<ul style="list-style-type: none">• 10 euro per dag economische werkloosheid (sectoraal supplement) + 5,31 euro per dag economische werkloosheid (wettelijk supplement).• Werkgever: 3 euro + 5,31 euro (8,31 euro per dag economische werkloosheid) maandelijks betaald.• WSF: 7 euro per dag economische werkloosheid, betaald het kwartaal dat volgt op het kwartaal waarin de economische werkloosheid zich heeft voorgedaan (= verschil tussen moment economische werkloosheid en betaling van de vergoeding).	<ul style="list-style-type: none">• 3 euro per dag economische werkloosheid (sectoraal supplement) + 5,31 euro per dag economische werkloosheid (wettelijk supplement).• Werkgever: 3 euro + 5,31 euro (8,31 euro per dag economische werkloosheid), maandelijks betaald.

Op deze bedragen wordt bedrijfsvoorheffing ingehouden (26,75%).

Bedienden

De bedienden krijgen een opleg van 9,59 euro per dag economische werkloosheid. De betaling gebeurt maandelijks door de werkgever.

VERGOEDING KINDEROPVANG

Vanaf het opvangjaar 2024 hebben arbeiders en bedienden recht op een sectorale opleg ter ondersteuning van hun taken als ouder:

- 1 euro per dag en tot maximum 150 euro per jaar.
- Voor kinderen tot 3 jaar.
- Bij kinderopvang.

Vanaf het opvangjaar 2026 wordt de sectorale opleg verbeterd:

- 3 euro per dag en tot maximum 300 euro per jaar.
- Voor kinderen tot en met 6 jaar.
- Bij crèches, voor- en naschoolse opvang, vakantiecampen, en vakantieopvang.

De terugbetaling gebeurt op basis van het fiscaal attest dat de kinderopvang uitreikt.

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 in de toekomst beperkt tot 1 week. Op datum van publicatie van deze uitgave was de ingangsdatum nog niet gekend.



Via deze QR-code vind je meer informatie over de aanvraagprocedure en het aanvraagformulier dat je daarvoor dient te gebruiken.

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	2	2
4 m < 5 m	4	2	2
5 m < 6 m	5	2	2
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

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.

Arbeiders

De opzegtermijnen van toepassing tot 31 december 2013 bij ontslag door de werkgever:

Anciënniteit op 31.12.2013	Arbeidsovereenkomsten voor 01.01.2012	Arbeidsovereenkomsten vanaf 01.01.2012
ALGEMEEN		
Minder dan 6 maanden	7 d	7 d
6 maand tot 5 jaar	35 d	40 d
5 tot 10 jaar	42 d	48 d
10 tot 15 jaar	56 d	64 d
15 tot 20 jaar	84 d	97 d
Vanaf 20 jaar	112 d	129 d
(MEDISCH) SWT		
Minder dan 6 maanden	7 d	28 d
Minder dan 20 jaar	28 d	32 d
Vanaf 20 jaar	56 d	64 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 120

In dienst: 12 januari 1993

Uit dienst: 16 februari 2026

(a) Totale anciënniteit = 33 jaar = 75 weken (cfr. nieuwe opzegtermijnen).

(b) Opzeg arbeider tot 31 december 2013: 20 jaar + 11 maand = 16 weken (112 kalenderdagen).

(c) Opzeg van 1 januari 2014 tot 16 februari 2026: 39 weken.

Deze werknemer krijgt dus 55 weken (16 + 39) opzeg (te presteren of als opzegvergoeding) én een uitbetaling van een netto-ontslagcompensatievergoeding van 20 weken (75 - 55).



Je kan je opzeg ook berekenen met onze berekeningstool.

Bedienden

Tot 31 december 2013 waren voor bedienden die worden ontslagen door de werkgever volgende opzegtermijnen van toepassing:

Bediende	Ontslag werkgever	
Jaarloon (euro) 31.12.2013	Opbouw	Minimum
≤ 32.254	3 maand/begonnen 5 jaar	3 maand
> 32.254 ≤ 64.504	1 maand/begonnen jaar	3 maand
> 64.504	1 maand/begonnen jaar	3 maand

Om de opzegtermijn te berekenen voor bedienden 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)

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.

AFWIJKING TIJDELIJKE WERKLOOSHEID

Arbeiders

Elke arbeider in België kan tijdelijk werkloos worden gesteld door zijn werkgever op basis van de arbeidsovereenkomstenwet. De algemene regeling voor tijdelijke werkloosheid in deze wet is als volgt:

- Volledige schorsing van de arbeidsovereenkomst: 4 weken (of 28 kalenderdagen).
- Gedeeltelijke schorsing is mogelijk onder 2 vormen:

- Grote gedeeltelijke schorsing: minder dan 3 werkdagen per week of minder dan 1 werkweek op 2 weken is mogelijk voor 3 maanden of 13 weken.
- Kleine gedeeltelijke schorsing: minstens 3 werkdagen per week of minstens 1 werkweek op 2 weken is mogelijk voor onbepaalde duur.

Wanneer de periode die de wetgeving voorziet is uitgeput door de werkgever, dan is deze verplicht om de arbeider eerst opnieuw een week voltijds te werk te stellen vooraleer er opnieuw tijdelijke werkloosheid mag zijn.

De wet voorziet ook in de mogelijkheid om af te wijken van dit algemene stelsel. In de textielsector bestaan er 2 afwijkingen:

- Volledige schorsing: de duur van de volledige schorsing mag éénmaal per kalenderjaar op 8 weken worden gebracht.
- Grote gedeeltelijke schorsing: de duur mag op 6 maanden worden gebracht, waarbij het maximum aantal werkloosheidsdagen wordt vastgesteld op 4 dagen indien het een wekelijkse regeling betreft, en 8 dagen indien het een tweewekelijkse regeling betreft.

In het kader van het sociaal akkoord 2025-2026 hebben de sociale partners afgesproken om deze regeling te verlengen tot april 2029.

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.

In de sector textiel werd geen cao gesloten die zo'n beschikbaarheidsperiode vastlegt. Zonder cao op ondernemingsvlak of bepalingen in het arbeidsreglement, is het dus toegelaten om de woonst te verlaten voor zover dit op het geneeskundig getuigschrift voorzien is.

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 28 november 2022 is het ziektebriefje gedeeltelijk afgeschaft. Dit was tot eind 2025 driemaal per kalenderjaar. 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 werkhervatting

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 werkhervatting 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 voor arbeiders

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.

Ziekte en tijdelijke werkloosheid voor bedienden

Voor bedienden is de regeling niet duidelijk. Meestal geldt dezelfde regeling als bij arbeiders en heb je geen recht op gewaarborgd loon voor je dagen tijdelijke werkloosheid. Je krijgt dan alleen 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 de mutualiteit voor een ziekte-uitkering.

Er zijn ook argumenten om bedienden voorrang te geven aan gewaarborgd loon, maar hiervoor is het afwachten of de rechtbanken dit standpunt volgen. Dus veiligheidshalve ziekte-uitkeringen aanvragen.

TEWERKSTELLINGSVERBINTENISSEN

De tewerkstellingsverbintenissen uit vorige cao's worden verlengd tot 31 december 2026. Dit zijn een aantal regels die de werkgever moet respecteren bij ontslag van arbeiders en bedienden.

Arbeiders

De werkgever mag niet overgaan tot afdanking van een arbeider om economische of technische redenen.

Wil hij er toch van afwijken, dan moet hij een welomschreven procedure volgen van informatie en overleg met de syndicale overlegorganen.

Indien de werkgever zich niet houdt aan deze voorwaarden kan de ontslagen arbeider een eenmalige forfaitaire schadevergoeding van 991,57 euro eisen.

Bedienden

De bediende die wordt afgedankt, moet binnen de 3 maanden na het einde van de arbeidsovereenkomst door een bediende worden vervangen.

LOOPBAAN

ANCIËNNITEITSVERLOF

Arbeiders en baremiseerbare bedienden die 15 jaar ononderbroken in dienst zijn van dezelfde textielwerkgever hebben recht op 1 dag anciënniteitsverlof per kalenderjaar.

Vanaf 2024 wordt de ondernemingsanciënniteit voor de 2e anciënniteitsdag verlaagd van 25 jaar naar 20 jaar. Arbeiders met 20 jaar anciënniteit hebben recht op 2 dagen anciënniteitsverlof per kalenderjaar.

Het loon voor deze anciënniteitsdagen is ten laste van de werkgever.

Arbeiders

De periodes van tewerkstelling als interim, gepresteerd vanaf 1 januari 2017 en voorafgaand aan een contract van onbepaalde duur, tellen mee voor het opbouwen van de anciënniteit.

Arbeiders die afgedankt worden ingevolge herstructurering, sluiting of faillissement na 1 januari 1999, behouden hun anciënniteit, voor zover zij binnen de 6 maanden terug in dienst treden bij een textielwerkgever.

Bedienden

De regeling anciënniteitsverlof geldt voor de baremiseerbare bedienden. De periodes van tewerkstelling als interim, gepresteerd vanaf 1 januari 2017 en voorafgaand aan een contract van onbepaalde duur, tellen mee voor het opbouwen van de anciënniteit.

Baremiseerbare bedienden die worden afgedankt ingevolge falings, sluiting, herstructurering of meervoudig ontslag om economische redenen na 1 januari 1999, behouden hun anciënniteit voor zover zij binnen de 6 maanden terug in dienst treden bij een textielwerkgever. De tewerkstelling als interim wordt hiervoor eveneens in aanmerking genomen.

KLEIN VERLET

De werknemer heeft het recht om van het werk afwezig te blijven bij bepaalde gebeurtenissen. Dit is het zogenaamde klein verlet of kort verzuim.

Een aantal vormen van klein verlet werden recent gewijzigd. Daarnaast is het ook mogelijk om sectoraal betere afspraken te maken (bv. uitbreiding van de

doelgroep voor wie het klein verlet bedoeld is, of een uitbreiding van het aantal dagen). Hieronder vind je de recente uitbreidingen en de sectorale verbeteringen terug.

De lijst met motieven voor klein verlet is echter nog veel uitgebreider dan de informatie die je hieronder terugvindt.



Via de QR-code kan je het volledige overzicht bekomen. (PC 120)



Via de QR-code kan je het volledige overzicht bekomen. (PC 214)

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 begrensde 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.

Afsluiten van een samenlevingscontract (sectorale verbetering)

In de textielsector is het samenlevingscontract gelijkgesteld met een huwelijk. Hierdoor heeft de werknemer die een samenlevingscontract afsluit, recht op 2 dagen klein verlet, te kiezen tijdens de week waarin de gebeurtenis plaatsvindt of tijdens de daaropvolgende week.

In geval een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e), van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder, stiefmoeder, van een kleinkind van de werknemer, een samenlevingscontract afsluit, heeft de werknemer recht op een dag klein verlet op de dag waarin de gebeurtenis plaatsvindt.

Flexibele opname van het klein verlet bij huwelijk en plechtige communie (sectorale verbetering)

Bij de plechtige communie of het huwelijk van een kind van de werknemer kan de dag klein verlet worden opgenomen op de **werkdag die de gebeurtenis onmiddellijk voorafgaat of volgt**, wanneer de gebeurtenis niet valt op een dag waarop in de onderneming normaal wordt gewerkt.

TIJDSKREDIET MET MOTIEF

- Verderzetting tot en met 30 juni 2029 van de regeling tijdskrediet (voltijds en halftijds) met motief gedurende 36 maanden (opleiding) en 51 maanden (zorg voor een kind, palliatief verlof, bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid) mits akkoord van de werkgever.
- Maximaal 5% van het personeel kan gelijktijdig tijdskrediet opnemen. Met akkoord van de werkgever kan van de 5%-drempel afgeweken worden.
- De toepassing van tijdskrediet wordt voor de overbruggingsploegen toegestaan mits het gaat om een volledige schorsing van de arbeidsprestaties.
- Voor ploegenarbeiders wordt het recht op 1/5e loopbaanvermindering toegekend op basis van 1 dag per week (geen halve dagen!).
- De toekenning van de Vlaamse aanmoedigingspremies wordt voortgezet.

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.

Er is een sector-cao afgesloten die loopt tot einde 2027 waardoor je tot dan in een landingsbaan kan stappen.

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 mogelijk 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.

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.

RECHT OP DECONNECTIE

Arbeiders en gebaremiseerde bedienden hebben een recht op deconnectie. Dit recht houdt in dat de werknemer niet verplicht is om bereikbaar te zijn buiten de arbeidsuren, tenzij in welbepaalde gevallen (bv. wachtdiensten). De bedoeling is om zo het evenwicht tussen werk en privé beter in evenwicht te houden.

De sociale partners in de textielsector hebben een cao van onbepaalde duur afgesloten voor het recht op deconnectie. In deze cao vind je de praktische uitwerking van het recht terug die de werkgever moet respecteren (bv. richtlijnen over het gebruik van digitale communicatiemiddelen).

ZACHTE LANDINGSBANEN

Arbeiders

In het kader van het sectoraal beleid inzake werkbaar werk worden de zachte landingsbanen verdergezet voor 2025 en 2026. Met akkoord van de werkgever kan immers worden overgestapt van een ploegen- of nachtregime naar een dagregime en dit vanaf de leeftijd van 60 jaar. Het Sociaal Fonds komt tussen in het netto loonverlies voor een periode van 12 maanden:

Netto loonverlies	Tussenkost Fonds per maand
1e t/m 4e maand na overschakeling	100 euro
5e t/m 8e maand na overschakeling	75 euro
9e t/m 12e maand na overschakeling	50 euro

ARBEIDSTIJD EN FLEXIBILITEIT

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

VRIJWILLIGE OVERUREN

Op basis van de beschikbare informatie op datum van publicatie.

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 één jaar en wordt stilzwijgend verlengd.

INTERNE GRENS

Op basis van de beschikbare informatie op datum van publicatie.

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 u. 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.

UITBREIDING FLEXIBILITEIT

Arbeiders

Het aantal overuren per kalenderjaar - gepresteerd in het kader van een buitengewone vermeerdering van het werk of door een onvoorziene noodzakelijkheid - werd uitgebreid van 91 uren naar 143 uren. De arbeider heeft de keuze om deze overuren te laten uitbetalen in cash of te recupereren.

De referteperiode voor het recupereren van de overuren ligt op één jaar.

ARBEIDSDUUR IN DE SECTOR

Supplementaire vakantiedagen arbeiders

De wekelijkse arbeidsduur in de textielsector bedraagt 37 u. 20 min. Inhaalrustdagen vangen de vermindering van 40 u. naar 38 u. per week op. De vermindering van 38 u. naar 37 u. 20 min. wordt gecompenseerd door 4 supplementaire vakantiedagen.

Elke arbeider die 33 dagen of meer gepresteerd heeft in het voorafgaande jaar (vijfdagenweek), heeft recht op 1 tot 4 supplementaire vakantiedagen in het lopende jaar.

Arbeidsdagen in het voorafgaande jaar (vijfdagenweek)	Vakantiedagen in het lopende jaar
228 dagen en meer	4
163 tot 227 dagen	3
98 tot 162 dagen	2
33 tot 97 dagen	1
minder dan 33 dagen	0

Deze dagen worden betaald door de vakantiekas Vacantex in de eerste week van september van het lopende jaar en bedragen 2% van het brutoloon (100%) van het voorafgaande jaar.

Bedienden

De arbeidstijd is vastgesteld op gemiddeld 37 u. 20 min. per week. De modaliteiten van deze arbeidsduurvermindering worden geregeld op het vlak van de onderneming, mits overleg in de ondernemingsraad (OR). Als er geen OR is, gebeurt het overleg volgens de gebruikelijke overlegprocedure op vlak van de onderneming.

FLEXI-JOBS

Op basis van de beschikbare informatie op datum van publicatie.

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 derde kwartaal voorafgaand aan de flexi-job minstens 4/5e van een voltijdse job werken).

In de textielsector zijn er geen omkaderende maatregelen afgesproken die het gebruik van flexi-jobs beperken.

VORMING EN OPLEIDING

Vanaf 2023 wordt het collectief opleidingsrecht vervangen door een individueel opleidingsrecht. Deze wijziging komt er in uitvoering van de "arbeidsdeal". Elke werknemer heeft hierdoor jaarlijks recht op een aantal individuele opleidingsdagen. Afhankelijk van de grootte van de onderneming verschillen de opleidingsrechten.

Voor ondernemingen vanaf 20 werknemers geldt vanaf 2023 het volgende individueel opleidingsrecht en bijbehorend groeipad:

- 2023: 2 individuele opleidingsdagen per jaar.
- 2024: 3 individuele opleidingsdagen per jaar.
- 2026: 4 individuele opleidingsdagen per jaar.
- 2028: 5 individuele opleidingsdagen per jaar.

Voor ondernemingen met 10 tot 20 werknemers geldt vanaf 2023 het volgende individueel opleidingsrecht en bijbehorend groeipad:

- 2023: 1 individuele opleidingsdag per jaar.
- 2026: 2 individuele opleidingsdagen per jaar.

Voor ondernemingen met minder dan 10 werknemers doen de sectorale sociale partners een aanbeveling over het belang van vorming en opleiding.

De sectorale opleidingsinstelling COBOT/CEFRET blijft verantwoordelijk voor de organisatie van het aanbod.

Het werkplekleren, in het kader van het Vlaams opleidingsverlof of het betaald educatief verlof, wordt verlengd tot 31 augustus 2025.

VAKBONDSAANWEZIGHEID IN DE ONDERNEMING

Syndicale vertegenwoordiging

In ondernemingen vanaf 50 werknemers is een comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW) verplicht en vanaf 100 werknemers is een OR verplicht. Voor de berekening van deze aantallen worden de huisarbeiders en de bijkomende interim-werknemers meegeteld.

Arbeiders

De drempel voor het instellen van een syndicale afvaardiging blijft op 30 arbeiders.

Bedienden

De drempel voor het instellen van een syndicale afvaardiging blijft op 35 baremiseerbare bedienden.

Statuut syndicale afvaardiging

De modaliteiten omtrent de syndicale afvaardiging, waaronder de drempels van hierboven, worden op sectorniveau geregeld via de cao "statuut syndicale afvaardiging". Vanaf 2024 wijzigt één van de voorwaarden om aangeduid te worden als syndicaal afgevaardigde: een minimale tewerkstelling in de textielsector van 3 jaar is niet langer vereist. Deze voorwaarde wordt geschrapt voor arbeiders en bedienden.

SYNDICALE VOORDELEN

SYNDICALE PREMIE (SOCIALE TOELAGE)

Arbeiders & bedienden

De syndicale premie bedraagt 145 euro.

Arbeiders

Elke gesyndiceerde werknemer die op 30 juni werkt in een textielonderneming heeft hier recht op.

Werknemers, die in de textielsector werken tot op pensioenleeftijd, hebben gedurende 6 jaar recht op een syndicale premie. Ook (medisch) SWT'ers hebben recht op een syndicale premie tot het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd en minstens gedurende 6 jaar. Het bedrag van deze syndicale premie bedraagt telkens 145 euro.

Arbeiders of langdurig zieken ouder dan 50 jaar, die ontslagen worden, hebben recht op een syndicale premie gedurende 6 jaar, op voorwaarde dat zij volledig ononderbroken werkloos of arbeidsongeschikt blijven.

Arbeiders of langdurig zieken minder dan 50 jaar, die ontslagen worden, hebben recht op een syndicale premie gedurende 3 jaar, op voorwaarde dat zij volledig ononderbroken werkloos of arbeidsongeschikt blijven.

Interim-werknemers in de sector textiel vallen terug op de regeling "syndicale premie uitzendkrachten".

Bedienden

Bedienden hebben recht op een syndicale premie van 145 euro van zodra ze tenminste 1 dag effectief gewerkt hebben en ze voldoen aan alle voorwaarden, tussen 1 januari en 31 december van het lopende jaar, in een bedrijf dat valt onder de textielnijverheid.

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