

METAALBOUW

PC 209 CAO 2021-2022


INKOMEN	4
Index	4
Verhoging lonen	4
Sectorale retro-activiteitspremie 2021	5
Coronapremie	5
Gewaarborgde minimum maandwedde	6
Sectorale minimumlonen	6
Eindejaarspremie	7
Ecocheques	8
Vervoerkosten en fietsvergoeding	9
Aanvullend pensioen	13
BESTAANSZEKERHEID	14
CONTRACT	16
Eengemaakt werknemersstatuut	16
Tijdelijke contracten en interimarbeid	18
Meervoudig ontslag	19
Medische controle	19
LOOPBAAN	21
Loopbaanverlof	21
Stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT)	21
Overgang van tijdskrediet naar SWT	22
Overgang van SWT naar vervroegd pensioen	22
Wedertewerkstelling	22
Tijdskrediet en loopbaanvermindering	22
Zachte landingsbanen	23
Klein verlet	24
ARBEIDSTIJD EN FLEXIBILITEIT	28
Kleine flexibiliteit	28
Vrijwillige overuren	28
Relance uren	28
De interne grens	29
Fiscaal gunstige overuren	29
VORMING EN OPLEIDING	30
SYNDICALE VOORDELEN	32
Syndicale premie	32
ACV Puls heeft jou nodig	32
ADRESSEN	35

INLEIDING

Tweejaarlijks onderhandelen de vakbonden met de werkgevers om de loon- en arbeidsvoorwaarden in de sector te verbeteren. Dankzij de bijdrage van de vele leden van ACV PULS hebben de vakbondsonderhandelaars zich goed kunnen voorbereiden. Wij bedanken daarvoor al onze leden.

Nochtans was het niet makkelijk om vooruitgang te boeken. De regering heeft de onderhandelaars opnieuw beperkt door een maximum van 0,4% op de loonmarge als onderhandelingsruimte op te leggen voor 2021-2022.

Hoe dan ook hebben de vakbondsonderhandelaars met de werkgevers een nieuw akkoord kunnen bereiken voor de komende twee jaar in jouw sector. Als resultaat van de onderhandelingen zijn verschillende verbeteringen in jouw loon- en arbeidsvoorwaarden gerealiseerd.

Met deze publicatie informeren we je over de loon- en arbeidsvoorwaarden die voor jouw sector van toepassing zijn. Nieuwe elementen herken je aan het icoontje  Nieuw

Deze publicatie is een momentopname. Over bepaalde engagementen wordt verder onderhandeld. Voor deze publicatie is informatie gebruikt tot 1 september 2022, maar de meest actuele gegevens vind je steeds terug via www.hetacv.be.

Met eventuele vragen kan je terecht bij jouw ACV Puls-afgevaardigde of in het ACV-dienstencentrum bij jou in de buurt.

Veel leesplezier
ACV Puls



INKOMEN

Index

Op 1 juli worden de lonen, binnen de metaalsector, 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 gezondheidsindexcijfer van de maand juni van het lopende jaar vergeleken met dat van de maand juni van het voorgaande jaar.

Nieuw

Verhoging lonen

Bovenop de inflatie voorziet het nationaal akkoord 2021-2022 nog een marge waarmee de lonen mogen stijgen.

Deze loonmarge bedraagt voor de periode 2021-2022 0,4%.

Dit betekent dat de lonen stijgen met maximum 0,4% bovenop de index, tenzij alternatieve invulling via een ondernemingsenveloppe.

Op ondernemingsvlak kan de loonmarge van 0,4% op een alternatieve manier ingevuld worden via een ondernemings-cao waarbij die alternatieve invulling met ingang vanaf 1 januari 2022 geconcretiseerd wordt. Bij de alternatieve invulling moet het gaan om een blijvend voordeel. Ondernemingen hebben tot uiterlijk 15 januari 2022 om dergelijke cao's af te sluiten.

Zonder cao tegen 15 januari 2022 worden de lonen verhoogd met 0,4% vanaf 1 januari 2022.

Ondernemingen waar de ecocheques nog bestaan, hebben nogmaals de kans om die ecocheques om te zetten. De onderhandeling over de alternatieve besteding van de ecocheques gebeurt volgens dezelfde procedure en timing als deze voorzien voor de onderhandeling van de ondernemingsenveloppe 2022.

Nieuw

Sectorale retro-activiteitspremie 2021

Voor werknemers in de sector werd een eenmalige premie onderhandeld als inhaaloperatie voor de niet toepassing van de loonmarge van 0,4% in 2021. Deze bruto premie bedraagt 200 euro.

Voorwaarden:

- In dienst op 30 november 2021.
- Minimaal 60 effectieve werkdagen in 2021.
- Pro rata toepassing van de 60 effectieve arbeidsdagen voor nieuwe indiensttredingen in de loop van 2021.
- Pro rata deeltijdsen (arbeidsregime op 30 november 2021).
- Referteperiode van 1 januari 2021 tot en met 30 november 2021.

Nieuw

Coronapremie

Ten laatste op 31 maart 2022 dient de werkgever een eenmalige coronapremie uit te reiken onder de vorm van consumptiecheques. De beslissing om een coronapremie toe te kennen, moest ten laatste op 31 december 2021 worden genomen.

De basispremie bedraagt 300 euro, behalve voor ondernemingen met bedrijfsverlies in de boekjaren 2019 en 2020 én met een daling van de bruto marge van minimaal 10% in het boekjaar 2020 ten opzichte van de gemiddelde bruto marge over de boekjaren 2018 én 2019. Deze laatste bedrijven genieten van een automatische vrijstelling.

Er is ook een variabel deel voor ondernemingen met bedrijfswinst:

- + 200 euro wanneer er winst is in 2020 en de brutomarge van het boekjaar 2020 gelijk aan of groter is dan de gemiddelde brutomarge over de boekjaren 2018 en 2019.
- + 100 euro wanneer er winst is in 2020 en de brutomarge van het boekjaar 2020 maximaal 10% lager is dan de gemiddelde brutomarge over de boekjaren 2018 en 2019.

Voorwaarden:

- › In dienst op 30 november 2021.
- › Minimaal 60 effectieve werkdagen in 2021.
- › Pro rata toepassing van de 60 effectieve arbeidsdagen voor nieuwe indiensttredingen in de loop van 2021.
- › Pro rata deeltijdsen (arbeidsregime op 30 november 2021).
- › Referteperiode van 1 januari 2021 tot en met 30 november 2021.

Er is ook een afwijkingsprocedure voorzien via het nationaal Paritair Comité (met akkoord syndicale delegatie, als die er is), evenals een toepassing naar analogie (voor ondernemingen waarvoor de criteria niet passend zijn) en een opting-out clause (om een bedrijfseigen voordeel te realiseren).

Nieuw

Gewaarborgde minimum maandwedde

De gewaarborgde minimum maandwedde (op voltijdse basis) wordt vanaf 1 januari 2022 met 80 euro opgetrokken tot 1.900,78 euro.

Dit gewaarborgd minimum wordt elk jaar geïndexeerd. Hierdoor bedraagt het 2.055,50 euro vanaf 1 juli 2022. Op 1 januari 2023 komt daar nog eens 80 euro bij. Hetzelfde (+ 80 euro) gebeurt op 1 januari 2024.

De sociale partners namen een engagement om in de sectorale akkoorden tot 2024 de gewaarborgde minimum maandwedde te verhogen met de indexering en het eventuele resterende saldo van de beschikbare loonmarge.

Sectorale minimumlonen

Naast de gewaarborgde minimum maandwedde zijn er ook nationale minimumlonen per functiegroep. Ook deze minimumlonen worden elk jaar geïndexeerd, net zoals de effectieve lonen.

De sectorale minima die hoger zijn dan de gewaarborgde minimum maandwedge, worden ook verhoogd met 0,4% vanaf 1 januari 2022.

Sectorale minimumlonen vanaf 1 juli 2022 (na indexering):

Administratieve bedienden			
Trap 1	Trap 2	Trap 3	Trap 4
€ 2.055,50	€ 2.160,75	€ 2.381,57	€ 2.547,69

Technische Bedienden						
Trap 1	Trap 2	Trap 3	Trap 4	Trap 5	Trap 6	Trap 7
€ 2.055,50	€ 2.087,05	€ 2.160,75	€ 2.216,17	€ 2.381,57	€ 2.400,49	€ 2.547,69

Tekenaars				
Trap 1	Trap 2	Trap 3	Trap 4	Trap 5
€ 2.087,05	€ 2.216,17	€ 2.547,69	€ 2.695,04	€ 3.026,69

Meestergasten		
Trap 1	Trap 2	Trap 3
€ 2.289,83	€ 2.695,04	€ 2.916,33

Traceerders voor ketelwerk	
Trap 1	Trap 2
€ 2.547,69	€ 2.676,77

Eindejaarspremie

De basisregels voor 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.

Nieuw

Wegens corona werd een supplement op de eindejaarspremie in het leven geroepen: 7,5 euro/dag tijdelijke werkloosheid overmacht - corona en Oekraïneconflict, die niet gelijkgesteld is voor de toekenning eindejaarspremie, gedurende max. 100 arbeidsdagen.

Aanvullende vergoedingen tijdelijke werkloosheid toegekend op ondernemingsniveau worden aangerekend op de aanvullende eindejaarspremie.

Deze regeling is niet van toepassing indien:

- › De onderneming de sectorale/provinciale regeling van de eindejaarspremie niet toepast.
- › Er op ondernemingsniveau afspraken zijn over de gelijkstelling eindejaarspremie bij tijdelijke werkloosheid overmacht - corona.

Ecocheques

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

Voor de ondernemingen waar de ecocheques behouden blijven.

- › Voor de toekenning van de ecocheques wordt rekening gehouden met de tewerkstelling van de werknemer vanaf 1 oktober tot en met 30 september (= referentieperiode).
- › 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 om economische redenen (gebrek aan werk).
 - › Alle dagen gedekt door werkloosheidsuitkeringen voor "jeugdvakantie" en "seniorvakantie".

- › Alle dagen aanvullende vakantie.
- › Alle dagen tijdskrediet toegekend op basis van de voorziene afwijkingen op de drempel van 5%.
- › Alle dagen van afwezigheid ingevolge een arbeidsongeval.
- › Alle dagen gedekt door gewaarborgd loon.
- › De eerste 3 maanden arbeidsongeschiktheid tijdens de referentieperiode bovenop de periode gedekt door gewaarborgd loon.
- › 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 referentieperiode wordt een pro rata voorzien.
- › Uitzendkrachten hebben dezelfde rechten als de vaste werknemers van het gebruikende bedrijf.

Let op!

Voorgaande koopkrachtbepalingen zijn niet automatisch van toepassing op kaderleden. Intussen kennen de meeste ondernemingen deze echter wel toe aan hun kaderpersoneel. De laatste twee sectorakkoorden voorzien dat de vakbondsafvaardiging voor de bedienden met de werkgever kan onderhandelen over de toekenning van de sectorale koopkrachtverhogingen aan kaderleden. De opheffing van deze ongeoorloofde discriminatie tussen werknemers blijft voor ons een belangrijk strijdpunt!

Vervoerkosten en fietsvergoeding

De berekening van de vervoerkosten is sterk gewijzigd sinds 1 januari 2020, zowel voor het gebruik van de fiets als voor andere eigen vervoermiddelen. De syndicale partners slaagden erin om vanaf 2020 voor de werknemers in de sector een fietsvergoeding in te voeren. Er werd een verhoging van de basisbedragen onderhandeld, deze nieuwe bedragen gelden vanaf 1 januari 2022.

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.

Nieuw

- › **Openbaar vervoer:** verhoogde tussenkomst van de werkgever. Meer informatie kan je vinden in cao 19/9 en 19/10 van de Nationale Arbeidsraad. Deze cao bevat o.a. ook een tabel met de werkgeversbijdrage voor wat het NMBS-vervoer betreft. Aan de ondernemingen wordt aanbevolen om gebruik te maken van de derdebetalersregeling. Dan is je woon-werkabonnement bij de NMBS in 2e klas en aansluitend bij de MIVB gratis (echter niet bij De Lijn en de TEC). Je werkgever betaalt 80% en de federale overheid de overige 20%. Hiervoor moet hij enkel een derdebetalersovereenkomst sluiten met de NMBS.
- › **Eigen vervoer:** 0,075 euro per afgelegde km woon/werk met minimaal 1,50 euro per arbeidsdag (1,80 euro indien de afstand woon-werk meer dan 10 km bedraagt) en met maximum 8,18 euro per arbeidsdag.
- › **Fietsvergoeding:** 0,18 euro per afgelegde km woon/werk met maximaal 7,20 euro per arbeidsdag.

Totaal afgelegde afstand voor heen- en terugweg in km	Vervoer per fiets bedrag per werkdag
1	0,24 euro
2	0,48 euro
3	0,72 euro
4	0,96 euro
5	1,00 euro
6	1,08 euro
7	1,26 euro
8	1,44 euro
9	1,62 euro
10	1,80 euro
11	1,98 euro
12	2,16 euro
13	2,34 euro
14	2,52 euro
15	2,70 euro
16	2,88 euro
17	3,06 euro
18	3,24 euro
19	3,42 euro
20	3,60 euro
21	3,78 euro
22	3,96 euro
23	4,14 euro
24	4,32 euro
25	4,50 euro
26	4,68 euro
27	4,86 euro
28	5,04 euro
29	5,22 euro
30	5,40 euro
31	5,58 euro
32	5,76 euro
33	5,94 euro
34	6,12 euro
35	6,30 euro
36	6,48 euro
37	6,66 euro
38	6,84 euro
39	7,02 euro
Vanaf 40	7,20 euro

Totaal afgelegde afstand voor heen- en terugweg in km	Ander vervoermiddel bedrag per arbeidsdag	Totaal afgelegde afstand voor heen- en terugweg in km	Ander vervoermiddel bedrag per arbeidsdag
van 1 tot 20	1,50 euro	67	5,03 euro
van 21 tot 24	1,80 euro	68	5,10 euro
25	1,88 euro	69	5,18 euro
26	1,95 euro	70	5,25 euro
27	2,03 euro	71	5,33 euro
28	2,10 euro	72	5,40 euro
29	2,18 euro	73	5,48 euro
30	2,25 euro	74	5,55 euro
31	2,33 euro	75	5,63 euro
32	2,40 euro	76	5,70 euro
33	2,48 euro	77	5,78 euro
34	2,55 euro	78	5,85 euro
35	2,63 euro	79	5,93 euro
36	2,70 euro	80	6,00 euro
37	2,78 euro	81	6,08 euro
38	2,85 euro	82	6,15 euro
39	2,93 euro	83	6,23 euro
40	3,00 euro	84	6,30 euro
41	3,08 euro	85	6,38 euro
42	3,15 euro	86	6,45 euro
43	3,23 euro	87	6,53 euro
44	3,30 euro	88	6,60 euro
45	3,38 euro	89	6,68 euro
46	3,45 euro	90	6,75 euro
47	3,53 euro	91	6,83 euro
48	3,60 euro	92	6,90 euro
49	3,68 euro	93	6,98 euro
50	3,75 euro	94	7,05 euro
51	3,83 euro	95	7,13 euro
52	3,90 euro	96	7,20 euro
53	3,98 euro	97	7,28 euro
54	4,05 euro	98	7,35 euro
55	4,13 euro	99	7,43 euro
56	4,20 euro	100	7,50 euro
57	4,28 euro	101	7,58 euro
58	4,35 euro	102	7,65 euro
59	4,43 euro	103	7,73 euro

Totaal afgelegde afstand voor heen- en terugweg in km	Ander vervoermiddel bedrag per arbeidsdag	Totaal afgelegde afstand voor heen- en terugweg in km	Ander vervoermiddel bedrag per arbeidsdag
60	4,50 euro	104	7,80 euro
61	4,58 euro	105	7,88 euro
62	4,65 euro	106	7,95 euro
63	4,73 euro	107	8,03 euro
64	4,80 euro	108	8,10 euro
65	4,88 euro	109	8,18 euro
66	4,95 euro	Vanaf 109	8,18 euro

Nieuw

Deze sectorale regeling treedt in werking vanaf 1 januari 2022 en staat vanaf dan op onze website www.hetacv.be.

Let op!

Bedienden met een maandwedge hoger dan 5.947,70 euro hebben geen automatisch recht op de werkgeverstussenkomst in de vervoerkosten met de fiets of een ander privé vervoermiddel. Behalve in de bedrijven uit de provincie Limburg waar er geen grensbedrag meer bestaat.

Aanvullend pensioen

Via werkgeversbijdragen wordt voor alle werknemers een aanvullend pensioen opgebouwd.

Alle metaalondernemingen moeten hun bedienden en kaderleden aansluiten bij het sectoraal aanvullend pensioenplan. Bedrijven die voor de invoering van het sectorplan al een eigen pensioenplan hadden, zijn daarvan vrijgesteld. Op voorwaarde dat hun plan gelijkwaardig aan of beter is dan dat van de sector.

Nieuw

Er werd een solidariteitstoezegging bekomen voor de financiering van de opbouw van het sectoraal aanvullend pensioen tijdens periodes van tijdelijke werkloosheid overmacht - corona en Oekraïneconflict van 1 euro per dag.

Jaarlijks krijgt elke actieve werknemer 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. Ook op de overheidswebsite “mypension.be” vind je jaarlijks een actuele stand van zaken.

Nieuw

Ondernemingen zijn verplicht de verschillen tussen arbeiders en bedienden wat het aanvullend pensioen betreft tegen 1 januari 2030 weg te werken.

BESTAANSZEKERHEID

De bedragen in de tabel zijn van toepassing op 1 januari 2022.

Soort	Modaliteiten	Bedragen
Tijdelijke werkloosheid om economische redenen	<ul style="list-style-type: none"> › Recht hebben op wettelijke werkloosheidsuitkeringen. › In dienst zijn bij een werkgever van het PC 209. 	<p>Vanaf 1 januari 2022</p> <p>Basisbedrag:</p> <ul style="list-style-type: none"> › 12,34 euro/uitkering › 6,17 euro/halve uitkering <p>Toeslag: per volledige schijf van 50 euro die het maandelijks loonplafond in het kader van de werkloosheidsreglementering overschrijdt:</p> <ul style="list-style-type: none"> › 1,30 euro/uitkering › 0,65 euro/halve uitkering <p>Duur: onbeperkt.</p>
Tijdelijke werkloosheid omwille van: <ul style="list-style-type: none"> › Technische stoornis. › Slecht weer. › Jaarlijkse vakantie. › Overmacht. › Staking (mits goedkeuring). 	<ul style="list-style-type: none"> › Recht hebben op wettelijke werkloosheidsuitkeringen. › Tewerkgesteld geweest zijn bij een werkgever van het PC 209. 	<p>Vanaf 1 juli 2022</p> <ul style="list-style-type: none"> › 12,34 euro/uitkering › 6,17 euro/halve uitkering

Landingsbanen lange loopbaan & zwaar beroep	<ul style="list-style-type: none"> › Overgaan van een voltijdse naar een 4/5e of halftijdse tewerkstelling. › Recht hebben op RVA-onderbrekingsuitkeringen. › In dienst zijn bij een werkgever van het PC 209. › Vanaf de leeftijd van 58 jaar. 	<p>Vanaf 1 januari 2022</p> <ul style="list-style-type: none"> › 30 euro/maand bij 4/5e tewerkstelling › 75 euro/maand bij halftijdse tewerkstelling <p>Duur: Tot einde landingsbaan, einde arbeidsovereenkomst of wettelijke pensioenleeftijd</p>
Werkbaar Werk - Loopbaanwijziging	<p>Categorie A – Overgang naar een “Alternatieve functie met loonvermindering”.</p> <p>Categorie B – Overgang van “Ploegen- of Nachtarbeid naar Dagregime met loonsvermindering”.</p> <p>Categorie C – Overgang van een “Voltijdse naar een 4/5e Tewerkstelling”.</p> <p>Leeftijd categorieën A en B = 58 jaar. Leeftijd categorie C = 60 jaar.</p> <p>Voorwaarden:</p> <ul style="list-style-type: none"> › Leeftijd (58/60 jaar) reeds bereikt op de eerste dag van de overgang. › Anciënniteit: minimum 3 maanden in de onderneming. › Effectief loonverlies ingevolge de loopbaanwijziging. › Minimum effectieve tewerkstelling van 4/5e behouden. 	<p>Vanaf 1 januari 2022</p> <p>Bedragen = RVA-onderbrekingsuitkeringen voor 4/5e landingsbaan in het kader van het tijdskrediet: (vanaf 1 september 2022)</p> <ul style="list-style-type: none"> › 265,93 euro/maand voor samenwonende › 320,91 euro/maand voor alleenwonende <p>Worden geïndexeerd met 2% bij overschrijding van de sociale spilindex</p> <p>Bij een bruto loonverlies lager dan 20% wordt het bedrag van de vergoeding in verhouding verminderd (bv. 10% loonverlies → vergoeding x 10/2</p>

CONTRACT

Eengemaakt werknemersstatuut

Opzegtermijnen

Deel 1 - Opzegtermijn tot en met 31 december 2013

Voor werknemers die vóór 1 januari 2014 in dienst traden, worden hun verworven rechten “vastgeklikt” op basis van hun anciënniteit binnen de onderneming en hun jaarloon op 31 december 2013 en op basis van de wettelijke opzegtermijnen die op dat moment van toepassing waren.

Jaarloon 31/12/2013	Ontslag door werkgever		Ontslag door werknemer	
	Opbouw	Minimum	Opbouw	Maximum
≤ 32.254 euro	3 maanden/ begonnen 5 jaar	3 maanden	1,5 maand/ begonnen 5 jaar	3 maanden
> 32.254 euro ≤ 64.508 euro	1 maand/ begonnen jaar	3 maanden	1,5 maand/ begonnen 5 jaar	4,5 maanden
> 64.508 euro	1 maand/ begonnen jaar	3 maanden	1,5 maand/ begonnen 5 jaar	6 maanden

Deel 2 - Opzegtermijn vanaf 1 januari 2014

Sinds 1 januari 2014 wordt voor de opzegzeggingstermijnen geen onderscheid meer gemaakt tussen arbeiders en bedienden. De nieuwe opzegtermijn wordt uitsluitend bepaald op basis van het criterium anciënniteit binnen de onderneming. Voor degenen die al in dienst waren, startte men met anciënniteit 0 op 1 januari 2014. Wat niet wil zeggen dat de anciënniteit tot 31 december 2013 verloren gaat. Hun rechten werden immers “vastgeklikt” zoals hierboven vermeld.

Sinds 1 januari 2014 zijn volgende opzegtermijnen van toepassing, met vanaf 1 mei 2018 een aanpassing (kortere opzegtermijnen voor de eerste 6 maanden):

Anciënniteit	Opzeg door werkgever (in weken) (anc. = 0 op 1 januari 2014)	Opzeg door werknemer (in weken) (anc. = 0 op 1 januari 2014)	Tegenopzeg werknemer na opzeg door werkgever (in weken)
0 - 3 m	1	1	1
3 m tot < 4 m	3	2	2
4 m tot < 5 m	4	2	2
5 m tot < 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
30 j	72	13	4
31 j	73	13	4
32 j	74	13	4

1 week = 7 kalenderdagen

Totale opzegtermijn

De totale opzegtermijn voor een bediende is de optelsom van deel 1 en deel 2.

Bij opzegging door de bediende geldt echter:

- › Als de maximumgrenzen (3 maanden, 4,5 maanden of 6 maanden) al op 31 december 2013 werden bereikt, moet er geen rekening meer worden gehouden met deel 2.
- › Zijn de maximumgrenzen nog niet bereikt op 31 december 2013, dan moet deel 2 wel in aanmerking worden genomen, maar is de totale opzegtermijn begrensd tot 13 weken.

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.

Nieuw

In geval van opzegging door de werkgever vóór of tijdens een periode van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst omwille van overmacht (corona en Oekraïneconflict), zal de opzegtermijn ophouden te lopen gedurende die schorsing. De opzegtermijn zal pas (opnieuw) beginnen lopen wanneer de werknemer terug aan het werk gaat. Deze regel is van toepassing op alle door de werkgever gegeven opzegtermijnen die gestart zijn na 1 maart 2020 en op datum van 22 juni 2020 nog niet zijn afgelopen.

Tijdelijke contracten en interimarbeid

- › Indien je na een periode van interim- of tijdelijke arbeid in een onderneming vervolgens vast in dienst treedt, 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 dezelfde rechten als de vaste werknemers inzake:
 - vorming en opleiding;
 - outplacementbegeleiding na ontslag of niet-verlenging van zijn contact op initiatief van werkgever (behalve bij ontslag om dringende reden), betaald door de werkgever.

Meervoudig ontslag

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 bedienden gedurende een periode van 60 kalenderdagen.

In ondernemingen met minder dan 30 bedienden volstaat het dat 3 bedienden ontslagen worden.

Als de werkgever de procedure niet respecteert, dan moet hij 1.870 euro per ontslagen bediende betalen aan het provinciaal loopbaanfonds.

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 evenwel dat bij collectieve arbeidsovereenkomst (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 waarin de werknemer zich verplicht op zijn verblijfplaats ter beschikking moet houden voor de controlearts. Deze periode omvat maximum 4 aaneengesloten uren tussen 07:00 u. en 20:00 u. Deze verplichting moet beperkt zijn in de tijd en in het begin van de ziekteperiode worden vastgelegd.

Zonder collectieve arbeidsovereenkomst 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 09:30 u. en 13:30 u. thuis beschikbaar moeten zijn voor een controle.

Indien jouw werkgever bepalingen hierover in het arbeidsreglement wil invoeren, is het raadzaam om contact op te nemen met jouw plaatselijk secretariaat van ACV Puls dat je de nodige informatie zal verstrekken.

Let op!

Check vaak je brievenbus. Het kan zijn dat de controlearts is langsgelopen en iets in je brievenbus heeft gestoken.

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.

Nieuw

Met ingang van 1 januari 2022 wordt er een 2e dag loopbaanverlof toegekend vanaf de leeftijd van 58 jaar.

Stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)

Sinds 2012 spreken we niet langer van “brugpensioen”, maar van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT).

Hierbij geven we een beknopt overzicht van de systemen waarop een beroep gedaan kan worden:

Welk stelsel?	Voorwaarden vanaf 1 juli 2021
Algemeen stelsel (cao 17)	Leeftijd: 62 jaar Beroepsverleden: ‣ Mannen: 40 jaar ‣ Vrouwen: 37 jaar (vanaf 1 januari 2021) (38 jaar vanaf 1 januari 2022)
Stelsel vanaf 60 jaar met 40 jaar beroepsverleden	Leeftijd: 60 jaar Tot 30.06.2023 Beroepsverleden: 40 jaar
Stelsel vanaf 60 jaar in een zwaar beroep	Leeftijd: 60 jaar Tot 30.06.2023 Beroepsverleden: 35 jaar
Stelsel vanaf 58 jaar om medische redenen	Leeftijd: 58 jaar Tot 30.06.2023 Beroepsverleden: 35 jaar
Stelsel vanaf 60 jaar met 33 jaar beroepsverleden: ‣ ofwel 20 jaar nachtarbeid ‣ ofwel zwaar beroep	Leeftijd: 60 jaar Tot 30.06.2023 Beroepsverleden: 33 jaar

Opgelet:

- › Wanneer de mogelijkheid om met SWT te gaan ter sprake komt, is het raadzaam na te gaan of je voldoet aan de loopbaanvereiste. De werkgevers hebben zich ertoe verbonden om hieromtrent degelijke informatie te verschaffen.
- › Vrijstelling van beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt vanaf 62 jaar of na 42 jaar loopbaan kan je aanvragen.

Overgang van tijdkrediet 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 SWT verder uitbetaald door je vorige werkgever.

In dit geval doe je er goed aan je ACV-dienstencentrum te verwittigen.

Tijdkrediet en loopbaanvermindering

- › Het recht op tijdkrediet 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 Vlaamse aanmoedigingspremies blijven van toepassing (niet voor de landingsbanen).
- › Vermindering van de prestaties met 1/5e voor werknemers van

minstens 50 jaar met 28 jaar loopbaan (landingsbaan) blijft verder mogelijk. Voor deze vermindering is het sinds 1 januari 2015 niet meer mogelijk om onderbrekingsuitkeringen van de RVA te ontvangen. Bijgevolg is er ook niet langer een gelijkstelling voor onder andere het wettelijk pensioen.

Nieuw

- › Vanaf 1 januari 2021 tot en met 30 juni 2023 is de toegangsleeftijd voor de landingsbanen voor werknemers met een lange loopbaan (35 jaar) of met een zwaar beroep voorzien op 55 jaar. Deze leeftijd geldt zowel voor een 1/5e loopbaanvermindering als voor een loopbaanvermindering tot een halftijdse betrekking. Het is dan mogelijk om onderbrekingsuitkeringen van de RVA te ontvangen. Voldoe je niet aan de voorwaarde van een lange loopbaan of een zwaar beroep, dan heb je pas recht op deze uitkeringen vanaf de leeftijd van 60 jaar.
- › Voor meer info over de aanvullende vergoedingen vanuit het Sociaal Fonds Bedienden Metaal (SFBM) bij deze landingsbanen: zie onder hoofdstuk Bestaanszekerheid “Landingsbanen lange loopbaan en zwaar beroep”.

Zachte landingsbanen

Bij een zachte landingsbaan stapt een werknemer 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 SFBM.

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.

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

Voor meer info over de uitkeringen van het SFBM bij zachte landingsbanen: zie onder hoofdstuk Bestaanszekerheid “Werkbaar Werk - Loopbaanwijziging”.

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.

Nieuw

De voorwaarde “onder hetzelfde dak” valt weg bij klein verlet in geval van begrafenis en huwelijk voor familieleden/ bloedverwanten tot de 3e graad.

Het klein verlet voor het huwelijk van een kind kan ook opgenomen worden op de activiteitsdag voorafgaand aan het huwelijk, indien dit huwelijk op een inactiviteitsdag van de werknemer valt.

Nieuw

Geboorteverlof

De werknemer heeft het recht om 10 dagen van het werk afwezig te zijn naar aanleiding van de geboorte van een kind waarvan de afstamming langs zijn zijde vaststaat. Vanaf 1 januari 2021 wordt het aantal dagen geboorteverlof stapsgewijs opgetrokken. Dit betekent dus dat de werknemer recht heeft op:

- › 10 dagen geboorteverlof als het kind wordt geboren vóór 1 januari 2021.

- › 15 dagen geboorteverlof als het kind wordt geboren vanaf 1 januari 2021 en vóór 1 januari 2023.
- › 20 dagen geboorteverlof als het kind wordt geboren vanaf 1 januari 2023.

Tijdens de eerste 3 dagen van het geboorteverlof behoudt de werknemer zijn volledige loon ten laste van zijn werkgever. Tijdens de volgende dagen ontvangt de werknemer geen loon, maar wordt hem een uitkering toegekend via het ziekenfonds.

Nieuw

Adoptieverlof

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 individueel krediet van 6 weken kan worden verdubbeld wanneer het kind getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid.

Het individueel krediet kan met 2 weken worden verlengd bij gelijktijdige adoptie van meerdere minderjarige kinderen. Het adoptieverlof van maximum 6 weken per adoptieouder wordt als volgt opgetrokken voor de betrokken ouder of voor beide ouders samen:

- › reeds met 1 week vanaf 1 januari 2019
- › reeds met 2 weken vanaf 1 januari 2021
- › met 3 weken vanaf 1 januari 2023
- › met 4 weken vanaf 1 januari 2025
- › met 5 weken vanaf 1 januari 2027

In geval van 2 adoptieouders moeten deze bijkomende weken onderling tussen hen worden verdeeld.

Gedurende de eerste 3 dagen adoptieverlof behoudt de werknemer zijn loon. Gedurende de volgende dagen ontvangt hij een uitkering die wordt uitbetaald door het ziekenfonds.

Nieuw

Rouwverlof

Door een wetswijziging hebben werknemers vanaf 25 juli 2021 recht op 10 dagen klein verlet bij het overlijden van de echtgenoot/echtgenote/samenwonende partner, van een eigen kind of van een kind van de echtgenoot/echtgenote/samenwonende partner. Een gevoelige verbetering van de eerdere regeling, op te nemen binnen het jaar na de dag van het overlijden.

Op vraag van de werknemer en met akkoord van de werkgever kan worden afgeweken van de periode waarin de dagen moeten worden opgenomen.

Nieuw

Rouwverlof bij langdurige pleegzorg

Overlijden van een pleegkind van de werknemer, van de echtgenoot of echtgenote of samenwonende partner in het kader van een langdurige pleegzorg op het moment van dit overlijden of in het verleden: 10 dagen waarbij 3 dagen door de werknemer te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt op de dag van de begrafenis, en 7 dagen binnen het jaar na de dag van het overlijden.

Er kan van de beide perioden waarin deze dagen moeten opgenomen worden, afgeweken worden op vraag van de werknemer mits akkoord van de werkgever.

Met langdurige pleegzorg wordt bedoeld pleegzorg waarvan bij aanvang duidelijk is dat het kind voor minstens 6 maanden in hetzelfde pleeggezin of bij dezelfde pleegouder of dezelfde pleegouders zal verblijven. De attestering hiervan gebeurt door de bevoegde pleegzorgdiensten binnen de 3 gemeenschappen.

Overlijden van de pleegvader of pleegmoeder van de werknemer in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van dit overlijden: 3 dagen door de werknemer te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt op de dag van de begrafenis. Er kan van de periode waarin deze dagen moeten worden opgenomen, worden afgeweken mits akkoord van de werkgever.

Nieuw

Rouwverlof bij kortdurende pleegzorg

Overlijden van een pleegkind van de werknemer of van zijn of haar echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner in het kader van kortdurende pleegzorg op het moment van het overlijden:

1 dag door de werknemer te nemen op de dag van de begrafenis. Deze dag kan op een ander moment worden opgenomen op vraag van de werknemer en mits akkoord van de werkgever. Met kortdurende pleegzorg wordt bedoeld alle vormen van pleegzorg die niet voldoen aan de voorwaarden van langdurige pleegzorg.

ARBEIDSTIJD EN FLEXIBILITEIT

De zogenaamde “Wet Peeters” heeft met ingang vanaf 1 februari 2017 de wettelijke bepalingen rond flexibiliteit versoepeld, ten nadele van de werknemers.

Kleine flexibiliteit

Zo geldt dat, daar waar er gewerkt wordt met het systeem van kleine flexibiliteit, de referentieperiode automatisch gelijk is aan ofwel een kalenderjaar ofwel een andere periode van 12 opeenvolgende maanden. Het systeem van kleine flexibiliteit biedt de werkgevers de mogelijkheid om in te spelen op de onregelmatige activiteit van hun onderneming met piekroosters (voor periodes van toegenomen activiteit) en dalroosters voor kalmere periodes.

Vrijwillige overuren

Het systeem van de vrijwillige overuren: op basis van een schriftelijk akkoord tussen werkgever en werknemer kan een werknemer tot 100 overuren op jaarbasis presteren. Op 23 april 2019 werd dit aantal door de Nationale Arbeidsraad verhoogd tot 120.

Nieuw

Relance uren

Door een wetswijzing worden in alle sectoren 120 bijkomende vrijwillige overuren (op basis van een contract op vrijwillige basis gesloten tussen werkgever en werknemer), de zogenaamde “relance-uren”, toegekend bovenop het basiskrediet van 100 vrijwillige overuren in 2021 en 2022. De bijkomende vrijwillige overuren die reeds in dit kader in 2021 werden gepresteerd in de essentiële sectoren, dienen in mindering te worden gebracht van het bijkomende krediet voor 2021. In afwijking van de “gewone” vrijwillige overuren, is er voor deze relance-uren geen verplichte toekenning van inhaalrust, geen uitbetaling van een

overurentoeslag en worden ze niet meegerekend voor de interne grens. Deze relance-uren zijn vrijgesteld van RSZ-bijdragen en bedrijfsvoorheffing (bruto = netto).

De interne grens

De interne grens blijft 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, zal de werknemer de normale wekelijkse arbeidsduur niet meer kunnen overschrijden zonder dat die overuren eerst worden afgebouwd, dan wel via inhaalrust of via uitbetaling.

Nieuw

Fiscaal gunstige overuren

Het aantal fiscaal voordelige overuren (met overurentoeslag) per jaar is opnieuw opgetrokken van 130 naar 180 uren met ingang van 1 juli 2021 tot en met 30 juni 2023.

- › Voor 2021 optrekking vanaf 1 juli 2021 tot 31 december 2021 van 130 naar 180 uren. De bijkomende 50 overuren waarvoor in 2021 een fiscaal voordeel kan worden verkregen, moeten gepresteerd worden vanaf 1 juli 2021.
- › Voor 2022 zijn er 180 uren fiscaal gunstige overuren voorzien.
- › En tot 30 juni 2023 zijn er 180 uur fiscaal gunstige overuren voorzien.

VORMING EN OPLEIDING

In de metaalsector zijn opleiding en levenslang leren zeer belangrijk.

De interprofessionele opleidingsdoelstelling wordt gerealiseerd via het verderzetten van de bestaande collectieve vormingsinspanningen ten belope van gemiddeld 5 dagen opleiding per voltijds equivalent per jaar.

Nieuw

Het individueel opleidingsrecht wordt vanaf 2022 van 16 naar 24 uren per jaar gebracht.

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 met de ondernemingsraad dan wel de syndicale delegatie of het comité voor preventie en bescherming op het werk.

Tegen 31 maart van elk jaar moet het plan definitief zijn opgemaakt. Jaarlijks wordt tevens de uitvoering van het opleidingsplan gerapporteerd aan de ondernemingsraad of bij gebrek aan ondernemingsraad aan de syndicale delegatie. Indien een onderneming geen ondernemingsraad of syndicale delegatie heeft, moet het comité voor preventie en bescherming op het werk deze informatie krijgen.

Daarnaast moet de werkgever een individueel opleidings-cv opstellen met daarin de gevolgde opleidingen en uitgeoefende functies binnen de onderneming. Ook opleiding en vorming die de werknemer op eigen initiatief volgde, kunnen in dit document opgenomen worden. Bij ontslag of overstap naar een andere werkgever, heeft de werknemer recht op een kopie van dit opleidings-cv.

In een aantal gevallen is er een scholingsbeding van toepassing, waarbij de werknemer die een opleiding volgt en binnen een bepaalde periode de onderneming verlaat, de opleidingskost geheel of gedeeltelijk dient terug te betalen aan de werkgever. Indien een werkgever voor een opleiding subsidies krijgt uit een opleidingsfonds, is het scholingsbeding niet van toepassing. De werkgever mag dus de kosten van deze opleiding niet verhalen op de werknemer die de onderneming verlaat.

SYNDICALE VOORDELEN

Syndicale premie

Elk lid van ACV Puls, tewerkgesteld in de metaalsector, heeft recht op een vakbondspremie.

Het bedrag en de toekenningsvoorwaarden worden jaarlijks vastgesteld. Voor 2021 bedroeg de premie 115 euro.

Werknemers in tijdscrediet, werklozen, SWT'ers, gepensioneerde werknemers en langdurig zieken hebben ook recht op de premie als ze in het refertejaar minstens 1 maand in dienst zijn geweest van een metaalbedrijf.

ACV Puls heeft jou nodig

ACV Puls is jouw 'ijzersterke' loopbaanpartner.

Leden en militanten maken onze organisatie sterk.

Wat ACV Puls voor jou kan betekenen? Veel, heel veel...

- › ACV Puls maakt met jouw werkgever straffe afspraken over je arbeidsvoorwaarden. Denk maar aan minimumlonen, vakbondspremie, het aanvullend pensioen en de eindejaarspremie.
- › De ACV Puls-vakbondsafgevaardigde helpt je met raad en daad bij vragen, situaties en problemen op en rond de werkvloer.
- › ACV Puls zoekt actief naar oplossingen met jouw werkgever en biedt je gratis rechtsbijstand indien nodig.

Nog geen lid?

Vraag een aansluitingsformulier aan je ACV Puls-vakbondsafgevaardigde of contacteer een ACV Puls-secretariaat in je regio.

ADRESSEN

Hopmarkt 45
9300 **Aalst**
T 053 73 45 47
metea.aalst@acv-csc.be

Nationalestraat 111
2000 **Antwerpen**
T 03 222 70 51
metea.antwerpen@
acv-csc.be

Rue Pietro Ferrero 1
6700 **Arlon**
T 063 24 20 58
metea.arlon@acv-csc.be

Chaussée de Louvain 510
5004 **Bouge**
T 081 25 40 18
metea.namur@acv-csc.be

Koning Albert I-laan 132
8200 **Brugge**
T 059 55 25 35
metea.bio@acv-csc.be

Rue Pletinckxstraat 19
1000 **Brussel/Bruxelles**
T 02 557 87 00
metea.brabant@acv-csc.be

Rue Prunieu 5
6000 **Charleroi**
T 071 23 08 64
metea.charleroi@acv-csc.be

Oude Vest 144 bus 2
9200 **Dendermonde**
T 03 765 23 30
metea.sint-niklaas@
acv-csc.be

Aachener Straße 89
4700 **Eupen**
T 087 85 99 46
metea.liege@acv-csc.be

Poel 7
9000 **Gent**
T 09 265 43 20
metea.oost-vlaanderen@
acv-csc.be

Guldensporenlaan 7
3530 **Houthalen**
T 011 30 67 00
metea.limburg@acv-csc.be

Martelarenlaan 8
3010 **Kessel-Lo**
T 016 21 94 50
metea.brabant@acv-csc.be

President Kennedypark 16D
8500 **Kortrijk**
T 056 23 55 70
metea.kortrijk@acv-csc.be

Place Maugrétout 17
7100 **La Louvière**
T 065 37 28 27
metea.lalouviere@acv-csc.be

Boulevard Saucy 10
4020 **Liège**
T 04 340 73 20
metea.liege@acv-csc.be

Onder den Toren 5
2800 **Mechelen-Rupel**
T 015 71 85 20
metea.mechelen@acv-csc.be

Rue Claude de
Bettignies 10-12
7000 **Mons**
T 065 37 25 80
metea.mons@acv-csc.be

Place Charles de Gaulle 3
7700 **Mouscron**
T 069 88 07 45
metea.mouscron@acv-csc.be

Rue des Canoniers 14
1400 **Nivelles**
T 067 88 46 15
metea.nivelles@acv-csc.be

Dr. L. Colensstraat 7
8400 **Oostende**
T 059 55 25 35
metea.bio@acv-csc.be

Peter Benoitstraat 11-13
8800 **Roeselare**
T 051 26 55 34
metea.roeselare@acv-csc.be

Aimé Delhayeplein 16
9600 **Ronse**
T 053 73 45 47
metea.ronse@acv-csc.be

H. Heymanplein 7
9100 **Sint-Niklaas**
T 03 765 23 30
metea.sint-niklaas@
acv-csc.be

Avenue des Etats-
Unis 10 bte 4
7500 **Tournai**
T 069 88 07 45
metea.tournai@acv-csc.be

Korte Begijnenstraat 20
2300 **Turnhout**
T 014 44 61 15
metea.kempen@acv-csc.be

Pont Léopold 4-6
4800 **Verviers**
T 087 85 99 85
metea.liege@acv-csc.be

Toekomststraat 17
1800 **Vilvoorde**
T 02 557 87 10
metea.brabant@acv-csc.be



@acvcscmetea



www.facebook.com/acv.csc.metea



ACV-CSC METEA

www.hetacv.be