



MONTEERDERS

PC 111.03 CAO 2021-2022

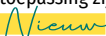
INKOMEN	4
Index	4
Verhoging lonen	4
Ondernemingsenveloppe voor 2022	4
Sectorale retro-activiteitspremie voor 2021	5
Coronapremie	6
Minimumlonen	7
Startersjobs	7
Ecocheques	7
Eindejaarspremie	8
Extra premies	9
Vervoerkosten	10
Aanvullend pensioen	12
BESTAANSZEKERHEID	13
CONTRACT	16
Engemaakt werknemersstatuut	16
Tijdelijke contracten en interimarbeid	20
Overleg bij meervoudig ontslag	20
Medische controle	21
LOOPBAAN	22
Anciënniteitsverlof	22
Loopbaanverlof	22
Stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT)	22
Overgang van tijdskrediet naar SWT	23
Overgang van SWT naar vervroegd pensioen	23
Wedertewerkstelling	24
Tijdskrediet en loopbaanvermindering	24
Zachte landingsbanen	24
Klein verlet	25
ARBEIDSTIJD EN FLEXIBILITEIT	29
Kleine flexibiliteit	29
Vrijwillige overuren	29
Relance uren	29
De interne grens	30
Fiscaal gunstige overuren	30
VORMING EN OPLEIDING	31
SYNDICALE VOORDELEN	32
Syndicale premie	32
ACV-CSC METEA 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-CSC METEA 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 maximale loonmarge van 0,4% 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 nieuwe loon- en arbeidsvoorwaarden die voor jouw sector van toepassing zijn. Nieuwe elementen herken je aan het icoontje 

Deze publicatie is een momentopname. Over bepaalde engagementen wordt verder onderhandeld. Voor deze publicatie is informatie gebruikt tot 1 februari 2022, maar de meest actuele gegevens vind je steeds terug via www.hetacv.be. Met eventuele vragen kan je terecht bij jouw ACV-CSC METEA-afgevaardigde of in het ACV-dienstencentrum bij jou in de buurt.

Veel leesplezier!
ACV-CSC METEA



INKOMEN

Index

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

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

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.

Concreet betekent dit dat de lonen op 1 juli 2021 verhoogden met 0,79%.

Nieuw

Verhoging lonen

De maximale loonmarge bedraagt voor de periode 2021-2022: 0,4%. Dit betekent dat de lonen stijgen met 0,4% bovenop de index.

Vanaf 1 januari 2022 worden alle brutolonen verhoogd met 0,4% voor de periode 2021-2022 bovenop de index, tenzij er op ondernemingsvlak een alternatieve invulling werd overeengekomen.

Nieuw

Ondernemingsenveloppe voor 2022

Op ondernemingsvlak kan de loonmarge van 0,4% op een alternatieve manier ingevuld worden via een ondernemings-cao die vanaf 1 januari 2022 start. 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 ondernemings-cao tegen 15 januari 2022 worden de lonen verhoogd met 0,4% vanaf 1 januari 2022.

Ondernemingen waar de ecocheques nog bestaan (en dus in een eerder akkoord niet in een alternatief werden omgezet) hebben nogmaals de kans om die ecocheques voor 15 januari 2022 om te zetten in een alternatief.

Nieuw

Sectorale retro-activiteitspremie voor 2021

De ondernemingen kunnen een niet recurrente (= eenmalige) beschikbare loonmarge van 200 euro, verhoogd met de werkgeverlasten, op een bedrijfsspecifieke manier invullen overeenkomstig de procedure voorzien voor de recurrente enveloppe 2022.

Indien het overleg op ondernemingsvlak tegen 15 januari 2022 niet uitmondt in een collectieve arbeidsovereenkomst of bij gebrek aan goedkeuring door het paritair comité van het voorstel van bedrijfsspecifieke besteding dient de onderneming aan de arbeiders in dienst op datum van 30 november 2021 een bruto-premie van 200 euro toe te kennen.

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.

Coronapremie

Het basisbedrag van de coronapremie is 300 euro, uitgezonderd voor de ondernemingen:

- › Met bedrijfsverlies in de boekjaren 2019 en 2020.
- › En 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 bedrijven genieten van een automatische vrijstelling.

Deze premie wordt verhoogd, voor ondernemingen met bedrijfswinst in het boekjaar 2020, met een variabel deel:

- › Van 200 euro wanneer de bruto marge van het boekjaar 2020 gelijk of groter is dan de gemiddelde brutomarge over de boekjaren 2018 en 2019.
- › Van 100 euro wanneer de bruto marge van het boekjaar 2020 maximaal 10% lager is dan de gemiddelde bruto marge 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 het volgende voorzien:

- › Een afwijkingsprocedure via de gewestelijke paritaire secties (met akkoord syndicale delegatie, als die er is).
- › Een toepassing naar analogie (voor ondernemingen waarvoor de criteria niet passend zijn).
- › Een opting-out clause (om een bedrijfseigen voordeel te realiseren).

Eerder betaalde premies na 1 augustus 2021 omwille van corona worden in mindering gebracht.

Ten laatste op 31 maart 2022 dient de werkgever een eenmalige coronapremie uit te betalen onder de vorm van consumptiecheques.

Minimumlonen

Verhoging van de minimum en maximum basisuurlonen en de minimum en maximum effectieve uurlonen met 0,4% op 1 januari 2022.

Startersjobs

De sociale partners herbevestigen hun paritaire verklaring dat ze geen jongerenlonen zullen invoeren.

Ecocheques

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).
- › Je ontvangt in oktober ecocheques ter waarde van 250 euro. Voor alle gevallen van onvolledige tewerkstelling tijdens de referteperiode wordt een pro rata voorzien.
- › 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 98), uitgebreid met gelijkstellingen op basis van sectorale afspraken:
 - › 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 arbeidsongeschiktheid tijdens een periode van tijdelijke werkloosheid gedurende maximum 3 opeenvolgende maanden.
 - › De volledige periode van vaderschapsverlof.
 - › Alle dagen profylactisch verlof (= werkverwijdering van een zwangere persoon), pleegouderverlof en adoptieverlof.
- › Uitzendkrachten hebben dezelfde rechten als de vaste werknemers van het gebruikende bedrijf.

Eindejaarspremie

Tenzij er betere afspraken en regelingen op ondernemingsvlak werden gemaakt, bepaalt het sectoraal kader volgende minima:

- › Gelijk aan 8,33% van het brutoloon.
- › Referteperiode: 1 december tot 30 november.
- › Betaling: januari van het volgende kalenderjaar.
- › De periode van het vaderschapsverlof wordt meegeteld bij de berekening van de eindejaarspremie.

Nieuw

Daarnaast worden een aantal elementen in de berekeningsbasis verder verduidelijkt:

- › Toevoeging van het normaal begrensd loon in geval van betaald educatief verlof of Vlaams opleidingsverlof (= VOV).
- › Vanaf 2022 wordt het betaalde loon voor de verplaatsingstijd opgenomen in de berekeningsbasis van de eindejaarspremie.
- › Het gewaarborgd loon in geval van ziekte voor zover die minstens 14 kalenderdagen duurt.
- › Het normaal loon dat overeenkomt met alle afwezigheidsdagen te wijten aan een arbeidsongeval.
- › Verduidelijking: overuren worden meegerekend in de berekeningsbasis voor de eindejaarspremie zowel het betaalde loon voor inhaalrust als de uitbetaalde overuren, met uitsluiting van de overwerktoeslag.

Alle werknemers hebben recht op een eindejaarspremie ongeacht de manier waarop er een einde komt aan de arbeidsovereenkomst. Behoudens 2 uitzonderingen:

- › Geen recht in geval van een ontslag om dringende reden.
- › In geval van opzeg door de werknemer vanaf 1 juli 2017 heeft de werknemer recht op een eindejaarspremie als hij 1 jaar anciënniteit in de onderneming heeft.

Extra premies

In de sector bestaan een aantal extra premies.

De scheidingspremie, de kledijvergoeding en de vakantiepremie worden verhoogd met 1,2% op 1 januari 2021 (= indexering 2021 + 0,4%). Op 1 juli 2022 zullen deze premies verhoogd worden met het percentage van de index (zoals de lonen).

Deze premies bedragen op 1 januari 2022:

- › **Scheidingspremie:** indien de nacht buiten de woonplaats moet worden doorgebracht: 14,28 euro per nacht.
- › Een **kledijvergoeding** waarvan het bedrag afhankelijk is van de tewerkstelling per maand: minstens 12 dagen = 14,28 euro/maand of in geval van tussen de 6 en 12 gepresteerde dagen = 7,14 euro.
- › Een **vakantiepremie** gelijk aan 157,12 euro hetzij 14,28 euro per gepresteerde maand met een maximum van 11 gepresteerde maanden per jaar.
- › **Premie voor nachtwerk** gelijk aan 25% van het uurloon.
- › **Premie voor lastige werken** gelijk aan minimum 10% van het uurloon.
- › **Terugroepingspremie:** bedrag te bepalen op ondernemingsvlak, maar minstens gelijk aan 3 uren loon.

Vervoerkosten

De nationale regelgeving voorziet een terugbetaling van de kosten van het woon-werkverkeer. In de sector wordt die als volgt nader gepreciseerd:

Openbaar vervoer: Tussenkost werkgever volgens cao 19/9 en 19/10 van de Nationale Arbeidsraad.

Privévervoer: verhoging tabel eigen vervoermiddelen met 0,4% vanaf 1 januari 2022. Vanaf 1 februari 2020 worden deze tussenkosten geïndexeerd.

De tussenkost van de werkgever in de kosten van het privévervoer (lees: vervoer met wagen of fiets) is vastgelegd in een sectorspecifieke tabel met forfaitaire vergoedingen per kilometer. Door een indexering van 5,15% verhoogt de tussenkost van de werkgever in de vervoerkosten per 1 februari 2022 tot de volgende bedragen: zie tabel hiernaast.

Afstand (in km)	Tussenkost door de werkgever (in euro per week)	Afstand (in km)	Tussenkost door de werkgever (in euro per week)
1	2,23 euro	43 - 45	27,79 euro
2	4,42 euro	46 - 48	29,56 euro
3	6,65 euro	49 - 51	30,92 euro
4	7,14 euro	52 - 54	31,93 euro
5	7,77 euro	55 - 57	33,21 euro
6	8,26 euro	58 - 60	34,45 euro
7	8,64 euro	61 - 65	35,70 euro
8	9,13 euro	66 - 70	37,58 euro
9	9,66 euro	71 - 75	38,84 euro
10	10,15 euro	76 - 80	41,33 euro
11	10,78 euro	81 - 85	42,59 euro
12	11,28 euro	86 - 90	44,47 euro
13	11,77 euro	91 - 95	46,35 euro
14	12,27 euro	96 - 100	47,57 euro
15	12,76 euro	101 - 105	49,48 euro
16	13,41 euro	106 - 110	51,36 euro
17	13,90 euro	111 - 115	53,23 euro
18	14,39 euro	116 - 120	55,11 euro
19	15,00 euro	121 - 125	56,35 euro
20	15,53 euro	126 - 130	58,24 euro
21	16,02 euro	131 - 135	60,11 euro
22	16,53 euro	136 - 140	61,36 euro
23	17,15 euro	141 - 145	63,86 euro
24	17,66 euro	146 - 150	66,38 euro
25	18,02 euro	151 - 155	66,38 euro
26	18,79 euro	156 - 160	68,88 euro
27	19,14 euro	161 - 165	70,13 euro
28	19,54 euro	166 - 170	71,40 euro
29	20,29 euro	171 - 175	73,88 euro
30	20,67 euro	176 - 180	75,15 euro
31 - 33	21,55 euro	181 - 185	77,64 euro
34 - 36	23,29 euro	186 - 190	78,90 euro
37 - 39	24,67 euro	191 - 195	80,14 euro
40 - 42	26,30 euro	196 - 200	82,68 euro

Aanvullend pensioen

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

Jaarlijks krijgt elke actieve werknemer in de loop van september-oktober 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](https://www.mypension.be)" vind je jaarlijks een actuele stand van zaken.

Ondernemingen zijn tegen 1 januari 2030 verplicht de harmonisatie tussen arbeiders en bedienden te realiseren.

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
www.pfondsmet.be.

BESTAANSZEKERHEID

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

Soort	Modaliteiten / Voorwaarden	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 111.03.	Vanaf 1 januari 2022 > 12,34 euro/uitkering > 6,17 euro/halve uitkering Duur: onbeperkt.
Volledige werkloosheid	> Genieten van wettelijke werkloosheidsuitkeringen. > Tewerkgesteld geweest zijn bij een werkgever van het PC 111.03. > Beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens overmacht medische redenen. > Einde contract van bepaalde duur/bepaald werk van minimum 3 maanden.	Vanaf 1 januari 2022 > 6,40 euro/uitkering > 3,20 euro/halve uitkering Worden geïndexeerd met 2% cf systeem sociale spilindex. Duur: - 35 jaar: 120 dagen 35 - 44 jaar: 210 dagen 45 of meer: 300 dagen
Volledige werkloosheid: + 57 jaar (oudere werklozen)	> Genieten van wettelijke werkloosheidsuitkeringen. > Tewerkgesteld geweest zijn bij een werkgever van het PC 111.03. > Beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens overmacht medische redenen. > Einde contract van bepaalde duur/bepaald werk van minimum 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.	Vanaf 1 januari 2022 > 85,01 euro/maand - voltijds regime > 42,51 euro/maand - halftijds regime Wordt geïndexeerd met 2% cf systeem sociale spilindex. Duur: vanaf 57 jaar tot aan wettelijk pensioen.

Soort	Modaliteiten / Voorwaarden	Bedragen
SWT (stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag)	<ul style="list-style-type: none"> > 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. 	<p>Gewone regeling cao 17 (eventueel aangevuld door een betere ondernemingsregeling).</p> <p>Vanaf 1 januari 2022</p> <p>Vanaf 58 jaar (deel ten laste van het Fonds):</p> <ul style="list-style-type: none"> > 85,01 euro/maand - voltijds regime > 42,51 euro/maand - halftijds regime <p>Wordt geïndexeerd met 2% cf systeem sociale spilindex.</p>
Arbeidsongeschiktheid (*)	<ul style="list-style-type: none"> > In dienst zijn van een werkgever op de 1e dag van de arbeidsongeschiktheid. > Genieten van wettelijke ziekte-uitkeringen. > 15 dagen anciënniteit in de onderneming. > Niet bij arbeidsongeval of beroepsziekte. 	<p>Vanaf 1 januari 2022</p> <ul style="list-style-type: none"> > 95,33 euro/maand > 47,67 euro/maand - halve uitkeringen <p>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 ziek geworden is.</p>
Arbeidsongeschiktheid: + 57 jaar (oudere zieken) (*)	<ul style="list-style-type: none"> > 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. 	<p>Vanaf 1 januari 2022</p> <ul style="list-style-type: none"> > 95,33 euro/maand > 47,67 euro/maand - halve uitkeringen <p>Duur: tot aan het wettelijk pensioen en op voorwaarde dat de ziekte verder duurt.</p>

Soort	Modaliteiten / Voorwaarden	Bedragen
Kinderopvang	Voor kinderen tot en met de leeftijd van 3 jaar. Aanvragen bij uw uitbetalingsinstelling.	Vanaf 1 januari 2022 1,53 euro/dag met plafond van 183,96 euro/jaar per werknemer/per kind.
Werkbaar werk - Loopbaanwijziging	Categorie A – overgang naar een “alternatieve functie met loonvermindering”. Categorie B – overgang van “ploegen- of nachtarbeid naar dagregime met loonsvermindering”. Categorie C – overgang van een “voltijdse naar een 4/5e tewerkstelling”.	Vanaf 1 januari 2022 Wordt geïndexeerd op 1 juli 2022. Leeftijd categorieën A en B = 58 jaar.(*) Leeftijd categorie C = 60 jaar.(*) Maandelijkse bruto premie 81,07 euro met aanvulling van 8,10 euro bruto per schijf van 200 euro bovenop een maandelijks brutoloon van 3.685,63 euro met een maximum van 162,15 euro bruto per maand. Voorwaarden: <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. › Loonverlies minstens gelijk aan vergoeding. › Minimum effectieve tewerkstellingsbreuk van 4/5e behouden. (*). Er is geen cumul mogelijk van aanvullende vergoedingen in de categorieën A, B en C.

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

CONTRACT

Eengemaakt werknemersstatuut

Opzegtermijnen

Voor werknemers die vóór 1 januari 2014 in dienst traden, worden hun verworven rechten “vastgeklikt” op basis van hun anciënniteit binnen de onderneming op 31 december 2013 op basis van de sectorale bepalingen die op dat moment toegepast werden.

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

Vanaf 1 januari 2014 wordt voor de opzegtermijnen geen onderscheid meer gemaakt tussen arbeiders en bedienden. De opzegtermijn wordt bepaald op basis van het criterium anciënniteit binnen de onderneming. Voor degenen die al in dienst waren start 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.

Opmerking: de opzeg door de werknemer kan maximum 13 weken bedragen.

Sinds 1 januari 2014 zijn volgende opzegtermijnen van toepassing (met vanaf 1 mei 2018 een aanpassing tijdens 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)
0-3m	1	1	1
3 m tot < 4m	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

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 opzeg. Wanneer de opzeg door de werknemer wordt gegeven zal de opzegtermijn nooit worden geschorst.

Nieuw

In geval van opzeg door de werkgever vóór of tijdens een periode van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst omwille van overmacht (corona), 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.

Compensatieregeling

Ten slotte werd ook een compensatieregeling voorzien voor de arbeiders die reeds vóór 2014 in dienst waren en die na 1 januari 2014 ontslagen worden.

Het doel van die regeling is het compenseren van het verschil in opzegtermijnen tussen arbeiders en bedienden van het verleden.

De compensatie gebeurt via de ontslagcompensatievergoeding (OCV).

De periode gedekt door de OCV wordt bepaald aan de hand van volgende formule:

**Alle jaren anciënniteit alsof de arbeider
altijd al werkte onder de nieuwe regeling (a)
min
(vastgeklikte rechten op 31 december 2013 (b)
+ opgebouwde anciënniteit vanaf 1 januari 2014 tot ontslag (c))**

Voorbeeld:

Arbeider PC 111.03

In dienst: 12 januari 1993

Uit dienst: 1 februari 2021

Totale anciënniteit = 28 jaar en 0,5 maand = 70 weken cfr. nieuwe opzegtermijnen.

Opzeg arbeider tot 31 december 2013: 20 jaar + 11 maand = 22 weken (154 kalenderdagen).

Opzeg van 1 januari 2014 tot 1 februari 2021: 7 jaar en 1 maand = 24 weken.

Deze werknemer krijgt dus (22 + 24) 46 weken opzeg (te presteren of als opzegvergoeding) én een uitbetaling van een netto-ontslagcompensatievergoeding van 24 weken (= 70 - 46), betaald door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA).

De OCV moet je aanvragen bij de uitbetalingsinstelling wanneer je een aanvraag voor werkloosheid doet.

Je hebt dan de keuze:

1. Ofwel laat je de OCV in 1 keer uitbetalen.
2. Ofwel kies je voor een maandelijks uitkering.

Je maakt die keuze bekend als je de aanvraag voor werkloosheid doet.

De OCV wordt betaald door de 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 SWT heeft men recht op de ontslagcompensatievergoeding.

Tijdelijke contracten en interimarbeid

- › Indien je na een periode van interim- of tijdelijke arbeid in een onderneming 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 arbeider gedurende 1 jaar voor dezelfde werkgever werkt, heeft hij voor vorming en opleiding dezelfde rechten als de vaste arbeiders.

Overleg bij 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 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 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 gedurende dewelke 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 onbeperkt 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, neem dan contact op met de secretarissen van ACV-CSC METEA.

Let op!

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

Word je ziek in het buitenland, dan moet je jouw werkgever op de hoogte brengen van jouw verblijfplaats in het buitenland.

Immers je werkgever heeft ook dan het recht om een controlearts te sturen.

LOOPBAAN

Anciënniteitsverlof

Werknemers met 5 jaar dienst in de onderneming hebben recht op 1 dag bijkomende vakantie, vanaf 15 jaar dienst in de onderneming hebben ze recht op 2 dagen bijkomende vakantie.

Nieuw

Loopbaanverlof

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 januari 2022 is een 2e dag loopbaanverlof voorzien vanaf de leeftijd van 58 jaar.

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

Nieuw

Stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT)

Sinds 2012 spreken we niet langer van “brugpensioen”, maar van “SWT” namelijk het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage.

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: <ul style="list-style-type: none"> > mannen: 40 jaar > vrouwen: 37 jaar (vanaf 1 januari 2022: 38 jaar)
Stelsel vanaf 60 jaar met 40 jaar beroepsverleden	Leeftijd: 60 jaar Beroepsverleden: 40 jaar Tot 30.06.2023
Stelsel vanaf 60 jaar in een zwaar beroep (zwaar beroep: ploegen, onderbroken diensten en nacht)	Leeftijd: 60 jaar Beroepsverleden: 35 jaar Tot 30.06.2023
Stelsel vanaf 58 jaar met medische redenen	Leeftijd: 58 jaar Beroepsverleden: 35 jaar 30.06.2023
Stelsel vanaf 60 jaar met 33 jaar beroepsverleden: <ul style="list-style-type: none"> > ofwel 20 jaar nachtarbeid > ofwel zwaar beroep 	Leeftijd: 60 jaar Beroepsverleden: 33 jaar Tot 30.06.2023

Opgelet:

- > Wanneer de mogelijkheid om met SWT te gaan ter sprake komt, moet nagegaan worden, of voldaan is aan de loopbaanvereiste. De werkgevers hebben zich ertoe verbonden om hieromtrent de nodige informatie te verschaffen.
- > Onder bepaalde voorwaarden kan ook een vrijstelling van (aangepaste) beschikbaarheid worden aangevraagd.

Overgang van tijdkrediet naar SWT

De aanvullende vergoeding wordt 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.

Verwittig steeds je ACV-kantoor bij een wedertewerkstelling.

Tijdskrediet en loopbaanvermindering

- › 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 (36 maanden voor opleiding en 51 maanden voor zorgmotieven). In de toekomst zal de cao die dit vastlegt gelden voor onbepaalde duur bij halftijds en voltijds gemotiveerd tijdskrediet.
- › De Vlaamse premies blijven van toepassing (niet bij landingsbanen).
- › Halftijdse en 1/5e landingsbanen zijn mogelijk vanaf 55 jaar voor zware beroepen en lange loopbanen met 35 jaar beroepsverleden vanaf 1 januari 2021 tot en met 30 juni 2023.
- › De 1/5e landingsbaan zonder uitkeringen noch pensioengelijkstellingen blijft mogelijk vanaf 50 jaar, mits zwaar beroep of 28 jaar loopbaan en dit voor onbepaalde duur.
- › Er is een aanvullende vergoeding vanuit het Fonds voor Bestaanszekerheid vanaf 58 jaar bij de landingsbanen. Deze regeling zal nog verder uitgewerkt worden, alsook de ingangsdatum.

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 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.

Aanvankelijk konden werknemers pas kiezen voor een zachte landingsbaan indien er een sectorale of ondernemings-cao was, of na wijziging van het arbeidsreglement. Voor 1 januari 2019 bestond er enkel een sectorale cao in de metaalsector. Sinds 1 januari 2019 kan een zachte landingsbaan ook via een schriftelijke individuele overeenkomst tussen werkgever en werknemer met vermelding van de maatregelen ter verlichting van de werklust.

De sociale partners werken ondertussen ook aan de verbetering van de tussenkomst van het FBZ bij loopbaanwijzigingen/zachte landingsbanen.

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

Nieuw 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.

De voorwaarde “onder hetzelfde dak” valt weg bij klein verlet voor begrafenis en huwelijk, mits afbakening van het begrip familielid / bloedverwant 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 van het geboorteverlof 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 twee 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:

- › met 1 week vanaf 1 januari 2019
- › 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 twee adoptieouders moeten deze bijkomende weken onderling tussen hen worden verdeeld.

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.

Nieuw

Rouwverlof

Door een wetswijziging hebben werknemers vanaf 25 juli 2021 recht op 7 bijkomende dagen klein verlet, een gevoelige verbetering van de eerdere regeling, te kiezen binnen het jaar na de dag van het overlijden, bij het overlijden van de echtgenoot/echtgenote/samenwonende partner, het overlijden van een kind of het overlijden van een kind van de echtgenoot/echtgenote/samenwonende partner.

Op vraag van de arbeider 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 het 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 de dag van de begrafenis en 7 dagen door de

werknemer te kiezen 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 het overlijden: 3 dagen door de werknemer te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt 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 op te nemen op de dag van de begrafenis. Deze dag kan op een ander moment worden opgenomen op vraag van de werknemer 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 een aantal zaken rond flexibiliteit versoepeld, ten nadele van de werknemers.

Kleine flexibiliteit

Wordt er gewerkt met het systeem van kleine flexibiliteit dan is de referentieperiode automatisch gelijk 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).

Inzake bestaande flexibiliteitsbepalingen is er een verlenging van de termijn opname inhaalrust overuren en zondagarbeid.

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, 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, dienden 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 toekenning van inhaalrust, geen

uitbetaling van een overurentoeslag en worden ze niet meegerekend voor de interne grens. Deze relance uren zijn vrijgesteld van RSZ-bijdrage 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 uren 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 toegepast, 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 uren fiscaal gunstige overuren voorzien.

VORMING EN OPLEIDING

In de sector van monteerders is 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 per VTE per jaar vanaf 2020.

Nieuw

Naast de collectieve opleidingsinspanningen komt er een uitbreiding van het individueel opleidingsrecht naar 24 uren gemiddeld per kalenderjaar.

Ondernemingen die beroep wensen te doen op een financiële tussenkomst zullen moeten bevestigen dat het opleidingsplan besproken werd met de ondernemingsraad dan wel de syndicale delegatie. 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.

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.

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-CSC METEA, tewerkgesteld in één van de metaal- of textielsectoren, heeft jaarlijks recht op een syndicale premie, die uitbetaald wordt in de periode oktober-november.

Voor de metaalsectoren is deze syndicale premie voor elk lid gelijk. Het bedrag en de toekenningvoorwaarden worden jaarlijks vastgesteld. In 2021 bedraagt de premie 120 euro voor leden die een bijdrage betaalden als actieve en voltijdse werknemer. Voor schoolverlaters, zieken, enz. 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 via www.alleenmaarvoordelen.be.

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 Canonniers 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