



Edele metalen

SECTORPUBLICATIE

PSC 149.03 | CAO 2023-2024

- 4 **INKOMEN**
 - 4 Index
 - 4 Loonsverhoging
 - 5 Maaltijdcheques
 - 5 Koopkrachtpremie
 - 6 Vervoerkosten
 - 6 Eindejaarspremie
 - 8 Sectoraal pensioenstelsel
- 9 **BESTAANSZEKERHEID**
 - 9 Toeslag bij tijdelijke werkloosheid
 - 9 Toeslag bij volledige werkloosheid en voor oudere werklozen
 - 10 Toeslag bij ziekte
 - 11 Toeslag bij SWT
 - 11 Tussenkost voor zachte landingsbanen
 - 12 Tussenkost voor landingsbanen
- 13 **CONTRACT**
 - 13 Opzegtermijnen
 - 16 Overleg bij meervoudig ontslag
 - 16 Interimarbeid
 - 17 Opbouw anciënniteit
 - 17 Medische controle
 - 18 Ziektebriefje
- 19 **LOOPBAAN**
 - 19 Stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)
 - 20 Wedertewerkstelling
 - 21 Klein verlet
 - 25 Tijdskrediet en landingsbaan
 - 26 Anciënniteitsverlof
- 27 **ARBEIDSTIJD EN FLEXIBILITEIT**
 - 27 Vrijwillige overuren
 - 27 Herinvoering relance-uren
 - 27 Interne grens
 - 28 Fiscaal gunstige overuren
- 29 **VORMING EN OPLEIDING**
- 29 **VAKBONDSAANWEZIGHEID EN OVERLEG IN DE ONDERNEMING**
- 31 **SYNDICALE VOORDELEN**
 - 31 Syndicale premie
 - 31 ACV-CSC METEA heeft jou nodig
- 35 **ADRESSEN**

INLEIDING

Elke twee jaar onderhandelen ACV-CSC METEA en de andere vakbonden met de werkgevers om de loon- en arbeidsvoorwaarden van alle werknemers in hun sector te verbeteren. Het is dankzij het lidgeld van de vele leden van ACV-CSC METEA dat de onderhandelaars van ACV-CSC METEA zich met de nodige juridische kennis kunnen voorbereiden en inzetten op deze onderhandelingen.

Ondanks de beperkingen die de regering heeft opgelegd door de onderhandelaars te verbieden om een loonsverhoging te bespreken, zijn we er toch in geslaagd om vooruitgang te boeken.

Als ACV-CSC METEA blijven we vechten tegen deze oneerlijke loonnormwet die de onderhandelingsvrijheid beperkt.

We blijven als ACV-CSC METEA ook waakzaam voor eventuele aanvallen op de automatische loonindexering omdat dit mechanisme de koopkracht van veel werknemers enigszins heeft beschermd. Zonder deze indexering was de koopkracht van de gezinnen nog sterker gedaald omwille van de inflatie.

In deze publicatie informeren we je over de loon- en arbeidsvoorwaarden die voor jouw sector van toepassing zijn. De nieuwe elementen herken je aan het icoontje **NIEUW**

Deze publicatie is een momentopname en bevat de informatie zoals gekend op 1 december 2023. Voor de meest actuele gegevens kan je altijd terecht op www.hetacv.be. En vergeet zeker niet onze app te downloaden waar je jouw sector kan aanduiden en via pushberichten alle nieuwe sectorinformatie op de voet kan volgen. Heb je liever een afspraak, dan kan je terecht bij onze ACV-CSC METEA-afgevaardigde of in het ACV-dienstencentrum in je buurt. De ACV-CSC METEA secretariaten vind je achteraan deze sectorpublicatie.

Veel leesplezier,
ACV-CSC METEA

INKOMEN

INDEX

Het principe van de automatische koppeling van de lonen aan de index blijft behouden.

Binnen de sector edele metalen worden zowel de effectieve lonen als de baremalonen normaal gezien jaarlijks op 1 februari geïndexeerd.

De lonen worden die dag telkens verhoogd volgens de “reële inflatie”.

Om de reële inflatie op 1 februari te bepalen, wordt het indexcijfer van de maand januari vergeleken met het indexcijfer van de maand januari van het vorige jaar.

Concreet betekent dit dat de lonen op 1 februari 2022 stegen met 5,15% en op 1 februari 2023 met 10,44%.

Bij vragen over het indexcijfer is het aangewezen contact op te nemen met jouw plaatselijk secretariaat van ACV-CSC METEA.

LOONSVERHOGING

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

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

Voor 2023-2024 bedraagt de loonmarge nul procent. Dit betekent dat we niet konden onderhandelen over een stijging van de lonen bovenop de automatische indexering.

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

NIEUW

Loonvorming

Vanaf 1 januari 2024 worden de sectorale minimum- en effectieve lonen geïndexeerd op 1 januari in plaats van op 1 februari.

De indexering wordt toegepast door het vergelijken van de index van de maand december van het voorgaande kalenderjaar met de index van de maand december van het kalenderjaar daarvoor.

NIEUW

MAALTIJDCHQUES

Sedert 1 juli 2009 bestaat er een sectorale regeling rond maaltijdcheques waardoor alle arbeiders uit de sector recht hebben op maaltijdcheques.

Vanaf 1 oktober 2023 wordt het aandeel van de werkgever in de maaltijdcheques geïndexeerd met 16,14% waardoor de nominale waarde van de maaltijdcheque 7 euro bedraagt.

Het persoonlijk aandeel van de werknemer bedraagt nog steeds 1,09 euro per dag. Deze eigen bijdrage wordt afgehouden van het loon.

In de bedrijven waar men, door deze verhogingen, boven het maximumbedrag van 8 euro komt, dient het resterend gedeelte omgezet te worden in een gelijkwaardig netto voordeel. Specifieke modaliteiten inzake toekenning dienen afgesproken te worden op ondernemingsvlak via een collectieve arbeidsovereenkomst.

NIEUW

KOOPKRACHTPREMIE

De loonmarge voor 2023-2024 bedraagt nul procent. Als alternatief heeft de overheid een koopkrachtpremie voorzien. Dit is een netto-alternatief voor loonsverhoging in de vorm van consumptiecheques.

ACV-CSC METEA is er, samen met de andere vakbonden, in geslaagd om een koopkrachtpremie te bekomen. Je hebt recht op deze premie wanneer je onderneming voldoet aan de sectorale definitie van winst. In dat geval moet je deze premie ten laatste ontvangen op 31 maart 2024.

Indien je werkgever de koopkrachtpremie verschuldigd is en niet heeft betaald, kunnen we deze nog steeds opvragen. Hiervoor, en voor andere vragen, neem je best contact op met het lokaal secretariaat van ACV-CSC METEA (zie achteraan voor de contactgegevens).

NIEUW

VERVOERKOSTEN

Openbaar vervoer: vanaf 1 oktober 2023 wordt de tussenkomst van de werkgever in de totale kost van het vervoersbewijs verhoogd van 75% naar 80%.

Privévervoer: wie met eigen vervoer of te voet naar het werk komt, ontvangt een dagvergoeding. Deze dagvergoeding is gelijk aan de werkgeversbijdrage in het weekabonnement van de NMBS gedeeld door 5.

Deze tussenkomst wordt elk jaar geïndexeerd op 1 februari.

Fietsvergoeding: wanneer een arbeider met de fiets naar het werk gaat, ontvangt hij vanaf 1 oktober 2023 een fietsvergoeding van 0,27 euro per kilometer, met een minimum van het dagbedrag voor een verplaatsing met het privévervoer.

De bijdrage van de werkgever in de kosten van het openbaar vervoer en privévervoer is terug te vinden op onze website.

EINDEJAARSPREMIE

De eindejaarspremie is gelijk aan een 13e maand, of het uurloon van 1 december vermenigvuldigd met het aantal uren per maand. Dat aantal verschilt volgens het betaalregime.

- 40 uren per week: 173,33 uren
- 39,5 uren per week: 171,17 uren
- 39 uren per week: 169,00 uren
- 38,5 uren per week: 166,83 uren
- 38 uren per week: 164,67 uren
- 37,5 uren per week: 162,50 uren

Als de wekelijkse arbeidsduur daar ergens tussenin valt, moet deze formule gebruikt worden:

$$\frac{\text{uurloon op 1 december} \times \text{wekelijkse arbeidsduur} \times 52}{12}$$

12

Voorwaarden:

Op 1 december van het beschouwde jaar ten minste 3 maanden ingeschreven zijn in het personeelsregister.

Wie op 30 november geen jaar anciënniteit heeft, maar wel sedert ten minste 3 maanden tewerkgesteld is in de onderneming, krijgt 1/12e per maand inschrijving in het personeelsregister (pro rata). Een begonnen maand telt als volledig gepresteerde maand, als de arbeider vóór de 16e in de onderneming ingeschreven is.

Er is eveneens pro rata in de volgende gevallen:

- Ontslag door de werkgever (behalve in geval van ontslag wegens dringende redenen).
- Einde contract van bepaalde duur of tijdelijk contract van minstens 3 maanden.
- Beëindiging van het contract wegens overmacht.
- Vrijwillig vertrek van de arbeider (ontslag door de arbeider) die een anciënniteit heeft van 5 jaar of meer.

Men betaalt een volledige premie in geval van:

- pensioen
- SWT (het vroegere brugpensioen)
- overlijden

Sommige afwezigheden worden onder bepaalde voorwaarden met effectieve prestaties gelijkgesteld:

- Zwangerschapsverlof, bevallingsrust en geboorteverlof.
- Arbeidsongeval.
- Ongeval of gewone ziekte: maximum 40 arbeidsdagen per refertejaar.
- Tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen en

overmacht (met uitzondering van medische overmacht):
maximum 60 arbeidsdagen per refertejaar.

SECTORAAL PENSIOENSTELSEL

Sedert 1 januari 2015 zijn wij als sector aangesloten bij het sociaal sectoraal pensioenstelsel van Sefoplus ofp.

Dit betekent dat voor elke arbeider uit de sector edele metalen vanaf 1 januari 2015 een aanvullend pensioen wordt opgebouwd bovenop het wettelijk pensioen.

De voordelen van dit sectoraal pensioenstelsel zullen van toepassing zijn op alle arbeiders die verbonden zijn met een werkgever uit de sector edele metalen en dit ongeacht de aard van de arbeidsovereenkomst (bepaalde of onbepaalde duur, voltijds of deeltijds ...).

De bijdrage die de werkgever aan het sectoraal pensioenstelsel voor het aanvullend pensioen betaalt bedraagt 1,14% van de brutolonen.

Meer inlichtingen bij:

- vzw Sefocam – Sefoplus ofp
- Marlylaan 15/8, 1120 Brussel
- tel.: 02 761 00 70
- e-mail: helpdesk@sefocam.be
- www.sefocam.be

BESTAANSZEKERHEID

Vanaf 1 oktober 2023 worden alle aanvullende vergoedingen geïndexeerd met 16,14%.

TOESLAG BIJ TIJDELIJKE WERKLOOSHEID

Arbeiders hebben ten laste van het Sociaal Fonds recht op een aanvullende vergoeding bij tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen en in geval van overmacht.

Voorwaarden:

- Genieten van de wettelijke werkloosheidsvergoedingen.
- In dienst zijn bij een werkgever van de sector op het ogenblik van de werkloosheid.

Vanaf 1 oktober 2023 zal het Sociaal Fonds 10,45 euro per werkloosheidsuitkering en 5,23 euro per halve werkloosheidsuitkering betalen.

TOESLAG BIJ VOLLEDIGE WERKLOOSHEID EN VOOR OUDERE WERKLOZEN

In geval van volledige werkloosheid en aan oudere werklozen betaalt het Sociaal Fonds een aanvullende vergoeding.

Volledige werkloosheid (uitdovend stelsel: zie opmerking)

Duur:

- Jonger dan 45 jaar: maximum aantal uitkeringen: 200 dagen.
- 45 jaar en ouder: maximum aantal uitkeringen: 300 dagen.

Voorwaarden:

- Genieten van de wettelijke werkloosheidsvergoedingen.
- Ontslagen zijn door een werkgever van de sector (zonder op SWT te zijn gesteld).
- Minstens 5 jaar anciënniteit in de metaalsectoren op het moment van het ontslag.

Vanaf 1 oktober 2023 bedraagt de aanvullende werkloosheidsvergoeding 7,10 euro per werkloosheidsuitkering en 3,57 euro per halve werkloosheidsuitkering.

Oudere werklozen (uitdovend stelsel: zie opmerking)

Bij ontslag vanaf 50 jaar ontvangt vanaf 1 oktober 2023 de arbeider vanaf 57 jaar 109,08 euro per maand (na uitputting van de aanvullende vergoeding bij volledige werkloosheid).

Bij ontslag vanaf 52 jaar en met 38 jaar anciënniteit in de sector, ontvangt vanaf 1 oktober 2023 de arbeider van 52 tot 57 jaar 7,10 euro per dag (= aanvullende vergoeding volledige werkloosheid) en vanaf 57 jaar 109,08 euro per maand (= aanvullende vergoeding oudere werklozen).

Opmerking: sinds 1 juli 2015 worden geen aanvullende vergoedingen meer betaald aan oudere werklozen en bij volledige werkloosheid, tenzij:

- De beëindiging van de arbeidsovereenkomst niet het gevolg is van een ontslag door de werkgever (bijvoorbeeld bij einde contract bepaalde duur of duidelijk omschreven werk, ingeval van medische overmacht ...).
- Voor arbeiders die al aanvullende vergoedingen bij volledige werkloosheid ontvingen op 30 juni 2015 en hun saldo nog kunnen uitputten.

TOESLAG BIJ ZIEKTE

Bij ziekte en gewoon ongeval, met uitsluiting van arbeidsongeval en beroepsziekten, ontvangt de arbeider na ten minste 60 dagen ononderbroken arbeidsongeschiktheid vanaf 1 oktober 2023 een vergoeding van:

- na 60 dagen: 105,54 euro
- na 120 dagen: 105,54 euro
- na 180 dagen: 137,42 euro
- na 240 dagen: 137,42 euro
- na 300 dagen: 137,42 euro

- na 365 dagen: 137,42 euro
- na 455 dagen: 137,42 euro
- na 545 dagen: 137,42 euro
- na 635 dagen: 137,42 euro
- na 725 dagen: 137,42 euro
- na 815 dagen: 137,42 euro
- na 905 dagen: 137,42 euro
- na 995 dagen: 137,42 euro

Oudere zieken

De arbeider die minstens 58 jaar oud is op het ogenblik waarop de ongeschiktheid aanvangt, ontvangt bij ziekte en gewoon ongeval vanaf 1 oktober 2023 een driemaandelijks uitkering van 137,42 euro tot aan de pensioenleeftijd, na uitputting van hoger vermelde voordelen.

TOESLAG BIJ SWT

Het deel van de werkgever valt volledig ten laste van het Sociaal Fonds, met een minimum van 7,10 euro per dag.

Indien een arbeider in het kader van het stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage zijn rechten hieromtrent bij de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA) heeft vastgeklikt, wordt ook de uitbetaling van de aanvullende vergoeding in dit kader bij het Sociaal Fonds vastgeklikt.

TUSSENKOMST VOOR ZACHTE LANDINGSBANEN

Een arbeider van ten minste 60 jaar heeft recht op een maandelijks vergoeding van 30,46 euro, als compensatie voor loonverlies bij:

- Een overgang van een voltijdse tewerkstelling naar een 4/5e arbeidsregime.

TUSSENKOMST VOOR LANDINGSBANEN

In geval van landingsbaan vanaf 60 jaar, waarbij de prestaties verminderd worden met 1/2e en 1/5e, betaalt het Sociaal Fonds een maandelijkse vergoeding bovenop de vergoeding van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA).

Wanneer de arbeider met een lange loopbaan of zwaar beroep instapt in een landingsbaan vanaf 55 jaar, betaalt het Sociaal Fonds eveneens een maandelijkse vergoeding bovenop de vergoeding van de RVA.

Vanaf 1 oktober 2023 bedraagt deze vergoeding 88,43 euro per maand voor een vermindering met 1/2e en 35,38 euro per maand voor een vermindering met 1/5e.

CONTRACT

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
< 6 maanden	14 d	28 d	28 d
6 maanden - 5 jaar	14 d	40 d	28 d
5 - 9 jaar	14 d	48 d	28 d
10 - 14 jaar	28 d	70 d	28 d
15 - 19 jaar	28 d	98 d	28 d
20 - 24 jaar	28 d	129 d	56 d
25 - 29 jaar	28 d	154 d	56 d
30 jaar	28 d	182 d	56 d

d = kalenderdagen

Sinds 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, startte men met anciënniteit nul 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 ongeacht de datum van indiensttreding.

Sinds 1 januari 2014 zijn volgende 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 w	1 w	1 w
3 m tot < 4 m	3 w	2 w	2 w
4 m tot < 5 m	4 w	2 w	2 w
5 m tot < 6 m	5 w	2 w	2 w
6 m	6 w	3 w	3 w
9 m	7 w	3 w	3 w
1 j	8 w	4 w	4 w
1 j 3 m	9 w	4 w	4 w
1 j 6 m	10 w	5 w	4 w
1 j 9 m	11 w	5 w	4 w
2 j	12 w	6 w	4 w
3 j	13 w	6 w	4 w
4 j	15 w	7 w	4 w
5 j	18 w	9 w	4 w
6 j	21 w	10 w	4 w
7 j	24 w	12 w	4 w
8 j	27 w	13 w	4 w
9 j	30 w	13 w	4 w
10 j	33 w	13 w	4 w
11 j	36 w	13 w	4 w
12 j	39 w	13 w	4 w
13 j	42 w	13 w	4 w
14 j	45 w	13 w	4 w
15 j	48 w	13 w	4 w
16 j	51 w	13 w	4 w
17 j	54 w	13 w	4 w
18 j	57 w	13 w	4 w
19 j	60 w	13 w	4 w
20 j	62 w	13 w	4 w
21 j	63 w	13 w	4 w
22 j	64 w	13 w	4 w
23 j	65 w	13 w	4 w
24 j	66 w	13 w	4 w
25 j	67 w	13 w	4 w
26 j	68 w	13 w	4 w
27 j	69 w	13 w	4 w
28 j	70 w	13 w	4 w
29 j	71 w	13 w	4 w
30 j	72 w	13 w	4 w
31 j	73 w	13 w	4 w
32 j	74 w	13 w	4 w

Tenslotte 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
min
(vastgeklikte rechten op 31 december 2013 + opgebouwde
anciënniteit vanaf 1 januari 2014 tot ontslag)**

Voorbeeld:

Arbeider PSC 149.03

In dienst: 12 januari 1993

Uit dienst: 12 februari 2024

(a) Totale anciënniteit: 31 jaar: 73 weken (cfr. nieuwe opzegtermijnen).

(b) Opzeg tot 31 december 2013 in PSC 149.03: 18 weken + 3 dagen.

(c) Opzeg van 01 januari 2014 tot 12 februari 2024: 33 weken.

Deze werknemer krijgt dus 51 weken en 3 dagen opzeg (te presteren of als opzegvergoeding) en een uitbetaling van een netto-ontslagcompensatievergoeding van 21 weken en 4 dagen (73 weken - 51 weken en 3 dagen).

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

Je hebt dan de keuze:

- Ofwel laat je de OCV in 1 keer uitbetalen.
- Ofwel kies je voor een maandelijkse 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.

Je kan je opzeg ook berekenen met onze berekeningstool die je vindt op www.hetacv.be/rekentool/bereken-je-opzeg.

OVERLEG BIJ MEERVOUDIG ONTSLAG

De werkgever kan geen meervoudig ontslag doorvoeren vooraleer alle tewerkstellingsbehoudende maatregelen zijn uitgeput zoals: tijdelijke werkloosheid en beroepsopleiding.

Volgt de werkgever de procedure niet correct, dan moet hij een dubbele opzegvergoeding betalen.

Met meervoudig ontslag bedoelen we elk ontslag van:

- ten minste 2 arbeiders in ondernemingen met 29 werknemers en minder
 - ten minste 3 arbeiders in ondernemingen van 30 tot 60 werknemers
 - ten minste 6 arbeiders in ondernemingen van 61 werknemers en meer
- gedurende een periode van 90 kalenderdagen.

INTERIMARBEID

Ondernemingen kunnen enkel beroep doen op dagcontracten in het kader van interimarbeid wanneer vooraf is geweten dat het om een opdracht gaat van minder dan 5 werkdagen.

Uitzendcontracten omwille van tijdelijke vermeerdering van het werk worden na een periode van 65 werkdagen omgezet in een contract van onbepaalde duur.

OPBOUW ANCIËNNITEIT

Arbeiders nemen hun anciënniteit van contracten van bepaalde duur en uitzendcontracten mee als zij later met een contract van onbepaalde duur worden aangeworven, op voorwaarde dat er tussen deze verschillende contracten geen onderbreking is van meer dan 6 maanden.

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 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.

Deze verplichting moet beperkt zijn in de tijd en in het begin van de ziekteperiode worden vastgelegd.

In de sector edele metalen 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 zo 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.

NIEUW

ZIEKTEBRIEFJE

Vanaf 28 november 2022 is het ziektebriefje gedeeltelijk afgeschaft. Tot driemaal per kalenderjaar kan je er voor kiezen om geen ziektebriefje meer te bezorgen aan je werkgever voor de 1e dag arbeidsongeschiktheid. 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 driemaal 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 3 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!

LOOPBAAN

NIEUW

STELSEL WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG (SWT)

Sinds 2012 spreken we niet langer van brugpensioen, maar van SWT, namelijk stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag.

Hierbij geven we een beknopt overzicht van de systemen waarop je een beroep kan doen:

Welk stelsel?	Voorwaarden vanaf 01.07.2023
Algemeen stelsel (cao 17)	Leeftijd: 62 jaar Beroepsverleden: ■ mannen: 40 jaar ■ vrouwen: 39 jaar (Voor vrouwen trekt men het nodige aantal jaren elk jaar met 1 jaar op tot 40 jaar in 2024)
Stelsel vanaf 60 jaar met 40 jaar beroepsverleden	Leeftijd: 60 jaar Beroepsverleden: 40 jaar Tot 30.06.2025
Stelsel vanaf 60 jaar in een zwaar beroep	Leeftijd: 60 jaar Beroepsverleden: 35 jaar Tot 30.06.2026
Stelsel vanaf 58 jaar met medische redenen	Leeftijd: 58 jaar Beroepsverleden: 35 jaar Tot 30.06.2025
Stelsel vanaf 60 jaar met 33 jaar beroepsverleden: ■ ofwel 20 jaar nachtarbeid ■ ofwel zwaar beroep	Leeftijd: 60 jaar Beroepsverleden: 33 jaar Tot 30.06.2025

Procedure: ten laatste 6 maanden vóór het bereiken van de leeftijd om met SWT te gaan, nodigt de werkgever de betrokken arbeider uit voor een onderhoud tijdens de werkuren. De bedoeling is over de timing en ook over de opleiding van de vervanger sluitende afspraken te maken.

WEDERTEWERKSTELLING

Onder bepaalde voorwaarden behoudt de arbeider die ontslagen is, met het oog op SWT, zijn recht op de aanvullende vergoeding ten laste van het Sociaal Fonds.

In dit geval doe je er goed aan je ACV-dienstencentrum te melden dat het wel degelijk om een wedertewerkstelling bij een andere werkgever gaat!

NIEUW

Verlof om dwingende redenen

Vanaf 1 oktober 2023 heeft de arbeider het recht om van het werk afwezig te zijn op grond van dwingende redenen.

Een dwingende reden is elke niet te voorziene, los van het werk staande gebeurtenis die de dringende en noodzakelijke tussenkomst van de arbeider vereist en dit voor zover de uitvoering van de arbeidsovereenkomst deze tussenkomst onmogelijk maakt.

De arbeider die afwezig is wegens dwingende redenen moet zijn werkgever verwittigen.

De opname van een verlof om dwingende redenen wordt niet betaald.

Volgende zaken worden uitdrukkelijk als dwingende reden beschouwd:

- Ziekte, ongeval of hospitalisatie van een persoon die met de werknemer samenwoont.
- Ernstige materiële beschadiging van de bezittingen van de arbeider, zoals schade aan de woning door een brand of een natuurramp.

- Het bevel tot verschijning in persoon in een rechtszitting wanneer de arbeider partij is in het geding.

De duur van deze vorm van verlof is maximum 10 werkdagen per kalenderjaar.

De toegekende verlofdagen om dwingende redenen worden niet als werkdagen beschouwd.

KLEIN VERLET

Ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of voor vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten welke hierna opgesomd zijn, hebben de arbeiders binnen de sector edele metalen het recht, met behoud van hun normaal loon, van het werk afwezig te zijn.

Huwelijk

- Huwelijk van de arbeider: 3 dagen te kiezen door de arbeider tijdens de week waarin de gebeurtenis plaatsgrijpt of tijdens de daaropvolgende week.
- Voor het huwelijk van:
 - een kind van de arbeider of van zijn echtgeno(o)t(e)
 - een regelmatig door hem opgevoed kind
 - een broer of zuster
 - een schoonbroer of schoonzuster
 - de vader of moeder
 - de grootvader of grootmoeder
 - de schoonvader of schoonmoeder
 - de stiefvader of stiefmoeder
 - een kleinkind van de arbeider
 - de schoonbroer of de schoonzuster van de echtgeno(o)t(e) van de arbeider
 - gelijk welk ander familielid van de arbeider, voor dit familielid geldt uitzonderlijk de voorwaarde dat deze onder hetzelfde dak als dat van de arbeider dient te wonen de dag van het huwelijk.

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 wordt 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

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

Overlijden

- Overlijden van de echtgenoot of echtgenote of samenwonende partner, van een kind van de arbeider of van zijn echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner, van een door de arbeider opgevoed kind, van een pleegkind in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van het overlijden of in het verleden die bij de arbeider inwoont, 12 dagen waarvan 5 dagen door de arbeider te kiezen gedurende een periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt 30 dagen na de dag van het overlijden en 7 dagen door de werknemer te kiezen binnen het jaar na de dag van het overlijden.
Op vraag van de arbeider en met akkoord van de werkgever kan worden afgeweken van de periode waarin de dagen moeten worden opgenomen.
- Overlijden van een samenwonende partner of overlijden van de echtgenoot of echtgenote, van een kind van de arbeider of van zijn echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner, van een door de arbeider opgevoed kind, van een pleegkind in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van het overlijden of in het verleden, die niet bij de arbeider inwoont: 10 dagen waarvan 3 dagen door de arbeider te kiezen gedurende een periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt 30 dagen na de dag van het overlijden en 7 dagen door de werknemer te kiezen binnen het jaar na de dag van het overlijden.
Op vraag van de arbeider en met akkoord van de werkgever kan worden afgeweken van de periode waarin de dagen moeten worden opgenomen.
- In geval van overlijden van de vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder of stiefmoeder van de arbeider die bij de arbeider inwoont: 5 dagen door de arbeider te kiezen gedurende een periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt 30 dagen na de dag van het overlijden.
- Overlijden van de vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder of stiefmoeder van de arbeider die niet bij de arbeider inwoont: 3 dagen door de arbeider te kiezen

gedurende de periode van 30 dagen vanaf de dag voorafgaand aan het overlijden.

- Overlijden van de pleegvader of pleegmoeder van de arbeider in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van het overlijden; 3 dagen te kiezen door de arbeider tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt de dag van de begrafenis.
- Overlijden van een pleegkind van de arbeider of van zijn echtgeno(o)te of samenwonende partner in het kader van kortdurende pleegzorg op het moment van het overlijden: 1 dag door de arbeider op te nemen op de dag van de begrafenis.
- Overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, de overgrootvader, de grootmoeder, de overgrootmoeder, van een kleinkind, een achterkleinkind, schoonzoon of schoondochter, die bij de arbeider inwoont: 2 dagen door de arbeider te kiezen gedurende een periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt 30 dagen na de dag van het overlijden.
- Overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, overgrootvader, de grootmoeder, de overgrootmoeder, van een kleinkind, een achterkleinkind, schoonzoon of schoondochter die niet bij de arbeider inwoont: de dag van de begrafenis.
- Overlijden van gelijk welke bloedverwant wonend onder hetzelfde dak als dat van de arbeider, van de voogd(es) van de minderjarige arbeider of van het minderjarig kind voor wie de arbeider als voogd optreedt: de dag van de begrafenis.

Allerlei

- Een eigen, aangenomen of regelmatig door de arbeider opgevoed kind neemt deel aan het feest van de vrijzinnige jeugd of aan de plechtige communie: 1 dag, zelf te kiezen tijdens de week waarin de gebeurtenis plaatsheeft of tijdens de daaropvolgende week.
- Deelname aan een officieel bijeengeroepen familieraad: de nodige tijd met een maximum van 1 dag.

- Deelneming aan een jury, oproeping als getuige voor de rechtbank of persoonlijke verschijning voor de arbeidsrechtbank, uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdstembureau bij verkiezingen voor de gemeente- of provincieraad of voor de parlementen (deelstaten, federaal, Europees): de nodige tijd met een maximum van 5 dagen.

TIJDSKREDIET EN LANDINGSBAAN

Recht op tijdskrediet met motief

- 1/5e vermindering gedurende 51 maanden voor alle motieven (interprofessioneel vastgelegd).
- Halftijds of voltijds tijdskrediet gedurende 51 maanden voor de motieven zorg voor een minderjarig zwaar ziek kind of een kind met een handicap tot 21 jaar (interprofessioneel vastgelegd).
- Halftijds of voltijds tijdskrediet gedurende 51 maanden voor motief zorg voor een kind jonger dan 8 jaar, palliatieve zorgen, zorg voor een zwaar ziek gezins- of familielid en 36 maanden voor motief opleiding (sectoraal vastgelegd).

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, enzovoorts. 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, via de brochure van het ACV, of via de gespecialiseerde dienstverlening van het ACV.

NIEUW

Thematisch verlof

Vanaf 1 juli 2023 hebben arbeiders recht op 1/10e ouderschapsverlof en dit voor onbepaalde duur.

De sociale partners bevelen de werkgevers aan om akkoord te gaan met het feit dat de arbeider tijdskrediet en thematische verlopen kan opnemen in uren, wanneer hij hierom verzoekt in zijn aanvraag.

Landingsbaan

Vermindering van de prestaties met 1/5e voor arbeiders van minstens 50 jaar met 28 jaar loopbaan waarvan ten minste 5 jaar anciënniteit in de onderneming blijft mogelijk: voor deze vermindering is het sinds 1 januari 2015 niet meer mogelijk om uitkeringen van de RVA te ontvangen. Bijgevolg is er niet langer een gelijkstelling voor onder andere het pensioen.

NIEUW

Voor de periode van 1 juli 2023 tot 30 juni 2025 wordt de leeftijd op 55 jaar gebracht voor arbeiders die hun arbeidsprestaties verminderen met 1/5e of tot een halftijdse betrekking in het kader van een landingsbaan na 35 jaar loopbaan of in een zwaar beroep. Het is dan mogelijk om uitkeringen van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA) te ontvangen. Voldoet men niet aan de voorwaarde van een lange loopbaan of zwaar beroep, dan is er pas recht op deze uitkeringen vanaf de leeftijd van 60 jaar.

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, enzovoorts. Informeer je daarom goed op voorhand bij de vakbondsafgevaardigde van je onderneming, via de brochure van het ACV, of via de gespecialiseerde dienstverlening van het ACV.

De Vlaamse aanmoedigingspremies blijven van toepassing. Dit is een aanvullende uitkering die je onder bepaalde voorwaarden krijgt, boven op de onderbrekingsuitkering van de RVA als je tijdskrediet, ouderschapsverlof, palliatief verlof, verlof voor medische bijstand of mantelzorgverlof opneemt.

ANCIËNNITEITSVERLOF

De sectorale regeling inzake anciënniteitsverlof ziet er als volgt uit:

- 1 dag verlof na 5 jaar anciënniteit in de onderneming
- 2 dagen verlof na 10 jaar anciënniteit in de onderneming
- 3 dagen verlof na 20 jaar anciënniteit in de onderneming

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.

VRIJWILLIGE OVERUREN

Het systeem van de vrijwillige overuren werd ingevoerd. 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.

HERINVOERING RELANCE-UREN

In 2021 en 2022 zijn in alle sectoren 120 bijkomende vrijwillige overuren ingevoerd, de zogenaamde “relance-uren”, bovenop het basiskrediet van 100 vrijwillige overuren. Deze “relance-uren” worden nu opnieuw ingevoerd voor de periode van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025. Net zoals bij vrijwillige overuren is een schriftelijk akkoord nodig tussen werkgever en werknemer (voor een periode van maximum 6 maanden).

In afwijking van de “gewone” vrijwillige overuren, hebben deze relance-uren volgende kenmerken:

- Er moet geen inhaalrust worden toegekend.
- Er moet geen overurentoeslag worden betaald.
- Zij moeten niet worden meegerekend voor de interne grens.
- Vrijgesteld van RSZ en bedrijfsvoorheffing (bruto = netto).

INTERNE GRENS

De interne grens werd op 143 uren gebracht. 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. De eerste 45 vrijwillige overuren tellen niet mee voor de berekening van de interne grens.

Arbeiders

De referteperiode voor het recupereren van de overuren werd op 1 jaar gebracht.

Het aantal overuren per kalenderjaar - gepresteerd in het kader van een buitengewone vermeerdering van het werk of ingevolge 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.

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 2023 t.e.m. 30 juni 2025. Deze maatregel geldt voor alle overuren die aanleiding geven tot een betaling van een wettelijk vastgelegde overurentoeslag.

- Voor 2023 zijn het 180 uur fiscaal gunstige overuren. Let wel: de verlenging van de fiscaal gunstige overuren komt niet bovenop de vorige regeling. Het totale saldo blijft op 180 uur liggen en niet op 360 uur. Gezien de regeling al vanaf begin 2023 loopt, is het mogelijk dat het saldo reeds volledig is opgebruikt.
- Voor 2024 zijn het 180 uur fiscaal gunstige overuren.
- En tot 30 juni 2025 zijn het 180 uur fiscaal gunstige overuren.

VORMING EN OPLEIDING

Initiatieven op vlak van vorming en opleiding dienen te gebeuren op het niveau van de onderneming.

NIEUW

Vanaf 1 januari 2024 hebben alle werknemers een individueel opleidingsrecht van 2 dagen per jaar.

In bedrijven met minstens 20 werknemers (arbeiders en bedienden) wordt een groepipad naar een individueel opleidingsrecht van 5 dagen per jaar ingesteld:

- 2025: 2,5 dagen
- 2026: 3 dagen
- 2027: 3,5 dagen
- 2028: 4 dagen
- 2029: 4,5 dagen
- 2030: 5 dagen

VAKBONDSAANWEZIGHEID EN OVERLEG

IN DE ONDERNEMING

De drempel voor het instellen van een vakbondsafvaardiging blijft behouden op 10 arbeiders.

Uitzendkrachten tellen mee voor het berekenen van de drempel tot oprichting van een syndicale afvaardiging en voor het bepalen van het aantal mandaten in de syndicale afvaardiging.

In ondernemingen vanaf 50 werknemers moeten er sociale verkiezingen worden georganiseerd voor een comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW) en vanaf 100 werknemers voor een ondernemingsraad (OR). Hierdoor

worden de werknemers meer betrokken bij het beleid van de werkgever en wordt deze laatste aan welbepaalde regels gebonden.

Wanneer de werkgever arbeiders wenst aan te werven met een contract van bepaalde duur of wanneer hij wenst beroep te doen op uitzendkrachten of op onderaanneming, moet hij dit vooraf melden aan de ondernemingsraad, vakbondsafvaardiging of aan de vakbonden.

Werkgevers met minder dan 15 werknemers moeten de representatieve functie van de vakbonden, die deel uitmaken van het paritair subcomité, erkennen.

Deze erkenning houdt onder meer in:

- Verantwoordelijken van de vakbonden kunnen contact opnemen met de werkgever.
- De werkgever kan zich laten bijstaan door een vertegenwoordiger van de werkgeversorganisatie.
- Dit contact is veeleer preventief van aard en kan betrekking hebben op informatieverstrekking aan de werknemers.

Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst omwille van medische overmacht of bij individuele ontslagen vanaf 55 jaar wordt een sectorale aanbeveling ingevoerd waarin opgenomen is dat de werkgever aan de betrokken werknemer moet meedelen dat hij zich kan laten bijstaan door een vakbondsafgevaardigde en/of vakbondssecretaris.

SYNDICALE VOORDELEN

SYNDICALE PREMIE

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

Voor de metaalsectoren is deze syndicale premie voor elk lid gelijk. Het bedrag en de toekenningvoorwaarden worden jaarlijks vastgesteld. In 2023 bedraagt de premie 120 euro voor leden die een bijdrage betalen 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.
- Als onderhandelen niet lukt, dan pas 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

Hopmarkt 45
9300 **Aalst**
T +32 (0)9 265 43 20
metea.aalst@acv-csc.be

Nationalestraat 111
2000 **Antwerpen**
T +32 (0)3 222 70 51
metea.antwerpen@
acv-csc.be

Rue Pietro Ferrero 1
6700 **Arlon**
T +32 (0)67 88 46 15
metea.arlon@acv-csc.be

Chaussée de Louvain 510
5004 **Bouge**
T +32 (0)67 88 46 15
metea.namur@acv-csc.be

Koning Albert I-laan 132
8200 **Brugge**
T +32 (0)51 26 55 34
metea.bio@acv-csc.be

Rue Pletinckxstraat 19
1000 **Brussel/Bruxelles**
T +32 (0)2 557 87 00
metea.brabant@acv-csc.be

Rue Pruniveau 5
6000 **Charleroi**
T +32 (0)71 23 08 64
metea.charleroi@acv-csc.be

Oude Vest 144 bus 2
9200 **Dendermonde**
T +32 (0)9 265 43 20
metea.sint-niklaas@
acv-csc.be

Aachener Straße 89
4700 **Eupen**
T +32 (0)4 340 73 20
metea.liege@acv-csc.be

Poel 7
9000 **Gent**
T +32 (0)9 265 43 20
metea.oost-vlaanderen@
acv-csc.be

Guldensporenlaan 7
3530 **Houthalen**
T +32 (0)11 30 67 00
metea.limburg@acv-csc.be

Martelarenlaan 8
3010 **Kessel-Lo**
T +32 (0)2 557 87 00
metea.brabant@acv-csc.be

President Kennedypark 16D
8500 **Kortrijk**
T +32 (0)51 26 55 34
metea.kortrijk@acv-csc.be

Place Maugrétout 17
7100 **La Louvière**
T +32 (0)71 23 08 64
metea.lalouviere@acv-csc.be

Boulevard Saucy 10
4020 **Liège**
T +32 (0)4 340 73 20
metea.liege@acv-csc.be

Onder den Toren 5
2800 **Mechelen-Rupel**
T +32 (0)3 222 70 51
metea.mechelen@acv-csc.be

Rue Claude de
Bettignies 10-12
7000 **Mons**
T +32 (0)71 23 08 64
metea.mons@acv-csc.be

Place Charles de Gaulle 3
7700 **Mouscron**
T +32 (0)71 23 08 64
metea.mouscron@acv-csc.be

Rue des Canonniers 14
1400 **Nivelles**
T +32 (0)67 88 46 15
metea.nivelles@acv-csc.be

Dr. L. Colensstraat 7
8400 **Oostende**
T +32 (0)51 26 55 34
metea.bio@acv-csc.be

H. Horriestraat 31
8800 **Roeselare**
T +32 (0)51 26 55 34
metea.roeselare@acv-csc.be

Aimé Delhayeplein 16
9600 **Ronse**
T +32 (0)9 265 43 20
metea.ronse@acv-csc.be

H. Heymanplein 7
9100 **Sint-Niklaas**
T +32 (0)9 265 43 20
metea.sint-niklaas@
acv-csc.be

Avenue des Etats-
Unis 10 bte 4
7500 **Tournai**
T +32 (0)71 23 08 64
metea.tournai@acv-csc.be

Korte Begijnenstraat 20
2300 **Turnhout**
T +32 (0)3 222 70 51
metea.kempen@acv-csc.be

Pont Léopold 4-6
4800 **Verviers**
T +32 (0)4 340 73 20
metea.liege@acv-csc.be

Toekomststraat 17
1800 **Vilvoorde**
T +32 (0)2 557 87 00
metea.brabant@acv-csc.be



www.hetacv.be