



# Meester- kleermakers

SECTORPUBLICATIE

PC 107 | CAO 2023-2024

#### **4 INKOMEN**

- 4 Index
- 4 Loonsverhoging
- 5 Huisarbeid
- 6 Maaltijdcheques
- 6 Cadeaucheques
- 6 Vervoerkosten
- 7 Eindejaarspremie

#### **7 CONTRACT**

- 7 Opzegtermijnen
- 11 Medische controle
- 12 Ziektebriefje

#### **13 LOOPBAAN**

- 13 Anciënniteitsverlof
- 14 Klein verlet
- 15 Tijdskrediet met motief
- 15 Landingsbaan
- 16 Stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT)

#### **17 VORMING EN OPLEIDING**

#### **18 SYNDICALE VOORDELEN**

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

#### **19 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](http://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.

Alle onpare maanden wordt gecontroleerd of er een indexering van de lonen moet toegepast worden. Op 1 maart 2023 werden de lonen met 2% geïndexeerd.

Wil je weten wanneer je loon wordt geïndexeerd? Via de ACV-applicatie krijg je een melding bij elke indexering. Je kan deze downloaden via de app-store.

## 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.

## HUISARBEID

Het maakloon wordt berekend door het aantal uren vereist voor de uitvoering van elk stuk te vermenigvuldigen met het uurloon overeenstemmend met één van de volgende functies:

### **Niveau 1**

Helpers(sters) en afwerkers(sters): 14,0925 euro.

### **Niveau 1bis**

Helpers(sters) en afwerkers(sters) na 3 jaar anciënniteit:  
14,7877 euro.

### **Niveau 2**

De assistenten werklieden en werksters: 15,5595 euro.

### **Niveau 3**

Geschoolde werklieden en werksters: 16,5924 euro.

### **Niveau 4**

Goedgeschoolde werklieden en werksters (keurwerksters):  
17,1108 euro.

### **Niveau 5**

Taille-werkman en taille-werkster: 17,6285 euro.

Het globale loon van de huisarbeiders wordt bij elke uitbetaling met 10% verhoogd als schadeloosstelling voor de algemene kosten (verwarming, verlichting ...) ten laste. Deze vergoeding wordt op 15% gebracht wanneer de huisarbeiders zelf de kleine benodigheden leveren (garen, koorzijden ...).

## NIEUW

### MAALTIJDCHQUES

Sinds 1 januari 2016 heeft de maaltijdcheque een waarde van 3,30 euro per effectief gepresteerde dag. Het werkgeversaandeel is gelijk aan 2,21 euro en het werknemersaandeel is gelijk aan 1,09 euro.

Vanaf 1 januari 2024 heeft de maaltijdcheque een waarde van 4 euro per effectief gepresteerde dag. Het werkgeversaandeel is gelijk aan 2,91 euro en het werknemersaandeel is gelijk aan 1,09 euro.

## NIEUW

### CADEAUCHEQUES

Voor 2023 en 2024 heeft de werknemer recht op een cadeaucheque van 40 euro. De werkgever betaalt deze cadeaucheque telkens uit op 6 december.

### VERVOERKOSTEN

#### **Openbaar vervoer**

Vanaf 1 januari 2017 worden de verplaatsingskosten volledig terugbetaald indien er gebruik wordt gemaakt van het openbaar vervoer. Voor verplaatsingen met de bus of tram is er in de sector al een terugbetaling van 100% door de werkgever. Vanaf 1 januari 2017 worden de verplaatsingen met de trein ook volledig terugbetaald. De werkgever komt tussen voor 80%, de overheid betaalt de resterende 20%.

#### **Privévervoer**

Voor privévervoer is de tussenkomst van de werkgever gelijk aan 80% van de treinkaart (2e klasse) voor een overeenstemmend aantal kilometers.

## NIEUW

### **Fietsvergoeding**

Vanaf 1 januari 2024 hebben alle werknemers recht op een fietsvergoeding van 0,27 euro per kilometer afstand woon-werkplaats met een maximum van 40 kilometer (heen en terug).

### **EINDEJAARSPREMIE**

De eindejaarspremie bedraagt 8,5% van het brutoloon dat effectief werd verdiend tijdens het afgelopen kalenderjaar. De eindejaarspremie wordt betaald in de eerste helft van januari.

## **CONTRACT**

### **OPZEGTERMIJNEN**

#### **Eenheidsstatuut**

Sinds 1 januari 2014 wordt voor de opzegtermijnen geen onderscheid meer gemaakt tussen arbeiders en bedienden (eenheidsstatuut). De opzegtermijn wordt bepaald op basis van het criterium anciënniteit binnen de onderneming.

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	1	1
3 < 4 m	3	2	2
4 < 5 m	4	2	2
5 < 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



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

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

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

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

Anciënniteit op 31.12.2013	Werkgever
ALGEMEEN	
Minder dan 6 maanden	28 d
6 maand tot 5 jaar	37 d
5 tot 10 jaar	45 d
10 tot 15 jaar	60 d
15 tot 20 jaar	90 d
Vanaf 20 jaar	120 d
SWT	
Minder dan 20 jaar	28 d
Vanaf 20 jaar	56 d

d = kalenderdagen

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

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

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

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

(a) = Opzegtermijn alsof de arbeider altijd al werkte onder de nieuwe regeling.

(b) = Vastgeklikte rechten op 31 december 2013.

(c) = Opzegtermijn op basis van de anciënniteit vanaf 1 januari 2014 tot ontslag.

De OCV moet door de werknemer aangevraagd worden bij de uitbetalingsinstelling. Het is aangeraden dit altijd te doen ook al wordt de betrokken werknemer niet werkloos en moeten er geen werkloosheidsuitkering aangevraagd worden.

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

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

### **Voorbeeld:**

Arbeider PC 107

In dienst: 12 januari 1993

Uit dienst: 12 februari 2024

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

(b) Opzeg arbeider tot 31 december 2013 in PC 107: 120 dagen (= 17 weken en 1 dag).

(c) Opzeg vanaf 1 januari 2014 tot 12 februari 2024: 33 weken. Deze werknemer krijgt dus (120 dagen + 33 weken) = 50 weken en 1 dag opzeg (te presteren of als opzegvergoeding) en een uitbetaling van een netto-ontslagcompensatievergoeding van 22 weken en 6 dagen (73 - 50 weken en 1 dag).

Je kan je opzeg ook berekenen met onze berekeningstool die je vindt op [www.hetacv.be/rekentool/bereken-je-opzeg](http://www.hetacv.be/rekentool/bereken-je-opzeg)

### **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.

Bij vragen over de opzegtermijn en/of de OCV, is het aangewezen contact op te nemen met jouw plaatselijk secretariaat van ACV-CSC METEA.

### **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 collectieve arbeidsovereenkomst (cao) (op sectorniveau of op vlak van de onderneming) of via het arbeidsreglement een zogenaamde “beschikbaarheidsperiode” kan bepaald worden.

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

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

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

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

**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

### ANCIËNNITEITSVERLOF

- Werknemers met 10 jaar dienst in de sector, hebben recht op 1 dag anciënniteitsverlof, met behoud van loon, betaald door de werkgever.
- Werknemers met 20 jaar dienst in de sector, hebben recht op 2 dagen anciënniteitsverlof, met behoud van loon, betaald door de werkgever.
- Werknemers met 25 jaar dienst in de sector, hebben recht op 3 dagen anciënniteitsverlof, met behoud van loon, betaald door de werkgever.

## 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.

### **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 begrensd 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 een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid heeft.

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:

- met 3 weken vanaf 1 januari 2023 = 9 weken
- met 4 weken vanaf 1 januari 2025 = 10 weken
- met 5 weken vanaf 1 januari 2027 = 11 weken

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.

## TIJDSKREDIET MET MOTIEF

- Verderzetting voor onbepaalde duur van de regeling tijdskrediet met motief gedurende 36 maanden (opleiding) en 51 maanden (zorg).
- De toekenning van Vlaamse aanmoedigingspremies wordt verlengd tot eind 2024.

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**

## LANDINGSBAAN

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

De 1/5e landingsbaan zonder uitkeringen noch pensioengelijkstellingen blijft mogelijk vanaf 50 jaar, mits zwaar beroep of 28 jaar loopbaan.

Tijdens 2024 hebben werknemers in een landingsbaan recht op een sectorale opleg ter compensatie van het loonverlies. Deze sectorale opleg bedraagt 30 euro per maand bij een 1/5e landingsbaan en 50 euro per maand bij een 1/2e landingsbaan.

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.

**NIEUW**

### **STELSEL WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG (SWT)**

Binnen de sector gelden de volgende stelsels tot 30 juni 2025:

- Algemeen stelsel 62 jaar.
- Stelsel 60 jaar voor een lange loopbaan (40 jaar beroepsverleden).

De aanvullende vergoeding bij deze sectorale stelsels werkloosheid valt volledig ten laste van het Sociaal Fonds. Voorwaarde is wel dat de betrokken arbeider een bepaalde anciënniteit in de sector kan bewijzen, meer bepaald:

- 15 jaar loondienst in een of meerdere ondernemingen die onder de bevoegdheid vallen van het paritair comité.
- Of 5 jaar loondienst in een of meerdere ondernemingen die onder de bevoegdheid vallen van het paritair comité tijdens de laatste 10 jaren waarvan minstens 1 jaar in de laatste 2 jaren.

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



## VORMING EN OPLEIDING

Vanaf 2023 wordt het collectief opleidingsrecht vervangen door een individueel opleidingsrecht. Deze wijziging komt er in uitvoering van de “arbeidsdeal”. Elke werknemer heeft hierdoor jaarlijks recht op een aantal individuele opleidingsdagen.

Voor ondernemingen vanaf 20 werknemers geldt vanaf 2024 een individueel opleidingsrecht van 5 dagen per jaar.

Voor de ondernemingen vanaf 10 werknemers en minder dan 20 werknemers geldt vanaf 2023 een collectief opleidingsrecht van 2,5 dagen per jaar waarvan 1 dag individueel opleidingsrecht is gegarandeerd.

Voor de ondernemingen met minder dan 10 werknemers is er geen individueel opleidingsrecht.

Via Mode-Unie worden werkgevers en werknemers over het aanbod en de mogelijke opleidingen geïnformeerd. Er is hierbij aandacht voor risicogroepen.

# SYNDICALE VOORDELEN

## SYNDICALE PREMIE

De syndicale premie bedraagt 145 euro. Voorwaarde is dat het lid gedurende het jaar tewerkgesteld is in een onderneming van de sector meesterkleermakers. De betaling van de premie gebeurt in januari.

## ACV-CSC METEA HEEFT JOU NODIG

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

Alleen maar voordelen:

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

Je kan bovendien heel wat geld besparen op jouw uitgaven voor vakantie en vrije tijd op vertoon van jouw lidkaart bij onze partners. Meer info via [www.alleenmaarvoordelen.be](http://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](http://www.hetacv.be)