



Metaal- recuperatie

SECTORPUBLICATIE

PSC 142.01 | CAO 2023-2024

- 4 **INKOMEN**
 - 4 Index
 - 4 Loonsverhoging
 - 5 Jaarlijkse premie
 - 5 Koopkrachtpremie
 - 6 Startersjobs
 - 6 Anciënniteitstoeslag
 - 7 Ecocheques
 - 8 Vervoerkosten
 - 8 Eindejaarspremie
 - 9 Sectoraal pensioenstelsel
- 9 **BESTAANSZEKERHEID**
 - 9 Toeslag bij tijdelijke werkloosheid
 - 10 Toeslag bij volledige werkloosheid en voor oudere werklozen
 - 11 Toeslag bij ziekte
 - 12 Toeslag bij SWT (het vroegere brugpensioen)
- 12 **CONTRACT**
 - 12 Eenheidsstatuut
 - 16 Overleg bij meervoudig ontslag
 - 16 Interimarbeid
 - 17 Opbouw anciënniteit
 - 17 Klein verlet
 - 21 Culturele feestdag
 - 21 Medische controle
 - 22 Ziektebriefje
- 23 **LOOPBAAN**
 - 23 Stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)
 - 24 Tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbaan
 - 26 Anciënniteitsverlof
- 26 **ARBEIDSTIJD EN FLEXIBILITEIT**
 - 26 Vrijwillige overuren
 - 27 Herinvoering relance-uren
 - 27 Interne grens
 - 28 Fiscaal gunstige overuren
- 28 **VORMING EN OPLEIDING**
- 29 **VAKBONDSAANWEZIGHEID IN DE ONDERNEMING**
- 30 **SYNDICALE VOORDELEN**
 - 30 Syndicale premie
 - 30 ACV-CSC METEA heeft jou nodig
- 31 **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.

De effectieve - en baremalonen worden op 1 januari telkens verhoogd volgens de “reële inflatie”.

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

Concreet betekent dit dat de lonen op 1 januari 2023 stegen met 11,19%.

LOONSVERHOOGING

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

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

Voor 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.

JAARLIJKSE PREMIE

Elke voltijds tewerkgestelde arbeider ontvangt jaarlijks een bruto premie van 176,18 euro (bedrag op 1 januari 2023).

Deze premie wordt jaarlijks geïndexeerd op 1 januari en steeds uitbetaald met de loonafrekening van de maand juli.

Deeltijdse arbeiders ontvangen de jaarlijkse premie in verhouding tot hun deeltijdse arbeidsregeling. Een arbeider die halftijds werkt ontvangt bijvoorbeeld de helft van een voltijdse premie.

Het bedrag van de jaarlijkse premie wordt berekend in verhouding tot de effectieve en gelijkgestelde dagen in de 12 maanden voorafgaand aan de uitbetaling van de premie.

Met effectieve en gelijkgestelde dagen worden bedoeld: de dagen effectieve prestaties en schorsingen van de arbeidsovereenkomst waarvoor loon is betaald, de dagen vaderschapsverlof, moederschapsverlof en tijdelijke werkloosheid.

Ook arbeiders die in de loop van de referteperiode of uit dienst treden hebben recht op de jaarlijkse premie volgens de bovenstaande regeling. De uitbetaling van de premie gebeurt op het moment van de uitdiensttreding.

Het is mogelijk dat op ondernemingsniveau een alternatieve regeling bestaat: bij afsluiten van de sector-cao hadden ondernemingen tot 15 september 2019 de mogelijkheid om een alternatieve regeling af te spreken.

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 heb je de premie ontvangen in de maand november 2023.

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).

STARTERSJOBS

Vanaf 1 juli 2018 heeft de regering startersjobs ingevoerd om laaggeschoolde jongeren zonder werkervaring goedkoper aan de slag te helpen.

Een startersjob betekent dat de werkgever onder bepaalde voorwaarden een 18-, 19- of 20-jarige zonder werkervaring aanwerft en een verlaagd brutoloon kan betalen. Het brutoloon ligt respectievelijk 18%, 12% en 6% lager dan het sectoraal of nationaal minimumloon.

De werkgever vult het nettoloon aan met een compenserende toeslag die exact het nettoverlies dekt, te wijten aan het lagere brutoloon.

De sociale partners binnen de sector metaalrecuperatie engageren zich om de arbeiders die starten (behalve studentencontracten) minstens te betalen volgens categorie A.

NIEUW

ANCIËNNITEITSTOESLAG

De werknemer met een bepaalde anciënniteit heeft recht op een toeslag bovenop het uurloon. Tot en met 31 december 2023 gelden de volgende anciënniteitstoelagen:

- vanaf 10 jaar recht op een toeslag van 0,05 euro per uur
- vanaf 20 jaar recht op een toeslag van 0,10 euro per uur
- vanaf 30 jaar recht op een toeslag van 0,15 euro per uur

Vanaf 1 januari 2024 wordt de vereiste anciënniteit voor de toeslag gehalveerd. Het volgende geldt dan:

- vanaf 5 jaar recht op een toeslag van 0,05 euro per uur
- vanaf 10 jaar recht op een toeslag van 0,10 euro per uur
- vanaf 15 jaar recht op een toeslag van 0,15 euro per uur

ECOCHQUES

NIEUW

Elke voltijds tewerkgestelde arbeider heeft recht op ecocheques, ter waarde van 250 euro per jaar. Deze worden vanaf 2024 één keer per jaar uitbetaald in de loop van de maand juni. De referteperiode loopt van 1 juni van het voorgaande jaar tot en met 31 mei van het lopende jaar. Voorheen gebeurde de betaling per semester en telkens met een waarde van 125 euro. Het bedrag en de overige modaliteiten blijven ongewijzigd.

Wanneer de arbeider in deze periode op bepaalde ogenblikken niet werkt, wordt een gelijkstelling voorzien voor:

- alle schorsingsdagen waarvoor loon werd betaald
- alle dagen van tijdelijke werkloosheid
- de volledige periode van moederschapsrust
- alle dagen ziekte of (arbeids-)ongeval
- alle dagen geboorteverlof

In geval van onvolledige tewerkstelling tijdens de referteperiode wordt het bedrag pro rata berekend.

Interim-werknemers hebben dezelfde rechten als de vaste arbeiders.

In de onderneming kan op gelijk welk moment een collectieve arbeidsovereenkomst (cao) worden afgesloten omtrent een alternatieve besteding van de ecocheques.

Zie ook www.ecocheques.be.

VERVOERKOSTEN

Openbaar vervoer

Ondernemingen zijn verplicht een derdebetalersovereenkomst af te sluiten met de NMBS. Werknemers kunnen dankzij deze regeling gratis reizen in 2e klasse met de NMBS.

Privévervoer

Wanneer een arbeider met eigen vervoer of te voet naar het werk komt, ontvangt hij een dagvergoeding. De verplaatsing met het eigen vervoer heeft betrekking op alle mogelijke eigen vervoermiddelen.

De dagvergoeding is gelijk aan de werkgeversbijdrage in het weekabonnement van de NMBS gedeeld door 5. Deze vergoeding wordt jaarlijks 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 afgelegde kilometer met een maximum van 40 kilometer (heen en terug), en met als minimum het dagbedrag voor een verplaatsing met privévervoer.

EINDEJAARSPREMIE

Hoeveel?

- 9,1% van het brutojaarloon (uitgezonderd premies overuren).
- Te betalen uiterlijk op 31 december of bij vertrek.

Referteperiode:

De eindejaarspremie wordt berekend op het loon verdiend tussen 1 december en 30 november.

Wie heeft recht?

- Iedereen die minstens 3 maand in dienst is tussen 1 december en 30 november.
- Er is een volledige premie in geval van SWT (het vroegere brugpensioen), pensioen en bij overlijden.

- Er is een pro rata premie bij ontslag door de werkgever en ontslag door werknemer.
- Er is een pro rata eindejaarspremie indien de arbeidsovereenkomst in onderling akkoord beëindigd wordt.
- De arbeider verliest zijn recht in geval van ontslag om dringende reden.

Gelijkgestelde periodes:

- De periode tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen (met een maximum van 60 dagen per referentejaar).
- Arbeidsongeval of beroepsziekte.
- Ongeval of ziekte: maximum 60 dagen op voorwaarde dat de ziekte tenminste 14 dagen ononderbroken duurt.
- Syndicale vorming, bevallingsrust, familiaal verlof ...

SECTORAAL PENSIOENSTELSEL

Elke arbeider uit de sector metaalrecuperatie heeft recht op een aanvullend pensioen bovenop het wettelijk pensioen.

De bijdrage die wordt betaald voor het sectoraal pensioenstelsel bedraagt 1,8%.

Meer informatie vind je terug op www.sefocam.be.

BESTAANSZEKERHEID

TOESLAG BIJ TIJDELIJKE WERKLOOSHEID

Voor arbeiders die:

Tijdelijk werkloos zijn wegens economische redenen en slecht weer of wegens overmacht ten gevolge van brand in de onderneming.

Voorwaarden:

- In dienst zijn bij een werkgever uit de sector metaalrecuperatie.
- Minstens 15 dagen anciënniteit hebben in het bedrijf.

De betaling van de aanvullende vergoeding door het Fonds geldt voor maximum 36 dagen in de zesdagenweek.

Vanaf de 37e dag moet de werkgever de aanvullende vergoeding betalen en dit onbeperkt in de tijd.

De aanvullende vergoeding bedraagt 6,35 euro per werkloosheidsuitkering en tot 3,18 euro per halve werkloosheidsuitkering.

TOESLAG BIJ VOLLEDIGE WERKLOOSHEID EN VOOR OUDERE WERKLOZEN

Volledige werkloosheid (uitdovend stelsel: zie opmerking)

Duur:

Maximum 150 dagen.

Voorwaarden:

- Ontslagen zijn door een werkgever van de sector metaalrecuperatie.
- 3 jaar anciënniteit tellen in de sector metaalrecuperatie.

Oudere werklozen (uitdovend stelsel: zie opmerking)

Duur:

Tot aan het wettelijk pensioen.

Voorwaarden:

- Geen recht op SWT.
- Ten minstens 55 jaar oud zijn.
- Ontslagen zijn door een werkgever van de sector.
- 3 jaar anciënniteit tellen in de sector metaalrecuperatie.

Opmerking: vanaf 1 juli 2015 worden enkel nog in de volgende gevallen aanvullende vergoedingen bij volledige werkloosheid en voor oudere werklozen betaald:

- Ontslagen na 1 januari 2014 als gevolg van een collectief ontslag met sociaal plan uiterlijk op 31 december 2013.

- Arbeiders die reeds aanvullende vergoedingen bij volledige werkloosheid ontvangen op 30 juni 2015 en hun saldo nog kunnen uitputten.

De aanvullende vergoeding bij volledige werkloosheid en voor oudere werklozen bedraagt 5,73 euro per werkloosheidsuitkering of 2,86 euro per halve werkloosheidsuitkering.

TOESLAG BIJ ZIEKTE

Bij ziekte en ongeval (met uitsluiting van beroepsziekte en arbeidsongeval) ontvangt de arbeider na 60 dagen ononderbroken arbeidsongeschiktheid een aanvullende vergoeding, afhankelijk van de duur van de ziekte.

De aanvullende vergoeding bedraagt:

- na 60 dagen: 66,27 euro
- na 120 dagen: 90,16 euro
- na 180 dagen: 117,09 euro
- na 240 dagen: 117,09 euro
- na 300 dagen: 117,09 euro
- na 365 dagen: 117,09 euro

Maximum 600 euro per kalenderjaar.

Voorwaarden:

In dienst zijn bij een werkgever van de sector.

Oudere zieken

Een arbeider van 53 jaar of ouder die in een toestand van blijvende arbeidsongeschiktheid verkeert wegens ziekte of ongeval (met uitsluiting van beroepsziekte en arbeidsongeval), ontvangt als oudere zieke 6,06 euro per ziektedag, tot aan zijn pensioen.

NIEUW

Voorwaarden:

- Ten minste 53 jaar oud zijn op de 1e dag van de arbeidsongeschiktheid.

- In dienst zijn bij een werkgever van de sector.
- Wettelijke ziekte-uitkeringen genieten.
- Een wachttijd van 30 kalenderdagen hebben vervuld, ingaande op de eerste dagen van de ongeschiktheid.
- 5 jaar anciënniteit kunnen bewijzen binnen de sector.
 - Vanaf 2024 verlaagt de anciënniteitsvoorwaarde naar 3 jaar.

TOESLAG BIJ SWT (HET VROEGERE BRUGPENSIOEN)

De aanvullende vergoeding bij SWT valt ten laste van het Sociaal Fonds en bedraagt de helft van het verschil tussen het netto-referteloon en werkloosheidsuitkering, met een minimum van 5,73 euro per dag. Voorwaarde is wel dat de betrokken arbeider ten minste 3 jaar anciënniteit in de sector kan bewijzen.

Indien een arbeider in het kader van SWT 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.

CONTRACT

EENHEIDSSTATUUT

Opzegtermijnen

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 eengemaakte opzegtermijnen van toepassing:

Anciënniteit	Opzeg door werkgever (in weken) (anc. = 0 op 01.01.2014)	Opzeg door werknemer (in weken) (anc. = 0 op 01.01.2014)	Tegenopzeg werknemer na opzeg door werkgever (in weken)
0 < 3 m	1	1	1
3 < 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 arbeiders die al in dienst waren vóór 1 januari 2014 en worden ontslagen door de werkgever geldt er een aparte regeling. De rechten van deze arbeiders 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.

Er wordt een onderscheid gemaakt tussen arbeiders die voor 1 januari 2012 in dienst zijn getreden en arbeiders die vanaf 1 januari 2012 in dienst zijn getreden.

In dienst voor 01.01.2012 Anciënniteit	Algemeen regime	SWT
< 5 jaar	35 d	28 d
5 - 9 jaar	42 d	28 d
10 - 14 jaar	56 d	28 d
15 - 19 jaar	84 d	28 d
20 - 24 jaar	112 d	56 d
> 25 jaar	112 d	56 d

d = kalenderdagen

Arbeiders die in dienst zijn getreden vanaf 1 januari 2012 kunnen op 31 december 2013 maximum 2 jaar anciënniteit hebben opgebouwd. Voor deze arbeiders is onderstaande tabel van toepassing:

In dienst vanaf 01.01.2012 Anciënniteit	Algemeen regime	SWT
< 6 maanden	35 d	28 d
6 maanden - 5 jaar	40 d	32 d

d = kalenderdagen

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

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

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

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

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

(b) = Vastgeklikte rechten op 31 december 2013.

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

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

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

De OCV wordt betaald door de 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 OCV.

Voorbeeld:

Arbeider PSC 142.01

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 PSC 142.01: 16 weken.

(c) Opzeg van 1 januari 2014 tot 12 februari 2024: 33 weken.

Deze werknemer krijgt dus (16 + 33) 49 weken opzeg (te presteren of als opzegvergoeding) en een uitbetaling van een netto-ontslagcompensatievergoeding van 24 weken (73 - 49).

OVERLEG BIJ MEERVOUDIG ONTSLAG

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

Met meervoudig ontslag bedoelen we elk ontslag van:

- Ten minste 3 arbeiders in ondernemingen van 29 werknemers en minder.
- Ten minste 10% arbeiders in ondernemingen met 30 werknemers en meer.

INTERIMARBEID

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

Interimcontracten omwille van tijdelijke vermeerdering van het werk dienen na een periode van 6 maanden door de gebruiker te worden omgezet in een contract van onbepaalde duur.

OPBOUW ANCIËNNITEIT

Arbeiders nemen hun anciënniteit van contracten van bepaalde duur of interimcontracten mee als zij later met een contract van onbepaalde duur worden aangeworven.

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 metaalrecuperatie het recht, met behoud van hun normaal loon, van het werk afwezig te zijn.

Huwelijk

- Afleggen van een verklaring van wettelijke samenwoning of ondertekenen en officieel neerleggen van een samenlevingscontract: 1 dag, de dag van het afleggen van een verklaring van wettelijke samenwoning of van het ondertekenen en officieel neerleggen van het samenlevingscontract.
- Het huwelijk van de arbeider geeft recht op 3 dagen klein verlet, door de arbeider te kiezen tijdens de week waarin de gebeurtenis plaatsvindt of tijdens de daaropvolgende week. Dit recht wordt beperkt tot 2 dagen klein verlet indien de arbeider op een later ogenblik huwt met de partner met wie hij een verklaring van wettelijke samenwoning heeft afgelegd of een samenlevingscontract is aangegaan en daarvoor reeds 1 dag van het werk afwezig is geweest. In de individuele arbeidsovereenkomst of op het vlak van de onderneming kan in dergelijk geval afgesproken worden dat de arbeider alsnog aanspraak kan maken op 3 dagen klein verlet.
- De dag van het huwelijk:
 - van een kind van de arbeider of van zijn echtgeno(o)t(e)
 - van een regelmatig door hem opgevoed kind
 - van een broer of zuster
 - van een schoonbroer of schoonzuster
 - van zijn vader of moeder
 - van de grootvader of grootmoeder

- van de schoonvader of schoonmoeder
- van de stiefvader of stiefmoeder
- van een kleinkind van de arbeider
- van de schoonbroer of de schoonzuster van de echtgeno(o)t(e) van de arbeider
- van 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

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 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.

Overlijden

- Overlijden van de echtgenoot, of echtgenote, of samenwonende partner, of van een kind van de arbeider, of van een kind van zijn echtgeno(o)t(e), of van een kind van zijn samenwonende partner, of overlijden van een pleegkind in het kader van een langdurige pleegzorg op het moment van het overlijden, of langdurige pleegzorg in het verleden: 12 dagen waarvan 5 dagen door de arbeider te kiezen gedurende een periode van 30 dagen vanaf de dag voorafgaand aan 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 de vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder of stiefmoeder van de arbeider: 5 dagen door de arbeider te kiezen gedurende een 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 door de arbeider te kiezen 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)t(e) 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 van 30 dagen vanaf de dag voorafgaand aan 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.

CULTURELE FEESTDAG

De culturele feestdag is een speciale verlofdag:

- 11 juli in het Nederlandse taalgebied.
- 27 september in het Franse taalgebied.
- Vrije keuze voor werknemers in het Brussels gewest en in het Duitse taalgebied.

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

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

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

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

ZIEKTEBRIEFJE

Vanaf 28 november 2022 is het ziektebriefje gedeeltelijk afgeschaft. 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 het stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag.

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

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 30.06.2025
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: minstens 1 jaar vóór het bereiken van de leeftijd om met SWT te kunnen gaan, nodigt de werkgever de betrokken arbeider uit voor een onderhoud tijdens de werkuren. De bedoeling is om over de timing en ook over de opleiding van de vervanger afspraken te maken.

Dit onderhoud kan ook plaatsvinden op vraag van de arbeider zelf. Indien de arbeider zijn recht op SWT heeft vastgeklikt bij de RVA zal hij dit melden aan zijn werkgever.

TIJDSKREDIET, LOOPBAANVERMINDERING 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 het verlenen van palliatieve verzorging en voor het verlenen van bijstand of verzorging aan een zwaar ziek gezins- of familielid (sectoraal vastgelegd).
- Halftijds of voltijds tijdskrediet gedurende 36 maanden voor de zorg van een kind jonger dan 8 jaar (sectoraal vastgelegd).
 - Het sectoraal recht op voltijds tijdskrediet en halftijdse loopbaanvermindering van 36 maanden voor de zorg van een kind jonger dan 8 jaar kan uitgebreid worden tot 51 maanden mits een cao op ondernemingsvlak.
- Halftijds of voltijds tijdskrediet gedurende 12 maanden voor het motief opleiding.
 - Het sectoraal recht op voltijds tijdskrediet en halftijdse loopbaanvermindering van 12 maanden voor het volgen van een opleiding kan uitgebreid worden tot 36 maanden mits een cao op ondernemingsvlak.

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

Voor de periode vanaf 1 juli 2023 tot en met 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 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.

NIEUW

Ouderschapsverlof (thematisch verlof)

Bij de geboorte van een kind heeft de werknemer recht op ouderschapsverlof. Het aantal maanden ouderschapsverlof is afhankelijk van het type van onderbreking: voltijds geeft recht op 4 maanden, halftijds op 8 maanden, 1/5e op 20 maanden, en 1/10e op 40 maanden. De werknemer heeft recht op alle types van onderbreking, met uitzondering van de 1/10e onderbreking, hiervoor is het akkoord van de werkgever nodig. Vanaf 1 oktober 2023 is het 1/10e ouderschapsverlof een recht in de sector. Het akkoord van de werkgever is dan niet langer nodig.

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 werknemer met een bepaalde anciënniteit heeft recht op anciënniteitsverlof. Tot en met 31 december 2023 heeft elke arbeider recht op:

- 1 dag anciënniteitsverlof na 15 jaar anciënniteit in de onderneming
- 2 dagen anciënniteitsverlof na 20 jaar anciënniteit in de onderneming
- 3 dagen anciënniteitsverlof na 30 jaar anciënniteit in de onderneming

Vanaf 1 januari 2024 wordt het anciënniteitsverlof verbeterd. Vanaf dan heeft de arbeider recht op:

- 1 dag anciënniteitsverlof na 10 jaar anciënniteit in de onderneming
- 2 dagen anciënniteitsverlof na 20 jaar anciënniteit in de onderneming
- 3 dagen anciënniteitsverlof na 25 jaar anciënniteit in de onderneming

ARBEIDSTIJD EN FLEXIBILITEIT

De “Wet Peeters” heeft met ingang van 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.

NIEUW

De sector kan het aantal vrijwillige overuren verder verhogen. Voor de metaalrecuperatie is er een verhoging van bepaalde duur: van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025 is het mogelijk om 180 vrijwillige overuren te presteren op jaarbasis.

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

Ten slotte werd de interne grens sowieso 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, 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

De sector kan de interne grens verder verhogen. Voor de metaalrecuperatie is er een verhoging van bepaalde duur: van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025 wordt de interne grens verhoogd naar 180 uren. Daarbij tellen de eerste 45 vrijwillige overuren niet mee voor de interne grens.

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 op: 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.

NIEUW**VORMING EN OPLEIDING**

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

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

- 2023-2024: 4 individuele opleidingsdagen per 2 jaar
- 2025-2026: 6 individuele opleidingsdagen per 2 jaar
- 2027-2028: 8 individuele opleidingsdagen per 2 jaar
- vanaf 2029: 25 individuele opleidingsdagen per 5 jaar

Voor ondernemingen met 10 tot en met 19 werknemers geldt vanaf 2023 een individueel opleidingsrecht van 3 dagen per 2 jaar.

Voor ondernemingen met minder dan 10 werknemers geldt vanaf 2023 een collectief opleidingsrecht van 3 dagen per 2 jaar.

De werkgever kan de arbeider vragen om een opleiding te volgen buiten de werkuren. Dit kan enkel op vrijwillige basis en tot maximum 12 uren per jaar. Deze uren kunnen worden gecupereerd via inhaalrust of via uitbetaling.

VAKBONDSAANWEZIGHEID IN DE ONDERNEMING

De drempel voor het instellen van een vakbondsafvaardiging blijft behouden op 40 arbeiders.

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.

NIEUW

Vanaf 2024 is het mogelijk om tussentijds een syndicaal afgevaardigde aan te stellen. De aangeduide werknemer moet minimum 2 jaar anciënniteit hebben. Deze maatregel is bedoeld om de continuïteit van het sociaal overleg te garanderen indien er geen effectieve of plaatsvervangende syndicaal afgevaardigden meer zijn.

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 toekenningsvoorwaarden worden jaarlijks vastgesteld. De premie bedraagt 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