



Grote kleinhandelszaken

SECTORPUBLICATIE

PC 311 | CAO 2023-2024

- 4 **INKOMEN**
 - 4 Index
 - 4 Loonsverhoging
 - 4 Koopkrachtpremie
 - 5 Jaarlijkse premie van 250 euro
 - 5 Jaarlijkse premie van 70 euro
 - 6 Ecocheques
 - 7 Vervoerkosten
 - 8 Eindejaarspremie
- 10 **SOCIAAL FONDS**
 - 10 Tussenkost in kosten kinderopvang
 - 10 Premie bij definitieve arbeidsongeschiktheid
 - 11 Toeslag halftijds tijdskrediet 55+
- 12 **CONTRACT**
 - 12 Opzegtermijnen
 - 14 Compensatieregeling
 - 15 Werkzekerheidsclausule
 - 16 Opeenvolgende arbeidsovereenkomsten - opbouw anciënniteit
 - 17 Schorsing van de opzegtermijn
 - 17 Medische controle
 - 18 Ziektebriefje
- 19 **LOOPBAAN**
 - 19 Stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)
 - 19 Wedertewerkstelling
 - 20 Tijdskrediet en landingsbanen
 - 21 Afwezigheden
- 26 **ARBEIDSTIJD EN FLEXIBILITEIT**
 - 26 Vrijwillige overuren
 - 26 Herinvoering relance uren
 - 27 De interne grens
 - 27 Fiscaal gunstige overuren
 - 27 Minimale dagelijkse arbeidsduur
 - 28 Zondagswerk
 - 28 Nachtarbeid voor e-commerce
- 29 **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.

Binnen de sector van de grote kleinhandelszaken worden zowel de effectieve lonen als de baremalonen gekoppeld aan het cijfer van de gezondheidsindex.

Een indexaanpassing met 2% zal gebeuren telkens wanneer de spilindex overschreden wordt.

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

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).

JAARLIJKSE PREMIE VAN 250 EURO

De voltijdse werknemer met een volledige refertereperiode (loopt van juni van het voorgaande kalenderjaar tot en met mei van het jaar van de uitbetaling) krijgt een jaarlijkse brutopremie toegekend van 250 euro. Deeltijdsen krijgen de premie in verhouding tot het aantal uren dat ze werken.

Deze premie wordt geïndexeerd samen met de lonen. Voor 2023 bedroeg deze premie 310,84 euro.

Let op! Deze premie kan in jouw onderneming omgezet zijn in een ander voordeel (bv. invoering of verhoging maaltijdcheques, groepsverzekering ...).

JAARLIJKSE PREMIE VAN 70 EURO

Deze 70 euro wordt toegekend aan de voltijdse werknemers met een volledige refertereperiode (gelijkgestelde en gewerkte dagen). De refertereperiode loopt van juni van het voorgaande kalenderjaar tot mei van het jaar van de uitbetaling. Deeltijdsen krijgen de premie in verhouding tot het aantal uren dat ze werken.

De premie wordt uitbetaald samen met het loon van de maand juni. Ook deze premie zal voortaan op eenzelfde manier geïndexeerd worden als de premie van 250 euro.

Let op! De premie van 70 euro kan op bedrijfsvlak omgezet worden in evenwaardige voordelen.

ECOCHQUES

Elke voltijds tewerkgestelde werknemer met een volledige referteperiode heeft recht op ecocheques, ter waarde van 250 euro per jaar.

Aan de deeltijdse werknemers worden de ecocheques betaald volgens de volgende schijven:

- vanaf 27u/week: 250 euro
- vanaf 20 uur en minder dan 27 u/week: 200 euro
- vanaf 17,5 uur en minder dan 20 u/week: 150 euro
- minder dan 17,5 u/week: 100 euro
- contracten van 8 u/week en ééndagscontracten: 75 euro

De betaling vindt plaats een keer per jaar, in de loop van de maand juni.

Wanneer de arbeider in deze periode op bepaalde ogenblikken niet werkt, worden voor een aantal gevallen gelijkstellingen voorzien:

- Alle schorsingsdagen waarvoor loon werd betaald.
- De dagen waarop de onderneming wegens jaarlijkse vakantie is gesloten alsook de dagen waarop de werknemer buiten die periode jaarlijkse vakantie neemt.
- De volledige periode van moederschapsrust.
- De periode gedekt door het gewaarborgd maandloon in geval van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte, ongeval van gemeen recht, arbeidsongeval of beroepsziekte.

Voor alle gevallen van onvolledige tewerkstelling tijdens de referteperiode wordt in een pro rata voorzien.

Werknemers met een arbeidsovereenkomst voor studenten worden uitgesloten.

Let op! In de ondernemingen kon tot 31 januari 2024 een collectieve arbeidsovereenkomst (cao) worden afgesloten omtrent een alternatieve besteding van de ecocheques.

Voor meer informatie over ecocheques, ga naar www.ecocheques.be.

VERVOERKOSTEN

Trein

De werkgeversbijdrage in de kosten voor het openbaar vervoer bedraagt 80% gemiddeld van de totale kost van het vervoersbewijs.

Bus-tram-metro

- Indien de prijs van het vervoer in verhouding staat tot de afstand: de bijdrage van de werkgever is gelijk aan de werkgeverstussenkomst in de prijs van de treinkaart geldend als sociaal abonnement voor overeenstemmende afstand (begrensd tot 80% van de werkelijke vervoerprijs).
- Eenheidsprijs: de bijdrage van de werkgever bedraagt 80% van de effectief betaalde prijs. Maar de maximale werkgeverstussenkomst is wel begrensd tot de prijs van een treinkaart voor een afstand van 7 kilometer.

Privévervoer

75% van de prijs van de treinkaart in 2e klasse voor een overeenstemmende afstand (enkel indien de afstand ten minste 2 kilometer bedraagt). Indien de werknemer een bruto jaarloon van minstens 40.000 euro heeft, is de werkgever niet meer verplicht om tussen te komen in deze kosten.

De werkgeverstussenkomst is niet verplicht indien de werkgever reeds een bijdrage betaalt in de kostprijs van een abonnement of treinkaart.

NIEUW

Fietsvergoeding

Vanaf 1 januari 2024 bedraagt de vergoeding 0,27 euro/kilometer, op basis van het aantal werkelijk afgelegde kilometers heen en terug.

Vervoer georganiseerd door de werkgever

De werkgever die een vervoersdienst voor de werknemers organiseert, doet een tussenkomst voor de afstand naar de ophaalplaats (enkel indien de afstand ten minste 2 kilometer bedraagt).

EINDEJAARSPREMIE

Bedrag

Wie een volledig kalenderjaar voltijds werkt, met een vast loon en met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur krijgt een eindejaarspremie gelijk aan het brutoloon van december. Dat is een brutobedrag waar nog sociale bijdragen en belastingen van worden afgehouden.

Voor de deeltijdse werknemers is het bedrag van de premie gelijk aan het werkelijk loon dat overeenkomt met het maandelijks gemiddelde van de gepresteerde en de gelijkgestelde uren tijdens de referentieperiode beginnend op de eerste dag van de maand volgend op de laatste uitbetaling van de eindejaarspremie.

De referentieperiode loopt van 1 januari tot 31 december.

Voor de werknemers met een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of voor een duidelijk omschreven werk is het bedrag van de premie gelijk aan het gemiddelde van hun jaarlijkse prestaties (minstens 3 maanden tewerkgesteld zijn in de loop van het jaar).

Voorwaarden

- In de loop van het jaar door een arbeidsovereenkomst met de onderneming verbonden zijn geweest.
- Ten minste 3 maanden in dienst (opeenvolgend of niet) in de onderneming.
- Niet ontslagen zijn omwille van dringende redenen.
- De onderneming niet vrijwillig verlaten hebben tenzij reeds 5 jaar anciënniteit in de onderneming (pensioen en brugpensioen worden niet als vrijwillig beschouwd).

Gelijkgestelde afwezigheden

- jaarlijkse vakantie
- feestdagen
- kort verzuim
- familiale verlofdagen
- beroepsziekte en arbeidsongeval
- kraamverlof
- de eerste 30 dagen van ziekte of ongeval
- dagen tijdelijke werkloosheid omwille van economische redenen en overmacht vanaf 1 januari 2024
- het krediet van uren voor de uitoefening van het syndicaal mandaat, voor de syndicale vorming en voor de cursussen van de sociale bevordering

Verminderde eindejaarspremie

De werkgever kan het bedrag van de eindejaarspremie verminderen in verhouding tot een aantal afwezigheden die niet gelijkgesteld zijn met effectieve prestaties.

Uitbetaling

De premie wordt betaald in de loop van de maand december.

SOCIAAL FONDS

TUSSENKOMST IN KOSTEN KINDEROPVANG

Het Sociaal Fonds komt tussen in de kosten van de kinderopvang die in 2023-2024 plaatsvond.

Toekenningsvoorwaarden

- Minimum 12 volledige maanden anciënniteit in de sector.
- Een arbeidsovereenkomst hebben bij een werkgever van de sector op het moment van de opvang.

NIEUW

- Voor kinderen van 0 tot 12 jaar.

Elk van de 2 ouders heeft per kind recht op de tussenkomst, indien men voldoet aan de toekenningsvoorwaarden.

Bedrag

De premie bedraagt 3 euro per effectieve opvangdag in een opvanginstelling erkend door Kind en Gezin, ONE of de Regering van de Duitstalige gemeenschap, met een maximum van 600 euro per kind per jaar.

Waar je aanvraag indienen?

De aanvragen kunnen tot 31 augustus worden ingediend bij de werkgever met het fiscaal attest van de opvanginstelling. Na deze datum dient men zich te richten tot het Sociaal Fonds.

Het Sociaal Fonds zal de betalingen uitvoeren tussen 1 juli en 31 december.

PREMIE BIJ DEFINITIEVE ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Als je wordt ontslagen omwille van medische overmacht (en je wordt definitief arbeidsongeschikt) krijg je van het Sociaal Fonds voor de grote kleinhandelszaken, gedurende 24 maanden een toeslag bovenop de ziekte-uitkering of de werkloosheidsuitkering.

Vanaf 1 januari 2024 bedraagt deze toeslag voor voltijdse werknemer 222,35 euro bruto. De toeslag voor de deeltijdse werknemers wordt in verhouding tot hun prestaties toegekend.

Deze premie wordt jaarlijks geïndexeerd in januari.

Vraag bij je werkgever, je ACV-CSC METEA-afgevaardigde of het ACV-CSC METEA secretariaat naar het juiste formulier om dit aan te vragen.

TOESLAG HALFTIJDSTIJDskREDIET 55+

In geval van vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking door de werknemers van 55 jaar of meer, zal door het Sociaal Fonds een toeslag van 148,74 euro per maand betaald worden, mits voldaan wordt aan een aantal voorwaarden:

- De leeftijd van 55 jaar bereikt hebben.
- Minstens 25 jaar loopbaan hebben en minstens 3/4e tewerkgesteld geweest zijn tijdens de 24 maanden voorafgaand aan de aanvraag.
- Een anciënniteit in de onderneming hebben van ten minste 5 jaar, in een arbeidsregeling van 27 uur per week of meer (waarvan de volledige periode van de 12 maanden voorafgaand aan het begin van het tijdskrediet).
- De prestaties moeten worden verminderd tot een halftijdse betrekking in het kader van tijdskrediet einde loopbaan vanaf 55 jaar.
- De vermindering van de prestaties moet definitief zijn.
- De werknemer/ster moet zich ertoe verbinden uiterlijk op de wettelijke minimumleeftijd met pensioen te gaan, dat wil zeggen op 65 jaar tot 2024, 66 jaar vanaf 2025 en 67 jaar vanaf 2030.
- Een variabele uurregeling aanvaarden.
- Recht hebben op RVA-uitkeringen in het kader van halftijds tijdskrediet einde loopbaan.

Voor meer gedetailleerde informatie kan je terecht op www.sfonds311.be.

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.

Algemeen regime		
Anciënniteit	Werknemer	Werkgever
< 6 maanden	3 d	28 d
6 maanden - < 5 jaar	14 d	40 d
5 - 9 jaar	14 d	48 d
10 - 14 jaar	14 d	64 d
15 - 19 jaar	14 d	84 d
≥ 20 jaar	28 d	129 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.

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
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

NIEUW

In het verleden was er soms discussie over de maximale opzegtermijn die moest in acht genomen worden bij ontslag door de werknemer. Volgens het ACV kon deze termijn nooit langer zijn dan 13 weken (ook bij arbeidsovereenkomsten die dateren van vóór 1 januari 2014), terwijl sommige werkgevers argumenteerden dat het wel langer kon. De zogenaamde Wet Muylle over de aanpassing van de wettelijke maximale opzegtermijnen van 20 maart 2023 (BS 28 april 2023) heeft hierin duidelijkheid gebracht: de maximale opzegtermijn van 13 weken geldt bij elk ontslag door de werknemer vanaf 28 oktober 2023 (= inwerkingtreding 6 maanden na publicatie in het Belgisch Staatsblad).

COMPENSATIEREGELING

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 ontslagcompensatievergoeding (OCV) wordt bepaald aan de hand van volgende formule:

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

Voorbeeld:

Arbeider PC 311

In dienst: 12 januari 1993

Uit dienst: 12 februari 2024

- (a) Totale anciënniteit: 31 jaar = 73 weken.
- (b) Opzeg arbeider tot 31 december 2013 (deel 1): 18 weken en 3 kalenderdagen.
- (c) Opzeg van 1 januari 2014 tot 12 februari 2024 (deel 2): 33 weken. Deze werknemer krijgt dus (18 weken en 3 kalenderdagen + 33 weken) = 51 weken en 3 dagen opzeg (te presteren of als opzegvergoeding) én een uitbetaling van een netto-ontslagcompensatievergoeding van 21 weken en 4 kalenderdagen (73 weken - 51 weken en 3 kalenderdagen), betaald door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA).

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

OCV moet je aanvragen bij je ACV-dienstencentrum op het einde van je opzegtermijn op basis van je C4.

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 het ACV-dienstencentrum 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.

WERKZEKERHEIDSCLAUSULE

Wanneer de werkgever een werknemer met meer dan 6 maanden dienst (in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur) wil ontslaan wegens beroepsonbekwaamheid, zal hij een bepaalde procedure moeten volgen:

- Hij moet je eerst een schriftelijke verwittiging sturen.
- Indien er binnen de maand na de 1e verwittiging geen verbetering is, moet de werkgever een 2e verwittiging sturen.
- Als er dan vervolgens binnen de 2 maanden na de 2e verwittiging nog steeds geen verbetering is, kan de werkgever wel overgaan tot ontslag.

In geval van recidive (binnen de 2 jaar volgend op de 1e verwittiging en in dezelfde functie), kan de werkgever onmiddellijk overgaan tot ontslag.

Wanneer de werkgever deze procedure niet naleeft, moet hij de ontslagen werknemer re-integreren in de onderneming. Doet hij dit niet, dan is hij een vergoeding van 3 maanden loon verschuldigd en dit bovenop de wettelijke opzegtermijn.

Daarnaast zijn er ook afspraken over:

- Collectief ontslag om economische of technische redenen, waarbij de ondernemingsraad (OR), het comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW) of de syndicale delegatie dient geïnformeerd en geraadpleegd te worden.
- Individueel ontslag (om andere redenen dan beroepsbekwaamheid), waarbij onder andere een bepaalde voorrang bij afdankingen, die te wijten zijn aan bijzondere economische omstandigheden, dient gerespecteerd te worden.

OPEENVOLGENDE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN - OPBOUW ANCIËNNITEIT

Voor de bepaling van de opzegtermijn en voor de toepassing van de loonschalen, wordt rekening gehouden met de anciënniteit, verworven in de uitoefening van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur en van vervangingscontracten bij dezelfde werkgever.

SCHORSING VAN DE OPZEGTERMIJN

Een aantal gebeurtenissen schorsen de opzegtermijn. Dit betekent dat in die gevallen de opzegtermijn ofwel geen aanvang neemt ofwel niet verder loopt. De schorsing van de opzegtermijn is enkel voorzien wanneer de werkgever overgaat tot opzegging. Wanneer de opzegging door de werknemer wordt gegeven, zal de opzegtermijn nooit worden geschorst.

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 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 grote kleinhandelszaken 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 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 (vanaf 01.01.2023) (40 jaar vanaf 01.01.2024)
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

WEDERTEWERKSTELLING

Onder bepaalde voorwaarden behoudt de arbeider die ontslagen is met het oog op SWT zijn recht op de aanvullende vergoeding. 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!

TIJDSKREDIET EN LANDINGSBANEN

Rechthebbenden en vormen

- Uitvoerend personeel:
 - motief opleiding: halftijds/volftijds/1/5e: 36 maanden
 - motief zorg: halftijds/volftijds/1/5e: 51 maanden
 - landingsbaan:
 - 1/5e vermindering vanaf 50 jaar mits beroepsloopbaan van 28 jaar (zonder uitkering)
 - 1/5e en 1/2e vermindering vanaf 55 jaar:
 - zonder uitkering

NIEUW

- met uitkering: voor zware beroepen en lange loopbanen met 35 jaar beroepsverleden
- Niet-uitvoerend personeel én jonger dan 55 jaar:
 - motief opleiding: volftijds 36 maanden
 - motief zorg: volftijds 51 maanden
- Niet-uitvoerend winkelpersoneel vanaf 55 jaar (met uitzondering van de store manager):
 - motief opleiding: volftijds 36 maanden (mits akkoord werkgever: halftijds/1/5e: 36 maanden)
 - motief zorg: volftijds 51 maanden (mits akkoord werkgever: halftijds/1/5e: 51 maanden)

NIEUW

- landingsbaan: 1/5e landingsbaan vanaf 55 jaar (mits akkoord werkgever: halftijdse landingsbaan vanaf 55 jaar)
- Niet-uitvoerend personeel vanaf 55 jaar:
 - motief opleiding: volftijds: 36 maanden (mits akkoord werkgever: halftijds/1/5e: 36 maanden)
 - motief zorg: volftijds: 51 maanden (mits akkoord werkgever: halftijds/1/5e: 51 maanden)

NIEUW

- landingsbaan:
 - 1/5e landingsbaan vanaf 55 jaar (mits akkoord werkgever)
 - 1/2e landingsbaan vanaf 55 jaar (mits akkoord werkgever)

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).

Indien je in een landingsbaan wil stappen, moet je ook rekening houden met verschillende voorwaarden. Dit zijn onder meer een minimale anciënniteit in de onderneming, een bepaald beroepsverleden, enzovoorts.

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

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.

Meer info? www.hetacv.be/tijdskrediet-en-thematisch-verlof

AFWEZIGHEDEN

Anciënniteitsverlof

- na 5 jaar: 2 dagen
- na 10 jaar: 3 dagen
- na 15 jaar: 4 dagen
- na 20 jaar: 5 dagen
- na 25 jaar: 6 dagen

Let op! Deze dagen mogen niet tegelijkertijd worden opgenomen met de betaalde vakantie en ook niet tijdens drukke werkperiodes.

Jaarlijkse vakantie

Men heeft recht op 3 opeenvolgende weken jaarlijkse vakantie.

Klein verlet

Ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of voor vervulling van

staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten welke hierna opgesomd zijn, hebben de werknemers binnen de sector grote kleinhandelszaken het recht, om met behoud van hun normaal loon, van het werk afwezig te zijn.

■ Huwelijk

- Huwelijk van de werknemer: 2 dagen, door de werknemer te kiezen tijdens de week waarin de gebeurtenis plaatsvindt of tijdens de daaropvolgende week.
- Huwelijk van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e), van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de vader, moeder, schoonvader, schoonmoeder, van een kleinkind van de werknemer: 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 begrensd brutoloon bedraagt).

Het gaat hier over de geboorte van een eigen kind of het kind van je echtgeno(o)t(e) of van je wettelijk samenwonende partner of van je feitelijk samenwonende partner (sedert een onafgebroken periode van 3 jaar voorafgaand aan de geboorte).

■ Adoptieverlof

De werknemer die in het kader van een adoptie een minderjarig

kind in zijn gezin onthaalt, heeft recht op een individueel krediet van maximum 6 weken adoptieverlof.

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

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

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

■ Overlijden

- Overlijden van de echtgenoot of echtgenote of samenwonende partner, van een kind van de werknemer of van zijn of haar echtgeno(o)te of samenwonende partner: 10 dagen waarbij 3 dagen door de werknemer te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt de dag van de begrafenis en 7 dagen door de werknemer te kiezen binnen het jaar na de dag van het overlijden. Er kan van beide perioden waarin deze dagen moeten opgenomen worden, afgeweken worden op vraag van de werknemer mits akkoord van de werkgever.
- Overlijden van de vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder, stiefmoeder van de werknemer of van zijn of

haar echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner: 3 dagen door de werknemer te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt de dag van de begrafenis. Er kan van de periode waarin deze dagen moeten worden opgenomen, worden afgeweken op vraag van de werknemer mits akkoord van de werkgever.

- Overlijden van de broer, zuster, schoonzuster, schoonbroer, grootvader, grootmoeder, kleinkind, van een overgrootvader, een overgrootmoeder, van een achterkleinkind, van een schoonzoon of schoondochter, van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner, die bij de werknemer inwoont: 2 dagen, te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt met de dag van de begrafenis. Er kan van deze periode worden afgeweken op vraag van de werknemer mits akkoord van de werkgever.
- Overlijden van een broer, zuster, schoonzuster, schoonbroer, grootvader, grootmoeder, kleinkind, van een overgrootvader, een overgrootmoeder, van een achterkleinkind, van een schoonzoon of schoondochter, van de werknemer of van zijn of haar echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner, die niet bij de werknemer inwoont: 1 dag door de werknemer op te nemen op de dag van de begrafenis. Deze dag kan op een ander moment worden opgenomen op vraag van de werknemer mits akkoord van de werkgever.
- Overlijden van een pleegkind van de werknemer of van zijn of haar echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner in het kader van een kortdurend pleegzorg op het moment van het overlijden: 1 dag door de werknemer op te nemen op de dag van de begrafenis. Deze dag kan op een ander moment worden opgenomen op vraag van de werknemer mits akkoord van de werkgever.
- Met kortdurende pleegzorg wordt bedoeld alle vormen van pleegzorg die niet voldoen aan de voorwaarden voor langdurige pleegzorg.

■ Allerlei

- Plechtige communie van een kind van de werknemer of van zijn/haar echtgeno(o)t(e): de dag van de plechtigheid. Wanneer deze samenvalt met een zondag, feestdag, of gewone inactiviteitsdag: de gewone activiteitsdag die onmiddellijk aan de gebeurtenis voorafgaat of erop volgt.
 - Deelneming van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) aan het feest van de vrijzinnige jeugd daar waar dit feest plaatsvindt: de dag van het feest. Wanneer dit samenvalt met een zondag, feestdag of gewone inactiviteitsdag: de gewone activiteitsdag die onmiddellijk aan de gebeurtenis voorafgaat of erop volgt.
 - Deelname aan een jury, oproeping als getuige voor de rechtbank of persoonlijke verschijning op aanmaning van de arbeidsrechtbank: de nodige tijd, met een maximum van 5 dagen.
 - Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdstembureau of enig stembureau bij de parlements-, provincieraads- en gemeenteraadsverkiezingen: de nodige tijd.
 - De familiebanden met het pleegkind in het kader van langdurige pleegzorg worden gelijkgesteld met de familiebanden met het (eigen) kind. Zo wordt het pleegkind gelijkgesteld met het kind, de pleegmoeder met de moeder, de pleegvader met de vader, enz. Met langdurige pleegzorg wordt bedoeld de pleegzorg waarvan bij aanvang duidelijk is dat het kind voor minstens 6 maanden in hetzelfde pleeggezin zal verblijven. Wanneer de gebeurtenis plaatsvindt na afloop van de langdurige pleegzorg, geldt de bijkomende voorwaarde dat het pleegkind gedurende een onafgebroken periode van 3 jaar bij het pleeggezin verbleef.
-
- Voor PC 311 werden bijkomende afspraken gemaakt
 - Samenwonenden worden gelijkgesteld met echtgenoten, op voorwaarde dat zij dezelfde woonplaats hebben.
 - Werknemers die verhuizen krijgen 1 dag klein verlet mits ze een attest van de gemeente kunnen voorleggen.

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 (waaronder de invoering van een nieuw type van overuren, de “vrijwillige overuren”).

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

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).

DE 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 25 vrijwillige overuren tellen niet mee voor de berekening van 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 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.

MINIMALE DAGELIJKSE ARBEIDSDUUR

Vanaf 1 januari 2020 hebben werknemers met 4 jaar ondernemingsanciënniteit een individueel recht op een minimale dagelijkse arbeidsduur van 4 uur.

ZONDAGSWERK

In de distributiesector mogen werknemers voor bepaalde activiteiten en onder bepaalde voorwaarden ofwel de ganse zondag en tijdens het ganse jaar tewerkgesteld worden, ofwel een bepaald aantal zondagen per jaar, ofwel alleen op zondagmorgen.

Ga bij jouw ACV-CSC METEA-afgevaardigde in je onderneming na welke afspraken rond zondagswerk zijn gemaakt.

NACHTARBEID VOOR E-COMMERCE

Op basis van een aantal principes kunnen er op ondernemingsniveau akkoorden gesloten worden betreffende de invoering van nachtarbeid voor e-commerce activiteiten.

Ga bij jouw ACV-CSC METEA-afgevaardigde in je onderneming na welke afspraken rond nachtarbeid zijn gemaakt.

VORMING EN OPLEIDING

NIEUW

Hoeveel recht op vorming?

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.

Er is het volgende groeipad afgesproken:

- Vanaf 1 januari 2024: 3 individuele opleidingsdagen per jaar voor een voltijdse werknemer.
- Vanaf 1 januari 2026: 4 individuele opleidingsdagen per jaar voor een voltijdse werknemer.
- Vanaf 1 januari 2028: 5 individuele opleidingsdagen per jaar voor een voltijdse werknemer.

Voor deeltijdse werknemers wordt het aantal dagen pro rata berekend.

VAKBONDSAANWEZIGHEID IN DE

ONDERNEMING

De drempel voor het installeren van een vakbondsafvaardiging blijft behouden op 50 werknemers.

In ondernemingen vanaf 50 werknemers moeten er sociale verkiezingen worden georganiseerd voor een CPBW en vanaf 100 werknemers voor een OR. Hierdoor worden de werknemers meer betrokken bij het beleid van de werkgever en wordt deze laatste aan welbepaalde regels gebonden.

SYNDICALE VOORDELEN

SYNDICALE PREMIE

Elk lid van ACV-CSC METEA, tewerkgesteld in PC 311, heeft recht op een syndicale premie van 145 euro per jaar.

De premie wordt uitbetaald tussen 15 juni en 15 september.

Om een syndicale premie te krijgen moet je in dienst zijn op 15 juni en aangesloten zijn bij een vakbond sinds langer dan 1 januari van het betrokken jaar.

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