



**PUBLICATION
SECTORIELLE
CP 111.03**

MONTEURS

CCT 2025-2026

4 REVENU

- 4 Index
- 5 Augmentation salariale
- 6 Éco-chèques
- 6 Prime de fin d'année
- 7 Autres primes
- 8 Frais de transport
- 11 Pension complémentaire

12 SÉCURITÉ D'EXISTENCE

15 CONTRAT

- 15 Délais de préavis
- 19 Travail temporaire et intérimaire
- 19 Concertation en cas de licenciement multiple
- 19 Contrôle médical
- 20 Certificat médical

22 CARRIÈRE

- 22 Congé d'ancienneté
- 22 Congé de carrière
- 22 Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)
- 22 Passage du crédit-temps au RCC
- 23 Passage du RCC à la pension anticipée
- 23 Remise au travail
- 23 Crédit-temps
- 23 Emplois de fin de carrière
- 24 Petit chômage

26 TEMPS DE TRAVAIL ET FLEXIBILITÉ

- 26 Heures supplémentaires volontaires
- 26 Limite interne
- 27 Heures supplémentaires fiscalement avantageuses
- 27 Flexi-jobs

28 ÉDUCATION ET FORMATION

- 28 Droit individuel à la formation
- 29 CV Formation
- 29 Plan de formation

30 AVANTAGES SYNDICAUX

- 30 Prime syndicale
- 30 ACV-CSC METEA a besoin de vous

31 ADRESSES

INTRODUCTION

Dans votre secteur, employeurs et syndicats ont récemment mené des négociations en vue d'améliorer les conditions de travail et de salaire des travailleurs.

Nous ne sommes pas tous partis sur un pied d'égalité puisque les employeurs ont reçu de beaux cadeaux de la part du gouvernement tels que l'assouplissement du travail de nuit, les heures supplémentaires sans sursalaire, pas d'augmentation salariale possible, etc. Et alors que les grandes entreprises engrangent des bénéfices énormes, la loi sur la norme salariale entrave les négociations libres et, par conséquent, nos salaires.

La difficulté de conclure des accords sectoriels est évidente.

Exceptionnellement, il n'y a pas d'accord pour le secteur des monteurs, car les employeurs et les syndicats ne sont pas parvenus à un accord.

Nous passons ainsi à côté d'un certain nombre d'avantages qui font l'objet d'accords sectoriels tous les deux ans.

Nous souhaitons tout de même vous informer au travers de cette publication sectorielle. Nous vous y détaillons les conditions de salaire et de travail d'application dans votre secteur. Attention : cette publication correspond à la réalité du moment. Pour retrouver les dernières mises à jour, nous vous conseillons de vous rendre sur notre site internet : www.lacsc.be.

Bonne lecture,

ACV-CSC METEA

REVENU

INDEX

Dans le secteur des monteurs, les salaires sont indexés le 1^{er} juillet, et ce selon le système sectoriel.

Ce jour-là, les salaires seront chaque fois adaptés en fonction de « l'inflation réelle » (= augmentation du coût de la vie).

Pour déterminer l'inflation réelle au 1^{er} juillet, l'index du mois de juin de l'année en cours est comparé à l'index du mois de juin de l'année précédente.

Du fait de l'adaptation automatique des salaires à l'index, les salaires auraient normalement dû augmenter de 2,81 % à partir du 1^{er} juillet 2026.

Important : l'indexation automatique des salaires telle qu'elle était pratiquée jusqu'ici a été remplacée, pour 2026, par une indexation en centimes.

Depuis le 1^{er} juin 2026, du fait d'une modification législative, l'indexation de certains salaires sera temporairement limitée. L'indexation en centimes s'applique aux 2 premiers % de l'indexation et à la partie du salaire qui dépasse 4 000 euros bruts.

Qu'est-ce que cela signifie concrètement ?

- Si votre salaire brut est inférieur ou égal à 4 000 euros par mois, rien ne change : vous bénéficiez de l'indexation complète. Votre salaire sera indexé de 2,81 % à compter du 1^{er} juillet 2026.
- Si votre salaire brut est supérieur à 4 000 euros par mois, l'indexation en centimes s'applique aux 2 premiers % d'indexation ; pour la partie de l'indexation supérieure à 2 %, c'est l'indexation normale qui s'applique.

Cela donne ce qui suit :

- Le salaire jusqu'à 4 000 euros est entièrement indexé : donc de 2,81 % sur ces 4 000 euros.
- La tranche de salaire supérieure à 4 000 euros ne sera indexée que de manière limitée :
 - Les 2 premiers % d'indexation ne seront pas appliqués.
 - Le reste de l'indexation sera quant à lui bien appliqué : ainsi, la partie du salaire supérieure à 4 000 euros sera indexée de 0,81 % ($2,81 \% - 2 \% = 0,81 \%$).

Exemple : si vous percevez un salaire de 5 000 euros bruts au 30 juin 2026, votre salaire sera indexé comme suit :

- 4 000 euros seront indexés de 2,81 % ($4\,000 \text{ euros} + 2,81 \% = 4\,112,40 \text{ euros}$).
- 1 000 euros seront indexés de 0,81 % ($1\,000 \text{ euros} + 0,81 \% = 1\,008,10 \text{ euros}$).
- Le salaire indexé sera de 5 120,50 euros bruts à partir du 1^{er} juillet.

L'indexation du 1^{er} juillet est calculée sur la base de votre salaire horaire de juin 2026.

Pour déterminer si vous gagnez à ce moment-là plus ou moins que 4 000 euros, on utilisera la formule suivante :

Salaire horaire x durée hebdomadaire de travail à temps plein x 13/3

Cette mesure sera appliquée une première fois en 2026, puis une deuxième fois en 2028. Si le gouvernement ne modifie pas de nouveau le mécanisme d'indexation, l'ensemble des salaires seront indexés entièrement au 1^{er} juillet 2027.



Scannez ce code QR pour connaître les salaires en vigueur actuellement.

AUGMENTATION SALARIALE

La marge salariale est le pourcentage autorisé pour l'augmentation des salaires, en plus de l'indexation automatique. Tous les deux ans, les partenaires sociaux ont la possibilité de la négocier.

Le niveau du pourcentage est déterminé par la loi sur la norme salariale. Cette loi vise à éviter que les salaires n'augmentent plus vite en Belgique que dans les pays voisins.

Pour 2025-2026, la marge salariale est de zéro %. Cela signifie que nous n'avons pas pu négocier d'augmentation collective des salaires en plus de l'indexation automatique.

ACV-CSC METEA continue de militer contre la loi sur la norme salariale, parce que celle-ci empêche de mener des négociations salariales libres.

ÉCO-CHÈQUES

Dans les entreprises où les éco-chèques n'ont pas été convertis en un avantage alternatif, les règles ci-dessous sont d'application :

- Pour l'octroi des éco-chèques, on prend en considération l'occupation du travailleur entre le 1^{er} octobre et le 30 septembre (= période de référence).
- En octobre, vous recevez des éco-chèques d'une valeur de 250 euros. Un prorata est prévu pour tous les cas d'occupation incomplète pendant la période de référence.
- Si le travailleur n'a pas travaillé tout le temps pendant cette période de référence, on a prévu des assimilations dans certains cas (assimilations sur base de la législation nationale CCT n° 98, complétées par les assimilations sur base des conventions sectorielles) :
 - Tous les jours de chômage temporaire.
 - Tous les jours d'absence en raison d'un accident du travail.
 - Tous les jours couverts par un salaire garanti.
 - Les 3 premiers mois d'incapacité de travail pendant la période de référence.
 - Tous les jours d'incapacité de travail au cours d'une période de chômage temporaire, pendant maximum 3 mois consécutifs.
 - Toute la période du congé de paternité.
 - Tous les jours de congé prophylactique (= écartement du travail d'une femme enceinte), de congé parental d'accueil et de congé d'adoption.
- Les intérimaires ont les mêmes droits que les travailleurs fixes de l'entreprise utilisatrice.

Actuellement, il n'est pas possible de convertir les éco-chèques en un autre avantage.

PRIME DE FIN D'ANNÉE

À moins que de meilleurs accords et réglementations aient été conclus au niveau de l'entreprise, le cadre sectoriel fixe les minima suivants :

- La prime est égale à 8,33 % du salaire brut.
- Période de référence : du 1^{er} décembre au 30 novembre.
- Paiement : en décembre suivant la période de référence.

Pour le calcul de la prime de fin d'année, certaines périodes d'inactivité sont assimilées :

- La durée du congé de paternité est comptabilisée pour le calcul de la prime de fin d'année.
- Depuis le 1^{er} octobre 2023, le chômage temporaire est assimilé pour le calcul de la prime de fin d'année.

En outre, une série d'éléments à la base du calcul sont précisés :

- Ajout du salaire normal plafonné en cas de congé-éducation payé ou de « Vlaams opleidingsverlof » (VOV).
- Depuis 2022, le salaire payé pour le temps de déplacement est intégré dans la base de calcul pour la prime de fin d'année.
- Le salaire garanti en cas de maladie pour autant qu'il s'agisse au moins de 14 jours calendrier.
- Le salaire normal correspondant à tous les jours d'absence faisant suite à un accident du travail.
- Précision : les heures supplémentaires sont incluses dans la base de calcul de la prime de fin d'année, aussi bien le salaire versé pour le repos compensatoire que les heures supplémentaires payées, à l'exception du sursalaire.

Tous les travailleurs ont droit à une prime de fin d'année quelle que soit la manière dont il est mis fin au contrat de travail.

Sous réserve des 2 exceptions suivantes :

- Pas de droit en cas de licenciement pour motif grave.
- Le travailleur a droit à une prime de fin d'année lorsqu'il démissionne, à condition de compter 1 an d'ancienneté dans l'entreprise.

Possibilité de convertir la prime de fin d'année en jours de congé supplémentaires et/ou en leasing vélo

La possibilité de convertir la prime de fin d'année en jours de congé ou de l'utiliser pour le leasing vélos est prévue dans les provinces d'Anvers, du Limbourg, de Flandre orientale, de Flandre occidentale, du Brabant flamand aux conditions suivantes :

- Au maximum la moitié de la prime de fin d'année.
- Sous réserve de la conclusion d'une CCT d'entreprise.
- Sur base volontaire (accord individuel du travailleur en plus de la CCT d'entreprise).
- Neutralité des coûts (la conversion d'une partie de la prime de fin d'année ne peut pas entraîner d'économies).
- Information préalable aux travailleurs sur les conséquences de la conversion de la prime de fin d'année.

AUTRES PRIMES

Il existe une série de primes spéciales dans le secteur.

Actuellement, les montants de ces primes sont les suivants :

Prime de séparation

(Si pour le travail, il faut passer la nuit en dehors de son domicile) : 16,92 euros la nuit.

Indemnité vestimentaire

Adaptation des dispositions actuelles aux directives de l'ONSS à partir du 1^{er} octobre 2023 :

- 1,02 euro par jour pour les vêtements du travailleur qui sont nécessaires à l'exécution de la fonction et qui nécessitent un nettoyage régulier en raison d'un environnement très sale.
- 2,04 euros par jour pour les vêtements de travail (bleus de travail...), si le travailleur est lui-même responsable de l'entretien/du nettoyage.
- Minimum 16,92 euros par mois pour au moins 12 jours de travail et 8,46 euros par mois pour 6 à 12 jours de travail.

Une prime de vacances

186,21 euros par an, soit 16,93 euros par mois presté avec un maximum de 11 mois prestés par an.

Prime pour travail de nuit

25 % du salaire horaire.

Prime pour travaux pénibles

Minimum 10 % du salaire horaire.

Prime de rappel

Montant à déterminer au niveau de l'entreprise mais correspond au minimum à 3 heures de salaire.

FRAIS DE TRANSPORT

Transports en commun

Augmentation au 1^{er} février 2026 des montants (fixés conformément aux CCT 19/9 et 19/11 du CNT). Ces conventions collectives de travail contiennent notamment un tableau indiquant la contribution patronale pour le transport par la SNCB. La CCT 19/11 comprend également une clause d'indexation prévoyant que les interventions patronales dans le transport ferroviaire soient indexées chaque année au 1^{er} février.

Il est aussi recommandé aux entreprises de faire appel au système du tiers payant, ceci afin de stimuler l'utilisation des transports en commun pour les trajets domicile-travail.

Transport privé

L'intervention patronale dans les frais de transport privé est fixée dans un tableau propre au secteur avec des indemnités forfaitaires par kilomètre et ce pour une durée indéterminée. Ce tableau est indexé chaque année. Au 1^{er} février 2026, cela donnait les montants suivants :

Distance (en km)	Intervention patronale (en euros par semaine)	Distance (en km)	Intervention patronale (en euros par semaine)
1	2,63	43 - 45	32,79
2	5,22	46 - 48	34,89
3	7,85	49 - 51	36,49
4	8,42	52 - 54	37,68
5	9,17	55 - 57	39,20
6	9,74	58 - 60	40,65
7	10,19	61 - 65	42,12
8	10,78	66 - 70	44,36
9	11,40	71 - 75	45,84
10	11,97	76 - 80	48,78
11	12,72	81 - 85	50,26
12	13,31	86 - 90	52,48
13	13,89	91 - 95	54,70
14	14,48	96 - 100	56,14
15	15,06	101 - 105	58,40
16	15,82	106 - 110	60,61
17	16,41	111 - 115	62,82
18	16,98	116 - 120	65,04
19	17,70	121 - 125	66,50
20	18,33	126 - 130	68,73
21	18,90	131 - 135	70,94
22	19,51	136 - 140	72,41
23	20,23	141 - 145	75,37
24	20,84	146 - 150	78,33
25	21,27	151 - 155	78,33
26	22,18	156 - 160	81,28
27	22,59	161 - 165	82,77
28	23,06	166 - 170	84,26
29	23,95	171 - 175	87,19
30	24,40	176 - 180	88,69
31 - 33	25,43	181 - 185	91,63
34 - 36	27,49	186 - 190	93,11
37 - 39	29,12	191 - 195	94,58
40 - 42	31,04	196 - 200	97,57

Indemnité vélo

- Montant de base : 0,27 euro par kilomètre.
- Montant maximum par jour : 10,80 euros.

Total de la distance aller-retour parcourue, en km	Déplacements à vélo à partir de 2024 (en euros)	Indemnité vélo par km (en euros)
1	0,27	0,27
2	0,54	0,27
3	0,81	0,27
4	1,08	0,27
5	1,35	0,27
6	1,62	0,27
7	1,89	0,27
8	2,16	0,27
9	2,43	0,27
10	2,70	0,27
11	2,97	0,27
12	3,24	0,27
13	3,51	0,27
14	3,78	0,27
15	4,05	0,27
16	4,32	0,27
17	4,59	0,27
18	4,86	0,27
19	5,13	0,27
20	5,40	0,27
21	5,67	0,27
22	5,94	0,27
23	6,21	0,27
24	6,48	0,27
25	6,75	0,27
26	7,02	0,27
27	7,29	0,27
28	7,56	0,27
29	7,83	0,27
30	8,10	0,27
31	8,37	0,27
32	8,64	0,27
33	8,91	0,27
34	9,18	0,27
35	9,45	0,27
36	9,72	0,27
37	9,99	0,27
38	10,26	0,27
39	10,53	0,27
40	10,80	0,27
Plus de 40	10,80	

PENSION COMPLÉMENTAIRE

Par le biais de cotisations patronales au Fonds de pension Métal, une pension complémentaire est constituée au bénéfice des travailleurs.

Tous les travailleurs en activité reçoivent une fiche de pension chaque année, en septembre (version électronique) ou en octobre (par la poste). Cette fiche mentionne le capital déjà épargné ainsi que le montant qu'atteindra la pension complémentaire à la fin de la carrière, pour autant qu'aucun changement ne se produise. Pour plus d'informations sur votre situation individuelle en matière de pension complémentaire, nous vous invitons à consulter le site internet www.mybenefit.be.

Chacun peut également trouver un état des lieux actualisé annuellement sur le site internet fédéral « mypension.be ».

Les entreprises sont tenues d'harmoniser les situations de leurs ouvriers et employés d'ici le 1^{er} janvier 2030.

Pour de plus amples informations, n'hésitez pas à vous adresser :

- Au secrétariat national du Fonds de pension Métal, tél. 02 504 97 77, e-mail info@pfondsmet.be.
- Vous trouverez aussi un large éventail d'informations sur le site internet du Fonds de pension métal : www.pfondsmet.be.



Scannez ce code QR pour connaître les frais de transport en vigueur actuellement.

SÉCURITÉ D'EXISTENCE

Type	Modalités	Montants
Chômage temporaire : • Raisons économiques. • Incident technique. • Intempéries. • Vacances annuelles. • Force majeure. • Grève (si approuvée).	• Bénéficier des allocations de chômage légales. • Travailler au service d'un employeur de la CP 111.	Depuis le 01.07.2023 : • 14,15 euros/allocation complète. • 7,08 euros/demi-allocation. Durée : indéterminée.
Intervention majorée en cas de chômage temporaire.	• Bénéficier des allocations de chômage légales. • Travailler au service d'un employeur de la CP 111.	À partir du 01.03.2026: • 5,31 euros/allocation complète • 2,66 euros/demi-allocation si votre salaire mensuel brut ne dépasse pas les 4 284 euros. Sinon, uniquement à partir du 27 ^{ème} jour. Ces montants seront indexés au 01.09.2026 de 2 % en raison du dépassement de l'indice pivot en juin 2026. Évolue en fonction de l'indice pivot : pour les montants exacts, consultez www.fondsmet.be .
Chômage complet.	• Bénéficier des allocations de chômage légales. • Avoir été occupé chez un employeur de la CP 111. • Fin du contrat de travail pour force majeure médicale. Ou • Fin du contrat à durée déterminé/pour un travail déterminé de 3 mois min.	Les montants sont indexés conformément au système d'indice pivot : pour les montants exacts, veuillez consulter le site www.fondsmet.be . Depuis le 01.07.2026 : • 7,80 euros/allocation complète. • 3,90 euros/jour - demi-allocation. Durée : • 35 ans : 120 jours. • 35 - 44 ans : 210 jours. • 45 ou plus : 300 jours.

Chômage complet : + 57 ans (chômeurs âgés).	• Bénéficier des allocations de chômage légales. • Avoir été occupé chez un employeur de la CP 111. • Fin du contrat de travail pour force majeure médicale. Ou • Fin du contrat de travail à durée déterminée/pour un travail déterminé de 3 mois min. • Avoir min. 50 ans au moment de la fin du contrat de travail/ le dernier jour du contrat de travail à durée déterminée.	Les montants sont indexés conformément au système d'indice pivot : pour les montants exacts, veuillez consulter le site www.fondsmet.be . Depuis le 01.07.2026 : • 103,61 euros/mois - allocation complète. • 51,81 euros/mois - demi-allocation. Durée : à partir de 57 ans. Tant que des allocations de chômage sont perçues.
RCC (régime de chômage avec complément d'entreprise).	• L'indemnité complémentaire est à charge de l'ex-employeur. • À partir de 58 ans, une partie de cette indemnité est prise en charge par le Fonds.	Réglementation normale CCT 17 (éventuellement complétée par une réglementation plus avantageuse au niveau de l'entreprise). Les montants sont indexés conformément au système d'indice pivot : pour les montants exacts, veuillez consulter le site www.fondsmet.be . Depuis le 01.07.2026 : • 103,61 euros/mois - allocation complète. • 51,81 euros/mois - demi-allocation.
Incapacité de travail (*).	• Être au service d'un employeur le 1^{er} jour de l'incapacité de travail. • Bénéficier des allocations de maladie légales. • Avoir 15 jours d'ancienneté dans l'entreprise au début de l'incapacité de travail. • Pas dans le cas d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.	À partir du 01.07.2023 : • 109,33 euros/mois - allocation complète. • 54,67 euros/mois - demi-allocation. Durée : 14 mois après la période de salaire garanti (= 30 jours calendrier), s'applique en principe à partir du premier jour du mois suivant le jour où le travailleur est tombé en incapacité de travail.

Incapacité de travail (malades âgés) (*) + 57 ans.	• Être au service d'un employeur le 1^{er} jour de l'incapacité de travail. • Bénéficier des allocations de maladie légales. • Être âgé de 50 ans ou plus au moment du début de la maladie. • Pas dans le cas d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. • Avoir 15 jours d'ancienneté dans l'entreprise au début de l'incapacité de travail.	À partir du 01.07.2023 : • 109,33 euros/mois allocation complète. • 54,67 euros/mois - demi-allocation. Durée : jusqu'à la pension légale et à condition que l'incapacité de travail dure encore.
Garde d'enfant (pas de prolongation pour la garde d'enfant en 2026 ; mais possibilité d'obtenir une indemnité rétroactive jusqu'à 3 ans max.)	• Pour les enfants jusqu'à 3 ans. • Sur présentation d'une attestation fiscale délivrée par un milieu d'accueil agréé.	À partir du 01.01.2024 : • 1,75 euro par jour. • Avec un plafond annuel de 210 euros (= maximum 120 jours) par travailleur/enfant.
Travail faisable - modification de la carrière.	• Catégorie A - passage à une « fonction alternative avec diminution du salaire ». • Catégorie B - passage d'un « régime de travail en équipes ou de nuit à un régime de jour avec diminution du salaire ». • Catégorie C - passage d'un « emploi plein temps à un emploi 4/5 ».	Les montants sont indexés conformément au système d'indice pivot : pour les montants exacts, veuillez consulter le site www.fondsmet.be. Ces montants augmenteront toutefois de 2 % au 01/09/2026 en raison du dépassement de l'indice pivot en juin 2026. À partir du 01.03.2026 : • Cohabitant : 299,47 euros. • Isolé : 361,39 euros. • Isolé avec enfants à charge : 361,39 euros. • Âge catégories A et B = 58 ans. • Âge catégorie C = 60 ans. Conditions : • Âge (58/60) ans accomplis le premier jour de la transition. • Ancienneté de min. 3 mois dans l'entreprise. • Perte de salaire au moins égale à l'indemnité. • Garder au min. une fraction d'emploi effective de 4/5.
Crédit-temps – Emplois de fin de carrière.		30 euros/mois (1/5). 75 euros/mois (1/2), à condition d'avoir accédé au système avant le 01.01.2025.

(*) En cas de reprise progressive du travail, le montant de l'indemnité complémentaire est octroyé dans son intégralité.

CONTRAT

DÉLAIS DE PRÉAVIS

Statut unique

Depuis le 1^{er} janvier 2014, il n'est plus fait de distinction entre ouvriers et employés, au niveau des préavis (statut unique). Le délai de préavis est fixé en tenant compte de l'ancienneté dans l'entreprise. Pour les nouveaux contrats prenant effet à partir du 1^{er} juin 2026, le délai de préavis est de 52 semaines maximum.

Pour une ancienneté inférieure à 6 mois, le délai de préavis sera limité à 1 semaine à compter du 1^{er} août 2026 si l'exécution du contrat de travail débute à partir du 1^{er} août 2026 (loi du 3 juin 2026 – MB 15/06/2026).

Depuis le 1^{er} janvier 2014, les préavis suivants sont d'application :

Ancienneté	Licenciement par l'employeur (en semaines) (anc. = 0 au 01.01.2014)	Démission par le travailleur (en semaines) (anc. = 0 au 01.01.2014)	Contre-préavis travailleur après licenciement signifié par l'employeur (en semaines)
0 < 3 mois	1	1	1
3 mois < 4 mois	3 ou 1 (*)	2 ou 1 (*)	2 ou 1 (*)
4 mois < 5 mois	4 ou 1 (*)	2 ou 1 (*)	2 ou 1 (*)
5 mois < 6 mois	5 ou 1 (*)	2 ou 1 (*)	2 ou 1 (*)
6 mois	6	3	3
9 mois	7	3	3
1 an	8	4	4
1 an 3 mois	9	4	4
1 an 6 mois	10	5	4
1 an 9 mois	11	5	4
2 ans	12	6	4
3 ans	13	6	4
4 ans	15	7	4
5 ans	18	9	4
6 ans	21	10	4
7 ans	24	12	4
8 ans	27	13	4
9 ans	30	13	4
10 ans	33	13	4
11 ans	36	13	4
12 ans	39	13	4
13 ans	42	13	4
14 ans	45	13	4
15 ans	48	13	4
16 ans	51	13	4
17 ans	54	13	4
18 ans	57	13	4
19 ans	60	13	4
20 ans	62	13	4
21 ans	63	13	4
22 ans	64	13	4
23 ans	65	13	4
24 ans	66	13	4
25 ans	67	13	4
26 ans	68	13	4
27 ans	69	13	4
28 ans	70	13	4
29 ans	71	13	4
À partir de 30 ans	+ 1 semaine par année d'ancienneté entamée	13	4

(*) 1 semaine si l'exécution du contrat de travail débute à partir du 1^{er} août 2026

Le délai de préavis du travailleur qui démissionne est de 13 semaines maximum. Cette réglementation s'applique à tous les travailleurs, quel que soit leur statut au 31 décembre 2013.

Pour les travailleurs entrés en service avant le 1^{er} janvier 2014 et licenciés par l'employeur, une autre réglementation s'applique. Leurs droits sont « verrouillés ». Concrètement, cela signifie que dans ce cas, leur délai de préavis est la somme de deux parties :

- 1^{ère} partie : le délai de préavis basé sur l'ancienneté et les règles qui étaient en vigueur le 31 décembre 2013.
- 2^e partie : le délai de préavis repris dans le tableau ci-dessus, et basé sur l'ancienneté constituée entre le 1^{er} janvier 2014 et le licenciement.

Ancienneté	Régime général		RCC
	Travailleur	Employeur	Employeur
Moins de 5 ans	14 j	42 j	35 j
5 à moins de 10 ans	14 j	49 j	35 j
10 à moins de 15 ans	28 j	84 j	35 j
15 à moins de 20 ans	28 j	112 j	35 j
20 à moins de 25 ans	42 j	154 j	70 j
Plus de 25 ans	42 j	196 j	70 j

j = jours calendrier

Pour calculer le délai de préavis des ouvriers qui étaient déjà en service avant le 1^{er} janvier 2014 et qui se font licencier par l'employeur :

Droits verrouillés au 31 décembre 2013 (1^{ère} partie) +
ancienneté constituée à partir du 1^{er} janvier 2014
et jusqu'au licenciement (2^e partie)

Une indemnité compensatoire a été prévue pour les ouvriers déjà en service avant 2014 et qui se font licencier après le 1^{er} janvier 2014. Le but de cette réglementation est de compenser la différence qui existait dans le passé entre les délais de préavis ouvriers et employés. Depuis 2017, tout le monde a droit à une indemnité compensatoire de licenciement (ICL).

La période couverte par l'ICL est déterminée par la formule suivante : (a) - (b) + (c)

(a) = Le délai de préavis comme si l'ouvrier avait toujours travaillé dans le nouveau système.

(b) = Les droits verrouillés au 31 décembre 2013.

(c) = Le délai de préavis sur base de l'ancienneté à partir du 1^{er} janvier 2014 et jusqu'au licenciement.

Le travailleur doit demander son ICL à l'organisme de paiement. Il lui est conseillé de toujours le faire, même si le travailleur concerné ne devient pas chômeur et ne doit donc pas demander d'allocations de chômage.

L'ICL peut être demandée immédiatement après la fin du délai de préavis ou après la période couverte par une indemnité de rupture, mais il faut en tout cas le faire dans les 6 mois après cette période.

L'ICL est payée par l'Office national de l'Emploi (l'ONEM) par le biais des organismes de paiement. C'est une indemnité nette (donc exonérée d'ONSS et de précompte professionnel). Cette ICL ne peut pas être cumulée avec des allocations de chômage. En cas de RCC (médical) aussi, on a droit à une ICL.

Exemple :

Ouvrier CP 111.03

En service depuis le 12 janvier 1993

Licencié le 16 février 2026

(a) Ancienneté totale = 33 ans (= 75 semaines).

(b) Préavis ouvrier jusqu'au 31 décembre 2013 (1^{ère} partie) : 22 semaines (154 jours calendrier).

(c) Préavis du 1^{er} janvier 2014 au 16 février 2026 (2^{ème} partie) : 39 semaines.

Ce travailleur reçoit donc $(22 + 39) = 61$ semaines de préavis (à prester ou comme indemnité de préavis) ET le paiement d'une indemnité nette en compensation du licenciement de 14 semaines $(= 75 - 61)$, payée par l'ONEM.



Vous pouvez également calculer votre délai de préavis grâce à notre outil de calcul.

Suspension du délai de préavis

Certains événements suspendent le délai de préavis. Cela signifie que, dans ces cas-là, soit le délai de préavis ne commence pas, soit il ne se poursuit pas. La suspension du délai de préavis est seulement prévue lorsque c'est l'employeur qui procède au licenciement. Lorsque le travailleur donne sa démission, la période de préavis ne sera jamais suspendue.

TRAVAIL TEMPORAIRE ET INTÉRIMAIRE

Si une entreprise veut engager sous contrat fixe un ouvrier occupé sous contrat temporaire ou intérimaire, directement après ce contrat temporaire ou intérimaire, la période pendant laquelle l'ouvrier a déjà travaillé pour cette entreprise est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté. C'est important pour les conditions de salaire et de travail ainsi que pour le calcul du délai de préavis lorsque le préavis est donné par l'employeur.

Si un ouvrier travaille pendant 1 an pour le même employeur, il a les mêmes droits que les ouvriers fixes en matière de formation.

CONCERTATION EN CAS DE LICENCIEMENT MULTIPLE

Lors des négociations sectorielles 2023-2024, la CCT « Sécurité d'emploi » a été transformée en CCT à durée indéterminée.

L'employeur qui a l'intention de procéder à un licenciement multiple doit en informer les organes de concertation ad hoc et mener la concertation nécessaire pour essayer d'éviter ces licenciements. C'est ainsi que l'employeur doit notamment vérifier si toutes les mesures visant à sauvegarder l'emploi, telles que le chômage temporaire, la formation professionnelle, etc. ont été épuisées.

Qu'est-ce qu'un « licenciement multiple » ?

- Tout licenciement d'au moins 10 % des ouvriers.
- Et ce pendant une période s'étendant sur 60 jours calendrier.

Dans les entreprises comptant moins de 30 ouvriers, on parle de licenciement multiple à partir de 3 ouvriers licenciés.

Si l'employeur ne respecte pas la procédure, il doit payer une indemnité supplémentaire au travailleur (soit la moitié du préavis).

Les licenciements en cas de fermeture sont également considérés comme licenciement multiple.

CONTRÔLE MÉDICAL

L'employeur a toujours la possibilité de faire vérifier, par un médecin-contrôle, la réalité de l'incapacité de travail du travailleur. Le travailleur a l'obligation de se soumettre à ce contrôle.

Les dispositions légales prévoient qu'une convention collective de travail (CCT) (sectorielle ou d'entreprise) ou le règlement de travail peuvent déterminer une « période de disponibilité ».

La période de disponibilité est une période de la journée durant laquelle le travailleur doit se tenir à disposition du médecin-contrôle, à son domicile. Cette période de maximum 4 heures consécutives doit être comprise entre 7 h 00 le matin et 20 h 00 le soir.

S'il n'existe pas de convention collective de travail au niveau de l'entreprise, ni de dispositions en ce sens dans le règlement de travail, le travailleur est donc autorisé à quitter son domicile, pour autant que son certificat médical le permette.

Pour protéger les travailleurs dans les entreprises sans délégation syndicale contre des conditions excessives de l'employeur, exigeant qu'ils restent en permanence disponibles à leur domicile, il a été prévu dans l'accord national 2015-2016 que les travailleurs doivent uniquement être disponibles à leur domicile pour le contrôle le 2^e et le 3^e jour de leur période d'incapacité et ce entre 9 h 30 et 13 h 30.

Si votre employeur veut introduire dans le règlement de travail des dispositions relatives à cette problématique, nous vous conseillons de contacter votre secrétariat ACV-CSC METEA qui vous donnera toute l'information nécessaire.

CERTIFICAT MÉDICAL

À partir de 2026, vous pouvez encore être absent pour cause de maladie deux fois par an sans certificat médical. Cette dispense vaut tant pour une incapacité de travail d'un seul jour que pour le 1^{er} jour d'une plus longue période d'incapacité. Les entreprises de moins de 50 travailleurs peuvent déroger à cette règle, moyennant une CCT d'entreprise ou une modification du règlement de travail.

Bien que le certificat médical ne soit plus obligatoire jusqu'à deux fois par année civile, les principes suivants restent d'application :

- Vous devez toujours signaler immédiatement votre incapacité de travail à votre employeur, selon les modalités habituelles.
- Vous devez justifier votre incapacité de travail par un certificat médical si votre employeur le demande, à l'exception du certificat médical pour le 1^{er} jour de deux périodes de maladie distinctes.
- Si vous séjournez à une autre adresse que votre lieu de résidence habituel, vous devez le signaler immédiatement à votre employeur. De cette façon, un contrôle médical reste possible (voir plus haut).

Le règlement de travail est le document incontournable pour obtenir plus d'informations sur les dispositions applicables dans votre entreprise. Pensez dès lors à consulter le règlement de travail de votre entreprise.

Rechute après la reprise du travail

Depuis le 1^{er} janvier 2026, une nouvelle réglementation s'applique : après chaque période de maladie pour laquelle un salaire garanti a été versé, il y a un délai de rechute de huit semaines. Auparavant, ce délai était de 14 jours calendrier. Si, en tant que travailleur, vous retombez malade pendant ce délai de rechute en raison de la même maladie, votre employeur n'est pas tenu de vous verser à nouveau le salaire garanti, ou seulement la partie restante.

Si vous faites une rechute pendant la reprise progressive du travail, les dispositions ci-dessus ne vous concernent pas : dans ce cas vous bénéficiez immédiatement de nouveau d'allocations de maladie payées par la mutuelle et vous n'avez pas droit au salaire garanti.

Maladie et chômage temporaire

Si vous êtes ou tombez malade pendant une période de chômage temporaire, vous ne percevrez de salaire garanti que pour les jours où il était prévu que vous travailliez. Pour les jours où vous n'êtes pas censé travailler et où vous êtes donc en chômage temporaire, vous devez introduire une demande auprès de votre mutuelle. Vous percevrez une allocation de maladie pour ces jours-là.

CARRIÈRE

CONGÉ D'ANCIENNETÉ

Les travailleurs avec 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise ont droit à 1 jour de congé supplémentaire. À partir de 15 ans de service dans l'entreprise ils ont droit à un 2^{ème} jour de congé supplémentaire.

CONGÉ DE CARRIÈRE

Le « congé de carrière » a été instauré dans le secteur le 1^{er} janvier 2016. Depuis lors, les travailleurs ont droit à 1 jour de congé supplémentaire par an, à partir de 50 ans (à condition d'avoir 6 mois d'ancienneté).

Depuis 2022, le travailleur a droit à un 2^{ème} jour de congé de carrière à partir de 58 ans.

Pendant les négociations sectorielles 2023-2024, un 3^{ème} jour est venu s'ajouter, à partir de 60 ans.

Les travailleurs à temps partiel ont droit à un prorata. Des accords peuvent être conclus au niveau de l'entreprise sur les modalités de prise de ces jours de congé.

RÉGIME DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE (RCC)

En principe, il n'est plus possible pour de nouveaux entrants d'accéder à la plupart des régimes de RCC. Cela a été décidé dans l'accord de gouvernement. Le seul RCC qui reste encore possible est le régime à 58 ans après 35 ans de carrière pour les travailleurs moins valides et les travailleurs ayant de sérieux problèmes physiques.

À certaines conditions, il est possible de demander d'être dispensé de l'obligation de disponibilité (adaptée) sur le marché de l'emploi.

PASSAGE DU CRÉDIT-TEMPS AU RCC

L'indemnité complémentaire est calculée sur un salaire à temps plein, même si les prestations de travail avaient été réduites à un emploi à mi-temps ou à 4/5 temps.

PASSAGE DU RCC À LA PENSION ANTICIPÉE

Une personne en RCC qui remplit les conditions d'âge et de carrière pour la pension anticipée, peut en faire la demande. Il s'agit d'une possibilité, non d'une obligation.

REMISE AU TRAVAIL

En cas de remise au travail chez un autre employeur, l'indemnité complémentaire continue à être payée.

Avertissez toujours votre bureau CSC en cas de remise au travail.

CRÉDIT-TEMPS

- Le droit au crédit-temps avec motif peut être activé sous différentes formes : une réduction de 1/5 temps, une réduction à mi-temps ou une suspension complète du contrat de travail pendant 51 mois maximum (36 mois pour formation et 51 mois pour motifs de soins). La CCT qui fixe ce droit s'applique pour une durée indéterminée en cas de crédit-temps avec motif à temps plein ou à mi-temps.
- Les primes d'encouragement flamandes restent d'application.
- Le cadre légal du crédit-temps est défini par la CCT 103. Cette CCT prévoit un seuil maximal (5 % des ouvriers comptés en nombre de « têtes ») pour le nombre de travailleurs pouvant bénéficier simultanément d'un crédit-temps.

Attention : Si vous souhaitez prendre un crédit-temps avec motif, vous devez remplir certaines conditions. Il s'agit notamment d'avoir une certaine ancienneté dans l'entreprise, de travailler selon une fraction d'emploi déterminée, etc. En outre, ces conditions varient en fonction du motif et du type d'interruption (à temps plein ou à temps partiel). Avant de faire votre demande, nous vous conseillons dès lors de bien vous renseigner auprès du délégué syndical dans votre entreprise ou auprès des services aux affiliés de la CSC.

EMPLOIS DE FIN DE CARRIÈRE

Les emplois de fin de carrière à 4/5 et à mi-temps sont possibles à partir de 55 ans pour les métiers lourds (25 ans de carrière) et les carrières longues avec 35 ans de carrière.

Si vous voulez prendre un emploi de fin de carrière, vous devez remplir certaines conditions. Il s'agit notamment d'avoir une certaine ancienneté dans l'entreprise, un nombre minimal d'années de carrière, etc. Un emploi de fin de carrière peut

aussi avoir une incidence sur le montant de votre pension (p.ex. si vous arrêtez de travailler avant l'âge légal de la pension).

Avant de faire votre demande, nous vous conseillons dès lors de bien vous renseigner auprès du délégué syndical de votre entreprise ou auprès des services spécialisés de la CSC.

Fins de carrière en douceur

Lors d'un emploi de fin de carrière en douceur, un travailleur de 58 ans ou plus passe à un emploi moins lourd ou preste moins d'heures (à partir de 60 ans). Dans ce cas, le travailleur perd une partie de son salaire mais reçoit une compensation partielle du fonds sectoriel (Fonds de Sécurité d'existence des fabrications métalliques).

Il y a 3 possibilités :

- Passer d'un travail en équipes à un régime de jour.
- Passer à une autre fonction, moins pénible.
- Travailler à 4/5 pour les travailleurs qui n'entreraient pas en considération pour un emploi fin de carrière.

Pour toute information concernant les fins de carrière en douceur, y compris les montants de l'indemnité complémentaire, nous vous renvoyons au site internet www.fondsmet.be au chapitre « Travail faisable – Modification de carrière ».

Un emploi de fin de carrière en douceur est possible moyennant un accord individuel écrit entre l'employeur et le travailleur, mentionnant les mesures d'allègement de la charge de travail. La conclusion d'une CCT sectorielle (comme auparavant) ou d'une CCT d'entreprise ou la modification du règlement de travail ne sont plus nécessaires.

PETIT CHÔMAGE

Le travailleur a le droit de s'absenter du travail à l'occasion de certains événements familiaux (p.ex. mariage, décès/enterrement de certains membres de la famille). C'est ce qu'on appelle le petit chômage.

Pendant les négociations sectorielles 2023-2024, les modifications suivantes ont été décidées :

- Des assouplissements pour les familles recomposées (à préciser ultérieurement).
- Le jour d'un rituel d'adieu propre à l'un des cultes reconnus en Belgique est

désormais assimilé à un jour de funérailles.

La CCT relative au petit chômage n'a pas encore été adaptée à ces modifications.

Congé de naissance

Tout travailleur a le droit de s'absenter de son travail à l'occasion de la naissance de son enfant. Depuis 2023, le nombre de jours de congé de naissance s'élève à 20 jours, quel que soit le régime de travail du travailleur (à temps plein ou à temps partiel). Ces jours de congé doivent être pris dans une période de 4 mois à compter du jour de l'accouchement.

Pendant les 3 premiers jours du congé de naissance, le travailleur conserve son salaire complet à charge de son employeur. Pour les jours suivants du congé de naissance, le travailleur doit demander une allocation à sa mutuelle (allocation qui équivaut à 82 % du salaire brut plafonné).

Congé d'adoption

A été amélioré récemment

Le travailleur qui accueille un enfant mineur dans sa famille dans le cadre d'une adoption a droit à un crédit individuel de maximum 6 semaines de congé d'adoption. Le congé d'adoption a été allongé ces dernières années.

Jusqu'au 31 décembre 2026, le congé d'adoption est prolongé de 4 semaines. À compter du 1^{er} janvier 2027, ces semaines supplémentaires seront au nombre de 5. Ces semaines supplémentaires s'ajoutent au droit individuel, mais sont à partager entre les parents adoptifs.

Le crédit individuel de 6 semaines peut être doublé lorsque l'enfant est atteint d'un handicap physique ou mental.

Le crédit individuel peut être prolongé de 2 semaines en cas d'adoption simultanée de plusieurs enfants mineurs.

Pendant les trois premiers jours du congé d'adoption, l'ouvrier conserve sa rémunération normale. Pour la partie restante du congé d'adoption, l'ouvrier bénéficie d'une allocation versée par la mutuelle.

TEMPS DE TRAVAIL ET FLEXIBILITÉ

Le gouvernement Arizona a assoupli certaines règles en matière de flexibilité au détriment des travailleurs.

HEURES SUPPLÉMENTAIRES VOLONTAIRES

Jusqu'au 31 mars 2026, il existait deux types d'heures supplémentaires volontaires :

- Heures supplémentaires sur base volontaire : moyennant un accord écrit entre employeur et travailleur, un travailleur pouvait prêter jusqu'à 100 heures supplémentaires sur base annuelle. Ces heures supplémentaires étaient payées avec un supplément, mais n'étaient pas récupérées.
- Heures supplémentaires de relance : 120 heures supplémentaires volontaires additionnelles pour lesquelles un accord écrit était également nécessaire entre employeur et travailleur. Ces heures supplémentaires, sans supplément et sans récupération, étaient payées en régime brut = net.

Les heures supplémentaires de relance ont été supprimées après le 31 mars 2026.

À compter du 1^{er} avril 2026, il y a 360 heures supplémentaires volontaires :

- 240 heures supplémentaires sans supplément (brut = net, pas de récupération).
- 120 heures supplémentaires avec supplément (pas de récupération).

Un accord écrit entre l'employeur et le travailleur est également nécessaire à cet effet. Cet accord est valable pour un an et est reconduit tacitement.

LIMITE INTERNE

La limite interne est fixée à 143 heures. L'objectif de cette limite interne est d'éviter qu'un travailleur ne preste trop d'heures supplémentaires. Une fois que la limite interne a été franchie, le travailleur ne peut plus dépasser la durée hebdomadaire de travail normale, et ce tant que les heures supplémentaires prestées n'ont pas été récupérées ou payées.

Attention : Jusqu'au 31 mars 2026, les 45 premières heures supplémentaires volontaires n'étaient pas prises en compte dans le calcul de la limite interne. À partir du 1^{er} avril 2026, les heures supplémentaires volontaires ne sont plus du tout prises en compte dans le calcul de la limite interne.

HEURES SUPPLÉMENTAIRES FISCALEMENT AVANTAGEUSES

Jusqu'au 1^{er} janvier 2026, un quota général de 130 heures supplémentaires fiscalement avantageuses par an et par travailleur était en vigueur. Ce quota avait été temporairement porté à 180 heures ces dernières années. Le gouvernement souhaite désormais le fixer définitivement à 180 heures supplémentaires fiscalement avantageuses, pour les prestations effectuées à partir du 1^{er} janvier 2026. Il reste à attendre la législation qui pérennisera cette réglementation.

FLEXI-JOBS

À partir du 1^{er} juillet 2026, les flexi-jobs seront étendus à tous les secteurs. Il sera donc possible d'exercer un flexi-job dans tous les secteurs, pour autant que l'on réponde aux conditions (par exemple avoir travaillé au moins à 4/5 d'un temps plein au cours du 3^{ème} trimestre précédant le flexi-job).

Dans le secteur des monteurs, aucune mesure d'encadrement n'a pu être convenue pour limiter le recours aux flexi-jobs.

ÉDUCATION ET FORMATION

DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION

Chaque ouvrier occupé à temps plein bénéficie d'un droit individuel à la formation de :

- en 2025 : 36 heures
- en 2026 : 40 heures

Les heures de formation non épuisées sont transférées à l'année suivante à la fin de l'année. À la fin d'une période de 5 ans, le solde du crédit formation disponible est remis à zéro.

Les besoins de formation individuels devraient faire l'objet d'un entretien annuel, au minimum, entre l'ouvrier et l'employeur.

Tant l'employeur que l'ouvrier doivent prendre l'initiative de (faire) suivre une formation spécifique. Le refus de (faire) suivre une formation doit toujours être motivé tant par l'employeur que par l'ouvrier.

Si un ouvrier n'a pas reçu de formation dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail durant 3 ans, cet ouvrier peut prendre lui-même l'initiative de suivre et de planifier une formation.

L'ouvrier qui a refusé de participer à une formation planifiée sans justification pendant cette période, perd ce droit.

Les formations qui entrent en ligne de compte sont celles qui sont reprises dans le programme des fonds sectoriels de formation.

Les coûts de cette formation, les frais de déplacement et le temps de travail sont entièrement à charge de l'entreprise.

CV FORMATION

Les formations suivies sont reprises et tenues à jour dans le CV Formation, sous réserve de l'application du principe « une seule fois ». Afin d'éviter d'enregistrer deux fois la même chose.

PLAN DE FORMATION

Le plan de formation doit être finalisé pour le 31 mars de chaque année, après avis des organes compétents pour le 15 mars.

Les entreprises qui souhaitent bénéficier d'une intervention financière devront prouver que le plan de formation a été discuté (au conseil d'entreprise, avec la délégation syndicale...).

AVANTAGES SYNDICAUX

PRIME SYNDICALE

Tout affilié ACV-CSC METEA occupé dans un secteur du métal ou du textile a droit chaque année à une prime syndicale, qui est payée en octobre ou novembre.

Le montant et les conditions d'octroi sont fixés chaque année. En 2026, la prime s'élève à 130 euros pour les affiliés qui ont payé une cotisation de travailleur actif et à temps plein.

Il existe des réglementations spéciales pour les jeunes qui viennent de quitter l'école, les malades, etc.

ACV-CSC METEA A BESOIN DE VOUS

ACV-CSC METEA est un syndicat d'industrie national fort. Ce sont les affiliés et les militants qui rendent notre organisation si forte.

Être affilié ne présente que des avantages :

- Nous défendons vos intérêts.
- Nos informations sont claires et correctes.
- Vous pouvez venir avec vos questions chez nous, en toute confiance.
- Nos militants sont disponibles, ils se préoccupent de vos soucis.
- Si la négociation ne suffit pas, alors nous passons à l'action.
- Et s'il le faut, nous allons au tribunal du travail.



Par ailleurs, vous pouvez aussi économiser pas mal d'argent sur vos vacances et vos loisirs en présentant votre carte de membre à nos partenaires. Plus d'infos sur www.quedesavantages.be.

ADRESSES

Antwerpen

03 222 70 51

metea.antwerpen@acv-csc.be

- Pelikaanstraat 4, 2018 Antwerpen
- Korte Begijnenstraat 20, 2300 Turnhout
- Onder den Toren 5, 2800 Mechelen

Brabant

02 557 87 00

metea.brabant@acv-csc.be

- Pletinckxstraat 19, 1000 Brussel/Bruxelles
- Toekomststraat 17, 1800 Vilvoorde
- Martelarenlaan 8, 3010 Kessel-Lo
- Rue des Canoniers 14, 1400 Nivelles

Hainaut-Namur

071 23 08 64

metea.hainaut-namur@acv-csc.be

- Rue Prunieu 5, 6000 Charleroi
- Place Maugré tout 17, 7100 La Louvière
- Rue Claude de Bettignies 10-12, 7000 Mons
- Avenue des Etats-Unis 10 bte 4, 7500 Tournai
- Place Charles de Gaulle 3, 7700 Mouscron
- Chaussée de Louvain 510, 5004 Bouge

Liège-Luxembourg

04 340 73 20

metea.liege-luxembourg@acv-csc.be

- Boulevard Saucy 10, 4020 Liège
- Pont Léopold 4-6, 4800 Verviers
- Aachener Straße 89, 4700 Eupen
- Rue Pietro Ferrero 1, 6700 Arlon

Limburg

011 30 67 00

metea.limburg@acv-csc.be

- Guldensporenlaan 7, 3530 Houthalen

Oost-Vlaanderen

09 265 43 20

metea.oost-vlaanderen@acv-csc.be

- Poel 7, 9000 Gent
- Hopmarkt 45, 9300 Aalst
- Aimé Delhayeplein 16, 9600 Ronse
- H. Heymanplein 7, 9100 Sint-Niklaas
- Oude Vest 144 bus 2, 9200 Dendermonde

West-Vlaanderen

051 26 55 34

metea.west-vlaanderen@acv-csc.be

- H. Horriestraat 31, 8800 Roeselare
- Koning Albert I-laan 132, 8200 Brugge
- Dr. L. Colensstraat 7, 8400 Oostende
- President Kennedypark 16D, 8500 Kortrijk



ACV-CSC METEA



ACV-CSC METEA FR



WWW.LACSC.BE