



ACV-CSC
METEA

**PUBLICATION
SECTORIELLE
CP 120 & 214**

TEXTILE

CCT 2025-2026

4 REVENU

- 4 Index
- 4 Augmentation salariale
- 5 Travail de nuit et en équipes
- 5 Vêtements de travail
- 5 Chèques-repas
- 6 Frais de transport
- 7 Prime de fin d'année
- 8 Pension complémentaire sectorielle

9 SÉCURITÉ D'EXISTENCE

- 9 Indemnité complémentaire en cas de RCC
- 9 Indemnité complémentaire de chômage temporaire pour raisons économiques
- 10 Intervention dans la garde d'enfants

11 CONTRAT

- 11 Délai de préavis
- 15 Dérogation au chômage temporaire
- 16 Contrôle médical
- 17 Certificat médical
- 18 Engagements en matière d'emploi

19 CARRIÈRE

- 19 Congé d'ancienneté
- 19 Petit chômage
- 21 Crédit-temps avec motif
- 22 Emplois de fin de carrière
- 22 Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)
- 22 Droit à la déconnexion
- 23 Fins de carrière en douceur

24 TEMPS DE TRAVAIL ET FLEXIBILITÉ

- 24 Heures supplémentaires volontaires
- 24 Limite interne
- 25 Heures supplémentaires fiscalement avantageuses
- 25 Élargissement de la flexibilité
- 25 Durée du travail dans le secteur
- 26 Flexi-jobs

27 ÉDUCATION ET FORMATION

28 PRÉSENCE SYNDICALE DANS L'ENTREPRISE

29 AVANTAGES SYNDICAUX

- 29 Prime syndicale (allocation sociale)
- 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. Il a fallu se battre pour obtenir une augmentation des chèques-repas, pour ceux qui en bénéficient.

Malgré cette marge de négociations limitée, avec les autres syndicats, nous avons finalement réussi à obtenir un accord qui vous est présenté dans 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

Remarque préliminaire : Les dispositions sectorielles en matière de pouvoir d'achat pour les employés s'appliquent quasi exclusivement aux employés barémisés. Les employés barémisés sont des employés dont la fonction correspond à une des 6 catégories de la classification de fonctions sectorielle. Dans cette publication, la distinction est mentionnée lorsqu'elle s'applique.

En ce qui concerne les ouvriers, aucune distinction n'est faite entre les différentes catégories. Toutes les dispositions sectorielles en matière de pouvoir d'achat s'appliquent entièrement.

INDEX

L'index est calculé par trimestre. Lorsque l'indice-pivot est dépassé, les salaires des ouvriers et des employés barémisés augmentent de 2 %.

Les salaires ont été indexés de 2 % le 1^{er} janvier 2025 et le 1^{er} janvier 2026.

Attention : Le mécanisme d'indexation automatique des salaires tel qu'il est actuellement appliqué dans votre secteur est soumis à une forte pression de la part du gouvernement et des employeurs. Au moment de la rédaction de cette publication, nous ignorons encore si des mesures seront prises.



Scannez ce code QR pour connaître les salaires en vigueur actuellement. (CP 120)



Scannez ce code QR pour connaître les salaires en vigueur actuellement. (CP 214)

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.

TRAVAIL DE NUIT ET EN ÉQUIPES

Ouvriers

Les ouvriers travaillant en équipes ou de nuit ont droit à une prime en plus de leur salaire de base.

La prime d'équipes générale s'élève à 6 %. En province de Flandre occidentale et dans la commune de Zulte, celle-ci est de 7 %.

La prime de nuit dépend de la durée du travail du travailleur et, de nouveau, de la région d'emploi du travailleur. Ici, les différences régionales sont plus étendues que Zulte et la Flandre occidentale.

Consultez le guide CCT pour un aperçu des primes de nuit régionales d'application.

VÊTEMENTS DE TRAVAIL

Ouvriers

L'ouvrier qui nettoie, répare et entretient ses propres vêtements de travail a droit à une indemnité pour ceci.

- Blouse ou sarrau : 0,61 euro par jour effectivement presté.
- Combinaison ou uniforme (pantalon et veste ou combinaison de travail) : 1,19 euro par jour effectivement presté.

CHÈQUES-REPAS

Tant les ouvriers que les employés barémisés ont droit à des chèques-repas. Depuis le 1^{er} février 2026, la valeur du chèque-repas a augmenté de 2 euros par jour effectivement presté. Cette augmentation fait suite aux négociations entre les syndicats et les patrons au sujet de l'accord social 2025-2026 pour le secteur du textile.

Ouvriers

Les chèques-repas ont une valeur nominale de 7,20 euros par jour effectivement presté. La quote-part de l'employeur est égale à 6,11 euros et celle du travailleur s'élève à 1,09 euro.

Employés barémisés

Les chèques-repas ont une valeur nominale de 6,45 euros par jour effectivement presté. La quote-part de l'employeur est de 5,36 euros et celle du travailleur s'élève à 1,09 euro.

Équipes-relais (comptage alternatif)

Les ouvriers et employés des équipes-relais ont également droit à des chèques-repas, mais selon un comptage alternatif. Ce comptage prend en compte le nombre d'heures prestées, au lieu du nombre de jours prestés.

Ouvriers

En ce qui concerne les ouvriers qui travaillent en équipes-relais, la valeur du chèque-repas s'élève à 8,77 euros (la part de l'employeur est de 7,68 euros et celle du travailleur de 1,09 euro).

Important : Les heures de formation syndicale sont assimilées à des prestations effectives. Ceci est valable pour toutes les formations syndicales que le travailleur suit. Pour le reste, seules des prestations effectives ouvrent le droit aux chèques-repas. Il n'y a donc pas d'assimilation pour les jours de maladie, de petit chômage, de vacances, etc.

FRAIS DE TRANSPORT

Transports en commun

Depuis le 1^{er} septembre 2019, les ouvriers comme les employés barémisés bénéficient du système de tiers-payant pour leurs déplacements en transports en commun.

Transport privé

L'employeur intervient dans les frais de transport privé des ouvriers et des employés barémisés à partir d'une distance de 5 kilomètres (aller) entre le domicile et le lieu de travail.

Depuis le 1^{er} février 2024, il y a du changement dans le remboursement des frais de transport privé. L'intervention de l'employeur s'élève dorénavant à 57 % du montant mensuel de la carte de train en 2^{ème} classe.

Le travailleur a droit à une intervention par jour de prestations effectives. Le montant journalier est égal au montant mensuel divisé par 21,66 (soit la moyenne du nombre de jours de travail par mois). La nouvelle réglementation s'applique aux ouvriers et aux employés.

L'intervention de l'employeur est indexée chaque année au mois de février (lorsque la SNCB augmente ses tarifs).

Transport privé pour les travailleurs en équipes-relais avec prestations de nuit

Pour les travailleurs des équipes-relais alternées et de l'équipe-relais fixe de nuit, une intervention supérieure est prévue, à raison de 100 % du coût des déplacements en transports en commun. Cette intervention n'est pas liée à une distance minimum.

Indemnité vélo

À partir du 1^{er} juillet 2026, l'indemnité vélo des ouvriers et employés barémisés est portée à 0,30 euro par kilomètre jusqu'à un maximum de 40 km aller-retour.

Jusqu'au 1^{er} juillet 2026, l'indemnité vélo s'élève à 0,27 euro par kilomètre pour un maximum de 40 km aller-retour.



Scannez ce code QR pour connaître les frais de transport en vigueur actuellement. (CP 120)



Scannez ce code QR pour connaître les frais de transport en vigueur actuellement. (CP 214)

PRIME DE FIN D'ANNÉE

Les travailleurs ont droit à une prime de fin d'année (appelée allocation complémentaire de vacances pour les ouvriers dans le secteur du textile).

Ouvriers (allocation complémentaire de vacances)

Les ouvriers ayant travaillé dans le secteur entre le 1^{er} avril de l'année précédente et le 31 mars de l'année en cours (période de référence) reçoivent une prime de fin d'année de 9,2 % sur les salaires bruts (à 100 %) perçus pour cette même période. La prime est payée par le Fonds social pendant la seconde moitié du mois de décembre.

Employés barémisés

Les employés barémisés reçoivent une prime de fin d'année en même temps que leur rémunération de décembre, pour autant qu'ils comptent au moins 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise. Le montant de cette prime de fin d'année varie donc en fonction de leur ancienneté dans l'entreprise. Une prime de fin d'année au prorata est octroyée tant en cas de licenciement par l'employeur (sauf motif grave) qu'en cas de démission de l'employé. Cette prime au prorata est également valable lors d'une rupture du contrat de travail de commun accord.

PENSION COMPLÉMENTAIRE SECTORIELLE

Depuis le 1^{er} janvier 2021, il existe une pension complémentaire sectorielle dans le secteur textile, ses caractéristiques sont les suivantes :

- Type contributions définies avec une contribution de pension nette de 1 %.
- Constitution de pension à partir de 2020 via une prime de démarrage.
- Volet de solidarité : l'épargne se poursuit dans une certaine mesure pendant les périodes non prestées (chômage économique, maladie et congé de maternité).
- Couverture décès.

Dans le cadre de l'accord social 2025-2026, il a été décidé d'améliorer sensiblement la pension complémentaire sectorielle. Concrètement, un plan de croissance est mis en place à partir de 2027. Le montant net de la pension augmente tous les deux ans d'un demi-pourcent pour arriver à 3 % en 2033. Ceci donne l'évolution suivante pour les années à venir :

- 2027 : 1,5 % montant de la pension nette
- 2029 : 2 % montant de la pension nette
- 2031 : 2,5 % montant de la pension nette
- 2033 : 3 % montant de la pension nette

La pension complémentaire sectorielle est un salaire ajourné et sert à compléter la pension légale. Le travailleur ne reçoit donc la pension complémentaire qu'à partir du moment où il part en pension. Vous trouverez ci-dessous une simulation de l'impact de cette augmentation sur le montant final que le travailleur reçoit :

Âge en service	Pension	Salaire	Année pension	Ancien capital (1 %)	Nouveau capital (3 %)
25	67	29 500	2068	31 673,81	88 432,50
30	67	30 200	2063	25 547,97	70 682,12
40	67	32 000	2053	15 803,93	42 476,73
50	67	35 000	2043	8 708,77	21 909,69
60	67	35 000	2033	2 870,01	5 315,97

Pour des informations plus détaillées, nous vous invitons à consulter

www.sefocam.be/fr/textiles/.

SÉCURITÉ D'EXISTENCE

INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE EN CAS DE RCC

L'indemnité complémentaire pour les régimes sectoriels de chômage avec complément d'entreprise (RCC ou l'ancienne prépension) est payée par l'employeur et est entièrement à charge du Fonds de sécurité d'existence.

INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE DE CHÔMAGE TEMPORAIRE POUR RAISONS ÉCONOMIQUES

Ouvriers

À partir du 1^{er} juillet 2026, l'indemnité complémentaire de chômage temporaire pour raisons économiques est portée à 10 euros par jour de chômage temporaire (semaine de 6 jours). L'ouvrier a droit à l'indemnité complémentaire dès le 1^{er} jour de chômage temporaire économique. En résumé, la nouvelle réglementation se présente comme suit (calculée sur base d'une semaine de 6 jours) :

Chômage pour raisons économiques jours 1 – 86

- Au total, le travailleur a droit à une indemnité sectorielle complémentaire de 10 euros par jour de chômage économique. Le paiement de cette somme de 10 euros est réparti entre l'employeur et le Fonds Social et de Garantie (FSG) :
 - Chaque mois, l'employeur paie 3 euros par jour de chômage pour raisons économiques. Important : en plus du supplément sectoriel de 3 euros, l'employeur doit également payer un supplément légal de 5,31 euros par jour de chômage économique chaque mois. Ceci est dû à l'abaissement de l'indemnité de chômage temporaire de 65 % à 60 %. Le montant de 5,31 euros est indexé chaque année.
 - Le FSG paie 7 euros par jour de chômage pour raisons économiques et ce, à la fin du trimestre suivant le trimestre durant lequel le chômage économique eu lieu.

Chômage pour raisons économiques jours 87 et suivants

- Le travailleur a droit à une indemnité complémentaire sectorielle de 3 euros par jour de chômage pour raisons économiques. De plus, l'employeur doit continuer de payer le supplément de 5,31 euros par jour de chômage économique.

La période de référence du chômage pour raisons économiques couvre deux années civiles (de juillet de l'année X à la fin de juin de l'année X+1).

De façon schématique :

Chômage économique jours 1 – 86	Chômage économique jours 87 et suivants
<ul style="list-style-type: none">• 10 euros par jour de chômage pour raisons économiques (supplément sectoriel) + 5,31 euros par jour de chômage pour raisons économiques (supplément légal).• Employeur : 3 euros + 5,31 euros (8,31 euros par jour de chômage pour raisons économiques) payés chaque mois.• FSG : 7 euros par jour de chômage pour raisons économiques, payés le trimestre suivant le trimestre où le chômage économique a eu lieu (= différence entre le moment de chômage économique et du paiement de l'indemnité).	<ul style="list-style-type: none">• 3 euros par jour de chômage économique (supplément sectoriel) + 5,31 euros par jour de chômage économique (supplément légal).• Employeur : 3 euros + 5,31 euros (8,31 euros par jour de chômage pour raisons économiques) payés chaque mois.

Un précompte professionnel (26,75 %) est prélevé sur ces montants.

Employés

Les employés reçoivent un complément de 9,59 euros par jour de chômage pour raisons économiques. L'employeur effectue un paiement mensuel.

INTERVENTION DANS LA GARDE D'ENFANTS

À partir de l'année fiscale 2024, les ouvriers et employés ont droit à un complément sectoriel pour les soutenir en tant que parents :

- 1 euro par jour avec un maximum de 150 euros par an.
- Pour les enfants jusqu'à l'âge de 3 ans.
- Pour la garde d'enfants.

À partir de l'année fiscale 2026, le complément sectoriel est amélioré :

- 3 euros par jour pour un maximum de 300 euros par an.
- Pour les enfants jusqu'à l'âge de 6 ans.
- Pour les crèches, les garderies avant et après l'école, les camps de vacances et les garderies pendant les vacances.

Le remboursement se fait sur base de l'attestation fiscale fournie par l'organisateur de la garde d'enfants.

CONTRAT

DÉLAI 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.

Pour une ancienneté inférieure à six mois, le délai de préavis sera limité à une semaine, à l'avenir. À la date de publication de ce document, la date d'entrée en vigueur de cette mesure n'était pas encore connue.



Scannez ce code QR pour plus d'informations sur la procédure de demande ainsi que le formulaire de demande à utiliser.

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	2	2
4 mois < 5 mois	4	2	2
5 mois < 6 mois	5	2	2
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

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.

Ouvriers

Délais de préavis applicables jusqu'au 31 décembre 2013 en cas de licenciement par l'employeur :

Ancienneté au 31.12.2013	Contrats de travail avant le 01.01.2012	Contrats de travail après le 01.01.2012
RÉGIME GÉNÉRAL		
Moins de 6 mois	7 j	7 j
6 mois à 5 ans	35 j	40 j
5 à 10 ans	42 j	48 j
10 à 15 ans	56 j	64 j
15 à 20 ans	84 j	97 j
À partir de 20 ans	112 j	129 j
RCC (MÉDICAL)		
Moins de 6 mois	7 j	28 j
Moins de 20 ans	28 j	32 j
À partir de 20 ans	56 j	64 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 120

En service depuis le : 12 janvier 1993

Licencié le : 16 février 2026

(a) Ancienneté totale = 33 ans = 75 semaines (cf. nouveaux délais de préavis).

(b) Préavis ouvrier jusqu'au 31 décembre 2013 : 20 ans + 11 mois = 16 semaines (112 jours calendrier).

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

Ce travailleur reçoit donc (16 + 39) 55 semaines de préavis (à prester ou comme indemnité de préavis) ET le paiement d'une indemnité nette en compensation du licenciement de 20 semaines (= 75 - 55).



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

Employés

Jusqu'au 31 décembre 2013, voici les délais de préavis qui s'appliquaient aux employés licenciés par leur employeur :

Employés	Licenciement par l'employeur	
Salaire annuel (euros) 31.12.2013	Progressivité	Minimum
≤ 32.254	3 mois / période entamée de 5 ans	3 mois
> 32.254 ≤ 64.504	1 mois / année entamée	3 mois
> 64.504	1 mois / année entamée	3 mois

Pour calculer le délai de préavis des employés licenciés par leur employeur et qui étaient déjà en service avant le 1^{er} janvier 2014 :

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)

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.

DÉROGATION AU CHÔMAGE TEMPORAIRE

Ouvriers

En Belgique, chaque ouvrier peut être déclaré en chômage temporaire par son employeur sur la base de la loi sur les contrats de travail. La réglementation générale pour le chômage temporaire dans cette loi se présente comme suit :

- Suspension totale du contrat de travail : 4 semaines (ou 28 jours ouvrables).
- Une suspension partielle est possible sous deux formes :
 - Grande suspension partielle : moins de 3 jours de travail par semaine ou moins d'une semaine de travail sur 2 semaines possible pendant 3 mois ou 13 semaines.
 - Petite suspension partielle : au moins 3 jours de travail par semaine ou au moins une semaine de travail sur 2 semaines possible pour une durée indéterminée.

Lorsque cette période prévue par la loi est épuisée par l'employeur, il est contraint de faire travailler l'ouvrier une semaine à temps plein avant que le chômage temporaire soit de nouveau possible.

La loi prévoit également la possibilité de déroger à ce système général. Il existe deux dérogations dans le secteur du textile :

- Suspension totale : une fois par année civile, la durée de la suspension totale peut être portée à 8 semaines.
- Grande suspension partielle : la durée peut être portée à 6 mois. Le nombre maximal de jours de chômage est fixé à 4 jours s'il s'agit d'un système hebdomadaire, et 8 jours s'il s'agit d'un système toutes les 2 semaines.

Dans le cadre de l'accord social 2025-2026, les partenaires sociaux ont décidé de prolonger cette disposition jusqu'en avril 2029.

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.

Dans le secteur textile, aucune CCT n'a été signée qui fixerait une telle période de disponibilité. S'il n'existe pas de CCT 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.

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

Le certificat médical a été en partie supprimé depuis le 28 novembre 2022. Jusqu'à fin 2025, vous aviez la possibilité de ne pas remettre de certificat médical à votre employeur pour votre 1^{er} jour d'incapacité de travail, et ce jusqu'à trois fois par année civile. À partir de 2026, cela n'est plus possible que deux fois par an. 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 pour les ouvriers

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

travaillez. 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.

Maladie et chômage temporaire pour les employés

Pour les employés la réglementation n'est pas claire. En général, la même règle que pour les ouvriers s'applique et vous n'avez pas droit au salaire garanti pour vos jours de chômage temporaire. Vous ne percevez le salaire garanti que pour les jours où il est 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 d'allocation de maladie auprès de la mutuelle.

Il existe également des arguments en faveur de l'octroi d'un salaire garanti aux employés, mais il faut attendre de voir si les tribunaux suivront cette position. Il vaut donc mieux ne pas prendre de risque et demander des allocations de maladie.

ENGAGEMENTS EN MATIÈRE D'EMPLOI

Les engagements en matière d'emploi découlant des CCT précédentes sont prolongés jusqu'au 31 décembre 2026. Il s'agit de certaines règles que l'employeur doit respecter en cas de licenciement d'ouvriers et d'employés.

Ouvriers

L'employeur ne peut pas licencier un ouvrier pour des raisons économiques ou techniques.

S'il veut déroger à ce principe, il est tenu de suivre une procédure bien définie d'information et de concertation avec les organes de concertation syndicale.

Si l'employeur ne respecte pas ces conditions, l'ouvrier licencié peut exiger un dédommagement forfaitaire unique de 991,57 euros.

Employés

L'employé qui est licencié doit être remplacé par un employé dans les trois mois suivant la fin du contrat de travail.

CARRIÈRE

CONGÉ D'ANCIENNETÉ

Les ouvriers et les employés barémisés qui comptent 15 ans de service ininterrompu chez un même employeur du textile ont droit à un jour de congé d'ancienneté par année calendrier.

À partir de 2024, le deuxième jour de congé d'ancienneté est octroyé après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise au lieu de 25 ans. Les ouvriers ayant 20 ans d'ancienneté ont droit à 2 jours de congé d'ancienneté par année calendrier.

Le salaire de ces jours d'ancienneté est à charge de l'employeur.

Ouvriers

Les périodes d'occupation en tant que travailleur intérimaire, prestées à partir du 1^{er} janvier 2017 et précédant un contrat à durée indéterminée, comptent pour la constitution de l'ancienneté.

Les ouvriers licenciés à la suite d'une restructuration, faillite ou fermeture après le 1^{er} janvier 1999 conservent leur ancienneté, pour autant qu'ils entrent au service d'un autre employeur du textile dans les 6 mois.

Employés

Cette réglementation en matière de congé d'ancienneté s'applique également aux employés barémisés. Les périodes d'occupation en tant que travailleur intérimaire, prestées à partir du 1^{er} janvier 2017 et précédant un contrat à durée indéterminée, comptent pour la constitution de l'ancienneté.

Les employés barémisés licenciés après le 1^{er} janvier 1999 en raison d'une faillite, d'une fermeture, d'une restructuration ou d'un licenciement multiple pour raisons économiques, conservent leur ancienneté à condition de retrouver un emploi chez un employeur du textile dans un délai de 6 mois. L'occupation en tant qu'intérimaire est également prise en compte.

PETIT CHÔMAGE

Le travailleur a le droit de s'absenter du travail à l'occasion de certains événements familiaux. C'est ce qu'on appelle le petit chômage.

Plusieurs formes de petit chômage ont été modifiées récemment. De plus, il est également possible de prendre de meilleures dispositions au niveau sectoriel

(par ex. agrandissement du groupe de personnes ayant accès au petit chômage ou augmentation du nombre de jours). Vous retrouverez les élargissements récents et les améliorations sectorielles ci-dessous.

La liste de motifs de petit chômage est bien plus large que les informations présentes ci-dessous.



Scannez le code QR pour un aperçu complet. (CP 120)



Scannez le code QR pour un aperçu complet. (CP 214)

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.

Conclusion d'un contrat de vie commune (amélioration sectorielle)

Dans le secteur textile, un contrat de vie commune est assimilé à un mariage. Par conséquent, le travailleur qui conclut un contrat de vie commune a droit à deux jours de petit chômage, à choisir pendant la semaine de l'événement ou la semaine suivante.

Si un enfant du travailleur ou de son conjoint, un frère, une sœur, un beau-frère, une belle-sœur, le père, la mère, le beau-père, la belle-mère ou un petit-enfant du travailleur conclut un contrat de vie commune, le travailleur a droit à un jour de petit chômage, le jour où l'événement a lieu.

Prise flexible de petit chômage en cas de mariage et de communion solennelle (amélioration sectorielle)

Lors de la communion solennelle ou le mariage d'un enfant du travailleur, le jour de petit chômage peut être pris le **jour de travail précédent ou suivant immédiat** quand l'événement ne tombe pas un jour de travail normal dans l'entreprise.

CRÉDIT-TEMPS AVEC MOTIF

- Jusqu'au 30 juin 2029, maintien du régime de crédit-temps (à temps plein et à mi-temps) avec motif pendant 36 mois (formation) et 51 mois (soins à un enfant, soins palliatifs, assistance ou soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade), moyennant l'accord de l'employeur.
- 5 % du personnel au maximum peuvent partir simultanément en crédit-temps. Avec l'accord de l'employeur, il est possible de déroger au seuil de 5 %.
- L'application du crédit-temps est autorisée pour les équipes-relais, pour autant qu'il s'agisse d'une suspension complète des prestations de travail.
- Pour les ouvriers en équipes, le droit à une réduction de carrière d'1/5 temps est octroyé sur base d'un jour par semaine (pas de demi-jours!).
- Les primes d'encouragement de la Région flamande sont prolongées.

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.

Une CCT sectorielle valable jusque fin 2027 permet de prendre un emploi de fin 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.

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.

DROIT À LA DÉCONNEXION

Les ouvriers et les employés barémisés ont le droit à la déconnexion. Ce droit implique que le travailleur n'est pas obligé d'être joignable en dehors des heures de travail, excepté dans des cas bien précis (par ex. les services de garde). Le but est d'obtenir un meilleur équilibre entre travail et vie privée.

Les partenaires sociaux du secteur textile ont conclu une CCT à durée indéterminée pour le droit à la déconnexion. Cette CCT reprend les modalités pratiques du droit que l'employeur est tenu de respecter (par ex. des directives en matière d'utilisation des outils de communication numériques).

FINS DE CARRIÈRE EN DOUCEUR

Ouvriers

Dans le cadre de la politique sectorielle en matière de travail faisable, les fins de carrière en douceur sont reconduites et améliorées pour les années 2025 et 2026. Moyennant l'accord de l'employeur, il est en effet possible de passer d'un régime d'équipes ou d'un régime de nuit à un régime de jour, et ce à partir de l'âge de 60 ans. Le Fonds social intervient pour compenser partiellement la perte de salaire, et ce pendant une période de 12 mois. Les montants de l'intervention sont les suivants :

Perte de salaire nette	Intervention mensuelle du Fonds
du 1 ^{er} au 4 ^{ème} mois après le changement	100 euros
du 5 ^{ème} au 8 ^{ème} mois après le changement	75 euros
du 9 ^{ème} au 12 ^{ème} mois après le changement	50 euros

TEMPS DE TRAVAIL ET FLEXIBILITÉ

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

HEURES SUPPLÉMENTAIRES VOLONTAIRES

Selon les informations disponibles à la date de publication.

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 prestre 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

Selon les informations disponibles à la date de publication.

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.

ÉLARGISSEMENT DE LA FLEXIBILITÉ

Ouvriers

Le nombre d'heures supplémentaires par année civile – prestées dans le cadre d'une augmentation exceptionnelle du travail ou à cause d'une nécessité imprévue – est porté de 91 heures à 143 heures. L'ouvrier a le choix de se faire payer ces heures supplémentaires ou de les récupérer.

La période de référence pour la récupération des heures supplémentaires est d'un an.

DURÉE DU TRAVAIL DANS LE SECTEUR

Jours de vacances supplémentaires ouvriers

La durée de travail hebdomadaire dans le secteur du textile est de 37 h 20 min. Des jours de repos compensatoire compensent la diminution de 40 à 38 h par semaine. La diminution de 38 h à 37 h 20 min est quant à elle compensée par 4 jours de vacances supplémentaires.

Chaque ouvrier ayant presté minimum 33 jours l'année précédente (5 jours/ semaine), a droit à entre 1 et 4 jours de vacances supplémentaires dans l'année en cours.

Jours prestés l'année précédente (5 jours / semaine)	Jours de vacances supplémentaires l'année en cours
228 jours ou plus	4
163 à 227 jours	3
98 à 162 jours	2
33 à 97 jours	1
moins de 33 jours	0

Ces jours sont payés par la caisse de vacances Vacantex pendant la première semaine de septembre de l'année en cours et représentent 2 % du salaire brut (100 %) de l'année précédente.

Employés

Le temps de travail a été fixé à 37 h 20 min par semaine en moyenne. Les modalités de cette réduction du temps de travail sont réglées au niveau de l'entreprise, moyennant concertation au conseil d'entreprise (CE). À défaut de CE, la concertation a lieu selon la procédure de concertation habituellement suivie dans l'entreprise.

FLEXI-JOBS

Selon les informations disponibles à la date de publication.

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 troisième trimestre précédant le flexi-job).

Dans le secteur du textile, aucune mesure d'encadrement n'a été décidée pour limiter le recours aux flexi-jobs.

ÉDUCATION ET FORMATION

À partir de 2023 le droit collectif à la formation a été remplacé par un droit individuel à la formation en exécution du « Deal pour l'emploi ». Dès lors, tout travailleur a droit, chaque année, à un certain nombre de jours de formation individuelle. Les droits à la formation diffèrent en fonction de la taille de l'entreprise.

Pour les entreprises de 20 travailleurs ou plus, le droit individuel à la formation et le trajet de croissance correspondant est le suivant :

- 2023 : 2 jours de formation individuelle par an.
- 2024 : 3 jours de formation individuelle par an.
- 2026 : 4 jours de formation individuelle par an.
- 2028 : 5 jours de formation individuelle par an.

Pour les entreprises de 10 à 20 travailleurs, le droit individuel à la formation et le trajet de croissance correspondant est le suivant :

- 2023 : 1 jour de formation individuelle par an.
- 2026 : 2 jours de formation individuelle par an.

Pour les entreprises de moins de 10 travailleurs, les partenaires sociaux du secteur ont fait une recommandation sur l'importance de la formation.

L'organisation de l'offre reste de la compétence de l'institution de formation du secteur, COBOT/CEFRET.

L'apprentissage sur le lieu de travail dans le cadre du congé-éducation payé (CEP) et du Vlaams opleidingsverlof (VOV) a été prolongé jusqu'au 31 août 2025.

PRÉSENCE SYNDICALE DANS L'ENTREPRISE

Délégation syndicale

Dans les entreprises comptant 50 travailleurs et plus, un Comité pour la Prévention et la Protection au Travail (CPPT) est obligatoire, et à partir de 100 travailleurs un Conseil d'entreprise (CE) est obligatoire. Pour ce calcul, on tient également compte des travailleurs à domicile et des intérimaires supplémentaires.

Ouvriers

Le seuil pour l'instauration d'une délégation syndicale reste maintenu à 30 ouvriers.

Employés

Le seuil pour l'instauration d'une délégation syndicale reste maintenu à 35 employés barémisés.

Statut de la délégation syndicale

Les modalités relatives à la délégation syndicale, notamment les seuils mentionnés ci-dessus, sont réglées au niveau sectoriel via la CCT « statut de la délégation syndicale ». À partir de 2024, une des conditions pour être désigné comme délégué syndical est modifiée : il n'est plus nécessaire de travailler dans le secteur textile depuis minimum 3 ans. Cette condition est supprimée pour les ouvriers et les employés.

AVANTAGES SYNDICAUX

PRIME SYNDICALE (ALLOCATION SOCIALE)

Ouvriers et employés

L'allocation sociale s'élève à 145 euros.

Ouvriers

Tout travailleur syndiqué occupé dans une entreprise du textile au 30 juin a droit à la prime syndicale.

Les travailleurs qui travaillent dans le secteur du textile jusqu'à l'âge de la pension ont droit à une prime syndicale pendant six ans. Le personnel en RCC (médical) a également droit à une prime syndicale jusqu'à l'âge légal de la pension et pendant six ans au moins. Cette prime s'élève chaque fois à 145 euros.

Les ouvriers ou malades de longue durée de plus de 50 ans qui sont licenciés, ont encore droit à la prime syndicale pendant 6 ans, à condition d'être de façon ininterrompue en chômage complet ou de rester en incapacité de travail complète.

Les ouvriers ou malades de longue durée de moins de 50 ans qui sont licenciés, ont encore droit à la prime syndicale pendant 3 ans, à condition d'être de façon ininterrompue en chômage complet ou de rester en incapacité de travail complète.

Les intérimaires du secteur textile relèvent de la réglementation « prime syndicale intérimaires ».

Employés

Les employés ont droit à une prime syndicale de 145 euros s'ils remplissent toutes les conditions et qu'ils ont travaillé effectivement un jour, entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année en cours, dans une entreprise relevant du secteur du textile.

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 Canonnières 14, 1400 Nivelles

Hainaut-Namur

071 23 08 64

metea.hainaut-namur@acv-csc.be

- Rue Prunieu 5, 6000 Charleroi
- Place Maugrétout 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