



**PUBLICATION
SECTORIELLE
CP 209
FABRICATIONS
MÉTALLIQUES**

CCT 2025-2026

4 REVENU

- 4 Index
- 5 Augmentation salariale
- 5 Appointement mensuel minimum garanti
- 6 Salaires minimums
- 6 Salaires étudiants
- 7 Prime de fin d'année
- 8 Éco-chèques
- 9 Frais de transport
- 12 Pension complémentaire

13 SÉCURITÉ D'EXISTENCE

15 CONTRAT

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

22 CARRIÈRE

- 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 TRAVAIL FAISABLE

- 28 Droit à la déconnexion

30 ÉDUCATION ET FORMATION

- 30 Droit individuel à la formation
- 30 CV Formation
- 31 Plan de formation

32 AVANTAGES SYNDICAUX

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

35 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.

Cette fois-ci, exceptionnellement, il n'y a pas eu d'accord dans le secteur des fabrications métalliques employés, car les employeurs et les syndicats ne sont pas parvenus à s'entendre. De ce fait, nous passons à côté d'un certain nombre d'avantages qui sont négociés tous les deux ans au niveau sectoriel.

Malgré l'absence d'accord sectoriel, nous tenions à vous informer à travers cette publication. 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 du métal, les salaires sont indexés le 1^{er} juillet, et ce selon le système sectoriel.

Le mécanisme d'indexation en vigueur dans le secteur prévoit que ce jour-là, les salaires sont adaptés en fonction de « l'inflation réelle » (= adaptation au coût de la vie).

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

Les salaires ont été indexés de 2,81 % à compter du 1^{er} juillet 2026, par suite de l'adaptation automatique des salaires à l'index.

Attention : L'indexation automatique des salaires telle qu'elle était appliquée auparavant a été remplacée par une indexation en centimes.

À compter du 1^{er} juin 2026, suite à une modification législative, l'indexation de certains salaires sera temporairement limitée. L'indexation en centimes s'appliquera aux 2 premiers % de l'indexation et au salaire supérieur à 4 000 euros bruts.

Concrètement, cela signifie :

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

Voici ce que cela donne :

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

Par exemple : si, au 30 juin 2026, votre salaire s'élève à 5 000 euros bruts, il 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 nouveau salaire à compter du 1^{er} juillet 2026 s'élèvera à 5 120,50 euros bruts.

Cette mesure sera appliquée une première fois en 2026, puis une deuxième fois en 2028. Si le gouvernement n'intervient pas à nouveau, une indexation complète de tous les salaires aura lieu le 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.

APPOINTEMENT MENSUEL MINIMUM GARANTI

L'appointement mensuel minimum garanti dans un régime de travail à temps plein s'élève à 2 648,62 euros au 1^{er} juillet 2026.

Ce montant minimum est indexé chaque année au 1^{er} juillet.

SALAIRES MINIMUMS

À côté de l'appointement mensuel minimum garanti, il existe aussi dans le secteur des salaires minimums nationaux par catégorie de fonction. Ces salaires minimums aussi sont indexés chaque année, au même titre que les salaires effectifs.

Salaires minimums sectoriels à partir du 1^{er} juillet 2026 :

EMPLOYÉS ADMINISTRATIFS			
Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4
2 648,62 euros	2 648,62 euros	2 756,34 euros	2 948,60 euros

EMPLOYÉS TECHNIQUES						
Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7
2 648,62 euros	2 648,62 euros	2 648,62 euros	2 648,62 euros	2 756,34 euros	2 778,26 euros	2 948,60 euros

DESSINATEURS				
Échelon	Échelon	Échelon	Échelon	Échelon
2 648,62 euros	2 648,62 euros	2 948,60 euros	3 119,14 euros	3 502,97 euros

CONTREMAÎTRES		
Échelon	Échelon	Échelon
2 650,16 euros	3 119,14 euros	3 375,25 euros

TRACEURS EN CHAUDRONNERIE	
Échelon 1	Échelon 2
2 948,60 euros	3 097,98 euros

SALAIRES ÉTUDIANTS

Depuis le 1^{er} janvier 2024, les employés mineurs engagés sous contrat étudiant reçoivent un pourcentage du salaire minimum des employés majeurs de l'entreprise, occupant la même fonction que l'étudiant concerné :

- À partir de 18 ans : 100 %
- À partir de 17,5 ans : 95 %
- À partir de 17 ans : 90 %
- À partir de 16,5 ans : 85 %
- Moins de 16,5 ans : 80 %

PRIME DE FIN D'ANNÉE

Les règles de base pour la prime de fin d'année sont reprises dans des CCT provinciales/régionales, ce qui explique les nombreuses différences en matière de prime de fin d'année au sein du secteur. Il est bien sûr toujours possible qu'au niveau de votre entreprise, vous bénéficiiez d'une prime de fin d'année plus avantageuse que celle convenue pour votre province/région.

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

Dans les provinces et les régions où la prime de fin d'année sectorielle représente au moins un mois complet de salaire, les CCT seront modifiées pour permettre cette conversion.

Il s'agit des provinces de Flandre orientale et Flandre occidentale, d'Anvers, du Limbourg, du Brabant flamand et du Brabant wallon, et de la Région de Bruxelles-Capitale.

La conversion en jours de congé et/ou l'utilisation pour le leasing vélo est possible aux conditions suivantes :

- Au maximum la moitié de la prime de fin d'année.
- Conclusion d'une convention collective de travail (CCT) au niveau de l'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 pour l'employeur).
- Information préalable aux travailleurs sur les conséquences de la conversion de la prime de fin d'année.

Dans les entreprises multi-sièges avec des sièges d'exploitation dans différentes provinces, dont au moins un se situe dans l'une des provinces susmentionnées, le champ d'application régional peut être élargi par le biais d'une CCT d'entreprise.

ÉCO-CHÈQUES

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

Dans les entreprises où l'on a gardé le système des éco-chèques, 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).
- Si le travailleur n'a pas travaillé tout le temps pendant cette période de référence, on a prévu des assimilations dans certains cas (assimilation sur base de la législation nationale - CCT n° 98) :
 - Tous les jours du congé de maternité.
 - Tous les jours d'absence pour lesquels le travailleur reçoit un salaire garanti.
 - Tous les jours de vacances annuelles (y compris vacances jeunes, senior et vacances supplémentaires).
- Élargissement aux assimilations convenues dans le secteur :
 - Tous les jours de chômage temporaire.
 - Tous les jours de crédit-temps octroyés sur base des dérogations prévues par rapport au seuil de 5 %.
 - Tous les jours d'absence en raison d'un accident du travail.
 - Les 3 premiers mois d'incapacité de travail pendant la période de référence, au-delà de la période couverte par un salaire garanti.
 - Toute la période du congé de naissance.
 - Tous les jours de congé prophylactique (= écartement du travail d'une femme enceinte), de congé parental d'accueil et de congé d'adoption.
- Pour tous les cas d'occupation incomplète pendant la période de référence, un prorata est prévu.
- Les travailleurs intérimaires ont les mêmes droits que les travailleurs fixes de l'entreprise utilisatrice.

Attention !

- Les dispositions ci-dessus, en matière de pouvoir d'achat, ne s'appliquent pas automatiquement aux cadres. La plupart des entreprises accordent toutefois ces avantages à leur personnel cadre.
- Les 3 derniers accords sectoriels prévoient que la délégation syndicale des employés peut négocier avec l'employeur au sujet de l'octroi aux cadres des augmentations de pouvoir d'achat sectorielles.
- La suppression de cette discrimination injustifiée entre travailleurs reste un point de revendication important pour nous !

FRAIS DE TRANSPORT

La réglementation nationale prévoit le remboursement des frais de transport domicile-travail. Dans le secteur, il est précisé ce qui suit, sans préjudice de réglementations d'entreprise plus favorables, qui peuvent bien sûr être maintenues :

Transports en commun

Augmentation, à partir du 1^{er} février 2026, des montants (fixés conformément aux CCT CNT 19/9 et 19/11). Ces conventions collectives de travail contiennent notamment un tableau reprenant l'intervention de l'employeur pour le transport SNCB. La CCT 19/11 comporte également une clause d'indexation prévoyant que les interventions patronales en matière de transport ferroviaire soient indexées chaque année au 1^{er} février.

Il est recommandé aux entreprises d'utiliser le système de tiers-payant. Dans ce cas votre abonnement SNCB domicile-travail est gratuit en 2^e classe, c'est aussi le cas pour vos trajets STIB (mais pas pour De Lijn ni pour les TEC). Votre employeur paie 80 % et le gouvernement fédéral les 20 % restants. L'employeur doit pour cela conclure un accord de tiers-payant avec la SNCB.

Indemnité vélo

0,27 euro par kilomètre parcouru pour le trajet domicile/travail avec un maximum de 10,80 euros par jour presté (cf. tableau).

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

Transport privé

L'intervention patronale a été augmentée de 12,5 % à compter du 1^{er} janvier 2024. Concrètement, elle s'élève à :

- 0,084 euro par kilomètre parcouru pour le trajet domicile/travail.
- 1,69 euro par jour de travail (jusqu'à 20 kilomètres).
- Minimum 2,03 euros par jour de travail (à partir de 21 kilomètres).
- Maximum 9,20 euros par jour de travail.

(cf. tableau)

Distance totale parcourue pour le trajet aller et retour (en km)	Autre moyen de transport Montant par journée de travail (en euros)	Distance totale parcourue pour le trajet aller et retour (en km)	Autre moyen de transport Montant par journée de travail (en euros)
de 1 à 20	1,69	67	5,65
de 21 à 24	2,03	68	5,74
25	2,11	69	5,82
26	2,19	70	5,91
27	2,28	71	5,99
28	2,36	72	6,08
29	2,45	73	6,16
30	2,53	74	6,24
31	2,62	75	6,33
32	2,70	76	6,41
33	2,78	77	6,50
34	2,87	78	6,58
35	2,95	79	6,67
36	3,04	80	6,75
37	3,12	81	6,83
38	3,21	82	6,92
39	3,29	83	7,00
40	3,38	84	7,09
41	3,46	85	7,17
42	3,54	86	7,26
43	3,63	87	7,34
44	3,71	88	7,43
45	3,80	89	7,51
46	3,88	90	7,59
47	3,97	91	7,68
48	4,05	92	7,76
49	4,13	93	7,85
50	4,22	94	7,93
51	4,30	95	8,02
52	4,39	96	8,10
53	4,47	97	8,18
54	4,56	98	8,27
55	4,64	99	8,35
56	4,73	100	8,44
57	4,81	101	8,52
58	4,89	102	8,61
59	4,98	103	8,69
60	5,06	104	8,78
61	5,15	105	8,86
62	5,23	106	8,94
63	5,32	107	9,03
64	5,40	108	9,11
65	5,48	109	9,20
66	5,57	À partir de 110	9,20

Attention !

Les employés dont le salaire mensuel est supérieur à 7 093,69 euros n'ont pas automatiquement droit à une intervention patronale dans leurs frais de déplacement à vélo ou par un autre moyen de transport privé. Sauf dans les entreprises de la province du Limbourg, où il n'y a plus de plafond salarial.



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

PENSION COMPLÉMENTAIRE

Des cotisations patronales permettent de constituer une pension complémentaire à tous les travailleurs. Toutes les entreprises du métal doivent affilier leurs employés et leurs cadres au régime de pension complémentaire du secteur. Les entreprises qui disposaient déjà de leur propre plan de pension avant l'instauration du plan sectoriel en sont exemptées. À condition que leur plan soit équivalent voire plus avantageux que celui du secteur.

Chaque année, chaque travailleur en activité reçoit une fiche de pension. 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. Chacun peut également trouver un état des lieux actualisé annuellement sur le site internet fédéral www.mypension.be.

Les entreprises sont obligées de supprimer, d'ici le 1^{er} janvier 2030, les différences entre ouvriers et employés en matière de pensions complémentaires.



SÉCURITÉ D'EXISTENCE

Type	Modalités	Montants
Chômage temporaire pour raisons économiques.	• Avoir droit aux allocations de chômage légales. • Travailler au service d'un employeur de la CP 209. • Est payé par l'employeur.	Depuis le 01.10.2023 : • Montant de base : • 14,15 euros/allocation complète. • 7,08 euros/demi-allocation. • Supplément : pour chaque tranche complète de 50 euros au-delà du salaire mensuel plafonné (3 500,99 euros *) prévu dans le cadre de la réglementation chômage : • 1,50 euro/allocation complète. • 0,75 euro/demi-allocation. (*) En raison du dépassement de l'indice pivot en juin 2026, ce montant sera majoré de 2 % à compter de septembre 2026. Durée : indéterminée.
Indemnité majorée en cas de chômage temporaire.	• Avoir droit aux allocations de chômage légales. • Être engagé par un employeur relevant de la CP 209. • Versée par l'employeur.	À partir du 01.03.2026 : Indemnité complémentaire de 5,31 euros (journée complète) ou de 2,66 euros (demi-journée) si votre salaire mensuel brut ne dépasse pas les 4 284 euros. S'il est supérieur, l'indemnité n'est versée qu'à partir du 27^e jour.
Chômage temporaire pour : • Vacances annuelles. • Force majeure. • Grève (si approuvée).	• Avoir droit aux allocations de chômage légales. • Avoir été occupé par un employeur de la CP 209. • Est payé par l'employeur.	Depuis le 01.10.2023 : • 14,15 euros/allocation complète. • 7,08 euros/demi-allocation.

Emplois de fin de carrière en cas de carrière longue & métier lourd.	• Passer d'un emploi à temps plein à un emploi à 4/5 ou à mi-temps. • Avoir droit à des allocations d'interruption de l'ONEM. • Travailler au service d'un employeur de la CP 209. • À partir de l'âge de 58 ans. • Est payé par le Fonds social pour les employés du métal.	Depuis le 01.01.2022 : • 30 euros/mois en cas d'emploi à 4/5. • 75 euros/mois en cas de mi-temps (si bénéficie d'indemnités du FSEM depuis avant le 01.01.2025). Durée : Jusqu'à la fin de l'emploi de fin de carrière, du contrat de travail ou jusqu'à la pension légale.
Travail faisable - Modification de la carrière - Emplois de fin de carrière en douceur.	• 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 ». • Âge pour les catégories A et B = 58 ans. • Âge catégorie C = 60 ans. Conditions : • 58/60 ans accomplis le premier jour de la modification de carrière. • Ancienneté de minimum 3 mois dans l'entreprise. • Perte de salaire effective en raison de la modification de carrière. • Garder au minimum une fraction d'emploi effective de 4/5. • Est payé par le Fonds social pour les employés du métal.	Depuis le 01.11.2023 : montants = allocations d'interruption de l'ONEM pour un emploi de fin de carrière à 4/5 dans le cadre du crédit-temps : À partir du 01.03.2026 : • 299,47 euros/mois pour un cohabitant. • 361,39 euros/mois pour un isolé. • 361,39 euros/mois pour un isolé avec enfant à charge. Ces montants sont indexés de 2 % en cas de dépassement de l'indice-pivot social. En cas de perte de salaire brute inférieure à 20 %, le montant de l'indemnité est diminué proportionnellement (p.ex. perte de salaire de 10 % → indemnité x 10/2).

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 six mois, le délai de préavis sera limité à une 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.

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)

Dans certains cas, l'ICL est également possible pour les employés. On dresse un état des lieux au 31/12/2013. Ceux qui étaient alors ouvriers bénéficient du préavis (partie 1) applicable aux ouvriers et d'une ICL.

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 de délai de préavis lors d'un licenciement par l'employeur

Employé CP 209

En service : 12 janvier 1993

Départ : 16 février 2026

(a) **1^{ère} partie délai de préavis** (= droits verrouillés au 31 décembre 2013 sur base du préavis légal jusqu'à fin 2013) :
Ancienneté au 31 décembre 2013 = 20 ans, 11 mois et 20 jours :

- Salaire annuel 2013 ≤ 32 254 euros → préavis : 5 périodes entamées de 5 ans x 3 mois = 15 mois.
- Salaire annuel 2013 > 32 254 euros → préavis : 21 années entamées x 1 mois = 21 mois.

(b) **2^e partie délai de préavis** (= sur base des nouveaux délais de préavis légaux en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2014) :
Ancienneté du 1^{er} janvier 2014 au 16 février 2026 = 12 ans → préavis = 39 semaines.

(c) **Délai de préavis total** (= 1^{ère} partie + 2^e partie) :

- Salaire annuel 2013 ≤ 32 254 euros → 15 mois + 39 semaines.
- Salaire annuel 2013 > 32 254 euros → 21 mois + 39 semaines.



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 vous engage sous contrat fixe directement après une période de travail temporaire ou intérimaire, cette période est prise en compte pour le calcul de votre 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 quelqu'un travaille pour le même employeur pendant 1 an, il a les mêmes droits que les travailleurs fixes en matière de :
 - Formation.
 - Outplacement après licenciement ou non-renouvellement de son contrat à l'initiative de l'employeur (sauf licenciement pour motif grave), payé par l'employeur.

CONCERTATION EN CAS DE LICENCIEMENT MULTIPLE

La CCT « Sécurité d'emploi » a été prolongée pour une 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 employés.
- Et ce pendant une période s'étendant sur 60 jours calendrier.
- Dans les entreprises comptant moins de 30 employés, on parle de licenciement multiple à partir de 3 employés licenciés.

Si l'employeur ne respecte pas la procédure, il doit verser à chaque employé licencié une indemnité supplémentaire en plus du préavis légal. Cette indemnité supplémentaire est égale à la moitié du préavis, calculé sur la base de l'ancienneté à partir du 1^{er} janvier 2014.

Les licenciements en cas de fermeture sont également considérés comme licenciements multiples.

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 CCT au niveau de l'entreprise, ni de dispositions en ce sens dans le règlement de travail, le travailleur est 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 convenu que les travailleurs devaient 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 précédemment).

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 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.

CARRIÈRE

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 le 1^{er} janvier 2022, les travailleurs ont droit à un 2^e jour de congé de carrière à partir de 58 ans.

Depuis le 1^{er} janvier 2024, les travailleurs ont droit à un 3^e jour de congé de carrière à partir de 60 ans.

Dans les entreprises qui, au 1^{er} janvier 2016, au 1^{er} janvier 2022 ou au 1^{er} janvier 2024, prévoyaient déjà des jours de congé supplémentaires et/ou des jours d'ancienneté pour leurs employés, le jour de congé de carrière est accordé en plus de ces jours de congé déjà existants.

Les travailleurs à temps partiel ont droit à une absence proportionnelle à leur régime de travail au moment de la prise du congé.

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

Depuis le 1^{er} juillet 2005, l'indemnité complémentaire en cas de RCC est calculée sur un salaire à plein temps, même après une période de réduction des prestations de travail à un mi-temps ou une occupation 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 de RCC continue à être payée par votre employeur précédent.

Dans ce cas-là, il est indiqué d'en avertir votre centre de services CSC.

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 pour motif soins et 36 mois maximum pour motif formation.
- 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 employés, selon le 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 spécialisés 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 FSEM.

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 de fin 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, comme par exemple un mariage, le décès d'un membre de sa famille, etc. C'est ce qu'on appelle le petit chômage.

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

- Des assouplissements pour les familles recomposées, à condition que les situations familiales soient clairement délimitées (encore à préciser).
- Le jour du rituel d'adieu propre à l'un des cultes reconnus en Belgique est assimilé au jour des funérailles.

À ce jour, la CCT petit chômage n'a toujours pas été adaptée en fonction de 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 les secteurs du métal, aucune mesure d'encadrement n'a été décidée pour limiter le recours aux flexi-jobs. Il est toutefois possible de déroger à cette règle au niveau de l'entreprise.

TRAVAIL FAISABLE

DROIT À LA DÉCONNEXION

Tout travailleur a le droit de ne pas être joignable dans le cadre de l'exécution de ses prestations de travail en dehors de l'horaire qui lui est applicable ou des heures de joignabilité convenues. Cela vaut également pour les périodes d'absence justifiée ou de suspension du contrat de travail comme les congés, les périodes de maladie, etc.

Avec pour objectif de respecter les périodes de repos et de congé, de permettre un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée et de prévenir les risques psychosociaux tels que le burn-out.

En dehors de ses heures de travail, le travailleur ne doit donc pas prendre connaissance de ses e-mails, appels téléphoniques ou messages liés au travail, ni y répondre.

Seules 3 exceptions sont possibles :

- Un cas de force majeure.
- Une nécessité imprévue : une situation où le fonctionnement de l'organisation, du service ou des personnes est (ou peut être) gravement perturbé, causant potentiellement des dommages et nécessitant une action immédiate ou rapide.
- Lorsque cela est nécessaire dans le cadre d'obligations légales bien définies telles que, par exemple, le contrôle de l'incapacité de travail, l'application du régime de rappel dans le cadre du chômage temporaire, l'application d'un trajet de réintégration.

Par conséquent, un travailleur ne peut être sanctionné pour une inaccessibilité (numérique) en dehors de ses heures de travail ou périodes d'absence légitime.

Les employeurs doivent prendre des mesures concrètes concernant :

- Les modalités concrètes d'application de ce droit.
- Les lignes directrices pour l'utilisation des outils numériques de manière à garantir le repos, les congés ainsi que la vie privée et familiale des travailleurs.
- Des actions de formation et de sensibilisation sur l'utilisation raisonnée des outils numériques et les risques liés à la connexion excessive.

Ces dispositions doivent être intégrées dans le règlement de travail ou dans une CCT d'entreprise.

Dans les entreprises où cela n'a pas (encore) été fait, les travailleurs peuvent s'appuyer sur les dispositions de la CCT sectorielle relative au droit à la déconnexion.

Le suivi ainsi que l'adaptation éventuelle des mesures et des accords sont assurés par le Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT).

ÉDUCATION ET FORMATION

DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION

Tout travailleur à temps plein bénéficie d'un droit individuel à la formation de :

- En 2025 : 36 heures
- En 2026 : 40 heures

En fin d'année, les heures de formation non utilisées sont reportées à l'année suivante. Au terme d'une période de 5 ans, le solde du crédit de formation disponible est remis à zéro.

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

Tant l'employeur que le travailleur 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 le travailleur.

Si pendant 3 ans vous n'avez bénéficié d'aucune formation dans le cadre de l'exécution de votre contrat de travail, vous pouvez prendre vous-même l'initiative de planifier et de suivre une formation. Sauf si pendant cette période vous avez refusé, sans justification, de participer à une formation prévue.

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 2 fois la même chose.

PLAN DE FORMATION

Dans les entreprises de 20 travailleurs et plus, le plan de formation doit être finalisé pour le 31 mars de chaque année, après avis des organes de concertation compétents.

Les entreprises qui souhaitent bénéficier d'une intervention financière des instances paritaires de formation du secteur devront fournir un justificatif prouvant que le plan de formation a été discuté au conseil d'entreprise, avec la délégation syndicale ou au comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT).

PRIME SYNDICALE

Les travailleurs en crédit-temps, les chômeurs, les personnes en RCC, les pensionnés et les malades de longue durée ont également droit à la prime pour autant qu'ils aient été au service d'une entreprise du métal au moins un mois pendant la période de référence.

ACV-CSC METEA A BESOIN DE VOUS

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 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