



# Grandes entreprises de vente au détail

PUBLICATION SECTORIELLE  
CP 311 | CCT 2023-2024

- 4 **REVENU**
  - 4 Index
  - 4 Augmentation salariale
  - 4 Prime pouvoir d'achat
  - 5 Prime annuelle de 250 euros
  - 5 Prime annuelle de 70 euros
  - 6 Éco-chèques
  - 7 Frais de transport
  - 8 Prime de fin d'année
- 10 **FONDS SOCIAL**
  - 10 Intervention dans les frais de garde d'enfants
  - 10 Prime en cas d'incapacité de travail définitive
  - 11 Complément crédit-temps à mi-temps + 55 ans
- 12 **CONTRAT**
  - 12 Délais de préavis
  - 14 Système de compensation
  - 15 Clause de sécurité d'emploi
  - 16 Contrats de travail successifs - constitution de l'ancienneté
  - 17 Suspension du délai de préavis
  - 17 Contrôle médical
  - 18 Certificat médical
- 19 **CARRIÈRE**
  - 19 Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)
  - 19 Remise au travail
  - 20 Crédit-temps et emplois de fin de carrière
  - 21 Absences
- 26 **TEMPS DE TRAVAIL ET FLEXIBILITÉ**
  - 26 Heures supplémentaires volontaires
  - 26 Réinstauration des heures de relance
  - 27 Limite interne
  - 27 Heures supplémentaires fiscalement avantageuses
  - 28 Durée de travail quotidienne minimale
  - 28 Travail du dimanche
  - 28 Travail de nuit pour l'e-commerce
- 29 **FORMATION PROFESSIONNELLE**
- 29 **PRÉSENCE SYNDICALE DANS L'ENTREPRISE**
- 30 **AVANTAGES SYNDICAUX**
  - 30 Prime syndicale
  - 30 ACV-CSC METEA a besoin de vous
- 31 **ADRESSES**

# INTRODUCTION

Tous les deux ans, ACV-CSC METEA et les autres syndicats négocient avec les employeurs afin d'améliorer les conditions de salaire et de travail de l'ensemble des travailleurs du secteur. C'est grâce à la cotisation des nombreux affiliés ACV-CSC METEA que nos négociateurs peuvent préparer et mener ces négociations avec les connaissances juridiques nécessaires.

Malgré les restrictions que le gouvernement a imposées aux négociateurs en leur interdisant de discuter d'une augmentation des salaires, nous avons quand même réussi à enregistrer des avancées.

ACV-CSC METEA continuera à se battre contre l'injustice de cette loi sur la norme salariale qui entrave la liberté de négociation.

En tant qu'ACV-CSC METEA, nous restons également vigilants face à toute attaque éventuelle contre l'indexation automatique des salaires, parce que ce mécanisme a permis de protéger quelque peu le pouvoir d'achat de nombreux travailleurs. Sans cette indexation, le pouvoir d'achat des ménages aurait baissé plus fortement encore en raison de l'inflation.

La présente publication vous informe des conditions de salaire et de travail en vigueur dans votre secteur. Vous reconnaîtrez les nouveaux éléments à l'icône **NOUVEAU**

Cette publication est un instantané et reprend les informations qui étaient connues en date du 1<sup>er</sup> décembre 2023. Pour avoir les toutes dernières nouvelles, nous vous conseillons de consulter régulièrement notre site internet [www.lacsc.be](http://www.lacsc.be). Et pensez à télécharger notre app. Vous pouvez y préciser votre secteur, ce qui vous permettra d'être tenu(e) au courant des dernières actualités de votre secteur grâce à des notifications push. Si vous préférez les discussions en face-à-face, adressez-vous à votre délégué ACV-CSC METEA ou au centre de services CSC près de chez vous. La liste des secrétariats ACV-CSC METEA se trouve à la fin de cette publication sectorielle.

Bonne lecture,  
ACV-CSC METEA

## REVENU

### INDEX

Le principe de la liaison automatique des salaires à l'index est maintenu.

Dans le secteur des grandes entreprises de vente au détail, tant les salaires effectifs que les salaires barémiques sont liés à l'indice santé.

Une indexation de 2 % est effectuée chaque fois que l'indice-pivot est dépassé.

### AUGMENTATION SALARIALE

La marge salariale est le pourcentage autorisé pour l'augmentation des salaires, en plus de l'indexation automatique. Tous les 2 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 2023-2024, la marge salariale est de zéro %. Cela signifie que nous n'avons pas pu négocier d'augmentation salariale 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 libres.

### NOUVEAU

### PRIME POUVOIR D'ACHAT

La marge salariale pour 2023-2024 est de zéro %. En guise d'alternative, le gouvernement a prévu une prime pouvoir d'achat. Il s'agit d'une rémunération alternative en net, octroyée sous la forme de chèques consommation.

ACV-CSC METEA et les autres syndicats ont réussi à obtenir une prime pouvoir d'achat. Vous avez droit à cette prime si votre entreprise satisfait à la définition sectorielle de bénéfice. Si c'est le cas, vous devez recevoir votre prime pour le 31 mars 2024 au plus tard.

Si votre employeur ne vous a pas payé la prime pouvoir d'achat alors qu'il aurait dû le faire, nous pouvons encore la réclamer pour vous. Pour cela, ou si vous avez d'autres questions, le mieux est de contacter votre secrétariat local ACV-CSC METEA (vous trouverez ses coordonnées à la fin de cette publication).

### **PRIME ANNUELLE DE 250 EUROS**

Le travailleur à temps plein qui a travaillé pendant l'entièreté de la période de référence (qui s'étend de juin de l'année calendrier précédente au mois de mai de l'année du paiement) se voit octroyer une prime annuelle brute de 250 euros. Les travailleurs à temps partiel reçoivent une prime proportionnelle au nombre d'heures prestées.

Cette prime est indexée en même temps que les salaires. En 2023, elle s'élevait à 310,84 euros.

Attention ! Il est possible que dans votre entreprise, cette prime ait été convertie en un autre avantage (ex. : instauration ou augmentation des chèques-repas, assurance-groupe ...).

### **PRIME ANNUELLE DE 70 EUROS**

Ces 70 euros sont octroyés aux travailleurs à temps plein qui ont une période de référence complète (jours prestés et assimilés). La période de référence s'étend du mois de juin de l'année calendrier précédente au mois de mai de l'année du paiement. Les travailleurs à temps partiel reçoivent une prime proportionnelle au nombre total d'heures prestées.

La prime est payée en même temps que le salaire du mois de juin. Cette prime aussi sera désormais indexée de la même façon que la prime de 250 euros.

Attention ! Cette prime de 70 euros peut être convertie en avantages équivalents au niveau des entreprises.

## ÉCO-CHÈQUES

Tout travailleur occupé à temps plein avec une période de référence complète a droit à des éco-chèques d'une valeur de 250 euros par an.

Les éco-chèques sont payés aux travailleurs à temps partiel selon les paliers suivants :

- à partir de 27 h/semaine : 250 euros
- à partir de 20 h et en dessous de 27 h/semaine : 200 euros
- à partir de 17,5 h et en dessous de 20 h/semaine : 150 euros
- moins de 17,5 h/semaine : 100 euros
- contrats de 8 h/semaine et contrats d'1 jour : 75 euros

Le paiement de ces éco-chèques se fait une fois par an, dans le courant du mois de juin.

Si l'ouvrier n'a pas travaillé tout le temps pendant cette période de référence, des assimilations sont prévues dans certains cas :

- Tous les jours de suspension du contrat pour lesquels un salaire a été payé.
- Les jours pendant lesquels l'entreprise est fermée pour cause de vacances annuelles, ainsi que les jours en dehors de cette période pendant lesquels le travailleur prend ses vacances annuelles.
- Toute la période du congé de maternité.
- La période couverte par un salaire garanti, dans le cas d'une incapacité de travail faisant suite à une maladie, un accident ordinaire, un accident de travail ou une maladie professionnelle.

Pour tous les cas d'occupation incomplète pendant la période de référence, un prorata est prévu.

Les travailleurs sous contrat d'étudiant sont exclus de ces dispositions.

Attention ! Jusqu'au 31 janvier 2024, les entreprises avaient la possibilité de conclure une convention collective de travail (CCT) concernant la conversion des éco-chèques en un avantage alternatif.

Pour plus d'informations sur les éco-chèques, nous vous invitons à aller voir [www.ecocheques.be](http://www.ecocheques.be).

## FRAIS DE TRANSPORT

### Train

L'intervention de l'employeur dans les frais de transport correspond à 80 % en moyenne du coût total du titre de transport.

### Bus - tram - métro

- Lorsque le prix du transport est proportionnel à la distance : l'intervention de l'employeur est égale à l'intervention de l'employeur dans le prix de la carte train assimilée à l'abonnement social pour une distance correspondante (sans toutefois excéder 80 % du prix réel du transport).
- Prix à l'unité : l'intervention de l'employeur correspond à 80 % du prix effectivement payé. Mais elle ne peut excéder le montant de l'intervention de l'employeur dans le prix de la carte de train pour une distance de 7 kilomètres.

### Transport privé

75 % du prix de la carte de train en 2<sup>ème</sup> classe pour une distance correspondante (uniquement à partir d'une distance de 2 kilomètres). Si le travailleur touche un salaire annuel brut de 40 000 euros minimum, l'employeur n'est plus obligé d'intervenir dans ses frais de transport.

L'intervention de l'employeur n'est pas obligatoire si ce dernier intervient déjà dans le prix d'un abonnement ou d'une carte de train.

## **NOUVEAU**

### **Indemnité vélo**

0,27 euro/kilomètre depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2024, sur base de la distance réelle aller-retour à parcourir.

### **Transport organisé par l'employeur**

L'employeur qui organise un service de transport pour ses travailleurs intervient pour la distance vers le point de ramassage (uniquement si cette distance est de minimum 2 kilomètres).

## **PRIME DE FIN D'ANNÉE**

### **Montant**

Toute personne qui travaille à temps plein pendant une année calendrier complète, avec un salaire fixe et sous contrat à durée indéterminée, reçoit une prime de fin d'année égale au salaire brut du mois de décembre. Il s'agit d'un montant brut duquel sont déduits les cotisations de sécurité sociale et les impôts.

Pour les travailleurs à temps partiel, le montant de la prime est égal au salaire effectif correspondant à la moyenne mensuelle des heures travaillées et des heures assimilées au cours de la période de référence, commençant le premier jour du mois suivant le dernier versement de la prime de fin d'année.

La période de référence s'étend du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre.

Pour les travailleurs sous contrat de travail à durée déterminée ou pour un travail nettement défini, le montant de la prime est égal à la moyenne de leurs prestations annuelles (à condition que le travailleur ait été occupé au moins 3 mois au cours de l'année).



## Conditions d'octroi

- Avoir été sous contrat de travail dans l'entreprise dans le courant de l'année.
- Avoir au moins 3 mois de service (consécutifs ou non) dans l'entreprise.
- Ne pas avoir été licencié pour motif grave.
- Ne pas avoir quitté volontairement l'entreprise sauf si ancienneté de 5 ans au moins dans l'entreprise (un départ à la pension ou en RCC n'est pas considéré comme un départ volontaire).

## Absences assimilées

- vacances annuelles
- jours fériés
- petit chômage
- jours de congé familial
- maladie professionnelle et accident de travail
- congé de maternité
- les trente premiers jours de maladie ou d'accident
- les jours de chômage temporaire pour raisons économiques et force majeure depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2024
- les crédits d'heures pour l'exercice d'un mandat syndical, la formation syndicale et les cours de promotion sociale

## Prime de fin d'année réduite

L'employeur peut diminuer le montant de la prime de fin d'année proportionnellement à différentes absences qui ne sont pas assimilées à des prestations effectives.

## Paie

La prime est payée dans le courant du mois de décembre.

# FONDS SOCIAL

## INTERVENTION DANS LES FRAIS DE GARDE D'ENFANTS

Le Fonds social intervient dans les frais de garde d'enfants pour 2023-2024.

### Conditions d'octroi

- Avoir une ancienneté de minimum 12 mois dans le secteur.
- Être sous contrat de travail chez un employeur du secteur au moment de l'accueil de l'enfant.

### NOUVEAU

- Pour des enfants de 0 à 12 ans.

Chacun des 2 parents a droit à l'intervention pour chaque enfant concerné, à condition de répondre aux conditions d'octroi.

### Montant

La prime s'élève à 3 euros par jour de garde effective dans un lieu d'accueil agréé par l'ONE, Kind en Gezin ou le gouvernement de la Communauté germanophone, avec un maximum de 600 euros par enfant et par an.

### Où devez-vous introduire votre demande ?

Les demandes peuvent être introduites auprès de l'employeur jusqu'au 31 août, en y joignant une attestation fiscale délivrée par le lieu d'accueil. Après cette date, il faut s'adresser au Fonds social.

Le Fonds social effectuera les paiements entre le 1<sup>er</sup> juillet et le 31 décembre.

## PRIME EN CAS D'INCAPACITÉ DE TRAVAIL DÉFINITIVE

Si vous êtes licencié pour force majeure médicale (et que vous êtes en incapacité de travail définitive), le Fonds social des grandes entreprises de vente au détail vous verse un complément

pendant 24 mois, en plus de vos allocations de maladie ou de chômage. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2024, ce complément est de 222,35 euros brut pour les travailleurs à temps plein. Le complément pour les travailleurs à temps partiel est accordé au prorata de leurs prestations.

Cette indemnité est indexée en janvier de chaque année.

Demandez à votre employeur, à votre délégué ACV-CSC METEA ou à votre secrétariat ACV-CSC METEA qu'ils vous remettent le formulaire de demande adéquat.

### COMPLÉMENT CRÉDIT-TEMPS À MI-TEMPS + 55 ANS

Un complément mensuel de 148,74 euros est octroyé par le Fonds social en cas de réduction des prestations de travail à un emploi à mi-temps par des travailleurs de 55 ans et plus, s'ils répondent à une série de conditions :

- Avoir atteint l'âge de 55 ans.
- Avoir minimum 25 ans de carrière et avoir travaillé au moins à 3/4 temps pendant les 24 mois précédant la demande.
- Avoir au moins 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise, dans un régime de travail de 27 heures par semaine ou plus (dont l'entièreté de la période de 12 mois précédant le début du crédit-temps).
- Les prestations doivent être réduites à un emploi à mi-temps dans le cadre d'un crédit-temps fin de carrière à partir de 55 ans.
- La diminution des prestations doit être définitive.
- Le travailleur concerné doit s'engager à prendre sa pension au plus tard à l'âge légal de la pension, c.-à-d. à 65 ans jusqu'en 2024, 66 ans à partir de 2025 et 67 ans à partir de 2030.
- Accepter un horaire variable.
- Avoir droit à des allocations de l'ONEM dans le cadre d'un crédit-temps fin de carrière à mi-temps.

Pour de plus amples informations, rendez-vous sur [www.sfonds311.be](http://www.sfonds311.be).

# CONTRAT

## DÉLAIS DE PRÉAVIS

Les droits acquis des travailleurs entrés en service avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014 sont « verrouillés » en fonction de leur ancienneté dans l'entreprise au 31 décembre 2013, sur base des dispositions sectorielles qui étaient en vigueur à ce moment-là.

Ancienneté	Régime général	
	Travailleur	Employeur
< 6 mois	3 j	28 j
6 mois - < 5 ans	14 j	40 j
5 - 9 ans	14 j	48 j
10 - 14 ans	14 j	64 j
15 - 19 ans	14 j	84 j
≥ 20 ans	28 j	129 j

j = jours calendrier

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014, il n'est plus fait de distinction entre ouvriers et employés, au niveau des préavis. Le délai de préavis est fixé en tenant compte de l'ancienneté dans l'entreprise. Ceux qui étaient déjà en service auparavant démarrent avec une ancienneté zéro au 1<sup>er</sup> janvier 2014. Ce qui ne signifie pas que leur ancienneté jusqu'au 31 décembre 2013 soit perdue. En effet, leurs droits sont « verrouillés », comme indiqué ci-dessus.

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014, ce sont les délais de préavis suivants qui s'appliquent :

Ancienneté	Licenciement par l'employeur (en semaines) (anc. = 0 au 01.01.2014)	Démission du travailleur (en semaines) (anc. = 0 au 01.01.2014)	Contre-préavis travailleur après licenciement signifié par l'employeur (en semaines)
0 - 3 m	1 s	1 s	1 s
3 m à < 4 m	3 s	2 s	2 s
4 m à < 5 m	4 s	2 s	2 s
5 m à < 6 m	5 s	2 s	2 s
6 m	6 s	3 s	3 s
9 m	7 s	3 s	3 s
1 an	8 s	4 s	4 s
1 an 3 m	9 s	4 s	4 s
1 an 6 m	10 s	5 s	4 s
1 an 9 m	11 s	5 s	4 s
2 ans	12 s	6 s	4 s
3 ans	13 s	6 s	4 s
4 ans	15 s	7 s	4 s
5 ans	18 s	9 s	4 s
6 ans	21 s	10 s	4 s
7 ans	24 s	12 s	4 s
8 ans	27 s	13 s	4 s
9 ans	30 s	13 s	4 s
10 ans	33 s	13 s	4 s
11 ans	36 s	13 s	4 s
12 ans	39 s	13 s	4 s
13 ans	42 s	13 s	4 s
14 ans	45 s	13 s	4 s
15 ans	48 s	13 s	4 s
16 ans	51 s	13 s	4 s
17 ans	54 s	13 s	4 s
18 ans	57 s	13 s	4 s
19 ans	60 s	13 s	4 s
20 ans	62 s	13 s	4 s
21 ans	63 s	13 s	4 s
22 ans	64 s	13 s	4 s
23 ans	65 s	13 s	4 s
24 ans	66 s	13 s	4 s
25 ans	67 s	13 s	4 s
26 ans	68 s	13 s	4 s
27 ans	69 s	13 s	4 s
28 ans	70 s	13 s	4 s
29 ans	71 s	13 s	4 s
30 ans	72 s	13 s	4 s
31 ans	73 s	13 s	4 s
32 ans	74 s	13 s	4 s

## NOUVEAU

Par le passé, le délai de préavis maximum à respecter en cas de démission du travailleur a parfois fait l'objet de discussions. La CSC estimait que ce délai ne pouvait jamais excéder 13 semaines (même pour les contrats de travail datant d'avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014), alors que certains employeurs soutenaient que le préavis pouvait être plus long. La loi Muylle du 20 mars 2023 (MB 28 avril 2023) concernant l'adaptation des délais de préavis légaux maximums a clarifié les choses : le délai de préavis maximal de 13 semaines s'applique à toute démission donnée par un travailleur à partir du 28 octobre 2023 (= entrée en vigueur 6 mois après la publication au Moniteur belge).

## SYSTÈME DE COMPENSATION

Enfin, un système de compensation a été prévu pour les ouvriers licenciés après le 1<sup>er</sup> janvier 2014, mais qui étaient déjà en service avant 2014.

L'objectif du gouvernement est ici de compenser la différence qui existait par le passé entre les préavis des ouvriers et ceux des employés.

La compensation se fait par le biais d'une indemnité en compensation du licenciement (ICL).

La période couverte par l'ICL est déterminée sur la base de la formule suivante :

**Toutes les années d'ancienneté comme si l'ouvrier  
avait toujours travaillé dans le nouveau système  
moins  
(Les droits verrouillés au 31 décembre 2013 +  
ancienneté acquise à partir du 1<sup>er</sup> janvier et jusqu'au licenciement)**

### Exemple :

Ouvrier CP 311

En service depuis le 12 janvier 1993

Licencié le 12 février 2024

(a) Ancienneté totale = 31 ans = 73 semaines.

(b) Préavis ouvrier jusqu'au 31 décembre 2013 (1<sup>ère</sup> partie) :  
18 semaines et 3 jours calendrier.

(c) Préavis du 1<sup>er</sup> janvier 2014 au 12 février 2024 (2<sup>ème</sup> partie) :  
33 semaines.

Ce travailleur reçoit donc (18 semaines et 3 jours calendrier + 33 semaines) = 51 semaines et 3 jours calendrier de préavis (à prester ou comme indemnité de préavis) ET le paiement d'une indemnité nette en compensation du licenciement de 21 semaines et 4 jours calendrier (= 73 semaines - 51 semaines et 3 jours calendrier), payée par l'Office national de l'Emploi (l'ONEM).

Vous pouvez également calculer votre délai de préavis grâce à notre outil de calcul que vous trouverez en cliquant sur :

[www.lacsc.be/outil-de-calcul/delai-de-preavis](http://www.lacsc.be/outil-de-calcul/delai-de-preavis).

L'ICL est à demander auprès de votre organisme de paiement au moment où vous faites une demande de chômage. Vous avez le choix :

■ Soit vous demandez de recevoir l'ICL en 1 fois.

■ Soit vous optez pour un versement mensuel.

Communiquez votre choix au moment où vous faites votre demande de chômage.

L'ICL est payée par 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, on a également droit à l'indemnité en compensation du licenciement.

### CLAUSE DE SÉCURITÉ D'EMPLOI

Lorsqu'un employeur veut licencier un travailleur comptant plus de 6 mois d'ancienneté (sous contrat de travail à durée indéterminée) pour insuffisance professionnelle, il doit suivre une procédure déterminée :

- Il doit d'abord envoyer un avertissement écrit.
- S'il n'y a pas d'amélioration au cours du mois suivant le 1<sup>er</sup> avertissement, l'employeur doit en envoyer un 2<sup>ème</sup>.
- Si ensuite il n'y a toujours pas d'amélioration dans les 2 mois après le 2<sup>ème</sup> avertissement, l'employeur peut procéder au licenciement.

En cas de récidive (dans les 2 ans suivant le 1<sup>er</sup> avertissement et pour la même fonction), l'employeur peut directement procéder au licenciement.

Si l'employeur ne respecte pas cette procédure, il doit réintégrer le travailleur licencié dans l'entreprise. S'il ne le réintègre pas, il doit lui payer une indemnité égale à 3 mois de salaire, en plus du préavis légal.

Il existe par ailleurs aussi des règles à respecter en ce qui concerne :

- Les licenciements collectifs pour raisons économiques ou techniques, pour lesquels le conseil d'entreprise (CE), le comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) ou la délégation syndicale doivent être informés et consultés.
- Les licenciements individuels (pour d'autres raisons que l'insuffisance professionnelle). En cas de licenciements dus à des circonstances économiques particulières, par exemple, il y a lieu de respecter un ordre de priorité.

## CONTRATS DE TRAVAIL SUCCESSIFS - CONSTITUTION DE L'ANCIENNETÉ

Pour déterminer le délai de préavis ainsi que pour l'application des barèmes salariaux, on tient compte de l'ancienneté acquise dans l'exercice de contrats de travail successifs à durée déterminée et de contrats de remplacement auprès du même employeur.



## 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.

Si vous avez des questions concernant le délai de préavis et/ou l'ICL, nous vous conseillons de contacter votre secrétariat ACV-CSC METEA local.

## 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.

La loi prévoit qu'une 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 du matin et 20 h 00. Cette obligation doit être limitée dans le temps et être fixée au début de la période de maladie.

Aucune CCT en ce sens n'a été conclue au niveau du secteur des grandes entreprises de vente au détail. S'il n'existe pas de CCT au niveau de votre 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 concernant cette problématique, nous vous conseillons de contacter votre secrétariat ACV-CSC METEA qui vous donnera toute l'information nécessaire.

**NOUVEAU**

## **CERTIFICAT MÉDICAL**

Le certificat médical a été en partie supprimé depuis le 28 novembre 2022. Vous avez maintenant la possibilité de ne pas remettre de certificat médical à votre employeur pour votre premier jour d'incapacité de travail, et ce jusqu'à 3 fois par année civile. Cette dispense vaut tant pour une incapacité de travail d'un seul jour que pour le premier 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 3 fois par année civile, les principes suivants restent d'application :

- Vous restez tenu de 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 premier jour de 3 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 !

# CARRIÈRE

**NOUVEAU**

## RÉGIME DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE (RCC)

Depuis 2012, nous ne parlons plus de « prépension » mais de « RCC », c.-à-d. : régime de chômage avec complément d'entreprise.

Ci-après un bref aperçu des systèmes auxquels on peut avoir recours :

Quel régime ?	Conditions à partir du 01.01.2023
Régime général (CCT 17)	Âge : 62 ans Carrière : hommes : 40 ans femmes : 39 ans (à partir du 01.01.2023) (40 ans à partir du 01.01.2024)
Régime à partir de 60 ans avec 40 ans de carrière	Âge : 60 ans Carrière : 40 ans  Jusqu'au 30.06.2025
Régime à partir de 60 ans dans un métier lourd	Âge : 60 ans Carrière : 35 ans  Jusqu'au 30.06. 2025
Régime à partir de 58 ans pour raisons médicales	Âge : 58 ans Carrière : 35 ans  Jusqu'au 30.06. 2025
Régime à partir de 60 ans avec 33 ans de carrière et : ■ soit 20 ans de travail de nuit ■ soit métier lourd	Âge : 60 ans Carrière : 33 ans  Jusqu'au 30.06. 2025

## REMISE AU TRAVAIL

En cas de remise au travail chez un autre employeur, l'ouvrier licencié en vue du RCC peut garder son droit à l'indemnité complémentaire, à certaines conditions.

Si vous êtes dans le cas, nous vous invitons à signaler à votre centre de services CSC qu'il s'agit bien d'une remise au travail chez un autre employeur !

## CRÉDIT-TEMPS ET EMPLOIS DE FIN DE CARRIÈRE

### Ayants droit et formes

- Personnel exécutant :
  - motif formation : à mi-temps/à temps plein/4/5 : 36 mois
  - motif soins : à mi-temps/à temps plein/4/5 : 51 mois
  - emplois de fin de carrière :
    - diminution de 1/5 à partir de 50 ans, moyennant 28 ans de carrière (sans allocation)
    - diminution de 1/5 ou d'un mi-temps à partir de 55 ans
      - sans allocation

#### NOUVEAU

- avec allocation : en cas de métier lourd ou de carrière longue moyennant 35 ans de carrière
- Le personnel non exécutant de moins de 55 ans :
  - motif formation : temps plein, 36 mois
  - motif soins : temps plein, 51 mois
- Le personnel de magasin non exécutant à partir de 55 ans (à l'exception du store manager) :
  - motif formation : temps plein, 36 mois (moyennant l'accord de l'employeur : mi-temps ou 4/5 : 36 mois)
  - motif soins : temps plein, 51 mois (moyennant l'accord de l'employeur : mi-temps ou 4/5 : 51 mois)

#### NOUVEAU

- emploi de fin de carrière : emploi de fin de carrière 4/5 à partir de 55 ans (moyennant l'accord de l'employeur : emploi de fin de carrière mi-temps à partir de 55 ans)
- Le personnel non exécutant à partir de 55 ans :
  - motif formation : temps plein : 36 mois (moyennant l'accord de l'employeur : mi-temps ou 4/5 : 36 mois)
  - motif soins : temps plein : 51 mois (moyennant l'accord de l'employeur : mi-temps ou 4/5 : 51 mois)

#### NOUVEAU

- emploi de fin de carrière :
    - emploi de fin de carrière 4/5 à partir de 55 ans (moyennant l'accord de l'employeur)
    - emploi de fin de carrière à mi-temps à partir de 55 ans (moyennant l'accord de l'employeur)

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).

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.

Il est possible de bénéficier d'un emploi de fin de carrière à 4/5 ou à mi-temps avec allocation à partir de 55 ans, en cas de métier lourd ou de carrière longue moyennant 35 ans de carrière.

Avant de faire votre demande, nous vous conseillons de bien vous renseigner auprès du délégué syndical dans votre entreprise, auprès des services aux affiliés de la CSC, ou en consultant la brochure de la CSC.

Plus d'infos ? [www.lacsc.be/credit-temps-et-conges-thematique](http://www.lacsc.be/credit-temps-et-conges-thematique)

## ABSENCES

### Congé d'ancienneté

- après 5 ans : 2 jours
- après 10 ans : 3 jours
- après 15 ans : 4 jours
- après 20 ans : 5 jours
- après 25 ans : 6 jours

Attention ! Ces jours ne peuvent pas être pris en même temps que les congés payés et pas non plus pendant les périodes où il y a beaucoup de travail.

## **Vacances annuelles**

On a droit à 3 semaines consécutives de vacances annuelles.

## **Petit chômage**

Les travailleurs du secteur grandes entreprises de vente au détail ont le droit de s'absenter du travail, avec maintien de leur rémunération normale, à l'occasion d'événements familiaux ou pour l'accomplissement de certaines obligations civiques ou de missions civiles, énumérés ci-dessous.

### ■ Mariage

- Mariage du travailleur : 2 jours, à choisir par le travailleur pendant la semaine où l'événement se produit ou pendant la semaine qui suit.
- Mariage d'un enfant du travailleur ou de son conjoint, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un petit-enfant du travailleur : le jour du mariage.

### ■ 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).

Cette réglementation s'applique pour la naissance de votre propre enfant ou de l'enfant de votre conjoint ou de votre partenaire cohabitant légal ou de votre partenaire cohabitant de fait (depuis une période ininterrompue de 3 ans avant la naissance).

## ■ Congé d'adoption

L'ouvrier qui dans le cadre d'une adoption accueille un enfant mineur dans sa famille a droit à un crédit individuel de congé d'adoption de maximum 6 semaines.

Le crédit individuel de 6 semaines peut être doublé lorsque l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale.

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

Le congé d'adoption de maximum 6 semaines par parent adoptif est allongé de la manière suivante pour le parent adoptif ou pour les 2 parents adoptifs ensemble :

- de 3 semaines à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2023
- de 4 semaines à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2025
- de 5 semaines à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2027

Lorsqu'il y a 2 parents adoptifs, ces semaines supplémentaires doivent être partagées entre eux.

Pendant les 3 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.

## ■ Décès

- Décès du conjoint ou partenaire cohabitant, d'un enfant du travailleur ou de son conjoint ou partenaire cohabitant : 10 jours dont 3 jours à choisir par le travailleur pendant la période qui commence le jour du décès et se termine le jour de l'enterrement, et 7 jours à choisir par le travailleur pendant l'année qui suit le jour du décès. À la demande du travailleur et moyennant l'accord de l'employeur, il peut être dérogé aux périodes au cours desquelles ces jours de congé de deuil doivent être pris.
- Décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère du travailleur ou de son conjoint ou partenaire cohabitant :

3 jours à choisir par le travailleur pendant la période qui commence le jour du décès et se termine le jour de l'enterrement. À la demande du travailleur et moyennant l'accord de l'employeur, il peut être dérogé à la période au cours de laquelle ces jours de congé de deuil doivent être pris.

- Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de l'arrière-grand-père, de la grand-mère, de l'arrière-grand-mère, d'un petit-enfant, d'un arrière-petit-enfant, d'un gendre ou d'une bru du travailleur ou de son conjoint ou partenaire cohabitant, habitant chez le travailleur : 2 jours à choisir par le travailleur pendant la période commençant le jour du décès et se terminant le jour de l'enterrement. À la demande du travailleur et moyennant l'accord de l'employeur, ces 2 jours peuvent être pris à un autre moment.
- Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de l'arrière-grand-père, de la grand-mère, de l'arrière-grand-mère, d'un petit-enfant, d'un arrière-petit-enfant, d'un gendre ou d'une bru du travailleur ou de son conjoint ou partenaire cohabitant, habitant chez le travailleur : 2 jours à choisir par le travailleur pendant la période commençant le jour du décès et se terminant le jour de l'enterrement. À la demande du travailleur et moyennant l'accord de l'employeur, ces 2 jours peuvent être pris à un autre moment.
- Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de l'arrière-grand-père, de la grand-mère, de l'arrière-grand-mère, d'un petit-enfant, d'un arrière-petit-enfant, d'un gendre ou d'une bru n'habitant pas chez le travailleur : le jour des funérailles. À la demande du travailleur et moyennant l'accord de l'employeur, ce jour peut être pris à un autre moment.
- Décès d'un enfant accueilli par le travailleur ou son conjoint ou partenaire cohabitant dans le cadre d'un placement de courte durée au moment du décès : le jour des funérailles.



À la demande du travailleur et moyennant l'accord de l'employeur, ce jour peut être pris à un autre moment. Le placement de courte durée désigne toutes les formes de placement familial qui ne remplissent pas les conditions d'un placement de longue durée.

## ■ Divers

- Communion solennelle d'un enfant du travailleur ou de son conjoint : le jour de la cérémonie. Si ce jour coïncide avec un dimanche, un jour férié ou un jour habituel d'inactivité : le jour habituel d'activité qui précède ou suit directement l'événement.
- Participation d'un enfant du travailleur ou de son conjoint à la fête de la jeunesse laïque : le jour de la fête. Si ce jour coïncide avec un dimanche, un jour férié ou un jour habituel d'inactivité : le jour habituel d'activité qui précède ou suit directement l'événement.
- Participation à un jury, convocation comme témoin devant les tribunaux ou comparution personnelle ordonnée par la juridiction du travail : le temps nécessaire avec un maximum de 5 jours.
- Exercice des fonctions d'assesseur dans un bureau principal de vote ou tout bureau de vote, lors des élections communales ou provinciales ou pour les parlements (des entités fédérées, fédéral, européen) : le temps nécessaire.
- Les liens familiaux avec un enfant accueilli dans le cadre d'un placement familial de longue durée sont assimilés aux liens familiaux avec son (propre) enfant. Par conséquent, l'enfant placé est assimilé à l'enfant, la mère d'accueil à la mère, le père d'accueil au père, etc. Un placement familial de longue durée est un placement familial à propos duquel il est clair dès le début que l'enfant séjournera au minimum 6 mois au sein de la même famille d'accueil. Au cas où l'événement donnant droit au petit chômage se déroule après la fin du placement familial de longue durée, il faut en outre que l'enfant placé ait fait partie de la famille d'accueil pendant une période ininterrompue de 3 ans.

- Pour la CP 311, les dispositions supplémentaires suivantes ont été convenues
  - Les cohabitants sont assimilés aux conjoints, à condition d'être domiciliés au même endroit.
  - Les travailleurs qui déménagent bénéficient d'1 jour de petit chômage, à condition de pouvoir présenter une attestation de la commune.

## TEMPS DE TRAVAIL ET FLEXIBILITÉ

Depuis le 1<sup>er</sup> février 2017, la fameuse « Loi Peeters » a assoupli certaines dispositions en matière de flexibilité, au détriment des travailleurs (parmi lesquelles l'instauration d'un nouveau type d'heures supplémentaires, les « heures supplémentaires volontaires »).

Au niveau des dispositions de flexibilité, le délai pendant lequel il est possible de récupérer les heures supplémentaires et le travail du dimanche est allongé.

### HEURES SUPPLÉMENTAIRES VOLONTAIRES

Le système des heures supplémentaires volontaires a été instauré. Moyennant un accord écrit entre employeur et travailleur, un travailleur peut prêter jusqu'à 100 heures supplémentaires sur base annuelle. Le 23 avril 2019, le Conseil national du travail a porté ce nombre à 120.

### RÉINSTITAURATION DES HEURES DE RELANCE

En 2021 et 2022, 120 heures supplémentaires volontaires additionnelles, appelées heures de relance, avaient été octroyées dans tous les secteurs, en plus du crédit de base de 100 heures supplémentaires volontaires. Ces heures de relance sont maintenant réinstaurées pour la période du 1<sup>er</sup> juillet 2023 au 30 juin 2025. Comme pour les autres heures supplémentaires

volontaires, elles nécessitent un accord écrit entre employeur et travailleur (pour une période de 6 mois maximum).

Les heures de relance diffèrent des heures supplémentaires volontaires « normales », elles :

- Ne donnent pas droit à un repos compensatoire.
- Ne donnent pas droit à un sursalaire.
- Ne sont pas prises en compte pour la limite interne.
- Sont exonérées de cotisations ONSS et de précompte professionnel (brut = net).

### LIMITE INTERNE

La limite interne a été portée 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. Les 25 premières heures supplémentaires volontaires ne sont pas prises en compte dans le calcul de la limite interne.

### NOUVEAU

### HEURES SUPPLÉMENTAIRES FISCALEMENT AVANTAGEUSES

Le nombre d'heures supplémentaires fiscalement avantageuses (avec sursalaire) par an a de nouveau été augmenté de 130 à 180 heures, à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2023 et jusqu'au 30 juin 2025. Cette mesure vaut pour toutes les heures supplémentaires qui donnent lieu au paiement d'un sursalaire légal :

- Pour 2023, il s'agit de 180 heures supplémentaires fiscalement avantageuses. NB: ces heures supplémentaires fiscalement avantageuses ne s'ajoutent pas à ce qui était prévu par la réglementation précédente. Le nombre d'heures est de 180 heures au total, pas de 360 heures. Étant donné que la réglementation était en vigueur depuis le début de l'année 2023, il est possible que le solde ait déjà été complètement épuisé pendant la première moitié de 2023.

- Pour 2024, 180 heures supplémentaires fiscalement avantageuses.
- Et 180 heures supplémentaires fiscalement avantageuses sont encore prévues jusqu'au 30 juin 2025.

### **DURÉE DE TRAVAIL QUOTIDIENNE MINIMALE**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, les travailleurs ayant 4 ans d'ancienneté dans l'entreprise bénéficient d'un droit individuel à une durée de travail quotidienne minimale de 4 heures.

### **TRAVAIL DU DIMANCHE**

Dans le secteur de la distribution, pour certaines activités et sous certaines conditions, les travailleurs peuvent être employés soit tous les dimanches et toute l'année, soit un certain nombre de dimanches par an, soit uniquement le dimanche matin.

Renseignez-vous auprès du délégué ACV-CSC METEA de votre entreprise pour voir quelles sont les dispositions en matière de travail du dimanche valables chez vous.

### **TRAVAIL DE NUIT POUR L'E-COMMERCE**

Moyennant le respect de certains principes de base, des accords peuvent être conclus au niveau des entreprises en vue de l'instauration du travail de nuit pour les activités d'e-commerce.

Renseignez-vous auprès du délégué ACV-CSC METEA de votre entreprise pour voir quelles dispositions ont été conclues chez vous en matière de travail de nuit.

# FORMATION PROFESSIONNELLE

## NOUVEAU

### Quel droit à la formation ?

À partir de 2023 le droit collectif à la formation est remplacé par un droit individuel à la formation en exécution du « Deal pour l'emploi ». Tout travailleur a désormais droit, chaque année, à un certain nombre de jours de formation individuelle.

La trajectoire de croissance suivante a été décidée :

- À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024 : 3 jours de formation individuelle par an pour un travailleur occupé à temps plein.
- À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2026 : 4 jours de formation individuelle par an pour un travailleur occupé à temps plein.
- À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2028 : 5 jours de formation individuelle par an pour un travailleur occupé à temps plein.

Ce nombre de jours de formation est proratisé pour les travailleurs à temps partiel.

# PRÉSENCE SYNDICALE DANS

# L'ENTREPRISE

Le seuil pour l'installation d'une délégation syndicale est maintenu à 50 travailleurs.

Dans les entreprises de 50 travailleurs ou plus, des élections sociales doivent être organisées pour un CPPT et à partir de 100 travailleurs ou plus il faut également élire les représentants au CE. Grâce à cela, les travailleurs seront davantage impliqués dans la politique de l'employeur et celui-ci sera lié par des règles bien précises.

# AVANTAGES SYNDICAUX

## PRIME SYNDICALE

Tout affilié ACV-CSC METEA occupé dans une entreprise relevant de la CP 311 a droit à une prime syndicale de 145 euros par an.

La prime est payée entre le 15 juin et le 15 septembre.

Pour recevoir une prime syndicale, vous devez être en service au 15 juin et être affilié à un syndicat depuis avant le 1<sup>er</sup> janvier de l'année concernée.

## 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 ensemble 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](http://www.quedesavantages.be)

## ADRESSES

Hopmarkt 45  
9300 **Aalst**  
T +32 (0)9 265 43 20  
metea.aalst@acv-csc.be

Nationalestraat 111  
2000 **Antwerpen**  
T +32 (0)3 222 70 51  
metea.antwerpen@  
acv-csc.be

Rue Pietro Ferrero 1  
6700 **Arlon**  
T +32 (0)67 88 46 15  
metea.arlon@acv-csc.be

Chaussée de Louvain 510  
5004 **Bouge**  
T +32 (0)67 88 46 15  
metea.namur@acv-csc.be

Koning Albert I-laan 132  
8200 **Brugge**  
T +32 (0)51 26 55 34  
metea.bio@acv-csc.be

Rue Pletinckxstraat 19  
1000 **Brussel/Bruxelles**  
T +32 (0)2 557 87 00  
metea.brabant@acv-csc.be

Rue Pruniveau 5  
6000 **Charleroi**  
T +32 (0)71 23 08 64  
metea.charleroi@acv-csc.be

Oude Vest 144 bus 2  
9200 **Dendermonde**  
T +32 (0)9 265 43 20  
metea.sint-niklaas@  
acv-csc.be

Aachener Straße 89  
4700 **Eupen**  
T +32 (0)4 340 73 20  
metea.liege@acv-csc.be

Poel 7  
9000 **Gent**  
T +32 (0)9 265 43 20  
metea.oost-vlaanderen@  
acv-csc.be

Guldensporenlaan 7  
3530 **Houthalen**  
T +32 (0)11 30 67 00  
metea.limburg@acv-csc.be

Martelarenlaan 8  
3010 **Kessel-Lo**  
T +32 (0)2 557 87 00  
metea.brabant@acv-csc.be

President Kennedypark 16D  
8500 **Kortrijk**  
T +32 (0)51 26 55 34  
metea.kortrijk@acv-csc.be

Place Maugrétout 17  
7100 **La Louvière**  
T +32 (0)71 23 08 64  
metea.lalouviere@acv-csc.be

Boulevard Saucy 10  
4020 **Liège**  
T +32 (0)4 340 73 20  
metea.liege@acv-csc.be

Onder den Toren 5  
2800 **Mechelen-Rupel**  
T +32 (0)3 222 70 51  
metea.mechelen@acv-csc.be

Rue Claude de  
Bettignies 10-12  
7000 **Mons**  
T +32 (0)71 23 08 64  
metea.mons@acv-csc.be

Place Charles de Gaulle 3  
7700 **Mouscron**  
T +32 (0)71 23 08 64  
metea.mouscron@acv-csc.be

Rue des Canonniers 14  
1400 **Nivelles**  
T +32 (0)67 88 46 15  
metea.nivelles@acv-csc.be

Dr. L. Colensstraat 7  
8400 **Oostende**  
T +32 (0)51 26 55 34  
metea.bio@acv-csc.be

H. Horriestraat 31  
8800 **Roeselare**  
T +32 (0)51 26 55 34  
metea.roeselare@acv-csc.be

Aimé Delhayeplein 16  
9600 **Ronse**  
T +32 (0)9 265 43 20  
metea.ronse@acv-csc.be

H. Heymanplein 7  
9100 **Sint-Niklaas**  
T +32 (0)9 265 43 20  
metea.sint-niklaas@  
acv-csc.be

Avenue des Etats-  
Unis 10 bte 4  
7500 **Tournai**  
T +32 (0)71 23 08 64  
metea.tournai@acv-csc.be

Korte Begijnenstraat 20  
2300 **Turnhout**  
T +32 (0)3 222 70 51  
metea.kempen@acv-csc.be

Pont Léopold 4-6  
4800 **Verviers**  
T +32 (0)4 340 73 20  
metea.liege@acv-csc.be

Toekomststraat 17  
1800 **Vilvoorde**  
T +32 (0)2 557 87 00  
metea.brabant@acv-csc.be



@acvcscmetea



ACV-CSC METEA FR



ACV-CSC METEA

[www.lacsc.be](http://www.lacsc.be)