



Non-ferreux

PUBLICATION SECTORIELLE
CP 105 | CCT 2023-2024

- 4 **REVENU**
 - 4 Index
 - 4 Augmentation des salaires
 - 5 Prime pouvoir d'achat
 - 5 Salaires minimums
 - 6 Déclaration paritaire dégressivité salariale pour les jeunes
 - 6 Éco-chèques
 - 7 Bonus variable
 - 8 Prime de fin d'année
 - 9 Indemnité de dérangements
 - 9 Frais de transport
 - 11 Pension complémentaire
- 12 **SÉCURITÉ D'EXISTENCE**
- 14 **CONTRAT**
 - 14 Délais de préavis
 - 18 Travail temporaire et intérimaire
 - 18 Concertation lors d'un licenciement multiple
 - 19 Surveillance de santé prolongée
 - 19 Contrôle médical
 - 20 Certificat médical
- 22 **CARRIÈRE**
 - 22 Congé de carrière
 - 22 Congé d'ancienneté
 - 23 Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)
 - 24 Passage du crédit-temps emploi de fin de carrière au RCC
 - 24 Passage du RCC à la pension anticipée
 - 24 Remise au travail
 - 24 Crédit-temps et emplois de fin de carrière
 - 26 Petit chômage
- 27 **TEMPS DE TRAVAIL ET FLEXIBILITÉ**
 - 27 Heures supplémentaires sur base volontaire
 - 27 Réinstauration des heures de relance
 - 28 Limite interne
 - 28 Heures supplémentaires fiscalement avantageuses
- 29 **ÉDUCATION ET FORMATION**
 - 29 Droit individuel à la formation (cf. chapitre 12 du Deal pour l'emploi)
 - 30 Plan de formation (cf. chapitre 9 du Deal pour l'emploi)
 - 30 Groupes à risque
 - 30 CV Formation
- 31 **DÉFIS SECTORIELS**
- 32 **CONCERTATION SOCIALE**
- 32 **AVANTAGES SYNDICAUX**
 - 32 Prime syndicale
 - 32 ACV-CSC METEA a besoin de vous
- 35 **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^{er} novembre 2023. Pour avoir les toutes dernières nouvelles, nous vous conseillons de consulter régulièrement notre site internet 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

Dans le secteur des non-ferreux, les salaires sont indexés le 1^{er} mai de chaque année.

Le mécanisme d'indexation en vigueur dans le secteur prévoit que ce jour-là, les salaires (les salaires horaires de base ainsi que les primes d'équipe et primes de production qui ne sont pas exprimées en pourcentage) sont augmentés en fonction de « l'inflation réelle » (= adaptation au coût de la vie).

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

Concrètement, les salaires ont augmenté de 7,10 % le 1^{er} mai 2023.

La marge salariale pour la période 2023-2024 s'élève à zéro %. Cela signifie que les salaires ne peuvent pas augmenter en plus de l'index. Seule une prime pouvoir d'achat unique est possible en 2023-2024, et pour un montant de 750 euros maximum.

AUGMENTATION DES SALAIRES

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 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. Dans ce cas vous devez recevoir cette prime 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).

SALAIRES MINIMUMS

Tout comme les salaires effectifs, le salaire minimum garanti est indexé au 1^{er} mai de chaque année.

À partir du 1^{er} mai 2023, le salaire horaire minimum du secteur est de :

	À partir du 1 ^{er} mai 2023 (semaine de 38h)
Salaires horaires minimums professionnels	15,04 euros
Salaires mensuels minimums garantis	2 477,43 euros

DÉCLARATION PARITAIRE DÉGRESSIVITÉ SALARIALE POUR LES JEUNES

Les partenaires sociaux du secteur déclarent par la présente ne pas réintroduire la dégressivité salariale pour les jeunes de moins de 21 ans arrivant sur le marché du travail.

Le secteur a supprimé la dégressivité salariale pour les jeunes depuis déjà quelques années.

La dégressivité salariale signifie qu'un employeur du secteur privé engage de jeunes travailleurs sans expérience à un « salaire de départ » beaucoup plus bas que le salaire normal.

ÉCO-CHÈQUES

L'accord sectoriel prévoit de nouveau la possibilité de convertir les éco-chèques en un avantage alternatif au niveau de l'entreprise, selon les mêmes modalités que dans l'accord précédent.

Concrètement, il faut cette fois avoir prévu la conversion des éco-chèques avant le 1^{er} novembre 2023.

Pour l'octroi des éco-chèques, il est tenu compte des jours pour lesquels le travailleur a reçu un salaire ou un pécule de vacances, pendant la période de référence. La période de référence est d'un an et s'étend du 1^{er} octobre au 30 septembre.

Lorsque pendant cette période de référence, le travailleur ne travaille pas à certains moments, des assimilations sont prévues pour les cas suivants :

- 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 (vacances jeunes, vacances senior et vacances complémentaires incluses).
- Assimilations sur base des accords sectoriels :
 - Tous les jours de chômage temporaire.

- Tous les jours d'absence suite à un accident du travail.
- Les 3 premiers mois d'une incapacité de travail au cours de la période de référence.
- La période intégrale du congé de paternité et du congé de naissance.
- Tous les jours de maladie pendant une période de chômage temporaire.
- Tous les jours de congé prophylactique, de congé parental d'accueil et de congé d'adoption.

Un prorata est prévu pour tous les cas d'occupation incomplète ou à temps partiel au cours de la période de référence.

Les travailleurs intérimaires ont les mêmes droits que les travailleurs fixes. Les éco-chèques doivent être délivrés par le bureau d'intérim.

BONUS VARIABLE

Le bonus variable instauré il y a plusieurs années est maintenu.

Ce bonus est basé sur la rentabilité de l'entreprise. Pour déterminer cette rentabilité on se base sur le « ROCE » : le rapport entre le résultat d'exploitation et le capital engagé. Chaque année, le bonus est calculé sur base du salaire brut individuel du travailleur, gagné au cours de la période de référence.

Actuellement, les pourcentages sont les suivants (depuis 2022) :

ROCE	BONUS
< 3 %	0 %
3 % - 5 %	0,5 %
5 % - 7,5 %	1,4 %
7,5 % - 10 %	1,7 %
10 % - 12,5 %	1,8 %
12,5 % - 15 %	2,1 %
15 % - 17,5 %	2,8 %
17,5 % - 20 %	3,5 %
20 et plus	4,1 %

Pour le calcul du bonus, les jours de vacances sont assimilés à des jours de prestations normaux.

En cas d'occupation incomplète ou à temps partiel au cours de la période de référence : le bonus étant calculé sur le salaire brut individuel, il est automatiquement tenu compte de la période d'emploi.

Parfois, la spécificité de l'entreprise fait qu'aucun bonus ROCE ne peut être payé alors qu'il devrait l'être au vu de la réalité économique. C'est pourquoi un texte a été ajouté à l'article 5 de la CCT du 15 avril 2008 (déjà modifiée à maintes reprises) à propos du bonus variable (ROCE) :

« Les entreprises qui, en raison de leurs spécificités (entreprises mères-filiales, ententes sur les prix au sein du groupe, travail avec des salaires à la pièce, sociétés d'investissement, ...), ne peuvent pas utiliser le concept ROCE correctement et conformément à la réalité (économique) concluront, avec leur délégation syndicale, une convention collective de travail respectant les spécificités de l'entreprise ou du groupe auquel elle appartient, afin de permettre l'application correcte de la prime ROCE dans leur entreprise. Cette CCT d'entreprise sera portée à la connaissance du président de la commission paritaire pour les métaux non ferreux et déposée au greffe du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale au plus tard avant l'expiration d'un tiers de la période de référence en cours. »

PRIME DE FIN D'ANNÉE

Dans les entreprises avec une prime de fin d'année, le travailleur qui quitte l'entreprise a droit à une partie de cette prime (prorata en fonction de la période prestée). Le calcul est effectué sur base de la période d'occupation au cours de la période de référence. Lors d'un licenciement pour motif grave, ce principe ne s'applique pas.

Pour le calcul de la prime de fin d'année, 60 jours de chômage temporaire pour raisons économiques (par an) sont assimilés.

Par ailleurs, une assimilation est également prévue pour les jours de maladie, accident, maladie professionnelle ou accident du travail, et ce pour une période de 6 mois maximum.

En outre, une assimilation est prévue pour les jours de congé prophylactique, de congé parental d'accueil et de congé d'adoption survenant pendant la période de référence.

Au niveau des entreprises, (une partie de) la prime de fin d'année peut être convertie en jours de congé, moyennant l'accord du travailleur individuel.

Ces jours de congé peuvent aussi être reportés à l'année suivante. Il faut toutefois tenir compte des principes suivants :

- L'employeur doit transmettre chaque année à chaque travailleur le solde de jours de congé auxquels il a droit.
- Si des jours de congé sont reportés et pris ultérieurement, ces jours doivent être payés au salaire en vigueur au moment où ces congés sont pris.

INDEMNITÉ DE DÉRANGEMENT

L'indemnité de dérangement pour travailleurs en équipes correspond à 3 heures de salaire. L'indemnité de dérangement concerne les ouvriers des équipes successives qui sont rappelés à l'improviste alors qu'ils bénéficient d'un jour de repos.

FRAIS DE TRANSPORT

Les dispositions nationales prévoient le remboursement des frais de transport pour les déplacements domicile-lieu de travail. Dans le secteur, ceci est spécifié comme suit :

NOUVEAU

Transports en commun : L'intervention patronale s'élève à 80 %, de sorte que le système de tiers payant devrait être appliqué dans la mesure du possible à partir du 1^{er} janvier 2024.

NOUVEAU

Indemnité vélo : voir tableau.

Applicable à partir du 1^{er} janvier 2024 :

Par kilomètre effectivement parcouru (trajet simple)	Intervention de l'employeur (en euros)
1 - 3 km	0,48
4 - 5 km	0,36
6 km	0,30
7 km et plus	0,27

Transport privé : voir tableau

- applicable à partir du 1^{er} mai 2023
- indexation chaque année au mois de mai (comme pour les salaires)

Catégorie	En euros par semaine	Catégorie	En euros par semaine
1 km	2,43	20 km	17,04
2 km	4,87	21 km	17,58
3 km	7,29	22 km	18,15
4 km	7,83	23 km	18,82
5 km	8,53	24 km	19,37
6 km	9,05	25 km	19,79
7 km	9,49	26 km	20,61
8 km	10,04	27 km	21,02
9 km	10,57	28 km	21,43
10 km	11,12	29 km	22,27
11 km	11,81	30 km	22,65
12 km	12,36	31 - 33 km	23,63
13 km	12,89	34 - 36 km	25,55
14 km	13,47	37 - 39 km	27,06
15 km	14,01	40 - 42 km	28,85
16 km	14,68	43 - 45 km	30,49
17 km	15,24	46 - 48 km	32,41
18 km	15,80	49 - 51 km	33,91
19 km	16,47	52 - 54 km	35,03

Catégorie	En euros par semaine	Catégorie	En euros par semaine
55 - 57 km	36,40	126 - 130 km	63,87
58 - 60 km	37,78	131 - 135 km	65,95
61 - 65 km	39,17	136 - 140 km	67,30
66 - 70 km	41,20	141 - 145 km	70,08
71 - 75 km	42,58	146 - 150 km	72,82
76 - 80 km	45,35	151 - 155 km	72,82
81 - 85 km	46,71	156 - 160 km	75,57
86 - 90 km	48,75	161 - 165 km	76,94
91 - 95 km	50,83	166 - 170 km	78,31
96 - 100 km	52,18	171 - 175 km	81,05
101 - 105 km	54,26	176 - 180 km	82,46
106 - 110 km	56,33	181 - 185 km	85,17
111 - 115 km	58,39	186 - 190 km	86,56
116 - 120 km	60,44	191 - 195 km	87,92
121 - 125 km	61,82	196 - 200 km	90,67

PENSION COMPLÉMENTAIRE

Le secteur des non-ferreux n'a pas de Fonds de pension sectoriel, mais oblige toutes les entreprises à affecter chaque année un montant indexé de 238,17 euros (au 1^{er} mai 2023) à une pension extralégale au niveau de l'entreprise. Certaines entreprises ont en outre choisi d'affecter une prime récurrente et indexée de 411,47 euros (au 1^{er} mai 2023) à une pension complémentaire.

Dans le cadre de l'égalité de traitement entre les travailleurs intérimaires et les travailleurs fixes de l'entreprise, les cotisations pour les travailleurs intérimaires, versées par l'entreprise pour leur période d'occupation comme travailleur intérimaire, seront également payées avec effet rétroactif.

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

Le secteur encourage les partenaires sociaux dans les entreprises à tenir compte de la date limite (d'ici le 1^{er} janvier 2030) prévue par la loi du 5 mai 2014, telle que modifiée, relative au trajet d'harmonisation des régimes de pension complémentaire.

SÉCURITÉ D'EXISTENCE

Le secteur des non-ferreux n'a pas de Fonds de sécurité d'existence sectoriel. Chaque employeur joue le rôle de « Fonds » et verse toutes les indemnités complémentaires directement aux travailleurs. Au niveau national, il existe uniquement une réglementation minimale. Les employeurs sont tenus de respecter au minimum cette réglementation.

Dans l'accord sectoriel 2023-2024, il est stipulé ce qui suit :

- Toutes les dispositions à durée déterminée sont prolongées.
- Toutes les indemnités existantes sont prolongées et indexées au 1^{er} mai.

Les montants repris dans le tableau ci-dessous sont valables depuis le 1^{er} mai 2023.

Type	Modalités	Montants		
Chômage temporaire Remarque : montants indexés au 1 ^{er} mai 2023	■ raisons économiques ■ accident technique	1 ^{er} -18 ^e jour	Jour 9,93 euros	Équipe 11,82 euros
	Remarque : Le compteur n'est pas remis à zéro au 1 ^{er} janvier à moins que le travailleur individuel n'ait pas connu de chômage économique pendant une période de 9 mois.	19 ^e -36 ^e jour	13,48 euros	16,56 euros
		37 ^e -54 ^e jour	17,22 euros	21,35 euros
		À partir du 55 ^e jour	20,82 euros	26,10 euros
	■ intempéries	■ 7,25 euros/jour pendant 4 semaines ■ 2,00 euros/jour à l'issue de la période de 4 semaines		
■ vacances annuelles (c103)	■ 7,25 euros/indemnité pendant 4 semaines (par cas)			
■ force majeure	■ 9,93 euros/jour			

Type	Modalités	Montants
RCC	Cette indemnité complémentaire est entièrement à charge de l'ex-employeur.	Régime normal CCT 17 (= moitié de la différence entre le salaire net et l'allocation de chômage nette), éventuellement complété par une disposition d'entreprise plus avantageuse.
Incapacité de travail pour : ■ maladie ■ accouchement ■ simple accident	■ < 55 ans ■ ancienneté : minimum 1 mois ■ une période de maladie de minimum 2 mois	105,92 euros par mois du 2 ^e -12 ^e mois. Indexation le 1 ^{er} mai 2023.
Incapacité de travail pour : ■ maladie ■ simple accident	■ > 55 ans au moment du début de la maladie ■ à partir de la 54 ^e année, compter encore 6 mois de prestations effectives dans l'entreprise avant le début de la maladie	6,85 euros par jour Indemnité jusqu'à la pension. Indexation le 1 ^{er} mai 2023.
Indemnité pour les jours non indemnisés dans le chômage : ■ vacances annuelles ■ accident technique ■ intempéries ■ raisons économiques	■ minimum 15 jours d'ancienneté ■ ne pas avoir droit à des allocations de chômage parce que ne remplissant pas les conditions d'admissibilité	19,82 euros/jour 9,94 euros/demi-jour
Indemnité en raison d'une fermeture d'entreprise.	Pour les travailleurs d'entreprises occupant moins de 20 travailleurs.	325,22 euros d'indemnité de base. Complément par année d'ancienneté : 16,25 euros.

CONTRAT

DÉLAIS DE PRÉAVIS

Les droits acquis des travailleurs entrés en service avant le 1^{er} 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		RCC
	Travailleur	Employeur	Employeur
Moins de 5 ans	14 j	40 j	28 j
5 à moins de 10 ans	14 j	48 j	28 j
10 à moins de 15 ans	14 j	70 j	28 j
15 à moins de 20 ans	21 j	97 j	28 j
20 à moins de 25 ans	28 j	140 j	56 j
Plus de 25 ans	42 j	175 j	56 j

j = jours calendrier

Depuis le 1^{er} janvier 2014, on ne fait plus 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^{er} janvier 2014. Ce qui ne signifie pas que leur ancienneté jusqu'au 31 décembre 2013 est perdue. En effet, leurs droits sont « verrouillés », comme indiqué ci-dessus.

Depuis le 1^{er} janvier 2014, ce sont les délais de préavis suivants qui s'appliquent, avec une adaptation depuis le 1^{er} mai 2018 (préavis raccourcis pendant les 6 premiers mois) :

Ancienneté	Licenciement par l'employeur (en semaines) (anc. = 0 au 1 ^{er} janvier 2014)	Démission par le travailleur (en semaines) (anc. = 0 au 1 ^{er} janvier 2014)	Contre-préavis travailleur après licenciement signifié par l'employeur (en semaines)
0 - 3 mois	1	1	1
3 m à < 4 m	3	2	2
4 m à < 5 m	4	2	2
5 m à < 6 m	5	2	2
6 m	6	3	3
9 m	7	3	3
1 an	8	4	4
1 an 3 m	9	4	4
1 an 6 m	10	5	4
1 an 9 m	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
30 ans	72	13	4
31 ans	73	13	4
32 ans	74	13	4

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^{er} 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). Rien ne change pour les préavis notifiés avant le 28 octobre 2023.

Suspension du délai de préavis

Dans certains cas, le délai de préavis est suspendu. Cela signifie que, dans ces cas-là, soit le délai de préavis ne commence pas, soit il ne se poursuit plus. La suspension du délai de préavis est uniquement prévue lorsque c'est l'employeur qui procède au licenciement. Lorsque le travailleur donne sa démission, le délai de préavis ne sera jamais suspendu.

Enfin, un système de compensation a été prévu pour les ouvriers licenciés après le 1^{er} 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 (a) moins

(Les droits verrouillés au 31 décembre 2013 (b) + ancienneté acquise à partir du 1^{er} janvier 2014 et jusqu'au licenciement (c))

Exemple :

Ouvrier CP 105

En service : 12 janvier 1993

Licencié : 12 février 2024

(a) Ancienneté totale = 31 ans = 73 semaines

(b) Préavis ouvrier jusqu'au 31 décembre 2013 (1^{ère} partie) : 20 semaines

(c) Préavis du 1^{er} janvier 2014 au 12 février 2024 (2^e partie) : 33 semaines

Ce travailleur reçoit donc $(20 + 33) = 53$ semaines de préavis (à prester ou comme indemnité de préavis) ET le paiement d'une indemnité nette en compensation du licenciement de 20 semaines $(= 73 - 53)$, 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 :

<https://www.lacsc.be/outil-de-calcul/delai-de-preavis>

L'ICL est à demander auprès de votre centre de services CSC 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 de la CSC. 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.

Groupe de travail statuts ouvriers-employés

En vue de poursuivre l'harmonisation entre les statuts ouvriers/employés au niveau sectoriel, l'accord national 2013-2014 prévoyait la création d'un groupe de travail en collaboration avec les organisations d'employés.

NOUVEAU

Dans l'accord national 2023-2024, il a été convenu que ce groupe de travail 105-224 reprendrait ses travaux, dans le but de dresser un inventaire des conditions de salaire et de travail.

Au niveau de l'entreprise : les entreprises sont obligées d'harmoniser la pension complémentaire de leurs ouvriers et employés d'ici le 1^{er} janvier 2030 (voir également le point « Pension complémentaire », ci-dessus).

TRAVAIL TEMPORAIRE ET INTÉRIMAIRE

Après une période de travail intérimaire ou temporaire, si l'ouvrier obtient un contrat fixe, cette période d'occupation sera prise en compte pour l'ancienneté.

Ceci est important pour déterminer les conditions de travail et de rémunération ainsi que les délais de préavis, lorsque l'employeur procède au licenciement.

CONCERTATION LORS D'UN LICENCIEMENT MULTIPLE

À l'avenir, la clause sécurité d'emploi en cas de licenciement multiple sera prolongée pour une durée indéterminée.

L'employeur qui a l'intention de procéder à un licenciement multiple doit informer les organes de concertation appropriés et

lancer la concertation pour éviter ces licenciements. L'employeur doit vérifier si toutes les mesures visant la sauvegarde de l'emploi ont effectivement été épuisées : chômage temporaire, formation professionnelle, ...

Qu'est-ce le « licenciement multiple » ?

- Tout licenciement de minimum 10 % des ouvriers au cours d'une période de 60 jours calendrier.
- Dans les entreprises occupant moins de 30 ouvriers, il suffit que 3 ouvriers soient licenciés pour pouvoir parler de licenciement multiple.

L'employeur qui ne respecte pas la procédure doit payer un dédommagement (en plus de l'indemnité de préavis prévue), égal à 6 mois de salaire.

Les licenciements dans le cadre d'une fermeture sont considérés comme un licenciement multiple.

NOUVEAU

SURVEILLANCE DE SANTÉ PROLONGÉE

Les partenaires sociaux recommandent conjointement aux employeurs du secteur d'informer de cette mesure les travailleurs qui ont droit à une surveillance médicale continue.

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 toutefois 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 le matin et 20 h 00 le soir.

Cette obligation doit logiquement être limitée dans le temps et être fixée au début de la période de maladie, elle pourrait par exemple consister à être disponible pour un contrôle le 2^e jour et le 3^e jour de l'incapacité de travail, entre 10 h 00 et 14 h 00.

Dans le secteur non-ferreux, aucune CCT n'a été signée qui fixerait une telle période de disponibilité. S'il n'existe pas de CCT au niveau de l'entreprise, ni de dispositions en ce sens dans le règlement de travail, le travailleur est donc autorisé à quitter son domicile, pour autant que son certificat médical le permette. Le travailleur doit toutefois toujours être prêt à se soumettre à un contrôle.

Si votre employeur veut introduire des dispositions à ce sujet dans le règlement de travail, nous vous conseillons de contacter votre secrétariat ACV-CSC METEA.

Attention !

- Vérifiez régulièrement votre boîte aux lettres. Il est possible que le médecin-contrôle soit passé et ait laissé quelque chose dans votre boîte.
- Si vous tombez malade alors que vous êtes à l'étranger, vous êtes tenu d'informer votre employeur de votre lieu de séjour à l'étranger. En effet, il a le droit de vous envoyer un médecin-contrôle, même à l'étranger.

NOUVEAU

CERTIFICAT MÉDICAL

Le certificat médical a été en partie supprimé depuis le 28 novembre 2022. Vous avez la possibilité de ne pas fournir 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

CONGÉ DE CARRIÈRE

Depuis le 1^{er} janvier 2012, le secteur prévoit un « congé de carrière ». Cette disposition a été améliorée à partir du 1^{er} janvier 2016 : le premier jour a été avancé de 59 ans à 55 ans et le deuxième est passé de 60 ans à 58 ans.

L'accord national 2019 - 2020 a instauré un 3^e jour de congé de carrière à partir de 60 ans.

Le 1^{er} janvier 2022, le régime existant en matière de congé de carrière a été étendu. Depuis lors, les travailleurs ont droit à un 4^e jour de congé de carrière dans la dernière année avant leur départ en RCC ou à la pension anticipée ou légale. À partir du 1^{er} janvier 2024, la situation se présente comme suit :

Âge	Nombre de jours de congé extralégaux
À partir de 54 ans	1 jour/an
À partir de 57 ans	2 jours/an
À partir de 60 ans	3 jours/an
Pendant la dernière année avant le RCC/la pension anticipée ou légale	4 ^e jour

Si des dispositions plus avantageuses existent au niveau des entreprises, celles-ci ont priorité sur la disposition sectorielle.

NOUVEAU

CONGÉ D'ANCIENNETÉ

À partir du 1^{er} janvier 2024, chaque ouvrier ayant une ancienneté de 25 ans a droit à un 4^e jour de congé d'ancienneté dans les entreprises où ce n'est pas encore d'application.

Ancienneté	Nombre de jours de congé extralégaux
À partir de 5 ans d'ancienneté	1 jour/an
À partir de 10 ans d'ancienneté	2 jours/an
À partir de 20 ans d'ancienneté	3 jours/an
À partir de 25 ans d'ancienneté	4 jours/an (dans les entreprises où ce n'est pas encore d'application)

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 1 ^{er} juillet 2023
Régime général (CCT 17)	Âge : 62 ans Carrière : ■ hommes : 40 ans ■ femmes : 39 ans (2023) et 40 ans en 2024
Régime à partir de 60 ans avec 40 ans de carrière	Âge : 60 ans Jusqu'au 30.06.2025 Carrière : 40 ans
Régime à partir de 60 ans dans un métier lourd	Âge : 60 ans Jusqu'au 30.06.2025 Carrière : 35 ans
Régime à partir de 58 ans pour raisons médicales	Âge : 58 ans Jusqu'au 30.06.2025 Carrière : 35 ans
Régime à partir de 60 ans avec 33 ans de carrière : ■ soit 20 ans de travail de nuit ■ soit métier lourd	Âge : 60 ans Jusqu'au 30.06.2025 Carrière : 33 ans

Si vous remplissez certaines conditions, vous pouvez demander à être dispensé de l'obligation de disponibilité (adaptée) à partir de 62 ans ou 42 ans de carrière.

Les CCT relatives à la dispense de disponibilité adaptée s'appliquent jusqu'au 31 décembre 2026, pour les travailleurs licenciés avant le 1^{er} juillet 2025.

Base de calcul pour le RCC

Pour déterminer le salaire net de référence, la cotisation de sécurité sociale est calculée sur 100 % (au lieu de 108 %) du salaire mensuel brut (plafonné).

PASSAGE DU CRÉDIT-TEMPS EMPLOI DE FIN DE CARRIÈRE AU RCC

Depuis le 1^{er} juillet 2005 l'indemnité complémentaire RCC après une diminution des prestations à mi-temps ou à 4/5 est également calculée sur base d'un salaire à temps plein.

PASSAGE DU RCC À LA PENSION ANTICIPÉE

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

REMISE AU TRAVAIL

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

Veuillez toujours prévenir votre bureau CSC en cas de remise au travail.

Attention :

- Lorsque la possibilité de partir en RCC est évoquée, il est conseillé de vérifier si les conditions de carrière sont remplies. Les employeurs se sont engagés à fournir des informations correctes à ce sujet.
- Jusqu'au 31 décembre 2026, les travailleurs licenciés avant le 1^{er} juillet 2025 peuvent demander d'être dispensés de l'obligation de disponibilité sur le marché de l'emploi, à partir de 62 ans ou de 42 ans de carrière.

CRÉDIT-TEMPS ET EMPLOIS DE FIN DE CARRIÈRE

- Le droit au crédit-temps avec motif peut être activé sous différentes formes : une réduction des prestations de 1/5, une réduction à mi-temps ou une suspension complète du contrat de travail, et ce pendant 51 mois au maximum (36 mois pour

motif de formation et 51 mois pour motif soins). La CCT qui fixe ce droit s'applique pour une durée indéterminée en cas de crédit-temps avec motif à temps plein ou à mi-temps.

NOUVEAU

- Prolongation des primes flamandes jusqu'au 30 juin 2025 (pas pour les emplois de fin de carrière).
- Du 1^{er} juillet 2023 au 30 juin 2025, il est possible de prendre un emploi de fin de carrière à mi-temps ou à 4/5 à partir de 55 ans, dans le cadre d'un métier lourd ou après 35 ans de carrière.
- L'emploi de fin de carrière à 4/5 sans allocations ni assimilations pour la pension reste possible à partir de 50 ans, dans le cadre d'un métier lourd ou après 28 ans de carrière.
- Méthode alternative de calcul du seuil de 5 %, porté à 4 % calculé en équivalents temps plein.

Attention :

- 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. Avant de faire votre demande, nous vous conseillons dès lors 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.
- 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, auprès des services aux affiliés de la CSC, ou en consultant la brochure de la CSC.

PETIT CHÔMAGE

Le travailleur a le droit de s'absenter du travail à l'occasion de certains événements. C'est ce que l'on appelle le petit chômage ou le congé de circonstance. Plusieurs formes de petit chômage ont été modifiées récemment suite à une modification de la loi. Dans le cadre de l'accord national 2023-2024, les modifications suivantes ont été apportées

- Le jour du petit chômage prévu le jour des funérailles peut être pris un jour où a lieu une veillée funèbre, le jour du rituel d'adieu habituel de l'un des rituels d'adieu reconnus en Belgique.
- Le cohabitant de fait est assimilé au conjoint.
- Les demi-frères et demi-sœurs sont assimilés à des frères et sœurs.

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

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 d'adoption est allongé de manière suivante pour le parent adoptif ou pour les 2 parents adoptifs ensemble :

- de 3 semaines à partir du 1^{er} janvier 2023
- de 4 semaines à partir du 1^{er} janvier 2025
- de 5 semaines à partir du 1^{er} janvier 2027

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

Pendant les 3 premiers jours de congé d'adoption, l'ouvrier conserve sa rémunération normale. Pour la partie restante du congé d'adoption, l'ouvrier peut demander à percevoir une allocation de la mutuelle.

TEMPS DE TRAVAIL ET FLEXIBILITÉ

Depuis le 1^{er} février 2017, la « 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 »).

HEURES SUPPLÉMENTAIRES SUR BASE VOLONTAIRE

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 instaurées

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^{er} juillet 2023 au 30 juin 2025.

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 atteinte, 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.

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^{er} 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.

ÉDUCATION ET FORMATION

Le secteur réaffirme la nécessité de la formation permanente en vue de l'augmentation des compétences des travailleurs et de l'entreprise.

Dans le cadre des efforts collectifs en matière de formation, il est prévu un droit collectif à la formation égal à 5 jours en moyenne par ETP et par an à partir de 2021.

Le Deal pour l'emploi (loi du 3 octobre 2022 - loi portant diverses dispositions en matière de travail) a modifié les règles en matière de formation. L'application du Deal pour l'emploi dans le secteur des non-ferreux prévoit les dispositions suivantes :

NOUVEAU

DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION (CF. CHAPITRE 12 DU DEAL POUR L'EMPLOI)

En exécution du Deal pour l'emploi, un droit individuel à la formation est instauré, il s'élève pour un travailleur à temps plein à 4 jours en 2023 et à 5 jours en 2024. Le suivi des efforts de formation est du ressort du conseil d'entreprise.

- Chaque ouvrier a droit à un entretien de carrière annuel. Cet entretien peut être l'occasion de discuter entre autres des besoins individuels de formation ou du besoin d'un accompagnement de carrière.
- Chaque ouvrier qui, dans le courant de l'année calendrier (ou une autre période de 12 mois calendrier) n'a pas bénéficié d'une formation liée au travail, recevra un message signalant cette information ainsi que le solde de son crédit formation.

Ce message lui rappellera également qu'il doit discuter de ses éventuels besoins de formation avec son/sa responsable hiérarchique, de préférence pendant un entretien de carrière ou pendant l'entretien similaire en usage dans son entreprise.

PLAN DE FORMATION (CF. CHAPITRE 9 DU DEAL POUR L'EMPLOI)

Les employeurs élaborent une fois par an, avant le 31 mars, un plan de formation pour leurs travailleurs. L'employeur soumet un projet de plan de formation au conseil d'entreprise ou, en l'absence de conseil d'entreprise, à la délégation syndicale, au moins 15 jours avant la réunion au cours de laquelle le projet sera examiné. Le Conseil d'entreprise ou la délégation syndicale donnent leur avis sur le plan de formation pour le 15 mars au plus tard.

Si l'entreprise n'a pas élaboré de plan de formation d'entreprise ou si les organes susmentionnés n'ont pas été consultés, l'entreprise ne pourra pas bénéficier du soutien financier des initiatives en matière d'emploi et de formation en faveur des groupes à risque.

GROUPES À RISQUE

Les dispositions relatives aux groupes à risque sont prolongées pour la période du 1^{er} juillet 2023 au 30 juin 2025.

La cotisation pour l'emploi et la formation des groupes à risque reste fixée à 0,10 %.

CV FORMATION

Chaque entreprise tient à jour un CV Formation pour chaque travailleur individuellement. Le CV Formation donne au minimum un aperçu de toutes les fonctions exercées et des formations professionnelles suivies. Les entreprises ont la possibilité d'élaborer leur propre modèle de CV Formation, pour autant que celui-ci reprenne au moins les informations contenues dans le modèle sectoriel.

Le travailleur intérimaire qui a travaillé au minimum 6 mois de façon ininterrompue dans l'entreprise, bénéficie d'un traitement identique en matière de formation.

NOUVEAU

DÉFIS SECTORIELS

- Le secteur des métaux non ferreux joue un rôle actif dans la promotion du cadre juridique (régional, national, européen et mondial) relatif au dumping social et à la concurrence déloyale, à la protection de la chaîne d'approvisionnement et à la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme
- Transition juste : le passage à une production durable crée une demande de nouvelles compétences. Les plans de formation et les entretiens de carrière doivent accorder une attention suffisante aux transitions des travailleurs en matière de durabilité.

CONCERTATION SOCIALE

En ce qui concerne les facilités pour le travail syndical, la CCT du 4 juillet 2022 de la CP 224 est établie par analogie pour la CP 105.

AVANTAGES SYNDICAUX

PRIME SYNDICALE

Tout affilié ACV-CSC METEA occupé dans un secteur du métal ou du textile a droit à une prime syndicale.

Le montant et les conditions d'octroi sont fixés chaque année.

Pour 2023, la prime est de 120 euros pour les affiliés qui paient une cotisation comme travailleur actif à temps plein.

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

ACV-CSC METEA A BESOIN DE VOUS

ACV-CSC METEA est un syndicat d'industrie national fort.

Ce sont les affiliés et les militants qui rendent notre organisation si forte.

Être affilié ne présente que des avantages :

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

Par ailleurs, vous pouvez aussi économiser pas mal d'argent sur vos vacances et vos loisirs en présentant votre carte de membre à nos partenaires ou en surfant sur www.quesdesavantages.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 Prunieu 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