



Métaux précieux

PUBLICATION SECTORIELLE

SCP 149.03 | CCT 2023-2024

- 4 **REVENU**
 - 4 Index
 - 4 Augmentation salariale
 - 5 Chèques-repas
 - 5 Prime pouvoir d'achat
 - 6 Frais de transport
 - 6 Prime de fin d'année
 - 8 Régime de pension sectoriel
- 9 **SÉCURITÉ D'EXISTENCE**
 - 9 Complément chômage temporaire
 - 9 Complément chômage complet et pour les chômeurs âgés
 - 10 Complément maladie
 - 11 Complément RCC
 - 11 Intervention pour les fins de carrière en douceur
 - 12 Intervention en cas d'emploi de fin de carrière
- 13 **CONTRAT**
 - 13 Délai de préavis
 - 16 Concertation en cas de licenciement multiple
 - 17 Travail intérimaire
 - 17 Constitution de l'ancienneté
 - 17 Contrôle médical
 - 18 Certificat médical
- 19 **CARRIÈRE**
 - 19 Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)
 - 20 Remise à l'emploi
 - 21 Petit chômage
 - 25 Crédit-temps et emplois de fin de carrière
 - 26 Congé d'ancienneté
- 27 **TEMPS DE TRAVAIL ET FLEXIBILITÉ**
 - 27 Heures supplémentaires volontaires
 - 27 Réinstauration des heures de relance
 - 27 Limite interne
 - 28 Heures supplémentaires fiscalement avantageuses
- 29 **ÉDUCATION ET FORMATION**
- 29 **PRÉSENCE SYNDICALE ET CONCERTATION DANS L'ENTREPRISE**
- 31 **AVANTAGES SYNDICAUX**
 - 31 Prime syndicale
 - 31 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} décembre 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

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

Dans le secteur des métaux précieux, les salaires effectifs et barémiques sont normalement indexés chaque année au 1^{er} février.

Ce jour-là, les salaires sont adaptés en fonction de « l'inflation réelle ».

Pour déterminer l'inflation réelle au 1^{er} février, on compare l'index du mois de janvier à celui du mois de janvier de l'année précédente. Concrètement cela signifie que les salaires ont augmenté de 5,15 % au 1^{er} février 2022, et de 10,44 % au 1^{er} février 2023.

Si vous avez des questions concernant l'index, nous vous conseillons de contacter votre secrétariat ACV-CSC METEA.

AUGMENTATION SALARIALE

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

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

Pour 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

Formation des salaires

À partir du 1^{er} janvier 2024, les salaires minimums et effectifs sectoriels sont indexés le 1^{er} janvier au lieu du 1^{er} février.

Pour appliquer l'indexation, on compare l'index du mois de décembre de l'année calendrier précédente à celui du mois de décembre de l'année d'avant.

NOUVEAU

CHÈQUES-REPAS

Depuis le 1^{er} juillet 2009, un régime de chèques-repas existe au niveau sectoriel. Cela signifie que tous les ouvriers du secteur ont droit à des chèques-repas.

Depuis le 1^{er} octobre 2023, la quote-part de l'employeur dans le chèque-repas a été indexée de 16,14 %, portant la valeur nominale du chèque-repas à 7 euros.

La contribution personnelle du travailleur reste fixée à 1,09 euro par jour. Cette somme est déduite du salaire.

Dans les entreprises où l'on risque de dépasser le montant maximum de 8,00 euros par suite de ces augmentations, le solde doit être converti en un avantage net équivalent. Des modalités spécifiques quant à l'octroi de cet avantage sont à convenir au niveau de l'entreprise par le biais d'une convention collective de travail.

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).

NOUVEAU

FRAIS DE TRANSPORT

Transports en commun : depuis le 1^{er} octobre 2023, l'intervention patronale dans le coût total du ticket de transport a été augmentée de 75 à 80 %.

Transport privé : lorsqu'un ouvrier se rend au travail avec son propre véhicule ou à pied, il reçoit une indemnité journalière. Cette indemnité journalière est égale à l'intervention de l'employeur dans l'abonnement hebdomadaire SNCB divisée par 5. Cette intervention est indexée chaque année au 1^{er} février.

Indemnité vélo : depuis le 1^{er} octobre 2023, lorsqu'un ouvrier se rend au travail à vélo, il reçoit une indemnité vélo de 0,27 euro par kilomètre, avec au minimum le montant journalier en vigueur pour les déplacements en transport privé.

L'intervention de l'employeur dans les frais de transports en commun et privé se trouve sur notre site internet.

PRIME DE FIN D'ANNÉE

La prime de fin d'année correspond à un treizième mois ou au salaire horaire du 1^{er} décembre multiplié par le nombre d'heures par mois. Ce nombre varie en fonction du régime de travail.

- 40 heures par semaine : 173,33 heures
- 39,5 heures par semaine : 171,17 heures
- 39 heures par semaine : 169,00 heures
- 38,5 heures par semaine : 166,83 heures
- 38 heures par semaine : 164,67 heures
- 37,5 heures par semaine : 162,50 heures

Si votre temps de travail hebdomadaire n'est pas repris dans les exemples ci-dessus, il faut appliquer la formule suivante :

$$\frac{\text{salaires horaires au 1^{er} décembre} \times \text{durée de travail hebdomadaire} \times 52}{12}$$

Conditions :

Au 1^{er} décembre de l'année considérée, être inscrit pendant au moins 3 mois au registre du personnel.

Le travailleur qui, au 30 novembre, ne compte pas un an d'ancienneté mais travaille dans l'entreprise depuis minimum 3 mois, recevra 1/12 par mois d'inscription au registre du personnel (prorata). Un mois entamé est considéré comme un mois entièrement presté à condition d'être inscrit dans l'entreprise avant le 16 du mois.

Il existe également un système de prorata pour les cas suivants :

- Un licenciement signifié par l'employeur (sauf en cas de licenciement pour motif grave).
- La fin d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat temporaire de minimum 3 mois.
- La fin d'un contrat pour force majeure.
- Le départ volontaire du travailleur (démission), pour autant qu'il puisse justifier d'une ancienneté de 5 ans ou plus dans l'entreprise.

La prime intégrale est due dans les cas suivants :

- pension
- RCC (l'ancienne prépension)
- décès

Dans certains cas, des absences peuvent être assimilées à des prestations effectives :

- Congé de maternité pré et postnatal et congé de naissance.
- Accident du travail.

- Accident ou maladie normale : maximum 40 jours calendrier par année de référence.
- Chômage temporaire pour raisons économiques et pour force majeure (à l'exception de la force majeure médicale) : maximum 60 jours de travail par année de référence.

RÉGIME DE PENSION SECTORIEL

Depuis le 1^{er} janvier 2015, le secteur est affilié au régime de pension sectoriel de Sefoplus OFP.

Concrètement cela signifie que depuis le 1^{er} janvier 2015, une pension complémentaire est constituée pour chaque ouvrier relevant du secteur des métaux précieux. Cette pension complémentaire s'ajoute à la pension légale.

Les avantages de ce régime de pension sectoriel s'appliquent à tous les ouvriers occupés par un employeur du secteur métaux précieux, quelle que soit la nature de leur contrat de travail (à durée déterminée ou indéterminée, à temps plein ou à temps partiel, ...).

La cotisation versée par l'employeur au fonds de pension sectoriel pour la pension complémentaire s'élève à 1,05 % des salaires bruts.

Pour plus d'informations, contactez :

- ASBL Sefocam – Sefoplus OFP
- Avenue du Marly 15/8, 1120 Bruxelles
- T : 02 761 00 70
- e-mail : helpdesk@sefocam.be
- <https://www.sefocam.be/fr/>

SÉCURITÉ D'EXISTENCE

Toutes les indemnités complémentaires ont été indexées de 16,14 % au 1^{er} octobre 2023.

COMPLÉMENT CHÔMAGE TEMPORAIRE

En cas de chômage temporaire pour raisons économiques et en cas de force majeure, les ouvriers ont droit à une indemnité complémentaire à charge du Fonds social.

Conditions :

- Bénéficiaire des allocations de chômage légales.
- Être occupé par un employeur du secteur au moment du chômage.

Cette indemnité complémentaire a été indexée de 16,14 % au 1^{er} octobre 2023. Le Fonds social paie désormais 10,45 euros par allocation de chômage et 5,23 euros par demi-allocation de chômage.

COMPLÉMENT CHÔMAGE COMPLET ET POUR LES CHÔMEURS ÂGÉS

Le Fonds social paie une indemnité complémentaire en cas de chômage complet et pour les chômeurs âgés.

Chômage complet (régime en extinction : cf. remarque)

Durée :

- Moins de 45 ans : nombre maximum d'indemnités : 200 jours.
- 45 ans et plus : nombre maximum d'indemnités : 300 jours.

Conditions :

- Bénéficiaire des allocations de chômage légales.
- Avoir été licencié par un employeur du secteur (sans être mis en RCC).
- Avoir au moins 5 ans d'ancienneté dans un secteur du métal au moment du licenciement.

Depuis le 1^{er} octobre 2023, l'indemnité complémentaire de chômage s'élève à 7,10 euros par allocation de chômage et 3,57 euros par demi-allocation de chômage.

Chômeurs âgés (régime en extinction : cf. remarque)

Depuis le 1^{er} octobre 2023, lors d'un licenciement à partir de 50 ans, l'ouvrier a droit à 109,08 euros par mois à partir de 57 ans (après l'épuisement de l'indemnité complémentaire en cas de chômage complet).

Depuis le 1^{er} octobre 2023, lors d'un licenciement à partir de 52 ans et moyennant 38 ans d'ancienneté dans le secteur, l'ouvrier reçoit 7,10 euros par jour (= indemnité complémentaire de chômage complet) de 52 à 57 ans, et 109,08 euros par mois à partir de 57 ans (= indemnité complémentaire pour chômeurs âgés).

Remarque : depuis le 1^{er} juillet 2015, il n'y a plus d'indemnités complémentaires en cas de chômage complet ou pour les chômeurs âgés, sauf dans les cas suivants :

- Si la fin du contrat de travail n'est pas la conséquence d'un licenciement par l'employeur (par exemple : à la fin d'un contrat à durée déterminée ou pour un travail bien défini, en cas de force majeure médicale, ...).
- Pour les ouvriers qui touchaient déjà des indemnités complémentaires de chômage complet au 30 juin 2015 et qui peuvent encore épuiser leur solde.

COMPLÉMENT MALADIE

En cas de maladie ou d'accident ordinaire (sauf maladie professionnelle ou accident du travail), l'ouvrier reçoit, depuis le 1^{er} octobre 2023, après au moins 60 jours d'incapacité de travail ininterrompue, une indemnité de :

- après 60 jours : 105,54 euros
- après 120 jours : 105,54 euros
- après 180 jours : 137,42 euros
- après 240 jours : 137,42 euros

- après 300 jours : 137,42 euros
- après 365 jours : 137,42 euros
- après 455 jours : 137,42 euros
- après 545 jours : 137,42 euros
- après 635 jours : 137,42 euros
- après 725 jours : 137,42 euros
- après 815 jours : 137,42 euros
- après 905 jours : 137,42 euros
- après 995 jours : 137,42 euros

Malades âgés

Depuis le 1^{er} octobre 2023, les ouvriers qui ont minimum 58 ans au moment où commence l'incapacité bénéficiant, en cas de maladie ou d'accident ordinaire, d'une indemnité trimestrielle de 137,42 euros jusqu'à l'âge de la pension, après avoir épuisé les avantages susmentionnés.

COMPLÉMENT RCC

L'indemnité complémentaire de RCC due par l'employeur est entièrement à charge du Fonds social, avec un minimum de 7,10 euros par jour.

Si le travailleur a verrouillé au niveau de l'Office National de l'Emploi (l'ONEM) ses droits dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise, le paiement de l'indemnité complémentaire au niveau du Fonds social est également verrouillé.

INTERVENTION POUR LES FINS DE CARRIÈRE EN DOUCEUR

Les ouvriers de 60 ans au moins ont droit à une indemnité mensuelle de 30,46 euros en guise de compensation de la perte de salaire subie, en cas de passage d'un emploi à temps plein à un régime de travail à 4/5.

INTERVENTION EN CAS D'EMPLOI DE FIN DE CARRIÈRE

En cas d'emploi de fin de carrière à partir de 60 ans, lorsque les prestations sont réduites d'un mi-temps ou de 1/5, le Fonds social verse une indemnité mensuelle en plus de l'allocation de l'ONEM.

Lorsqu'un ouvrier pouvant justifier d'une carrière longue ou d'un métier lourd prend un emploi de fin de carrière à partir de 55 ans, le Fonds social verse également une indemnité mensuelle en plus de l'allocation de l'ONEM.

Depuis le 1^{er} octobre 2023, cette indemnité s'élève à 88,43 euros par mois lorsque les prestations sont réduites d'un mi-temps, et à 35,38 euros par mois en cas de diminution des prestations de 1/5.

CONTRAT

DÉLAI 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
< 6 mois	14 j	28 j	28 j
De 6 mois à 5 ans	14 j	40 j	28 j
5-9 ans	14 j	48 j	28 j
10-14 ans	28 j	70 j	28 j
15-19 ans	28 j	98 j	28 j
20-24 ans	28 j	129 j	56 j
25-29 ans	28 j	154 j	56 j
30 ans	28 j	182 j	56 j

j = jours calendrier

Depuis le 1^{er} janvier 2014, il n'est plus fait de distinction entre ouvriers et employés, au niveau des délais de préavis. Le délai de préavis est fixé en tenant compte de l'ancienneté dans l'entreprise. Ceux qui étaient déjà en service auparavant ont démarré avec une ancienneté zéro au 1^{er} 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.

Remarque : en cas de préavis donné par le travailleur, le préavis ne peut dépasser les 13 semaines, quelle que soit la date d'entrée en fonction.

Depuis le 1^{er} 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 par le travailleur (en semaines) (anc. = 0 au 01.01.2014)	Contre-préavis travailleur après licenciement signifié par l'employeur (en semaines)
0 - 3 m	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

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

Exemple :

Ouvrier SCP 149.03

En service depuis le : 12 janvier 1993

Licencié le : 12 février 2024

(a) Ancienneté totale = 31 ans → 73 semaines (cf. nouveaux délais de préavis).

(b) Préavis ouvrier jusqu'au 31 décembre 2013 dans la SCP 149.03: 18 semaines + 3 jours.

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

Ce travailleur reçoit donc 51 semaines + 3 jours de préavis (à prêter ou comme indemnité de préavis) ET le paiement d'une indemnité nette en compensation du licenciement de 21 semaines + 4 jours (= 73 - 51 semaines et 3 jours).

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.

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

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

CONCERTATION EN CAS DE LICENCIEMENT MULTIPLE

L'employeur ne peut pas procéder à un licenciement multiple avant d'avoir épuisé toutes les mesures visant à sauvegarder l'emploi, comme par exemple le chômage temporaire et la formation.

Si l'employeur ne respecte pas la procédure, il doit payer une double indemnité de licenciement.

Par licenciement multiple, nous entendons : tout licenciement

- d'au moins 2 ouvriers dans les entreprises occupant 29 travailleurs et moins
- d'au moins 3 ouvriers dans les entreprises occupant 30 à 60 travailleurs
- d'au moins 6 ouvriers dans les entreprises de 61 travailleurs et plus

pendant une période de 90 jours calendrier.

TRAVAIL INTÉRIMAIRE

Les entreprises peuvent uniquement faire appel à des contrats journaliers dans le cadre du travail intérimaire lorsqu'elles savent à l'avance que la mission prendra moins de 5 jours ouvrables.

Les contrats intérimaires conclus en raison d'une augmentation temporaire du volume de travail sont transposés en contrats à durée indéterminée après une période de 65 jours ouvrables.

CONSTITUTION DE L'ANCIENNETÉ

Les ouvriers gardent l'ancienneté acquise sous contrats à durée déterminée et contrats intérimaires s'ils sont embauchés par la suite avec un contrat à durée indéterminée, à condition que l'interruption entre ces différents contrats ne dépasse pas 6 mois.

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 07 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.

Dans le secteur métaux précieux, aucune CCT n'a été signée qui fixerait une telle période de disponibilité. S'il n'existe pas de CCT au niveau de l'entreprise, ni de dispositions en ce sens dans le règlement de travail, le travailleur est donc autorisé à quitter son domicile, pour autant que son certificat médical le permette.

Si votre employeur veut introduire dans le règlement de travail des dispositions relatives à cette problématique, nous vous conseillons de contacter votre secrétariat ACV-CSC METEA qui vous donnera toutes les informations nécessaires.

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, on ne parle plus de prépension mais de RCC, c.-à-d. régime de chômage avec complément d'entreprise.

Voici un bref aperçu des systèmes auxquels on peut faire appel :

Quel régime ?	Conditions à partir du 01.07.2023
Régime général (CCT 17)	Âge : 62 ans Carrière : ■ hommes : 40 ans ■ femmes : 39 ans (Pour les femmes, le nombre d'années de carrière requises est augmenté d'un an chaque année, il atteindra 40 ans en 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 30.06.2026
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 : ■ soit 20 ans de travail de nuit ■ soit métier lourd	Âge : 60 ans Carrière : 33 ans Jusqu'au 30.06.2025

Procédure : au plus tard 6 mois avant l'âge du régime de chômage avec complément d'entreprise, l'employeur invite le travailleur concerné pour une entrevue pendant les heures de travail. Le but est de préciser les modalités et le timing du départ en RCC et aussi de se mettre d'accord sur la formation du remplaçant.

REMISE À L'EMPLOI

À certaines conditions, le travailleur licencié dans le cadre du RCC maintient son droit à l'indemnité complémentaire à charge du Fonds social.

Dans ce cas nous vous conseillons d'informer votre centre de services CSC qu'il s'agit effectivement d'une remise à l'emploi chez un autre employeur !

NOUVEAU

Congé pour motif impérieux

Depuis le 1^{er} octobre 2023, l'ouvrier a le droit de s'absenter du travail pour des raisons impérieuses.

Une raison impérieuse est tout événement imprévisible, indépendant du travail, qui nécessite l'intervention urgente et indispensable de l'ouvrier et ce pour autant que l'exécution du contrat de travail rende cette intervention impossible.

L'ouvrier qui s'absente pour une raison impérieuse est tenu d'en avvertir son employeur.

Un congé pour motif impérieux n'est pas rémunéré.

Les motifs suivants sont explicitement considérés comme impérieux :

- La maladie, l'accident ou l'hospitalisation d'une personne habitant avec le travailleur.
- Les dégâts causés à l'habitation du travailleur par un incendie ou une catastrophe naturelle.
- La citation à comparaître à une audience d'un procès où le travailleur est partie.

Ce type de congé est de maximum 10 jours par année calendrier.

Les jours de congé pour motif impérieux ne sont pas considérés comme du temps de travail.

PETIT CHÔMAGE

Les ouvriers du secteur métaux précieux 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-après.

Mariage

- Mariage de l'ouvrier : 3 jours, à choisir par l'ouvrier pendant la semaine où l'événement se produit ou pendant la semaine qui suit.
- Mariage :
 - d'un enfant de l'ouvrier ou de son conjoint
 - d'un enfant régulièrement élevé par l'ouvrier
 - d'un frère ou d'une sœur
 - d'un beau-frère ou d'une belle-sœur
 - de son père ou de sa mère
 - de son grand-père ou de sa grand-mère
 - de son beau-père ou de sa belle-mère
 - du second mari de sa mère ou de la seconde femme de son père
 - d'un petit-enfant
 - d'un beau-frère ou d'une belle-sœur du conjoint de l'ouvrier
 - de tout autre parent de l'ouvrier. À ce parent s'applique exceptionnellement la condition qu'il vive sous le même toit que l'ouvrier 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).

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 deux 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 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 du partenaire cohabitant, d'un enfant de l'ouvrier ou de son conjoint ou partenaire cohabitant, d'un enfant élevé par l'ouvrier ou d'un enfant placé dans le cadre d'un placement de longue durée au moment du décès ou dans le passé, qui habite sous le même toit que l'ouvrier : 12 jours dont 5 à choisir par l'ouvrier pendant une période de 30 jours commençant le jour du décès, et 7 jours à choisir par l'ouvrier dans une période d'1 an suivant le jour du décès.
À la demande de l'ouvrier et moyennant l'accord de l'employeur, il peut être dérogé aux périodes au cours desquelles ces jours de congé doivent être pris.
- Décès du partenaire cohabitant ou du conjoint, d'un enfant de l'ouvrier ou de son conjoint ou partenaire cohabitant, d'un enfant élevé par l'ouvrier ou d'un enfant placé dans le cadre d'un placement de longue durée au moment du décès ou dans le passé, qui n'habite pas sous le même toit que l'ouvrier: 10 jours dont 3 à choisir par l'ouvrier pendant une période de 30 jours commençant le jour du décès, et 7 jours à choisir par l'ouvrier dans une période d'1 an suivant le jour du décès.
À la demande de l'ouvrier et moyennant l'accord de l'employeur, il peut être dérogé aux périodes au cours desquelles ces jours de congé doivent être pris.
- Décès du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère ou de la seconde femme du père de l'ouvrier, qui habite sous le même toit que lui : 5 jours à choisir par l'ouvrier dans la période commençant le jour du décès et finissant 30 jours après le jour du décès.
- Décès du père, de la mère, du beau-père, du second mari de la mère, de la belle-mère ou de la seconde femme du père de l'ouvrier, qui n'habite pas sous le même toit que lui : 3 jours à choisir par l'ouvrier pendant la période de 30 jours à partir de la veille du jour du décès.
- Décès du père ou de la mère d'accueil de l'ouvrier, placé en famille d'accueil dans le cadre d'un placement de longue durée au moment du décès : 3 jours à choisir par l'ouvrier pendant la

période commençant le jour du décès et se terminant le jour des funérailles.

- Décès d'un enfant placé de l'ouvrier ou de son conjoint ou partenaire cohabitant dans le cadre d'un placement de courte durée au moment du décès : le jour des funérailles.
- 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 habitant chez l'ouvrier : 2 jours à choisir par l'ouvrier dans la période commençant le jour du décès et finissant 30 jours après le jour du décès.
- 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 l'ouvrier : le jour des funérailles.
- Décès de tout autre parent vivant sous le même toit que celui de l'ouvrier, du tuteur ou de la tutrice de l'ouvrier mineur d'âge ou de l'enfant mineur dont l'ouvrier est tuteur : le jour des funérailles.

Divers

- Communion solennelle ou participation à la fête de la jeunesse laïque d'un propre enfant de l'ouvrier, d'un enfant adopté ou régulièrement élevé par l'ouvrier : 1 jour à choisir par l'ouvrier pendant la semaine de l'événement ou la semaine qui suit.
- Participation à une réunion d'un conseil de famille convoqué officiellement : le temps nécessaire avec un maximum d'1 jour.
- Participation à un jury, convocation comme témoin devant les tribunaux ou comparution personnelle ordonnée par la juridiction du travail, exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal de vote, lors des élections communales ou provinciales ou pour les parlements (des entités fédérées, fédéral, européen) : le temps nécessaire avec un maximum de 5 jours.

CRÉDIT-TEMPS ET EMPLOIS DE FIN DE CARRIÈRE

Droit au crédit-temps avec motif

- Réduction 1/5 pendant 51 mois pour tous les motifs (réglementation interprofessionnelle).
- Crédit-temps mi-temps ou temps plein pendant 51 mois pour motif soins à un enfant mineur gravement malade ou à un enfant handicapé jusqu'à 21 ans (réglementation interprofessionnelle).
- Crédit-temps mi-temps ou temps plein pendant 51 mois pour motif soins à un enfant de moins de 8 ans, soins palliatifs, soins à un membre de son ménage ou de sa famille gravement malade et pendant 36 mois pour motif formation (réglementation sectorielle).

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.

NOUVEAU

Congé thématique

Depuis le 1^{er} juillet 2023 et pour une durée indéterminée, les ouvriers ont le droit de prendre un congé parental avec réduction des prestations de 1/10.

Les partenaires sociaux recommandent aux employeurs d'accepter que l'ouvrier prenne son crédit-temps ou son congé thématique en heures, lorsqu'il en exprime le souhait dans sa demande.

Emplois de fin de carrière

La réduction des prestations de 1/5 pour les travailleurs qui ont au moins 50 ans et 28 ans de carrière dont minimum

5 ans d'ancienneté dans l'entreprise reste possible: depuis le 1^{er} janvier 2015, il n'est toutefois plus possible de recevoir des allocations de l'ONEM pour ce type de réduction. Il n'y a par conséquent plus non plus d'assimilation pour la pension, entre autres.

NOUVEAU

Pendant la période du 1^{er} juillet 2023 au 30 juin 2025, les ouvriers doivent avoir au moins 55 ans pour diminuer leurs prestations de 1/5 ou à un mi-temps, dans le cadre d'un emploi de fin de carrière après 35 ans de carrière ou dans un métier lourd. Dans ce cas, il est possible de bénéficier des allocations de l'ONEM. Si par contre on ne remplit pas la condition des 35 ans de carrière ou du métier lourd, le droit à ces allocations ne s'ouvre qu'à partir de 60 ans.

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.

Les primes d'encouragement de la Région flamande restent d'application. Il s'agit d'une allocation complémentaire, en plus de l'allocation d'interruption de l'ONEM, que vous pouvez recevoir à certaines conditions si vous prenez un crédit-temps, un congé parental, un congé palliatif, un congé pour assistance médicale ou un congé pour aidants proches.

CONGÉ D'ANCIENNETÉ

En matière de congé d'ancienneté, la réglementation sectorielle est la suivante :

- 1 jour de congé après 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- 2 jours de congé après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- 3 jours de congé après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise

TEMPS DE TRAVAIL ET FLEXIBILITÉ

Depuis le 1^{er} février 2017, la fameuse « Loi Peeters » a assoupli certaines choses en matière de flexibilité, au détriment des travailleurs.

HEURES SUPPLÉMENTAIRES VOLONTAIRES

Le système des heures supplémentaires volontaires a été instauré. Moyennant un accord écrit entre employeur et travailleur, un travailleur peut prester 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^{er} juillet 2023 au 30 juin 2025. Comme pour les heures supplémentaires volontaires, un accord écrit est nécessaire entre employeur et travailleur (valable pendant 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

Enfin, 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 45 premières heures supplémentaires volontaires ne sont pas prises en compte dans le calcul de la limite interne.

Ouvriers

La période de référence pour la récupération des heures supplémentaires a été portée à 1 an.

Le nombre d'heures supplémentaires par année calendrier – prestées dans le cadre d'un surcroît extraordinaire de travail ou en raison d'une nécessité imprévue – est passé de 91 à 143 heures. Les ouvriers ont désormais le choix entre récupérer ces heures supplémentaires ou se les faire payer en espèces.

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

ÉDUCATION ET FORMATION

Les initiatives en matière de formation sont à prendre au niveau des entreprises.

NOUVEAU

À partir du 1^{er} janvier 2024, tous les travailleurs ont droit à un droit individuel à la formation de 2 jours par an.

Dans les entreprises d'au moins 20 travailleurs (ouvriers et employés), une trajectoire de croissance est mise en place, vers un droit individuel à la formation de 5 jours par an :

- 2025 : 2,5 jours
- 2026 : 3 jours
- 2027 : 3,5 jours
- 2028 : 4 jours
- 2029 : 4,5 jours
- 2030 : 5 jours

PRÉSENCE SYNDICALE ET

CONCERTATION DANS L'ENTREPRISE

Le seuil pour l'installation d'une délégation syndicale est maintenu à 10 ouvriers.

Les travailleurs intérimaires sont pris en considération pour le calcul du seuil nécessaire à l'installation d'une délégation syndicale, et pour la fixation du nombre de mandats dans la délégation syndicale.

Dans les entreprises de 50 travailleurs et plus, des élections sociales doivent être organisées pour élire un comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT). Une entreprise

occupant 100 travailleurs ou plus est obligée d'organiser des élections pour élire un conseil d'entreprise (CE). Ces instances font que les travailleurs sont davantage impliqués dans la politique menée par l'employeur. Celui-ci doit par ailleurs respecter certaines règles bien précises.

Lorsque l'employeur souhaite recruter des travailleurs avec un contrat à durée déterminée ou qu'il entend faire appel à des travailleurs intérimaires ou des sous-traitants, il doit en informer au préalable le CE, la DS ou les organisations syndicales.

Les employeurs d'entreprises de moins de 15 travailleurs doivent reconnaître la fonction représentative des organisations syndicales qui font partie de la sous-commission paritaire.

Cette reconnaissance signifie entre autres que :

- Les responsables syndicaux peuvent contacter l'employeur.
- L'employeur peut se faire assister par un représentant de l'organisation patronale.
- Ce contact est d'ordre préventif et peut concerner la procédure d'information des travailleurs.

Lorsqu'il est mis un terme au contrat de travail pour force majeure médicale ou lors d'un licenciement individuel à partir de 55 ans, une recommandation sectorielle est introduite selon laquelle l'employeur doit informer le travailleur concerné qu'il peut se faire assister par un représentant syndical et/ou un secrétaire syndical.

AVANTAGES SYNDICAUX

PRIME SYNDICALE

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

Pour les secteurs du métal, cette prime syndicale est la même pour tous les affiliés. Le montant et les conditions d'octroi sont fixés chaque année. En 2023 la prime s'élève à 120 euros pour les affiliés ayant payé 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. Plus d'infos sur 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