



# Maîtres- tailleurs

PUBLICATION SECTORIELLE  
CP 107 | CCT 2023-2024

## **4 REVENU**

- 4 Index
- 4 Augmentation salariale
- 5 Travail à domicile
- 6 Chèques-repas
- 6 Chèques-cadeaux
- 6 Frais de transport
- 7 Prime de fin d'année

## **7 CONTRAT**

- 7 Délais de préavis
- 11 Contrôle médical
- 12 Certificat médical

## **13 CARRIÈRE**

- 13 Congé d'ancienneté
- 14 Petit chômage
- 15 Crédit-temps avec motif
- 15 Emplois de fin de carrière
- 16 Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)

## **17 ÉDUCATION ET FORMATION**

## **18 AVANTAGES SYNDICAUX**

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

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

Bonne lecture,  
ACV-CSC METEA

## REVENU

### INDEX

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

Tous les mois impairs, on vérifie si les salaires doivent être indexés. Les salaires ont été indexés de 2 % le 1<sup>er</sup> mars 2023.

Envie de savoir quand votre salaire va être indexé ? Grâce à l'application CSC, vous recevrez une notification avant toute indexation. Vous pouvez la télécharger sur l'App Store.

### AUGMENTATION SALARIALE

La marge salariale est le pourcentage autorisé pour l'augmentation des salaires, en plus de l'indexation automatique. Tous les 2 ans, les partenaires sociaux ont la possibilité de la négocier.

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

Pour 2023-2024, la marge salariale est de zéro %. Cela signifie que nous n'avons pas pu négocier d'augmentation salariale en plus de l'indexation automatique.

ACV-CSC METEA continue de militer contre la loi sur la norme salariale, parce que celle-ci empêche de mener des négociations libres.

## TRAVAIL À DOMICILE

Le salaire à la pièce se calcule en multipliant le nombre d'heures requis pour la confection de chaque pièce par le salaire horaire correspondant à l'une des fonctions suivantes :

### Niveau 1

Aides et finisseurs(euses) : 14,0925 euros.

### Niveau 1bis

Aides et finisseurs(euses) après 3 ans d'ancienneté : 14,7877 euros.

### Niveau 2

Les assistants ouvriers et ouvrières : 15,5595 euros.

### Niveau 3

Les ouvriers et ouvrières qualifiés : 16,5924 euros.

### Niveau 4

Les ouvriers et ouvrières très qualifiés (ouvrières d'élite) :  
17,1108 euros.

### Niveau 5

Ouvrier tailleur et ouvrière tailleur : 17,6285 euros.

Le salaire global des ouvriers et ouvrières à domicile est majoré de 10 % à chaque paiement, à titre de dédommagement pour les frais généraux (chauffage, éclairage, ...) qui sont à leur charge. Cette indemnité est portée à 15 % lorsque les travailleurs à domicile fournissent eux-mêmes les petites fournitures (fil, bordures, ...).

## NOUVEAU

### CHÈQUES-REPAS

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, la valeur d'un chèque-repas était de 3,30 euros par jour effectivement presté. La quote-part patronale était égale à 2,21 euros et la quote-part du travailleur à 1,09 euro.

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024, la valeur d'un chèque-repas est de 4 euros par jour effectivement presté. La quote-part patronale est égale à 2,91 euros et la quote-part du travailleur à 1,09 euro.

## NOUVEAU

### CHÈQUES-CADEAUX

Le travailleur a droit à un chèque-cadeau de 40 euros pour 2023 et pour 2024. L'employeur paie chaque fois ce chèque-cadeau le 6 décembre.

### FRAIS DE TRANSPORT

#### Transports en commun

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, les frais de déplacement sont entièrement remboursés lorsqu'ils se font en transports en commun. Pour les déplacements en bus ou en tram, le secteur prévoyait déjà un remboursement à 100 % par l'employeur. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, les déplacements en train sont également entièrement remboursés. L'employeur intervient à concurrence de 80 %, le gouvernement paie les 20 % restants.

#### Transport privé

Pour le transport privé, l'intervention de l'employeur correspond à 80 % de la carte train (en 2<sup>ème</sup> classe) pour le nombre de kilomètres correspondant.

## NOUVEAU

### **Indemnité vélo**

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024, tous les travailleurs ont droit à une indemnité vélo de 0,27 euro par kilomètre parcouru entre leur domicile et leur lieu de travail, avec un maximum de 40 kilomètres par jour (aller et retour).

### **PRIME DE FIN D'ANNÉE**

La prime de fin d'année correspond à 8,5 % du salaire brut effectivement gagné pendant l'année calendrier écoulée. La prime de fin d'année est payée pendant la première moitié du mois de janvier.

## **CONTRAT**

### **DÉLAIS DE PRÉAVIS**

#### **Statut unique**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014, il n'est plus fait de distinction entre ouvriers et employés, au niveau des préavis (statut unique). Le délai de préavis est fixé en tenant compte de l'ancienneté dans l'entreprise.

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

Ancienneté	Licenciement par l'employeur (en semaines) (anc. = 0 au 01.01.2014)	Démission par le travailleur (en semaines) (anc. = 0 au 01.01.2014)	Contre-préavis travailleur après licenciement signifié par l'employeur (en semaines)
0 < 3 mois	1	1	1
3 < 4 m	3	2	2
4 < 5 m	4	2	2
5 < 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

Le délai de préavis du travailleur qui démissionne s'élève à maximum 13 semaines. Cette réglementation s'applique à tous les travailleurs, quel que soit leur statut au 31 décembre 2013.

Pour les travailleurs entrés en service avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014 et licenciés par l'employeur, une autre réglementation s'applique. Leurs droits sont « verrouillés ». Concrètement, cela signifie que, leur délai de préavis est la somme de 2 parties :

- 1<sup>ère</sup> partie : le délai de préavis basé sur l'ancienneté et les règles qui étaient en vigueur le 31 décembre 2013.
- 2<sup>ème</sup> partie : le délai de préavis (valable pour les ouvriers et employés) repris dans le tableau ci-dessus, et basé sur l'ancienneté constituée entre le 1<sup>er</sup> janvier 2014 et le licenciement.

Les délais de préavis d'application jusqu'au 31 décembre 2013 en cas de licenciement par l'employeur :

Ancienneté au 31.12.2013	Employeur
<b>EN GÉNÉRAL</b>	
Moins de 6 mois	28 j
6 mois à 5 ans	37 j
5 à 10 ans	45 j
10 à 15 ans	60 j
15 à 20 ans	90 j
À partir de 20 ans	120 j
<b>RCC</b>	
Moins de 20 ans	28 j
À partir de 20 ans	56 j

j = jours calendrier

Pour calculer le délai de préavis des ouvriers qui étaient déjà en service avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014 et qui se font licencier par leur employeur :

**Droits verrouillés au 31 décembre 2013 (1<sup>ère</sup> partie) + ancienneté constituée à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014 et jusqu'au licenciement (2<sup>ème</sup> partie)**

Un système de compensation a été prévu pour les ouvriers licenciés après le 1<sup>er</sup> janvier 2014, mais qui étaient déjà en service avant 2014. L'objectif du gouvernement est ici de compenser la différence qui existait par le passé entre les préavis des ouvriers et ceux des employés. Depuis 2017, tout le monde a droit à une indemnité en compensation du licenciement (ICL).

La période couverte par l'ICL est déterminée sur la base de la formule suivante : (a) - (b + c)

(a) = Le délai de préavis comme si l'ouvrier avait toujours travaillé dans le nouveau système.

(b) = Les droits verrouillés au 31 décembre 2013.

(c) = Le délai de préavis sur base de l'ancienneté à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014 et jusqu'au licenciement.

Le travailleur doit demander son ICL à l'organisme de paiement. Il lui est conseillé de toujours le faire, même s'il ne devient pas chômeur et ne doit donc pas demander d'allocations de chômage. L'ICL peut être demandée immédiatement après la fin du délai de préavis ou après la période couverte par une indemnité de rupture, mais il faut en tout cas le faire dans les 6 mois après cette période.

L'ICL est payée par l'Office National de l'Emploi (l'ONEM) par le biais des organismes de paiement. C'est une indemnité nette, donc exonérée d'ONSS et de précompte professionnel. Cette ICL ne peut pas être cumulée avec des allocations de chômage. En cas de RCC aussi, on a droit à l'ICL.

## **Exemple :**

Ouvrier CP 107

En service depuis : 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 CP 107 : 120 jours (= 17 semaines et 1 jour).

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

Ce travailleur reçoit donc (120 jours + 33 semaines) = 50 semaines et 1 jour de préavis (à prester ou comme indemnité de préavis) et le paiement d'une indemnité nette en compensation du licenciement de 22 semaines et 6 jours (73 - 50 semaines et 1 jour).

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>

## **Suspension du délai de préavis**

Certains événements suspendent le délai de préavis. Cela signifie que, dans ces cas-là, soit le délai de préavis ne commence pas, soit il ne se poursuit pas. La suspension du délai de préavis est seulement prévue lorsque c'est l'employeur qui procède au licenciement. Lorsque le travailleur donne sa démission, la période de préavis ne sera jamais suspendue.

Si vous avez des questions au sujet des délais de préavis et/ou de l'ICL, nous vous invitons à contacter votre secrétariat ACV-CSC METEA.

## **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 convention collective de travail (CCT sectorielle ou d'entreprise) ou le règlement de travail peuvent déterminer une « période de disponibilité ».

La « période de disponibilité » est une période de la journée durant laquelle le travailleur est obligé de se tenir à disposition du médecin-contrôle, à son domicile. Cette période de maximum 4 heures consécutives doit être comprise entre 7 h 00 et 20 h 00. Cette obligation doit être limitée dans le temps et être fixée au début de la période de maladie.

Dans le secteur des maîtres-tailleurs, 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, il est indiqué de contacter votre secrétariat ACV-CSC METEA qui vous donnera toute l'information nécessaire.

## NOUVEAU

### CERTIFICAT MÉDICAL

Le certificat médical a été en partie supprimé depuis le 28 novembre 2022. Vous avez maintenant la possibilité de ne pas remettre de certificat médical à votre employeur pour votre premier jour d'incapacité de travail, et ce jusqu'à 3 fois par année civile. Cette dispense vaut tant pour une incapacité de travail d'un seul jour que pour le 1<sup>er</sup> 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

### CONGÉ D'ANCIENNETÉ

- Les travailleurs comptant 10 ans d'ancienneté dans le secteur ont droit à 1 jour de congé d'ancienneté, avec maintien du salaire, payé par l'employeur.
- Les travailleurs comptant 20 ans d'ancienneté dans le secteur ont droit à 2 jours de congé d'ancienneté, avec maintien du salaire, payés par l'employeur.
- Les travailleurs comptant 25 ans d'ancienneté dans le secteur ont droit à 3 jours de congé d'ancienneté, avec maintien du salaire, payés par l'employeur.

## PETIT CHÔMAGE

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

### **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**

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

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

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

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

- de 3 semaines à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2023 = 9 semaines
- de 4 semaines à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2025 = 10 semaines
- de 5 semaines à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2027 = 11 semaines

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.

## CRÉDIT-TEMPS AVEC MOTIF

- Prolongation pour une durée indéterminée du régime de crédit-temps avec motif pendant 36 mois (formation) et 51 mois (soins).
- L'octroi des primes d'encouragement flamandes est prolongé jusqu'à fin 2024.

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

## EMPLOIS DE FIN DE CARRIÈRE

Des emplois de fin de carrière avec réduction des prestations de 1/5 ou à mi-temps sont possibles à partir de 55 ans pour les métiers lourds et les carrières longues avec 35 ans de carrière.

Il reste possible de prendre un emploi de fin de carrière avec réduction des prestations de 1/5 dès 50 ans, moyennant métier lourd ou 28 ans de carrière, mais ce type d'emploi de fin de carrière ne donne pas droit à des allocations de l'ONEM, ni à une assimilation pour la pension.

Pendant l'année 2024, les travailleurs bénéficiant d'un emploi de fin de carrière ont droit à un complément sectoriel pour compenser leur perte de salaire. Ce complément sectoriel s'élève à 30 euros par mois en cas d'emploi de fin de carrière à 4/5, et à 50 euros par mois en cas d'emploi de fin de carrière à mi-temps.

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.

#### **NOUVEAU**

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

Dans le secteur des maîtres-tailleurs, les 2 régimes de chômage avec complément d'entreprise suivants sont prolongés jusqu'au 30 juin 2025 :

- RCC régime général à 62 ans.
- RCC 60 ans pour carrière longue, moyennant 40 ans de carrière.

L'indemnité complémentaire pour ces régimes sectoriels de chômage avec complément d'entreprise est entièrement à charge du Fonds social. À condition toutefois que l'ouvrier concerné puisse justifier d'une certaine ancienneté dans le secteur, et plus précisément :

- 15 ans de travail salarié dans une ou plusieurs entreprises relevant de la compétence de la Commission paritaire.
- Ou 5 ans de travail salarié au cours des 10 dernières années, dont au moins 1 an au cours des 2 dernières années, dans une ou plusieurs entreprises relevant de la compétence de la Commission paritaire.

À certaines conditions, il est possible de demander d'être dispensé de l'obligation de disponibilité (adaptée) sur le marché de l'emploi.

**NOUVEAU**

## **ÉDUCATION ET FORMATION**

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

Pour les entreprises de 20 travailleurs ou plus, le droit individuel à la formation est de 5 jours par an à partir de 2024.

Pour les entreprises de 10 à 19 travailleurs, un droit collectif à la formation de 2,5 jours par an est d'application depuis 2023, dont 1 jour de droit individuel à la formation garanti.

Pour les entreprises de moins de 10 travailleurs, il n'y a pas de droit individuel à la formation.

Les employeurs et les travailleurs sont informés de l'offre et des formations possibles via Mode-Unie. Les groupes à risque bénéficient également de l'attention nécessaire.

# AVANTAGES SYNDICAUX

## PRIME SYNDICALE

La prime syndicale s'élève à 145 euros. La condition est que l'affilié ait été occupé dans une entreprise relevant du secteur des maîtres-tailleurs pendant l'année. La prime est payée en janvier.

## 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.quesavantages.be](http://www.quesavantages.be).

## ADRESSES

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



@acvcscmetea



ACV-CSC METEA FR



ACV-CSC METEA

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