



# Récupération de métaux

PUBLICATION SECTORIELLE

SCP 142.01 | CCT 2023-2024

- 4 **REVENU**
  - 4 Index
  - 4 Augmentation salariale
  - 5 Prime annuelle
  - 5 Prime pouvoir d'achat
  - 6 Emploi débutant pour les jeunes
  - 6 Supplément d'ancienneté
  - 7 Éco-chèques
  - 8 Frais de transport
  - 8 Prime de fin d'année
  - 9 Fonds de pension sectoriel
- 10 **SÉCURITÉ D'EXISTENCE**
  - 10 Complément en cas de chômage temporaire
  - 10 Complément en cas de chômage complet et pour chômeurs âgés
  - 11 Complément en cas de maladie
  - 12 Complément RCC (ancienne prépension)
- 12 **CONTRAT**
  - 12 Statut unique du travailleur
  - 16 Concertation en cas de licenciement multiple
  - 16 Travail intérimaire
  - 17 Ancienneté
  - 17 Petit chômage
  - 21 La fête de la Communauté
  - 21 Contrôle médical
  - 22 Certificat médical
- 23 **CARRIÈRE**
  - 23 Régime de chômage avec complément entreprise (RCC)
  - 24 Crédit-temps, diminution de carrière et emploi de fin de carrière
  - 26 Congé d'ancienneté
- 26 **TEMPS DE TRAVAIL ET FLEXIBILITÉ**
  - 26 Heures supplémentaires volontaires
  - 27 Réinstauration des heures de relance
  - 27 Limite interne
  - 28 Heures supplémentaires fiscalement avantageuses
- 28 **ÉDUCATION ET FORMATION**
- 29 **LA PRÉSENCE SYNDICALE DANS L'ENTREPRISE**
- 30 **AVANTAGES SYNDICAUX**
  - 30 Prime syndicale
  - 30 ACV-CSC METEA a besoin de vous
- 31 **ADRESSES**

# INTRODUCTION

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

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

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

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

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

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

Bonne lecture,  
ACV-CSC METEA

## REVENU

### INDEX

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

Le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, les salaires effectifs et barémiques sont automatiquement adaptés à « l'inflation réelle ».

Pour déterminer l'inflation réelle au 1<sup>er</sup> janvier, on compare l'index du mois de décembre à celui du mois de décembre de l'année précédente.

Concrètement cela signifie que les salaires ont augmenté de 11,9 % au 1<sup>er</sup> janvier 2023.

### 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.

## PRIME ANNUELLE

Tous les ouvriers occupés à temps plein reçoivent chaque année une prime de 176,18 euros brut (montant au 1<sup>er</sup> janvier 2023). Cette prime est indexée le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année et est chaque fois payée avec le décompte salarial du mois de juillet.

Les travailleurs à temps partiel reçoivent une prime annuelle proportionnelle à leur fraction d'occupation. Un ouvrier qui travaille à mi-temps, par exemple, reçoit la moitié d'une prime complète.

Le montant de la prime annuelle est calculé en proportion du nombre de jours effectifs et assimilés au cours des 12 mois précédant le paiement de la prime.

On entend par « jours effectifs et assimilés » : les jours de prestations effectives et les suspensions du contrat de travail pour lesquelles un salaire est payé, ainsi que les jours de congé de paternité et de maternité, et les jours de chômage temporaire.

Les ouvriers quittant l'entreprise au cours de la période de référence ont également droit à une prime annuelle selon les modalités ci-dessus. Le paiement de la prime s'effectue au moment du départ.

Il est possible qu'une réglementation alternative existe au niveau de votre entreprise. Lors de la conclusion de la convention collective de travail (CCT), les entreprises avaient jusqu'au 15 septembre 2019 pour convenir d'une affectation alternative.

## NOUVEAU

### PRIME POUVOIR D'ACHAT

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

ACV-CSC METEA et les autres syndicats ont réussi à obtenir une prime pouvoir d'achat. Vous avez droit à cette prime si votre entreprise satisfait à la définition sectorielle de bénéfice. Si c'est le cas, vous avez reçu votre prime au cours du mois de novembre 2023.

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).

### EMPLOI DÉBUTANT POUR LES JEUNES

Le gouvernement a instauré les salaires jeunes à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2018 afin de réduire le coût et de faciliter l'engagement de jeunes sans formation et sans expérience.

Un emploi débutant signifie que l'employeur engage, à certaines conditions, un jeune de 18, 19 ou 20 ans sans expérience tout en payant moins de salaire brut. Le salaire brut est inférieur au salaire minimum sectoriel ou national de respectivement 18 %, 12 % et 6 %.

L'employeur complète le salaire net par une indemnité compensatoire couvrant exactement la perte nette due au salaire brut inférieur.

Les partenaires sociaux du secteur récupération de métaux s'engagent à rémunérer les ouvriers qui commencent à travailler au moins selon la catégorie A (sauf les contrats étudiants).

**NOUVEAU**

### SUPPLÉMENT D'ANCIENNETÉ

Le travailleur ayant une certaine ancienneté a droit à un supplément en plus de son salaire horaire. Les suppléments suivants étaient d'application jusqu'au 31 décembre 2023 :

- à partir de 10 ans d'ancienneté : droit à un supplément de 0,05 euro par heure
- à partir de 20 ans d'ancienneté : droit à un supplément de 0,10 euro par heure

- à partir de 30 ans d'ancienneté : droit à un supplément de 0,15 euro par heure

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024, l'ancienneté requise pour le supplément diminue de moitié. Désormais, les modalités d'octroi de ce supplément sont les suivantes :

- à partir de 5 ans d'ancienneté : droit à un supplément de 0,05 euro par heure
- à partir de 10 ans d'ancienneté : droit à un supplément de 0,10 euro par heure
- à partir de 15 ans d'ancienneté : droit à un supplément de 0,15 euro par heure

## ÉCO-CHÈQUES

### NOUVEAU

Chaque ouvrier occupé à temps plein a droit à des éco-chèques pour une valeur de 250 euros par an. À partir de 2024, les éco-chèques ne seront plus payés qu'une seule fois par an dans le courant du mois de juin. La période de référence s'étend du 1<sup>er</sup> juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours. Précédemment, le paiement était effectué 2 fois par an, pour un montant de 125 euros chaque fois. Le montant ainsi que les autres modalités restent inchangés.

Si pendant cette période de référence, le travailleur n'a pas travaillé, une assimilation est prévue pour les cas suivants :

- tous les jours de suspension du contrat pour lesquels un salaire est payé
- tous les jours de chômage temporaire
- toute la période de congé de maternité
- tous les jours de maladie ou d'accident (du travail)
- tous les jours de congé de naissance

Pour tous les cas de prestations incomplètes au cours de la période de référence, il est prévu un prorata.

Les travailleurs intérimaires ont les mêmes droits que les travailleurs fixes.

Dans l'entreprise il est possible de conclure à tout moment une CCT au sujet d'une alternative à l'éco-chèque.

Voir également [www.ecocheques.be](http://www.ecocheques.be).

## FRAIS DE TRANSPORT

### Transports en commun

Les entreprises sont tenues de conclure un contrat tiers payant avec la SNCB, ce qui permet à l'ouvrier de bénéficier de la gratuité pour ses déplacements domicile-travail en train, 2<sup>ème</sup> classe.

### Transport privé

Lorsqu'un ouvrier se rend au travail avec ses propres moyens de transport ou à pied, il reçoit une indemnité journalière. Le déplacement avec ses propres moyens de transport concerne tous les moyens de transport possibles.

Cette indemnité journalière est égale à l'intervention de l'employeur dans l'abonnement hebdomadaire SNCB divisée par 5. Ces indemnités sont indexées chaque année au 1<sup>er</sup> février.

### Indemnité vélo

Depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2023, l'ouvrier qui se rend au travail à vélo reçoit une indemnité de 0,27 euro par kilomètre parcouru, avec un maximum de 40 kilomètres (aller et retour). Cette indemnité doit être au moins égale à l'intervention patronale dans les frais de transport privé.

## PRIME DE FIN D'ANNÉE

Combien ?

- 9,1 % du salaire annuel brut (à l'exception des primes pour heures supplémentaires).
- À payer au plus tard le 31 décembre ou au moment où l'ouvrier quitte l'entreprise.

Période de référence :

La prime de fin d'année est calculée sur le salaire gagné entre le 1<sup>er</sup> décembre et le 30 novembre.

Qui a droit à une prime de fin d'année ?

- Tout ouvrier travaillant dans l'entreprise depuis au moins 3 mois entre le 1<sup>er</sup> décembre et le 30 novembre.
- Prime complète en cas de RCC (ancien régime de prépension), pension et décès.
- Prime au prorata en cas de licenciement signifié par l'employeur et lors du départ volontaire de l'ouvrier.
- Prorata de la prime de fin d'année s'il est mis fin au contrat de travail d'un commun accord.
- Perte du droit à la prime de fin d'année en cas de licenciement pour motif grave.

Périodes assimilées :

- Périodes de chômage temporaire pour raisons économiques (maximum 60 jours par année de référence).
- Accident de travail ou maladie professionnelle.
- Accident ou maladie : 60 jours maximum à condition qu'il s'agisse d'une période d'au moins 14 jours d'affilée.
- Formation syndicale, congé de maternité, congé familial ...

## FONDS DE PENSION SECTORIEL

Tout ouvrier du secteur de la récupération de métaux a droit à une pension complémentaire en plus de la pension légale.

La cotisation payée pour le régime de pension sectoriel s'élève à 1,8 %.

Vous trouverez des informations plus détaillées sur [www.sefocam.be](http://www.sefocam.be)

# SÉCURITÉ D'EXISTENCE

## COMPLÉMENT EN CAS DE CHÔMAGE TEMPORAIRE

Pour les ouvriers :

Qui sont en chômage temporaire pour raisons économiques, intempéries ou pour force majeure suite à un incendie dans l'entreprise.

Conditions :

- Travailler pour un employeur du secteur récupération de métaux.
- Avoir au minimum 15 jours d'ancienneté dans l'entreprise.

Le paiement de l'indemnité complémentaire par le Fonds est limité à 36 jours par année calendrier, dans la semaine de 6 jours. À partir du 37<sup>ème</sup> jour, c'est l'employeur qui doit payer l'indemnité complémentaire, et ce sans limitation dans le temps.

L'indemnité complémentaire s'élève à 6,35 euros par indemnité de chômage et 3,18 euros par demi-indemnité de chômage.

## COMPLÉMENT EN CAS DE CHÔMAGE COMPLET ET POUR CHÔMEURS ÂGÉS

**Chômage complet (régime en voie d'extinction : voir remarque)**

Durée :

Maximum 150 jours.

Conditions :

- Être licencié par un employeur du secteur récupération de métaux.
- Compter 3 ans d'ancienneté dans le secteur récupération de métaux.

**Chômeurs âgés (régime en voie d'extinction : voir remarque)**

Durée :

Jusqu'à la pension légale.

Conditions :

- Pas droit au RCC.
- Avoir au moins 55 ans.
- Être licencié par un employeur du secteur.
- Compter 3 ans d'ancienneté dans le secteur récupération de métaux.

**Remarque :** depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2015 les indemnités complémentaires en cas de chômage complet et pour les chômeurs âgés sont uniquement versées dans les cas suivants :

- Licenciement après le 1<sup>er</sup> janvier 2014 dans le cadre d'un licenciement collectif avec plan social le 31 décembre 2013 au plus tard.
- Les ouvriers touchant déjà des indemnités complémentaires en cas de chômage complet au 30 juin 2015 et qui peuvent encore épuiser leur solde.

L'indemnité complémentaire en cas de chômage complet et pour les chômeurs âgés s'élève à 5,73 euros par allocation de chômage ou 2,86 euros par demi-allocation de chômage.

### COMPLÉMENT EN CAS DE MALADIE

En cas de maladie et d'accident (excepté maladie professionnelle et accident du travail) et après 60 jours d'incapacité de travail ininterrompue, l'ouvrier reçoit une indemnité complémentaire en fonction de la durée de la maladie.

Ces indemnités complémentaires s'élèvent à :

- après 60 jours : 66,27 euros
- après 120 jours : 90,16 euros
- après 180 jours : 117,09 euros
- après 240 jours : 117,09 euros
- après 300 jours : 117,09 euros
- après 365 jours : 117,09 euros

Maximum 600 euros par année calendrier

Condition :

Travailler pour un employeur du secteur.

## Malades âgés

Un ouvrier de 53 ans ou plus qui tombe malade et qui est en incapacité de travail définitive suite à une maladie ou un accident (excepté maladie professionnelle et accident du travail), bénéficie en tant que malade âgé de 6,06 euros par jour de maladie jusqu'à sa pension.

### NOUVEAU

Conditions :

- Avoir au moins 53 ans le premier jour de l'incapacité de travail.
- Travailler chez un employeur du secteur.
- Bénéficiaire d'indemnités de maladie légales.
- Avoir effectué un stage d'attente de 30 jours calendrier à compter des premiers jours d'incapacité.
- Pouvoir attester de 5 ans d'ancienneté dans le secteur.
  - À partir de 2024, la condition d'ancienneté ne sera plus que de 3 ans.

## COMPLÉMENT RCC (ANCIENNE PRÉPENSION)

L'indemnité complémentaire de RCC est à charge du Fonds social et s'élève à la moitié de la différence entre le salaire net de référence et l'allocation de chômage avec un minimum de 5,73 euros par jour, à condition que l'ouvrier puisse justifier de 3 ans d'ancienneté dans le secteur.

Un ouvrier ayant verrouillé ses droits dans le cadre du RCC auprès de l'Office National de l'Emploi (l'ONEM), verra également verrouillé son droit à l'indemnité complémentaire du Fonds social.

## CONTRAT

### STATUT UNIQUE DU TRAVAILLEUR

#### Délais de préavis

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

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 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

En cas de démission donnée par le travailleur, le préavis ne peut dépasser 13 semaines. Cette règle vaut pour l'ensemble des 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 réglementation spéciale 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.

On fait la distinction entre les ouvriers entrés en service avant le 1<sup>er</sup> janvier 2012 et les ouvriers entrés en fonction depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2012.

En service avant le 01.01.2012 Ancienneté	Régime général	RCC
< 5 ans	35 j	28 j
5 - 9 ans	42 j	28 j
10 - 14 ans	56 j	28 j
15 - 19 ans	84 j	28 j
20 - 24 ans	112 j	56 j
> 25 ans	112 j	56 j

j = jours calendrier

Les ouvriers entrés en service à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012 peuvent compter au maximum 2 années d'ancienneté au 31 décembre 2013. Pour ces ouvriers, le tableau suivant est applicable :

En service à partir du 01.01.2012 Ancienneté	Régime général	RCC
< 6 mois	35 j	28 j
6 mois - 5 ans	40 j	32 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)**

Une indemnité compensatoire a été prévue pour les ouvriers déjà en service avant 2014 et qui se font licencier après le 1<sup>er</sup> janvier 2014. Le but de cette réglementation est de compenser la différence qui existait par le passé entre les délais de préavis ouvriers et employés. Depuis 2017, tous les ouvriers ont droit à une indemnité compensatoire de licenciement (ICL).

La période couverte par l'ICL est déterminée par 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'allocation 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, il faut en tout cas la demander dans les 6 mois après cette période.

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 aussi, on a droit à l'ICL.

### **Exemple :**

Ouvrier SCP 142.01

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 142.01 : 16 semaines.

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

Ce travailleur reçoit donc (16 + 33) 49 semaines de préavis (à prêter ou comme indemnité de préavis) et le paiement d'une indemnité nette en compensation du licenciement de 24 semaines (= 73 - 49).

### **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 le chômage temporaire et la formation.

On entend par licenciement multiple, tout licenciement :

- D'au moins 3 ouvriers dans les entreprises occupant 29 travailleurs et moins.
- D'au moins 10 % des ouvriers dans les entreprises de 30 travailleurs et plus.

### **TRAVAIL INTÉRIMAIRE**

Les entreprises peuvent uniquement faire appel à des contrats journaliers dans le cadre du travail intérimaire lorsqu'elles savent préalablement que la mission sera inférieure à 5 jours ouvrables.

Les contrats intérimaires par suite d'un surcroît temporaire de travail doivent être transposés en contrats à durée indéterminée par l'utilisateur après 6 mois.

## ANCIENNETÉ

Les ouvriers conservent leur ancienneté acquise dans le cadre de contrats à durée déterminée ou d'intérim lorsqu'ils sont engagés par la suite sous contrat à durée indéterminée.

## PETIT CHÔMAGE

Les ouvriers du secteur récupération de métaux 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 énumérées ci-après.

### Mariage

- Déclaration de cohabitation légale ou signature et dépôt officiel d'un contrat de vie commune : 1 jour, le jour de la déclaration de cohabitation légale ou de la signature et du dépôt officiel du contrat de vie commune.
- Le mariage de l'ouvrier donne droit à 3 jours de petit chômage, à choisir par l'ouvrier pendant la semaine où l'événement se produit ou pendant la semaine qui suit.  
Ce droit est limité à 2 jours de petit chômage si l'ouvrier se marie ultérieurement avec la/le partenaire avec qui il a fait une déclaration de cohabitation légale ou s'est engagé dans un contrat de vie commune et pour lequel il s'est déjà absenté du travail 1 jour.  
Dans le contrat de travail individuel ou au niveau de l'entreprise il est possible de convenir que, dans ce cas, l'ouvrier peut encore disposer de 3 jours de petit chômage.
- Le jour du 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 la condition exceptionnelle qu'il vive sous le même toit que l'ouvrier.

### **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 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.

## 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 : 12 jours dont 5 à choisir par l'ouvrier pendant une période de 30 jours commençant la veille du jour du décès, et 7 jours à choisir par l'ouvrier dans une période d'1 an suivant le 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 : 5 jours à choisir par l'ouvrier dans la période commençant la veille du jour du décès et finissant 30 jours après le 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 : 1 jour à prendre par l'ouvrier 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 la veille du jour du décès et finissant 30 jours après 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 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 librement.
- 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.

## LA FÊTE DE LA COMMUNAUTÉ

Un jour de congé spécial :

- Le 27 septembre dans la partie francophone du pays.
- Le 11 juillet dans la partie néerlandophone du pays.
- Libre choix pour les travailleurs de la région Bruxelles-Capitale et la partie germanophone du pays.

## CONTRÔLE MÉDICAL

L'employeur a toujours la possibilité de faire vérifier, par un médecin-contrôle, la réalité de l'incapacité de travail du travailleur. Le travailleur a l'obligation de se soumettre à ce contrôle.

La loi prévoit qu'une CCT (sectorielle ou d'entreprise) ou le règlement de travail peuvent déterminer une « période de disponibilité ». La « période de disponibilité » est une période de la journée durant laquelle le travailleur doit se tenir à disposition du médecin-contrôle, à son domicile. Cette période de maximum 4 heures consécutives doit être comprise entre 7 h 00 le matin et 20 h 00 le soir.

Dans le secteur récupération de métaux, 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.

**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 ENTREPRISE (RCC)

Depuis 2012 on ne parle plus de prépension, mais de RCC c'est-à-dire régime de chômage avec complément 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 (l'âge augmente de 1 an chaque année jusqu'à 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 30.06.2025
Régime à partir de 58 ans pour raisons médicales	Âge : 58 ans Carrière : 35 ans  Jusqu'au 30.06.2025
Régime à partir de 60 ans avec 33 ans de carrière : ■ soit 20 ans de travail de nuit ■ soit métier lourd	Âge : 60 ans Carrière : 33 ans  Jusqu'au 30.06.2023

Procédure : au moins 1 an avant l'âge requis pour le départ en RCC, l'employeur invitera l'ouvrier concerné à un entretien pendant les heures de travail. Le but est de s'accorder sur le timing ainsi que la formation du successeur. Cet entretien peut aussi se tenir à la demande de l'ouvrier lui-même. Si l'ouvrier a verrouillé son droit au RCC auprès de l'ONEM, il en informera son employeur.

## CRÉDIT-TEMPS, DIMINUTION DE CARRIÈRE ET EMPLOI DE FIN DE CARRIÈRE

### **Droit au crédit-temps avec motif**

- Diminution 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 soins palliatifs, assistance ou soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade (réglementation sectorielle).
- Crédit-temps mi-temps ou temps plein pendant 36 mois pour motif soins à un enfant de moins de 8 ans (réglementation sectorielle).
  - Le droit sectoriel au crédit-temps mi-temps et temps plein pendant 36 mois pour soins d'un enfant de moins de 8 ans peut être allongé à 51 mois moyennant une CCT au niveau de l'entreprise.
- Le crédit-temps mi-temps ou temps plein pendant 12 mois pour motif de formation.
  - Le droit sectoriel au crédit-temps mi-temps ou temps plein pendant 12 mois pour suivre une formation peut être allongé à 36 mois moyennant une CCT au niveau de l'entreprise.

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 fin de carrière**

Du 1<sup>er</sup> juillet 2023 au 30 juin 2025 les ouvriers doivent avoir au moins 55 ans pour diminuer leurs prestations de 1/5 ou à 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 en revanche 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.

## NOUVEAU

### **Congé parental (congé thématique)**

À la naissance d'un enfant, le travailleur a droit à un congé parental. La durée du congé parental dépend du type d'interruption : la durée maximale est de 4 mois en cas d'interruption à temps plein, de 8 mois en cas de mi-temps, de 20 mois en cas de 4/5 et de 40 mois à 9/10. Le travailleur bénéficie d'un droit à tous les types d'interruption, à l'exception de l'interruption 9/10 qui nécessitait l'accord de l'employeur. Depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2023, le congé parental 9/10 est un droit dans le secteur, l'accord de l'employeur n'est dès lors plus nécessaire.

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

## CONGÉ D'ANCIENNETÉ

Les travailleurs ayant une certaine ancienneté dans l'entreprise ont droit à un ou des jours de congé d'ancienneté.

Jusqu'au 31 décembre 2023, chaque ouvrier avait droit à :

- 1 jour de congé d'ancienneté après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- 2 jours de congé d'ancienneté après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- 3 jours de congé d'ancienneté après 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024, le congé d'ancienneté est amélioré.

L'ouvrier a désormais droit à :

- 1 jour de congé d'ancienneté après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- 2 jours de congé d'ancienneté après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise
- 3 jours de congé d'ancienneté après 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise

## TEMPS DE TRAVAIL ET FLEXIBILITÉ

Depuis le 1<sup>er</sup> février 2017, la « Loi Peeters » a assoupli une série de 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 prêter jusqu'à 100 heures supplémentaires sur base annuelle. Le 23 avril 2019, le Conseil national du travail a porté ce nombre à 120.

## NOUVEAU

Le secteur peut encore augmenter le quota d'heures supplémentaires volontaires. Pour la récupération de métaux, une augmentation est prévue pour une durée déterminée : du 1<sup>er</sup> juillet 2023 au 30 juin 2025, il est possible de prester 180 supplémentaires volontaires sur base annuelle.

## RÉINSTITAURATION DES HEURES DE RELANCE

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

## NOUVEAU

Le secteur peut encore augmenter la limite interne. Pour la récupération de métaux, une augmentation est prévue pour une durée déterminée : du 1<sup>er</sup> juillet 2023 au 30 juin 2025, la

limite interne est portée à 180 heures. Les 45 premières heures supplémentaires volontaires ne sont pas prises en compte dans le calcul de la limite interne.

#### NOUVEAU

### HEURES SUPPLÉMENTAIRES FISCALEMENT AVANTAGEUSES

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

- Pour 2023, il s'agit de 180 heures supplémentaires fiscalement avantageuses. NB : ces heures supplémentaires fiscalement avantageuses ne s'ajoutent pas à ce qui était prévu par la réglementation précédente. Le nombre d'heures est de 180 heures au total, pas de 360 heures. Étant donné que la réglementation était en vigueur depuis le début de l'année 2023, il est possible que le solde ait déjà été complètement épuisé pendant la première moitié de 2023.
- Pour 2024, 180 heures supplémentaires fiscalement avantageuses sont possibles.
- Et 180 heures supplémentaires fiscalement avantageuses sont encore prévues jusqu'au 30 juin 2025.

#### 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. Les droits à la formation diffèrent en fonction de la taille de l'entreprise.

Pour les entreprises de 20 travailleurs ou plus, le droit individuel à la formation et le trajet de croissance correspondant se présentent comme suit :

- 2023-2024 : 4 jours de formation individuelle par période de 2 ans
- 2025-2026 : 6 jours de formation individuelle par période de 2 ans
- 2027-2028 : 8 jours de formation individuelle par période de 2 ans
- à partir de 2029 : 25 jours de formation individuelle par période de 5 ans

Pour les entreprises de 10 à 19 travailleurs, le droit individuel à la formation est de 3 jours par période de 2 ans à partir de 2023.

Pour les entreprises de moins de 10 travailleurs il existe un droit collectif à la formation de 3 jours par période de 2 ans à partir de 2023.

L'employeur peut demander à l'ouvrier de suivre une formation en dehors de ses heures de travail. C'est possible uniquement sur base volontaire et jusqu'à 12 heures par an maximum. Ces heures peuvent être récupérées sous forme de repos compensatoire ou de paiement.

## LA PRÉSENCE SYNDICALE DANS L'ENTREPRISE

Le seuil pour l'instauration d'une délégation syndicale (DS) est maintenu à 40 ouvriers.

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.

## NOUVEAU

À partir de 2024, il sera possible de désigner un délégué syndical entre 2 mandats. Le travailleur désigné doit avoir minimum 2 ans d'ancienneté. Cette mesure vise à garantir la continuité de la concertation sociale s'il n'y a plus de délégués syndicaux effectifs ou suppléants.

## AVANTAGES SYNDICAUX

### PRIME SYNDICALE

Chaque 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. La prime s'élève à 120 euros pour les affiliés actifs travaillant à temps plein.

Des dispositions spéciales sont prévues pour les jeunes qui viennent de sortir de l'école, 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](http://www.quedesavantages.be).

## ADRESSES

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



@acvcscmetea



ACV-CSC METEA FR



ACV-CSC METEA

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