

CP 110

CCT 2017-2018



ACV-CSC METEA
ENSEMBLE EN TÊTE

ENTRETIEN DU TEXTILE




TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	3
REVENU	4
Index	4
Augmentation salariale	4
Chèques-repas	4
Prime de fin d'année	5
Temps de travail et flexibilité	6
Mobilité	8
Frais de transport	8
SÉCURITÉ D'EXISTENCE	9
Indemnité complémentaire travailleurs âgés licenciés ..	9
CONTRAT	9
Délai de préavis	9
Travail intérimaire	13
Emploi	13
Contrôle médical	14
CARRIÈRE	16
Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)	16
Crédit-temps avec motif	16
Emplois de fin de carrière	17
Travail faisable	17
Congé d'ancienneté	17
ÉDUCATION ET FORMATION	18
CONCERTATION ET PARTICIPATION	19
POINT D'ATTENTION PARTICULIER	21
AVANTAGES SYNDICAUX	21
Prime syndicale	21
ACV-CSC METEA a besoin de vous	22
ADRESSES	23

INTRODUCTION

Tous les deux ans, les syndicats négocient avec les employeurs afin d'améliorer les conditions de salaire et de travail dans le secteur. Grâce notamment à l'engagement de nos militants et affiliés ACV-CSC METEA, les négociateurs syndicaux ont bien pu se préparer à leur tâche. Que tous nos affiliés et militants en soient remerciés.

Il n'a pourtant pas été facile d'enregistrer des progrès. Le gouvernement a limité la marge de manœuvre des négociateurs, en leur imposant une marge salariale maximale de 1,1 % comme espace de négociation. Par ailleurs, par toute une série de nouvelles lois, le gouvernement a augmenté les possibilités en matière de flexibilité. Quoi qu'il en soit, dans votre secteur les négociateurs syndicaux ont réussi à conclure, avec les employeurs, un nouvel accord pour les deux prochaines années. Les négociations ont permis d'apporter différentes améliorations à vos conditions de salaire et de travail.

La présente publication vous informe des nouvelles conditions de salaire et de travail en vigueur dans votre secteur. Vous reconnaîtrez les nouveaux éléments à la petite icône .

Cette publication n'est qu'un instantané, certains engagements doivent encore être négociés ultérieurement. Pour avoir les toutes dernières nouvelles, nous vous conseillons de consulter notre site www.acv-csc-metea.be. Si vous avez des questions, n'hésitez pas à contacter votre délégué syndical ou le centre de services CSC près de chez vous.

Bonne lecture,
ACV-CSC METEA

REVENU

Index

Le principe de la liaison automatique des salaires à l'indice des prix à la consommation est maintenu.

Dans le secteur entretien du textile, les salaires sont indexés le 1^{er} janvier de chaque année.

Le mécanisme d'indexation du secteur prévoit que ce jour-là, les salaires sont augmentés en fonction de « l'inflation réelle ».

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

Pour connaître l'index, vous pouvez vous renseigner auprès de votre délégué ou de votre secrétaire syndical, ou le retrouver sur www.acv-csc-metea.be.

Augmentation salariale

Tous les salaires effectifs et barémiques seront augmentés de 1,1 % à partir du 1^{er} octobre 2017.

La dégressivité des salaires pour les jeunes n'est pas réinstaurée dans le secteur entretien du textile.

Chèques-repas

Depuis le 1^{er} janvier 2016, le chèque-repas a une valeur de € 5 par jour effectivement presté. La quote-part de l'employeur correspond à € 3,91 et la quote-part du travailleur à € 1,09.

Les jours de formation syndicale sont assimilés à des jours effectivement prestés, et ce tant pour les travailleurs à temps partiel que pour les travailleurs à temps plein.

Prime de fin d'année

Pour le calcul du montant de la prime de fin d'année, on considère comme période de référence toute période de 12 mois qui commence le 1^{er} décembre de l'année calendrier précédant l'année de paiement et qui se termine le 30 novembre de l'année calendrier en cours.

Dans les entreprises de moins de 50 travailleurs qui ne sont pas affiliées à la Fédération des Loueurs de Linge de Belgique, les montants pour 2016 et 2017 sont les suivants, par heure effectivement prestée :

- *du 1^{er} décembre 2016 au 31 décembre 2016 : € 0,8705 par heure effectivement prestée ;*
- *du 1^{er} janvier 2017 au 30 novembre 2017 : € 0,8802 par heure effectivement prestée.*

Dans les entreprises de plus de 50 travailleurs et toutes les entreprises affiliées à la Fédération des Loueurs de Linge de Belgique, les montants pour la période 2016 et 2017, par heure effectivement prestée, sont de :

- *du 1^{er} décembre 2016 au 31 décembre 2016 : € 0,9368 par heure effectivement prestée ;*
- *du 1^{er} janvier 2017 au 30 novembre 2017 : € 0,9473 par heure effectivement prestée.*

Ces montants sont liés à l'index et sont adaptés à date fixe, le 1^{er} janvier de chaque année.

Ces primes de fin d'année sont accordées aux travailleurs qui sont liés à une entreprise par un contrat de travail au 30 novembre.

En cas de :

- *licenciement signifié par l'employeur (sauf pour motif grave) ;*
- *démission du travailleur pour quel que motif que ce soit ;*
- *départ en pension ou RCC ;*
- *départ pour raisons médicales ;*
- *fin de l'occupation sous contrat à durée déterminée ;*
- *accident de travail ou maladie professionnelle;*

le travailleur a également droit à une prime de fin d'année. Dans ce cas, le montant est calculé sur base des heures effectivement prestées au cours de la période de référence. La prime est payée au moment où le travailleur quitte 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.

Le système des heures supplémentaires sur base volontaire a été instauré. Moyennant un accord écrit entre employeur et travailleur, un travailleur peut prester jusqu'à 100 heures supplémentaires sur base annuelle.

Par ailleurs, 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 est 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.

Pour de plus amples informations en matière de durée du travail et de flexibilité, n'hésitez pas à contacter votre délégué syndical ACV-CSC METEA ou le centre de services CSC près de chez vous.

Travail en équipes-équipes alternantes

Le salaire horaire minimum des travailleurs occupés dans les équipes alternantes successives est égal au salaire horaire de base majoré de 10 %.

Pour les travailleurs qui travaillent alternativement dans une équipe de nuit et dans une autre équipe, le salaire pour les heures prestées entre 22 h 00 et 6 h 00 est égal au salaire horaire de base majoré de 25 %, tandis que le salaire pour les autres heures de travail est égal au salaire horaire de base majoré de 10 %.

Par « équipe de jour », on entend l'équipe dont la journée de travail normale commence au plus tôt à 6 h 00 et se termine au plus tard à 20 h 00.

Par « équipe de nuit », on entend l'équipe qui commence à travailler au plus tôt à 22 h 00 et termine ses activités au plus tard à 6 h 00.

Travail en équipes-équipes fixes

Pour les travailleurs occupés de manière fixe en équipes successives, le salaire pour les heures prestées entre

20 h 00 et 22 h 00 est égal au salaire horaire de base majoré de 10 %, tandis que le salaire pour les heures prestées entre 22 h 00 et 6 h 00 est égal au salaire horaire de base majoré de 25 %.

Autres horaires spécifiques

Pour les travailleurs occupés dans des horaires spécifiques, autres que ceux repris ci-dessus, le salaire pour les heures prestées entre 20 h 00 et 6 h 00 doit être égal au salaire horaire de base majoré de 10 % au minimum.

Mobilité

Les partenaires sociaux enverront un signal aux entreprises pour leur demander de réfléchir à l'élaboration d'un plan de mobilité adapté à la réalité de leur entreprise.

Frais de transport

Par journée effectivement prestée, tous les travailleurs reçoivent depuis le 1^{er} janvier 2006 une indemnité forfaitaire de € 0,90 comme intervention dans les frais de transport. Cette indemnité est payée mensuellement en même temps que le salaire.

SÉCURITÉ D'EXISTENCE

Indemnité complémentaire travailleurs âgés licenciés

Cette mesure n'est plus en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2015. Pour les dossiers en cours des travailleurs licenciés avant le 1^{er} juillet 2015, une indemnité est versée aux travailleurs jusqu'à leur pension, pour tous les jours où ils sont au chômage.

CONTRAT

Délai de préavis

Depuis le 1^{er} janvier 2014, il n'est plus fait de distinction entre ouvriers et employés pour les délais de préavis. Le délai de préavis est déterminé sur base de l'ancienneté dans l'entreprise. Pour ceux qui étaient déjà en service, le compteur d'ancienneté a été remis à zéro au 1^{er} janvier 2014. Ceci ne signifie pas qu'ils ont perdu leur ancienneté d'avant cette date : leurs droits ont été « verrouillés » en examinant leur ancienneté dans l'entreprise au 31 décembre 2013, sur base des dispositions sectorielles d'application à ce moment-là.

Remarque : en cas de préavis donné par le travailleur, le préavis ne peut pas dépasser 13 semaines.

Depuis le 1^{er} janvier 2014, ce sont les préavis suivants qui s'appliquent :

Ancienneté	Licenciement par l'employeur (en semaines) (anc. = 0 au 1 ^{er} janvier 2014)	Démission par le travailleur (en semaines) (anc. = 0 au 1 ^{er} janvier 2014)	Contre-préavis travailleur après licenciement signifié par l'employeur (en semaines)
0	2	1	1
3 m	4	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	12	6	4
3	13	6	4
4	15	7	4
5	18	9	4
6	21	10	4
7	24	12	4
8	27	13	4
9	30	13	4
10	33	13	4
11	36	13	4
12	39	13	4
13	42	13	4
14	45	13	4
15	48	13	4
16	51	13	4
17	54	13	4
18	57	13	4
19	60	13	4
20	62	13	4
21	63	13	4
22	64	13	4
23	65	13	4
24	66	13	4
25	67	13	4
26	68	13	4
27	69	13	4
28	70	13	4
29	71	13	4
30	72	13	4
31	73	13	4
32	74	13	4

Pour les travailleurs déjà en service avant le 1^{er} janvier 2014, leurs droits acquis sont « verrouillés ».

Délais de préavis applicables jusqu'au 31 décembre 2013 :

Ancienneté au 31 décembre 2013	Contrats de travail conclus avant le 1 ^{er} janvier 2012		Contrats de travail conclus depuis le 1 ^{er} janvier 2012	
	Employeur	Travailleur	Employeur	Travailleur
EN GÉNÉRAL				
- 6 mois	28 j	14 j	28 j	14 j
6 mois - 5 ans	35 j	14 j	40 j	14 j
5 - 10 ans	42 j	14 j	48 j	14 j
10 - 15 ans	56 j	14 j	64 j	14 j
15 - 20 ans	84 j	14 j	97 j	14 j
+ 20 ans	112 j	28 j	129 j	28 j
RCC				
- 6 mois	28 j		28 j	
6 mois - 20 ans	28 j		32 j	
+ 20 ans	56 j		64 j	
j = jours calendrier				

Calcul délai de préavis depuis le 1^{er} janvier 2014 : droits verrouillés au 31 décembre 2013 + ancienneté acquise depuis le 1^{er} janvier 2014 et jusqu'au licenciement.

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).

Depuis 2017, tout le monde a droit à une ICL.

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

$$(a) - (b + c)$$

- (a) = toutes les années d'ancienneté comme si l'ouvrier avait toujours travaillé dans le nouveau système.
- (b) = les droits verrouillés au 31 décembre 2013.
- (c) = l'ancienneté acquise à partir du 1^{er} janvier 2014 et jusqu'au licenciement.

EXEMPLE

Ouvrier CP 110

En service depuis le : 12.01.1993

Licencié le : 01.02.2017

(a) Ancienneté totale = 24 ans et 0,5 mois : 66 semaines (cf. nouveaux délais de préavis).

(b) Préavis ouvrier jusqu'au 31.12.2013 dans la CP 110 : 20 ans + 11 mois = 16 semaines (112 jours calendrier).

(c) Préavis du 01.01.2014 au 01.02.2017 : 3 ans et 1 mois : 13 semaines.

Ce travailleur reçoit donc (16 + 13) 29 semaines de préavis (à prester ou comme indemnité de préavis) ET le paiement d'une indemnité nette en compensation du licenciement de 37 semaines (= 66 - 29).

L'ICL est à demander auprès de votre organisme de paiement à la fin de votre préavis.

Vous avez le choix :

1. soit vous demandez de recevoir l'ICL en 1 fois ;
2. soit vous optez pour un versement mensuel.

Communiquez votre choix au moment où vous faites votre demande d'ICL.

L'ICL est payée par l'Office national de l'Emploi (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.

Travail intérimaire

L'occupation comme travailleur intérimaire dans une entreprise appartenant au secteur entretien du textile est limitée à maximum 115 jours dans un délai de 12 mois, à compter de la date d'entrée en service comme travailleur intérimaire. Ensuite, le contrat du travailleur intérimaire est transposé en contrat à durée indéterminée.

Emploi

En cas de manque temporaire de travail pour des raisons économiques, dans les limites des possibilités légales et conventionnelles, tous les moyens sont mis en œuvre au niveau de l'entreprise pour instaurer un régime de travail partiel avant de procéder à des licenciements. Si des licenciements ou l'instauration d'un régime de travail à temps

partiel sont inéluctables, les inconvénients résultant de ces mesures sont, autant que possible, répartis équitablement sur l'ensemble des travailleurs. Il est également tenu compte des impératifs techniques propres à l'organisation du travail et en particulier du fait que les prestations de certains travailleurs ou groupes de travailleurs peuvent s'avérer absolument indispensables et irremplaçables pour garantir la production restante.

Licenciements individuels et collectifs : l'employeur est tenu de donner préalablement un avertissement écrit au travailleur concerné ; il en informe simultanément la délégation syndicale.

Politique de sanction : si l'employeur ne respecte pas les procédures en matière d'information préalable lors d'un licenciement individuel ou collectif, chaque travailleur ou employeur concerné peut introduire une demande auprès de la commission paritaire du secteur. Les membres de la commission paritaire se prononceront ensuite sur le dossier. En cas de non-respect de la procédure, l'employeur concerné versera au travailleur concerné une somme de € 500 en guise de dédommagement. En cas de récidive de la part de l'employeur dans un délai de 60 mois, cette sanction est doublée (€ 1 000).

Contrôle médical

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

La loi prévoit qu'une convention collective de travail (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 et 20 h 00.

Cette obligation doit logiquement être limitée dans le temps et être fixée au début de la période de maladie.

Elle pourrait par exemple consister à être disponible pour un contrôle les 2^e et 3^e jours de l'incapacité de travail, entre 10 h 00 et 14 h 00.

Dans le secteur entretien du textile, aucune convention collective de travail n'a été signée qui fixerait une telle période de disponibilité. S'il n'existe pas de convention collective de travail 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 vous est conseillé de contacter votre secrétariat ACV-CSC METEA qui vous donnera toute l'information nécessaire.

CARRIÈRE

Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)

Dans le secteur, les différents régimes RCC repris ci-après sont reconduits jusqu'au 31 décembre 2018 :

- *RCC à partir de 62 ans (régime général CCT 17) ;*
- *régime 58 ans (2017) / 59 ans (2018) moyennant 40 ans de carrière ;*
- *métier lourd - 35 ans de carrière 58 ans (2017) / 59 ans (2018) ;*
- *métier lourd ou 20 ans de travail de nuit et 33 ans de carrière 58 ans (2017) / 59 ans (2018).*

Au niveau du secteur, le régime de RCC 60 ans - 40 ans de carrière pour les hommes et 33 ans pour les femmes a été reconduit jusqu'au 31 décembre 2017.

Crédit-temps avec motif

- *Instauration d'un régime de crédit-temps (à temps plein, à mi-temps ou à 1/5) avec motif pendant 36 mois (formation) et 51 mois (soins à un enfant, soins palliatifs, assistance ou soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade).*
- *5 % du personnel au maximum peuvent partir simultanément en crédit-temps. Il peut toutefois être dérogé à ces 5 % au niveau de l'entreprise.*
- *L'octroi des primes d'encouragement de la Région flamande est reconduit.*

Emplois de fin de carrière

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

Travail faisable

C'est en étroite collaboration avec le groupe de pilotage formation et le fonds de formation TFTC (Training For Textile Care), que des propositions seront élaborées dans le cadre du travail faisable.



Congé d'ancienneté

Depuis le 1^{er} janvier 2016, l'ancienneté requise pour 2 jours de congé d'ancienneté a été diminuée de 30 à 25 ans, et elle est passée de 35 à 30 ans pour 3 jours de congé d'ancienneté !

Le système de congé d'ancienneté se base sur l'ancienneté dans le secteur :

- *15 ans d'ancienneté dans le secteur : 1 jour de congé supplémentaire ;*
- *25 ans d'ancienneté dans le secteur : 2 jours de congé supplémentaires ;*
- *30 ans d'ancienneté dans le secteur : 3 jours de congé supplémentaires.*

Les entreprises qui appliquent déjà une réglementation au moins équivalente ne doivent rien changer. Les systèmes existants sont maintenus dans ce cas.

Les périodes d'occupation en tant que travailleur intérimaire chez un utilisateur, précédant un contrat à durée indéterminée, comptent pour la constitution de l'ancienneté.

Les travailleurs à temps partiel ont droit aux jours d'ancienneté selon le principe des jours fériés payés.

ÉDUCATION ET FORMATION

Dans le secteur de l'entretien du textile, la formation tout au long de la vie professionnelle a beaucoup d'importance. Pour cette période aussi, les partenaires sociaux se sont engagés à fournir davantage d'efforts. Ces efforts seront poursuivis au sein du fonds de formation TFTC (Training For Textile Care). Le TFTC se chargera de l'offre, de la promotion et du développement des formations.

Le TFTC aide les entreprises à développer et exécuter leurs plans de formation d'entreprise. Toutes les formations susceptibles d'améliorer les performances des travailleurs et de leurs entreprises peuvent être reprises dans le portefeuille de formation. Les formations s'organisent pendant les heures de travail, soit dans l'entreprise, soit ailleurs. Le plan de formation est élaboré en collaboration avec le TFTC à partir d'un inventaire des besoins en formation. Ensuite, les formations sont données et évaluées. L'aide financière prévue dans le cadre des plans de formation n'est effectivement payée qu'après une évaluation positive de la formation par les travailleurs concernés.

Les ouvriers qui veulent suivre une formation de leur propre initiative, en dehors de ce qui est prévu par l'entreprise,

peuvent s'adresser au TFTC pour bénéficier d'un accompagnement (de carrière) et d'un soutien financier. Toutes les formations qui permettent au travailleur d'améliorer ses connaissances et compétences (langues, informatique ...) peuvent entrer en ligne de compte, pour autant qu'elles ne conduisent pas à un métier d'indépendant.

Le TFTC offre également des formations ouvertes. Il s'agit de formations spécifiques au secteur, de formations en communication, organisation du travail, etc. Ces formations s'organisent à des endroits et dates fixes. L'offre en formation est communiquée par le biais d'un calendrier de formation.

CONCERTATION ET PARTICIPATION

Au cours de la période couverte par la CCT, une discussion aura lieu dans le but d'améliorer la réglementation existante au sujet du statut de la délégation syndicale. Jusqu'à ce moment-là, la réglementation ci-dessous reste d'application.

Dans toute entreprise occupant minimum 40 travailleurs en moyenne et qui n'a pas de conseil d'entreprise (CE) ni de comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT), chaque organisation syndicale peut désigner 1 représentant syndical.

Dans toute entreprise occupant minimum 40 travailleurs en moyenne et qui a un CE ou un CPPT, chaque organisation syndicale qui compte des membres effectifs au CE ou au CPPT, peut désigner 1 représentant syndical effectif et

1 suppléant, à choisir parmi les candidats des élections sociales pour le CE ou le CPPT.

Il est possible de désigner une délégation syndicale dans les entreprises occupant entre 40 et 49 travailleurs.

Dans les entreprises occupant en moyenne minimum 40 travailleurs et moins de 50 et qui n'ont pas de CE ni de CPPT, il peut seulement être procédé à la désignation d'un délégué syndical à condition que le jour de sa désignation, le travailleur concerné ait minimum 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise et pour autant que la moitié au moins des travailleurs marquent leur accord.

Il est possible de convenir d'une condition d'ancienneté inférieure au niveau de l'entreprise.

Pour vérifier si l'entreprise compte ou non 40 travailleurs, le mode de calcul est identique à celui prévu par les dispositions légales et réglementaires pour le CPPT.

La CCT existante relative à la délégation syndicale doit au minimum respecter les dispositions de la CCT n° 5 du CNT. Les adaptations de la CCT n° 5 aux dispositions sectorielles du secteur entretien du textile concernent surtout les « compétences » et le « fonctionnement de la délégation syndicale ».

S'il n'y a plus de candidats de la liste des élections sociales, le syndicat concerné peut désigner quelqu'un qui ne figurait pas sur la liste.

POINT D'ATTENTION PARTICULIER

La CCT qualité du travail (2007) va être revue au cours de la période couverte par la CCT.

AVANTAGES SYNDICAUX

Prime syndicale

La prime syndicale est de € 135.

La prime syndicale est octroyée à tous les travailleurs syndiqués qui, au 30 juin de l'année en cours, sont occupés dans une entreprise du secteur entretien du textile.

Un travailleur qui démissionne, qui est licencié (sauf pour motif grave) ou qui part à la pension ou en RCC peut bénéficier de la prime syndicale pour l'année en cours. Les paiements s'effectuent à partir du 15 octobre.

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 « toutes » 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.

S'affilier, rien de plus simple ! Adressez-vous à un militant, ou surfez sur notre site internet et découvrez tout ce qu'ACV-CSC METEA peut faire pour vous !

ADRESSES

Hopmarkt 45
9300 **AALST**
T 053 73 45 46-47

Nationalestraat 111
2000 **ANTWERPEN**
T 03 222 70 51

Rue Pietro Ferrero 1
6700 **ARLON**
T 063 24 20 58

Chaussée de Louvain 510
5004 **BOUGE**
T 081 25 40 18

Koning Albert I-laan 130
8200 **BRUGGE**
T 050 44 41 83-84

Rue Pletinckx 19
1000 **BRUXELLES**
T 02 557 87 00

Rue Pruniveau 5
6000 **CHARLEROI**
T 071 23 08 64

Oude Vest 144 bus 2
9200 **DENDERMONDE**
T 03 765 23 33

Aachener Strasse 89
4700 **EUPEN**
T 087 85 99 46

Poel 7
9000 **GENT**
T 09 265 43 20-22

Guldensporenlaan 7
3530 **HOUTHALEN**
T 011 30 67 00

Martelarenlaan 8
3010 **KESSEL-LO**
T 016 21 94 50-51

President Kennedypark 16D
8500 **KORTRIJK**
T 056 23 55 70

Place Maugrétout 17
7100 **LA LOUVIÈRE**
T 065 37 28 27

Boulevard Saucy 10
4020 **LIÈGE**
T 04 340 73 20

Onder den Toren 5
2800 **MECHELEN**
T 015 71 85 20

Rue Cl. de Bettignies 10-12
7000 **MONS**
T 065 37 25 80

Place Charles de Gaulle 3
7700 **MOUSCRON**
T 069 88 07 45

Rue des Canonniers 14
1400 **NIVELLES**
T 067 88 46 16

Dr. L. Colensstraat 7
8400 **OOSTENDE**
T 059 55 25 36-37

H. Horriestraat 31
8800 **ROESELARE**
T 051 26 55 68

Aimé Delhayeplein 16
9600 **RONSE**
T 053 73 45 48-49

H. Heymanplein 7
9100 **ST.-NIKLAAS**
T 03 765 23 30

Oude Stationsstraat 4
8700 **TIELT**
T 051 26 55 34

Avenue des Etats-Unis
10 bte 4
7500 **TOURNAI**
T 069 88 07 45

Korte Begijnenstraat 20
2300 **TURNHOUT**
T 014 44 61 15

Pont Léopold 4-6
4800 **VERVIERS**
T 087 85 99 85

Toekomststraat 17
1800 **VILVOORDE**
T 02 557 87 10



Suivez-nous sur Facebook:

www.facebook.com/acv.csc.metea

Informations concernant salaires,
primes, secteurs et beaucoup plus
sur www.acv-csc-metea.be