

20/
21/22

OP ZAK PSC 315.02

LUCHTVAARTSECTOR
LUCHTVAARTMAATSCHAPPIJEN

Inhoudsopgave

1. Toepassingsgebied 5

2. Loonvoorwaarden 6

2.1	Indexatie	6
2.2	Sectoraal minimumloon	6
2.3	Maaltijdcheques	7
2.4	Ecocheques	7
2.5	Recurrente jaarlijkse premie of gelijkwaardig voordeel	8
2.6	Ploegenpremie voor arbeid in variabele uurroosters in opeenvolgende ploegen	8
2.7	Syndicale premie	9
2.8	Aanvullende vergoeding in geval van economische werkloosheid	10

3. Anciënniteitverlof 11

4. Verlof om dwingende redenen 12

5. Vervoerskosten 14

5.1	Trein – derdebetalersregeling	14
5.2	Privévervoer	14
5.3	Fietsvergoeding	15

6. Opleiding- risicogroepen 16

7. Meervoudig ontslag 18

8. Outplacement 19

9. Fonds voor Bestaanszekerheid 20

Adressen 22



Raadpleeg deze *Op Zak* ook
op onze website www.metallos.be/nl
De online versie primeert altijd op het gedrukte boekje.



1. Toepassingsgebied

Bevoegd voor de werknemers en werkneemsters in het algemeen, alsook voor hun werkgevers, te weten voor de handelsluchtvaart.

Maken deel uit van de handelsluchtvaart, de luchtvaartmaatschappijen en de ondernemingen waarvan de hoofdactiviteit gericht is op de handelsluchtvaart en voor zover een luchtvaartmaatschappij in deze ondernemingen een meerderheidsparticipatie heeft.

2. Loonvoorwaarden

2.1 Indexatie

Het gewaarborgd minimummaandinkomen alsook de werkelijk uitbetaalde lonen en wedden worden gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen (gezondheidsindex) dat maandelijks wordt vastgesteld door het Ministerie van Economische Zaken en bekend-gemaakt in het Belgisch Staatsblad.

Het indexcijfer van de consumptieprijzen wordt vastgesteld in de collectieve arbeidsovereenkomst van 10 mei 1978 betreffende de koppeling van de lonen en de wedden aan het indexcijfer van de consumptieprijzen, afgesloten in het Paritair Subcomité voor de luchtvaartmaatschappijen andere dan SABENA.

Iedere maal dat het indexcijfer van de consumptieprijzen een van de spilindexcijfers bereikt of er wordt op teruggebracht, wordt het gewaarborgd minimummaandinkomen en de lonen en wedden opnieuw berekend door ze met 2% te verhogen of te verlagen.

2.2 Sectoraal minimumloon

Het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen bedraagt 2041,48 € op 1 juni 2022 en is gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen. Dit bedrag stemt overeen met een voltijdse tewerkstelling.

Het gewaarborgd minimum maandinkomen wordt voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst van 10 mei 2010 gesloten voor onbepaalde tijd.

Het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen kan iedere maand wijzigen aan de hand van de door het Ministerie van Economische Zaken vastgestelde gegevens, aarzel niet om contact op te nemen met je afgevaardigde of met de MWB-ABVV secretaris van je regio om de meest recente informatie te bekomen.

2.3 Maaltijdcheques

De werknemers en werkneemsters hebben recht op een maaltijdcheque per daadwerkelijk gepresteerde dag, met een minimale nominale waarde van 6€. De tussenkomst van de werkgever in de kost van de maaltijdcheque bedraagt 4,91€, en die van de werknemer moet minstens gelijk zijn aan 1,09€.

2.4 Ecocheques

De werknemers en werkneemsters van de sector van de luchtvaartmaatschappijen hebben recht op ecocheques voor een waarde van 100€ netto betaalbaar in januari. De referentieperiode is vastgelegd van 1 januari tot 31 december voorafgaand aan het kalenderjaar waarin de ecocheques worden betaald. Deze ecocheques worden betaald pro rata de effectieve en gelijkgestelde prestaties voor de deeltijdse werknemers en werkneemsters.

Met effectief gepresteerde dagen wordt bedoeld het aantal prestatiedagen waarvoor de betrokken werknemer loon heeft gekregen.

Met gelijkgestelde dagen wordt bedoeld het aantal dagen tijdens welke de uitvoering van de arbeidsovereenkomst is geschorst met betaling van loon, de dagen vaderschapsverlof waarvoor loon door de werkgever wordt betaald, de dagen moederschapsverlof, de dagen van tijdelijke werkloosheid.

Mits het akkoord van de vakbondsafvaardiging kunnen deze ecocheques worden omgezet. Bij gebrek aan een vakbondsafvaardiging binnen de onderneming, deelt de werkgever de eventuele afwijkingen mee aan de voorzitter van het PSC 315.02.

2.5 Recurrente jaarlijkse premie of gelijkwaardig voordeel

In januari van elk jaar wordt een jaarlijkse premie toegekend aan de werknemers en werknemers. De referteperiode loopt van 1 januari tot 31 december. Het bedrag van deze premie is gelijk aan 199,19€ (juni 2022). Deze premie wordt geïndexeerd overeenkomstig de CAO van 18 februari 2004, neem contact op met je afgevaardigde of met de MWB-ABVV secretaris van je regio voor de meest recente bedragen.

Mits het akkoord van de vakbondsafvaardiging kunnen deze ecocheques worden omgezet. Bij gebrek aan een vakbondsafvaardiging binnen de onderneming, deelt de werkgever de eventuele afwijkingen mee aan de voorzitter van het PSC 315.02.

Gelijkstellingen identiek aan die van het stelsel van de ecocheques en uitsluitingen in geval van ontslag om dringende reden en verbrekking van de arbeidsovereenkomst in onderling akkoord.

2.6 Ploegenpremie voor arbeid in variabele uurroosters in opeenvolgende ploegen

Als arbeid in variabele uurroosters in opeenvolgende ploegen wordt beschouwd de organisatie van de arbeid waarbij dezelfde arbeidsprestaties verricht worden door ploegen van werknemers/werkneemsters, waarbij een ploeg de andere aflost. In een etmaal van 24

uren verrichten ten minste 3 ploegen afwisselend en opeenvolgend dezelfde arbeidsprestaties.

De arbeid in variabele uurroosters in opeenvolgende ploegen is verdeeld in “dagploegen” en “nachtploegen”.

- Dagploeg: tussen 6.00 en 22.00 uur - Toeslag van 10%
- Nachtploeg: minimum 3 uren tussen 22.00 en 6.00 uur - Toeslag van 20%

Wanneer de werknemer sporadisch in opeenvolgende ploegen werkt, dan wordt uitsluitend voor de prestaties in variabele uurroosters in opeenvolgende ploegen een loontoeslag toegekend.

Indien 2/3 van de arbeidsprestaties wordt verricht in variabele uurroosters in opeenvolgende ploegen, zal voor het geheel van de arbeidsprestaties een toeslag worden betaald.

De arbeidsprestaties worden berekend op grond van de kalenderdagen waarop arbeid werd verricht. Hierbij wordt de referteperiode in aanmerking genomen, welke is vastgesteld voor de berekening van de overuren en voor de organisatie van de ploegenarbeid in het algemeen.

2.7 Syndicale premie

De syndicale premie zal verhoogd worden binnen de wettelijk vastgestelde grenzen van de fiscale vrijstelling en is momenteel gelijk aan een maximumbedrag van 145€. In de loop van de maand april bezorgt het sociaal fonds je een attest dat moet worden bezorgd aan je afgevaardigde en/of de MWB-ABVV secretaris van je regio vóór het einde van de maand juni.

2.8 Aanvullende vergoeding
in geval van economische werkloosheid

In geval van tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen, heeft de werknemer of de werknemster recht op een aanvulling op de werkloosheidsuitkeringen gelijk aan 9,40€ per dag werkloosheid. Daarenboven ontvangt de werknemster of de werknemer eveneens ten laste van de werkgever:

- 0,94€ per dag in een tijdelijke en collectieve regeling van volledige of gedeeltelijke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst;
- voor elke volledige schijf van 50€ die het maandelijks loonplafond (2.840,84€ in oktober 2021) bepaald in het kader van de werkloosheidsreglementering overschrijdt.

Onder “dag” wordt begrepen elke dag waarvoor de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening de werknemer een werkloosheidsuitkering betaalt.

Het bruto belastbaar bedrag van de maandelijks tijdelijke werkloosheidsuitkering verhoogd met de toegekende toeslagen, mag de 100% van het bruto belastbaar maandloon niet overschrijden. Onder maandloon wordt verstaan het basismaandloon, verhoogd met de premies waarvan de periodiciteit de maand niet overschrijdt en die bij niet-betaalde afwezigheden gepronatiseerd worden. Er wordt geen rekening gehouden met de verminderingen van het maandloon die te maken hebben met de toepassing in de onderneming van andere anticrisismaatregelen.

In geval van deeltijdse tewerkstelling van de bediende zullen de aanvullingen op dusdanige wijze toegekend worden dat de deeltijdse bediende een bruto belastbaar bedrag ontvangt dat proportioneel blijft aan wat een voltijdse bediende zou ontvangen.

3. Anciënniteitverlof

De werknemers en werknemsters die op 31 december van het lopend kalenderjaar een bepaalde anciënniteit tellen in de onderneming hebben vanaf het daaropvolgende kalenderjaar, en voor zover op bedrijfsniveau geen conventioneel verlof wordt toegekend van ten minste 1 dag (indien één bijkomende vakantiedag), 2 dagen (indien twee bijkomende vakantiedagen), ... recht op een dag of een aantal dagen anciënniteitsverlof:

Anciënniteit in de onderneming	Bijkomende jaartijkse vakantie
5 jaar	1 dag
10 jaar	2 dagen
15 jaar	3 dagen
20 jaar	4 dagen

De hierboven vermelde voorwaarden kunnen geen gunstigere arbeidsvoorwaarden vervangen. Deze bijkomende vakantiedagen worden door de werkgever betaald zoals de feestdagen.

De werkgever betaalt deze bijkomende vakantiedagen op basis van de bepalingen van het koninklijk besluit van 18 april 1974 tot bepaling van de algemene wijze van uitvoering van de wet van 4 januari 1974 betreffende de feestdagen.

4. Verlof om dwingende redenen

Ouders met kinderen van 14 jaar en minder die de onderwijsinrichtingen bezoeken welke het verplicht onderwijs van de lagere cyclus verstrekken evenals de inrichtingen voor kleuteronderwijs, hebben recht op wekelijks onbetaald verlof van één halve dag (in principe op woensdagnamiddag).

Ingeval het wekelijks verlof van de onderwijsinrichting niet valt op woensdag, kan dit voordeel worden toegekend op iedere andere dag welke gewoonlijk wordt toegekend in de onderwijsinrichting.

Dit voordeel geldt uitsluitend gedurende het schooljaar, met name met uitzondering van de schoolvakanties en in ieder geval zal het slechts worden toegekend voor zover de goede werking van de dienst wordt verzekerd.

Indien het kind 14 jaar wordt tijdens het schooljaar, blijft de werknemer het voordeel genieten tot het einde van dat schooljaar.

Wat de procedure betreft, moet de werknemer of de werkneemsters een formulier invullen vóór het begin van het schooljaar en een door de inrichting opgesteld attest bezorgen.

De duur van het verlof:

- mag het equivalent van 5 werkuren niet overschrijden;
- mag in geen geval beginnen vóór 12 uur (middag), zelfs voor de werknemers die in ploegen werken;
- mag worden aangevuld met een halve dag jaarlijks verlof.

Hoewel dit bij het begin van het schooljaar wordt vastgesteld, zal, in geval van arbeidsongeschiktheid welke behoorlijk wordt verantwoord volgens de bepalingen van het arbeidsreglement, het onbetaald verlof - waarvoor een medisch attest wordt voorgelegd - worden gelijkgesteld met een volledige dag arbeidsongeschiktheid en zal het in voorkomend geval worden betaald of vergoed overeenkomstig de wettelijke of reglementaire bepalingen.

Het afdelingshoofd kan, wanneer de omstandigheden dit vereisen, met een opzeggingstermijn van 48 uur een onbetaald verlof intrekken. De werknemer kan één of meer halve dagen onbetaald verlof opzeggen.

5. Vervoerskosten

5.1 Trein – derdebetalersregeling

Voor het woon-werkverkeer en wat betreft het door de NMBS georganiseerd vervoer, wordt de tussenkomst van de werkgevers in de kosten van een treinkaart in 2de klas vastgesteld op 80% van de kostprijs.

De overblijvende 20% wordt door de overheid bijgepast, zodat de werknemer zich kosteloos tussen zijn woon- en werkplaats kan verplaatsen.

5.2 Privévervoer

De bijdrage in de kosten van privaat vervoer wordt beperkt tot een afstand minder dan of gelijk aan 50 km (enkele reis).

Deze bijdrage wordt berekend alsof de afstand per spoor wordt afgelegd, en is gelijk aan gemiddeld 70% van de prijs van de treinkaart van de N.M.B.S. in 2de klas voor een overeenstemmend aantal kilometers.

De bijdrage in de kosten van privaat vervoer kan met deze voor het gemeenschappelijk vervoer worden gecumuleerd.

Deze bijdrage in de prijs van het privaat vervoer wordt toegekend aan de werknemers die een jaarlijkse brutobezoldiging genieten van minder of gelijk aan 52.789,55€ (juni 2022), gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijsen.

5.3 Fietsvergoeding

Een fietsvergoeding van 0,24€ voor elke per fiets afgelegde kilometer. De modaliteiten van deze fietsvergoeding dienen door de werkgever te worden uitgewerkt op ondernemingsvlak.

6. Opleiding- risicogroepen

De werkgevers die bepaalde soorten van opleidingen organiseren ten gunste van zogeheten risicogroepen van werknemers, kunnen genieten van een financiële tussenkomst ten laste van het sectoraal fonds voor bestaanszekerheid op voorwaarde met name dat ze een opleidingsplan opstellen dat moet worden goedgekeurd door het beheerscomité van het fonds voor bestaanszekerheid.

De bedrijfsopleiding moet gebeuren met naleving van de volgende bepalingen conform het binnen het Fonds voor bestaanszekerheid van het PSC 315.02 aangenomen reglement:

- Voor de toegang tot deze opleidingen moet een gelijke behandeling worden gewaarborgd tussen mannen en vrouwen, tussen voltijdse en deeltijdse werknemers en tussen de beroepscategorieën;
- Een opleiding moet steeds aan twee doelstellingen beantwoorden:
 - De aanpassing van de competenties aan de evolutie van de technieken, de gehanteerde producten en de geleverde prestaties en aan de veranderingen aan de organisatie van het werk en van de productie;
 - De evolutie van de kwalificaties en de carrièremogelijkheden van de loontrekkenden;
 - Bedrijfseigen opleidingen die geen beroepsopleidingen zijn, worden uitgesloten (bijvoorbeeld informatiesessies, onthaal van nieuwe medewerkers, briefings, ...)
- Zowel het bedrijf als de loontrekkenden of hun vertegenwoordigers kunnen voorstellen doen van initiatieven op het vlak van opleiding en verwerving van aanvullende professionele competenties;
- De deelname van de werknemers aan een opleiding mag niet discriminatoir zijn of nadelen met zich meebrengen, bijvoorbeeld

voor wat betreft het loon, de werkzekerheid en uitgaven in verband met de opleiding;

- De opleiding en de verwerving van competenties moeten van nut zijn in vergelijkbare ondernemingen;
- De opleiding zal worden gegeven tijdens de werkuren.

Alle bedrijfsopleidingen moeten worden georganiseerd binnen de onderneming of op het Belgische grondgebied.

7. Meervoudig ontslag

In de ondernemingen waar 20 of minder werknemers worden tewerkgesteld en wanneer de procedure betreffende collectief ontslag niet van toepassing is, moet de onderstaande procedure worden gerespecteerd indien er een intentie bestaat om gelijktijdig 3 of meer werknemers om economische of technische redenen te ontslaan:

- Er moet collectief sociaal overleg worden gepleegd gedurende één maand voorafgaand aan een ontslag door de werkgever;
- Indien na deze maand dit collectief sociaal overleg niet leidt tot een akkoord, dan kan de meest gerede partij zich wenden tot het verzoeningsbureau van het paritair comité;
- Bij het niet respecteren van de procedure, is de werkgever een bijkomende ontslagvergoeding verschuldigd gelijk aan 3 maanden loon.

8. Outplacement

Outplacement is het geheel van begeleidende diensten en adviezen die in opdracht van een werkgever door een derde (dienstverlener), individueel of in groep worden verleend om een werknemer in staat te stellen zelf binnen een zo kort mogelijke termijn een betrekking bij een nieuwe werkgever te vinden of een beroepsbezigheid als zelfstandige te ontplooiën.

De wet voorziet in vier soorten outplacement:

- de algemene regeling van outplacement;
- de bijzondere regeling van outplacement voor de werknemers van tenminste 45 jaar oud;
- de specifieke regeling van outplacement in het kader van het actief beheer van herstructureringen;
- de specifieke regeling van outplacement voor de werknemers van wie de arbeidsovereenkomst een einde neemt als gevolg van het feit dat de werkgever medische overmacht inroept.

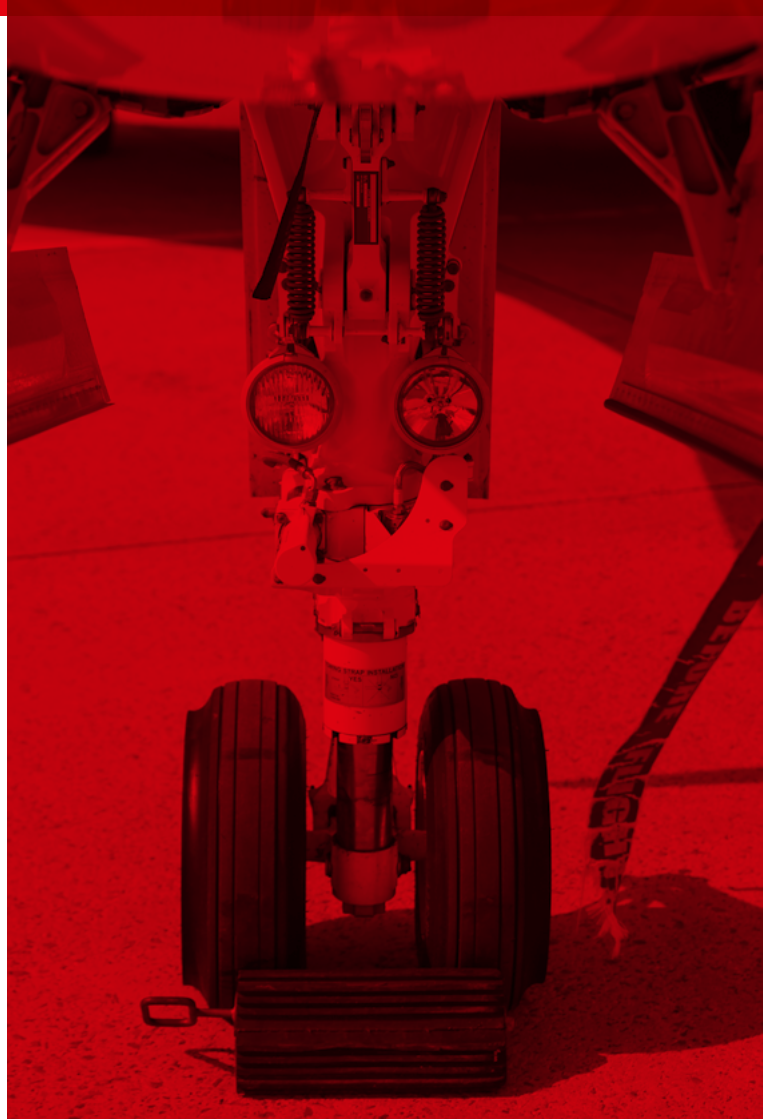
De sector van de luchtvaartmaatschappijen bepaalt dat de werkgever een forfaitaire tussenkomst kan genieten in de kost van de outplacementbegeleiding vanwege het Fonds voor bestaanszekerheid van de luchtvaartmaatschappijen van 3.500€ per dossier, op voorwaarde dat hij hiertoe een aanvraag indient uiterlijk 6 maanden na de opzegging of beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Deze tussenkomst van het Fonds geldt voor werknemers die tenminste de leeftijd van 40 jaar hebben bereikt op het ogenblik van het ontslag en één jaar ononderbroken anciënniteit hebben.

De kwaliteitsnormen die door voormeld Fonds in acht zullen worden genomen bij de uitvoering van deze opdracht, worden bepaald in de CAO van 25 november 2019.

9. Fonds voor Bestaanszekerheid

De werknemers en werknemers van de sector van de luchtvaartmaatschappijen hebben recht op de volgende vergoedingen ten laste van het Fonds voor bestaanszekerheid:

Vergoedingen	Bedrag	Voorwaarden
Begrafeniskosten	1000€	De persoon die deze kosten heeft betaald in geval van overlijden van de werknemer of van de persoon waarmee de werknemer duurzaam samenwoont. Uittreksel uit de overlijdensakte en de factuur van de begrafenis-kosten moeten bij de aanvraag worden overgemaakt
Geboorte of adoptie	125€	Bij te voegen: uittreksel uit de geboorteakte of, in geval van adoptie, de gezinssamenstelling.
Huwelijk of verklaring van wettelijke samenwoning	250€	Bij te voegen: uittreksel uit de huwelijksakte of de verklaring van wettelijke samenwoning
Ziekteuitkering voor een ziekte of ongeval andere dan een arbeidsongeval, vanaf de 61ste dag met een maximum van 24 maanden	15,60€ / dag	Zijn uitgesloten: moederschap-verlof, werkverwijdering tijdens de zwangerschap en borstvoedingsverlof.



Metaalbewerker Wallonië-Brussel (MWB-ABVV)

Rue de Namur 49, 5000 Beez

Hillal SOR

Algemeen secretaris

hsor@mwb-fgtb.be

Jean-Michel HUTSEBAUT

Algemeen adjunct-secretaris

jmhutsebaut@mwb-fgtb.be

Michael VENTURI

Algemeen adjunct-secretaris

mventuri@mwb-fgtb.be

Secretariaat

T +32 81 26 51 11

De MWB-ABVV Metallo's worden ook vertegenwoordigd door 3 provinciale entiteiten:

Fédération provinciale Hainaut-Namur

Rue du Grand Central 91/3 (8^e étage), 6000 Charleroi

T 071 231 200

F 071 231 201 (admin.)

071 231 208 (secr. social)

Président :

Ivan DEL PERCIO

idelpercio@mwb-fgtb.be

Conseillère économique :

Marialise MAGNO

mmagno@mwb-fgtb.be

Charleroi et Sud-Hainaut

Rue du Grand Central 91/3 (8^e étage), 6000 Charleroi

T 071 231 200

F 071 231 201

071 231 208

Secrétaires politiques :

Romeo BORDENGA

rbordenga@mwb-fgtb.be

Nadia AJDAIN

najdain@mwb-fgtb.be

Salvatore PANARISI

spanarisi@mwb-fgtb.be

Namur

Rue Dewez 40-42 (2^e étage), 5000 Namur
T 081 24 81 32
F 081 24 81 30

Nadia AJDAIN
najdain@mwb-fgtb.be

Centre

Rue Aubry 23, 7100 Haine-Saint-Paul
T 064 23 80 50
F 064 26 55 71

Marc DEMAREZ
mdemarez@mwb-fgtb.be

Mons-Borinage

Rue H. Degorge 108, 7301 Hornu
T 065 80 00 50
F 065 80 00 53

Jason DIEU
jdieu@mwb-fgtb.be

Hainaut Occidental

Place Verte 15, 7500 Tournai
T 069 22 05 54
F 069 21 64 85

Jason DIEU
jdieu@mwb-fgtb.be

Fédération provinciale Liège-Luxembourg

Place Saint-Paul 9-11, 4000 Liège
T 04 221 95 59
F 04 221 95 62
info@liège-fgtb.be

Président :

Thierry Grignard
T 04 221 95 75
eplaquette@liège-fgtb.be

Directeur Politique et Communication :

Fabrice JACQUEMART
T 04 221 96 31
fjacquemart@liège-fgtb.be

Service juridique :

Rislane EL KASRI
T 04 221 97 90
relkasri@liège-fgtb.be

Form'Action André Renard (FAR)

Fabrice JACQUEMART
T 04 221 96 34
F 04 223 10 11
secretariat@liège-fgtb.be

Liège

Place Saint Paul 9-11, 4000 Liège
T 04 221 97 91
F 04 221 95 72

Joachim SCHNEIDER
jschneider@mwb-fgtb.be

Arlon

Rue des Martyrs 80, 6700 Arlon
T 063 22 37 76
F 063 22 64 32
Bureau ouvert du lundi au jeudi

Stéphane BREDA
sbreda@mwb-fgtb.be

Marie-Christine PELLETIER
mcpelletier@mwb-fgtb.be

Bureau des frontaliers :
T 063 24 22 61

Cindy BONTEMS
cindy.bontems@fgbt.be
fgtb.frontaliers@fgtb.be

Herstal

Rue Large Voie 36, 4040 Herstal
T 04 264 15 18
F 04 248 14 13

Antonio FANARA
afanara@mwb-fgtb.be

Sclessin - Chênée

Rue de l'Île Coune 50, 4000 Sclessin
T 04 252 42 92
F 04 252 49 35

Patrick MOENS
pmoens@mwb-fgtb.be

Seraing - Flémalle - Huy - Waremme

Rue Paul Janson 41, 4100 Seraing
T 04 336 96 98
F 04 336 11 73

Jean-Luc LALLEMAND
jllallemand@mwb-fgtb.be

Verviers et Communauté germanophone (Ostbelgien)

Galerie des Deux Places
Pont aux Lions 23, 4800 Verviers
T 087 33 39 01
F 087 34 15 62

Stéphane BREDA
sbreda@mwb-fgtb.be

Fédération provinciale Provinciale afdeling Brabant

Rue de Suède 45 Zwedenstraat, Bruxelles 1060 Brussel
T 02 543 75 11
F 02 543 75 04
infometalbxl@mwb-fgtb.be
infometaalbxl@mwb-abvv.be

Président / Voorzitter :

Lahouari NAJAR
T 02 543 75 05
lnajar@mwb-fgtb.be
lnajar@mwb-abvv.be

Vice-Président / Ondervoorzitter :

Philippe GENIN
T 067 89 32 11
pgenin@mwb-fgtb.be
pgenin@mwb-abvv.be

Conseiller économique / Economisch adviseur :

Saïd abajadi
T 02 543 75 09
sabajadi@mwb-fgtb.be
sabajadi@mwb-abvv.be

Propagandiste / Propagandist :

Silvio ARRIGO
T 02 543 75 07

G 0476 45 33 81
sarrigo@mwb-fgtb.be
sarrigo@mwb-abvv.be

Bruxelles / Brussel

Jean-Paul SELLEKAERTS
T 02 543 75 03
jpsellekaerts@mwb-fgtb.be
jpsellekaerts@mwb-abvv.be

Grégory DASCOTTE
T 02 543 75 01
gdascotte@mwb-fgtb.be
gdascotte@mwb-abvv.be

Brabant Wallon / Waals-Brabant

Philippe GENIN
pgenin@mwb-fgtb.be
pgenin@mwb-abvv.be

Nivelles / Wavre / Tubize

Résidence « Le Guerseli »
Rue du Géant 2 bt 3, 1400 Nivelles
T 067 89 32 10
F 067 89 32 19
infometalbw@mwb-fgtb.be

Court-Saint-Etienne

T 010 62 16 52

SYNDICALISTEN,
GEEN
CRIMINELEN

METALLOS MWB
1989-2007

WWW.METALLOS.BE | FB METALLOS FGTB-ABVV