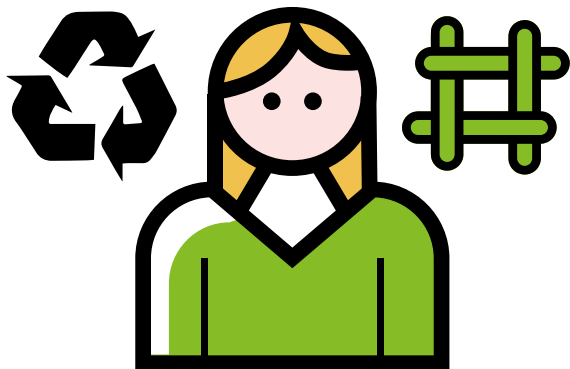


RÉCUPÉRATION DU TEXTILE



SCP 142.02 CCT 2019-2020

TABLE DES MATIÈRES

3 INTRODUCTION

4 REVENU

- 4 Index
- 4 Augmentation salariale
- 4 Chèques-repas
- 4 Primes
- 4 Frais de transport
- 5 Prime de fin d'année

6 SÉCURITÉ D'EXISTENCE

- 6 Complément en cas de chômage temporaire
- 6 Complément en cas de chômage complet
- 7 Complément en cas de RCC

8 CONTRAT

- 8 Délais de préavis
- 11 Travail intérimaire
- 11 Contrôle médical

13 CARRIÈRE

- 13 Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)
- 13 Congé d'ancienneté
- 14 Petit chômage
- 14 Sécurité d'emploi
- 15 Crédit-temps, diminution de carrière et emploi de fin de carrière
- 16 Travail à temps partiel

17 FORMATION

17 BON À SAVOIR

18 PRÉSENCE SYNDICALE DANS L'ENTREPRISE

18 PRIME SYNDICALE

19 ADRESSES

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 à l'engagement de nos nombreux affiliés ACV-CSC METEA, les négociateurs syndicaux ont bien pu se préparer à leur tâche. Que tous nos affiliés en soient remerciés.

Il n'a pourtant pas été facile d'enregistrer des progrès. Le gouvernement a de nouveau limité la marge de manœuvre des négociateurs, en leur imposant une marge salariale maximale de 1,1 %. Quoi qu'il en soit, les négociateurs syndicaux ont réussi à conclure, avec les employeurs, un nouvel accord pour les deux prochaines années dans votre secteur. Les négociations ont permis d'apporter différentes améliorations à vos conditions de salaire et de travail.

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

Cette publication n'est qu'un instantané, certains engagements doivent encore être précisés plus avant. Pour avoir les toutes dernières nouvelles, nous vous conseillons de consulter notre site **www.lacsc.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'évolution de l'indice des prix à la consommation est maintenu.

Le calcul de l'index est effectué chaque trimestre. Lorsque l'indice-pivot est dépassé, les salaires augmentent de 2 %.

Augmentation salariale **NOUVEAU**

Les salaires effectifs et barémiques augmentent de 1,1 % à partir du 1^{er} juillet 2019.

Chèques-repas

Depuis le 1^{er} janvier 2008, il existe une disposition sectorielle relative aux chèques-repas. En vertu de cette disposition, tous les ouvriers du secteur ont droit à des chèques-repas.

Le montant du chèque-repas est de 5,30 euros avec une quote-part employeur de 4,21 euros et une quote-part du travailleur de 1,09 euros.

Primes

Il y a une prime pour le travail en équipes :

- Un complément de 7,625 % dans les entreprises travaillant en 2 équipes successives ;
- Un complément de 18 % pour le travail en équipe de nuit.

Frais de transport

Les frais de transport aussi bien pour les transports en commun que pour le transport privé (véhicule privé) sont intégralement remboursés par l'employeur. Vous pouvez trouver les montants sur www.lacsc.be

Le 1^{er} juillet 2019, l'indemnité vélo est passée de 1,20 euros par jour à 1,40 euros par jour, et ce dès le premier kilomètre.

Prime de fin d'année

La prime de fin d'année représente 8,33 % du salaire brut gagné au cours de la période s'étendant du 1^{er} décembre de l'année précédente au 30 novembre de l'année en cours.

Les ouvriers qui, au cours de cette période, ont travaillé minimum 3 mois dans une entreprise du secteur de la récupération du textile, ont droit à la prime de fin d'année.

Le salaire brut est le salaire payé pour les prestations effectives, les jours fériés rémunérés, la prime de productivité, la prime d'équipe et le salaire pour heures supplémentaires. Ne sont pas pris en considération : le salaire payé pour le petit chômage, le salaire mensuel garanti et le pécule de vacances.

Les périodes suivantes sont assimilées à des jours prestés :

- Incapacité de travail suite à un accident du travail ;
- Les jours de chômage temporaire ;
- Les jours de congé de maternité.

La prime de fin d'année est payée par l'employeur au plus tard entre le 25 et le 31 décembre.

SÉCURITÉ D'EXISTENCE

Complément en cas de chômage temporaire

L'ouvrier qui est en chômage temporaire pour des raisons économiques ou en raison des intempéries, a droit à une indemnité complémentaire par jour ouvrable non travaillé (donc dans la semaine de 5 jours) et ce pendant maximum 75 jours par année calendrier.

Cette indemnité est payée par le Fonds social.

Le 1^{er} janvier 2019, cette indemnité complémentaire a été augmentée de 0,5 euros/ jour, pour atteindre 5,5 euros/ jour. Le 1^{er} janvier 2020 cette indemnité sera de nouveau augmentée de 0,5 euros/ jour, jusqu'à 6 euros/ jour.

Après épuisement des 75 jours (payés par le Fonds), l'employeur est obligé de prévoir, à ses frais, un complément de 2 euros par jour de chômage (semaine de 6 jours).

Complément en cas de chômage complet

Un ouvrier en chômage complet :

- licencié pour des raisons économiques ;
 - avec 20 ans d'ancienneté dans le secteur, dont 10 ans chez son dernier employeur ;
- reçoit du Fonds Social une indemnité complémentaire de € 49,58 par mois et ce pendant maximum 6 mois.

Depuis le 1^{er} juillet 2015, c'est uniquement dans les cas suivants que des indemnités complémentaires sont encore payées en cas de chômage complet :

- les ouvriers qui, au 30 juin 2015, bénéficiaient déjà d'indemnités complémentaires chômage complet et qui n'ont pas encore entièrement épuisé leur solde ;
- les licenciements après le 1^{er} janvier 2014 suite à un licenciement collectif avec un plan social le 31 décembre 2013 au plus tard.

Chômeurs âgés

Un ouvrier licencié de 54 ans ou plus, qui peut prouver 40 ans de carrière au minimum, a droit à une indemnité complémentaire de € 74,37 par mois et ce jusqu'à l'âge de la pension.

Depuis le 1^{er} juillet 2015, c'est uniquement dans les cas suivants que des indemnités complémentaires sont encore payées en cas de chômage complet - chômeur âgé :

- Les ouvriers qui, au 30 juin 2015, bénéficiaient déjà d'indemnités complémentaires chômage complet et qui n'ont pas encore entièrement épuisé leur solde ;
- Les licenciements après le 1^{er} janvier 2014 suite à un licenciement collectif avec un plan social le 31 décembre 2013 au plus tard.

Complément en cas de RCC

Le Fonds social paie entièrement l'indemnité complémentaire en cas de RCC (régime de chômage avec complément d'entreprise). La condition, c'est que l'ouvrier concerné compte 3 ans d'ancienneté dans le secteur avant le début de son RCC.

Si, dans le cadre du RCC, un ouvrier a verrouillé ses droits en la matière auprès de l'Office national de l'Emploi (ONEM), le paiement de l'indemnité complémentaire dans ce cadre est également verrouillé auprès du Fonds social.

CONTRAT

Délais de préavis

Les droits acquis des travailleurs entrés en service avant le 1^{er} janvier 2014 sont « verrouillés » sur base de leur ancienneté dans l'entreprise au 31 décembre 2013, selon les dispositions sectorielles qui étaient en vigueur à ce moment-là.

Ancienneté	Régime général		RCC
	Travailleur	Employeur	Employeur
- 5 ans	14 j	28 j	28 j
5 - 19 ans	21 j	42 j	28 j
+ 20 ans	56 j	112 j	28 j

j = jours calendrier

Depuis le 1^{er} 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. Ceux qui étaient déjà en service auparavant démarrent avec une ancienneté 0 au 1^{er} janvier 2014. Ce qui ne signifie pas que leur ancienneté jusqu'au 31 décembre 2013 soit perdue. En effet, leurs droits sont « verrouillés », comme indiqué ci-dessus.

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

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

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

Enfin, un système de compensation a été prévu pour les ouvriers licenciés après le 1^{er} janvier 2014, mais qui étaient déjà en service avant 2014. L'objectif du gouvernement est ici de compenser la différence qui existait par le passé entre les préavis des ouvriers et ceux des employés.

La compensation se fait par le biais d'une indemnité en compensation du licenciement (ICL).

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

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

Exemple :

Ouvrier SCP 142.02

En service depuis le : 12/01/1993

Licencié le : 12/02/2019

(a) Ancienneté totale = 26 ans : 68 semaines

(cf. nouveaux délais de préavis).

(b) Préavis jusqu'au 31/12/2013 dans la SCP 142.02 : 16 semaines.

(c) Préavis du 01/01/2014 au 12/02/2019 : 18 semaines.

Ce travailleur reçoit donc (16 + 18) 34 semaines de préavis (à prester ou comme indemnité de préavis) ET le paiement d'une ICL de 34 semaines (= 68 - 34).

L'ICL est à demander auprès de votre organisme de paiement au moment où vous faites une demande de chômage.

Vous avez le choix :

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

Communiquez votre choix au moment où vous faites votre demande de chômage.

L'ICL est payée par l'ONEM par le biais des organismes de paiement. C'est une indemnité nette, donc exonérée d'ONSS et de précompte professionnel. Cette ICL ne peut pas être cumulée avec des allocations de chômage.

En cas de RCC, on a également droit à l'indemnité en compensation du licenciement.

Travail intérimaire

Après une période de 6 mois, les contrats intérimaires (suite à une augmentation temporaire du volume de travail) doivent obligatoirement être convertis par l'utilisateur en contrats à durée indéterminée.

Après un ou plusieurs contrats intérimaires, cette ancienneté est prise en compte au moment où l'ouvrier est embauché avec un contrat à durée indéterminée.

Contrôle médical

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

La loi prévoit qu'une convention collective de travail (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 7h00 et 20h00.

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

Dans le secteur récupération 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 est indiqué de contacter votre secrétariat ACV-CSC METEA qui vous donnera toute l'information nécessaire.

CARRIÈRE

Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)

Les régimes sectoriels de RCC sont reconduits jusqu'au 30 juin 2021 :

Quel régime ?	Conditions à partir de 2019	Conditions à partir de 2020
Régime général (CCT 17)	Âge : 62 ans Carrière : ■ Hommes : 40 ans ■ Femmes : 35 ans	Âge : 62 ans Carrière : ■ Hommes : 40 ans ■ Femmes : 36 ans
Régime à partir de 59 ans avec 40 ans de carrière	Âge : 59 ans Carrière : 40 ans Jusqu'au 30/06/2021	Âge : 59 ans Carrière : 40 ans Jusqu'au 30/06/2021
Régime à partir de 59 ans dans un métier lourd	Âge : 59 ans Carrière : 35 ans Jusqu'au 30/06/2021	Âge : 59 ans Carrière : 35 ans Jusqu'au 30/06/2021
Régime à partir de 58 ans pour raisons médicales	Âge : 58 ans Carrière : 35 ans Jusqu'au 31/12/2020	Âge : 58 ans Carrière : 35 ans Jusqu'au 31/12/2020
Régime à partir de 59 ans avec 33 ans de carrière : ■ soit 20 ans de travail de nuit ■ soit métier lourd	Âge : 59 ans Carrière : 33 ans Jusqu'au 30/06/2021	Âge : 59 ans Carrière : 33 ans Jusqu'au 30/06/2021

Si vous avez des questions en matière de disponibilité, adressez-vous à votre secrétariat ACV-CSC METEA.

Congé d'ancienneté **NOUVEAU**

À partir du 1^{er} juillet 2019, les ouvriers comptant :

- 10 ans d'ancienneté ont droit à 1 jour de congé d'ancienneté.
- 15 ans d'ancienneté ont droit à 2 jours de congé d'ancienneté.
- 20 ans d'ancienneté ont droit à 3 jours de congé d'ancienneté.

Ces jours d'ancienneté sont payés par le Fonds Social.

Petit chômage

Dans le secteur de la récupération du textile, les améliorations suivantes ont été apportées aux dispositions légales en matière de petit chômage :

- Lors du décès du conjoint, d'un enfant de l'ouvrier ou d'un enfant du conjoint de l'ouvrier, l'ouvrier a droit à 5 jours d'absence rémunérée ;
- Lors de la signature d'un contrat de vie commune, l'ouvrier a droit à 3 jours d'absence rémunérée ;
- Lors de l'hospitalisation de l'époux/épouse ou de l'enfant de l'ouvrier, l'ouvrier a droit à 1 jour de petit chômage pendant la période d'hospitalisation.

Sécurité d'emploi

Lorsque l'employeur veut procéder à un licenciement pour raisons économiques ou techniques, il est tenu de respecter les procédures légales de notification et de concertation.

Dans les entreprises sans comité d'entreprise (CE), comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) ni délégation syndicale, l'employeur qui veut procéder à un licenciement doit préalablement fournir aux représentants syndicaux régionaux une série d'informations ayant

trait à ce licenciement. Ensuite, il doit se concerter avec les syndicats. C'est seulement après avoir fait toutes ces démarches qu'il peut procéder au licenciement.

Crédit-temps, diminution de carrière et emploi de fin de carrière **NOUVEAU**

Droit à un crédit-temps avec motif :

- Diminution de 1/5 pendant 51 mois (réglementation interprofessionnelle).
- Crédit-temps à temps plein : 51 mois pour motif soins et jusqu'à 36 mois pour motif formation.

NOUVEAU À partir du 1^{er} septembre 2019, instauration d'un régime de crédit-temps à mi-temps avec motif pendant 51 mois (pour motif soins) et 36 mois (pour motif formation).

Le seuil de travailleurs d'une entreprise pouvant prendre un crédit-temps simultanément est passé de 5 à 10 %.

Diminution des prestations de travail de 1/5 temps pour les ouvriers d'au moins 50 ans avec 28 ans de carrière dont minimum 5 ans dans le secteur. Pour cette réduction, il n'est plus possible de bénéficier d'allocations de l'ONEM depuis le 1^{er} janvier 2015.

NOUVEAU En 2019 et en 2020, les ouvriers doivent avoir au moins 55 ans pour diminuer leurs prestations de 1/5, et 57 ans pour réduire leurs prestations à un mi-temps, dans le cadre d'un emploi de fin de carrière après 35 ans de carrière ou dans un métier lourd. Dans ce cas, il est possible de bénéficier des allocations de l'ONEM. Si toutefois 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.

Les primes d'encouragement de la Région flamande restent d'application jusqu'au 31 décembre 2020. Il s'agit d'une allocation complémentaire, en plus de l'allocation d'interruption que vous recevez de l'ONEM.

Travail à temps partiel

En accord avec l'employeur, un travailleur à temps plein peut passer à un travail à temps partiel. La date du passage d'un système à l'autre est également reprise dans l'accord.

En cas de problèmes organisationnels, le passage vers un travail à temps partiel peut être reporté.

FORMATION

Les partenaires sociaux s'engagent à développer une vision en matière de formation et de travail faisable pendant la durée couverte par la CCT. Cela pourrait inclure un élargissement de l'offre de formations, grâce à l'établissement de contacts avec des instituts de formation.

BON À SAVOIR

Une attention particulière est accordée aux risques pour la santé des travailleurs dans l'entreprise, entre autres en imposant la désinfection obligatoire des enceintes de tri, la mise à disposition de moyens de protection et de vêtements de travail, des visites médicales et des vaccinations obligatoires ...

PRÉSENCE SYNDICALE DANS L'ENTREPRISE

Le seuil pour l'instauration d'une délégation syndicale est maintenu à 20 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)**. Cela permet aux travailleurs de participer davantage à la politique de l'entreprise. L'employeur, quant à lui, doit respecter un certain nombre de règles bien précises.

PRIME SYNDICALE

Pour le secteur de la récupération du textile, la prime syndicale est de 135 euros.

ADRESSES

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

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

Peter Benoitstraat 11-13
8800 **Roeselare**
T 051 26 55 34

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

Martelarenlaan 8
3010 **Kessel-Lo**
T 016 21 94 50-51

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

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

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

H. Heymanplein 7
9100 **St.-Niklaas**
T 03 765 23 30

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

Place Maugrétout 17
7100 **La Louvière**
T 065 37 28 27

Oude Stationsstraat 4
8700 **Tielt**
T 051 26 55 37

Koning Albert I-laan 132
8200 **Brugge**
T 050 44 41 83-84

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

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

Rue Pletinckxstraat 19
1000 **Brussel/Bruxelles**
T 02 557 87 00

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Rue des Canonnières 14
1400 **Nivelles**
T 067 88 46 16

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

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



Suivez-nous sur Twitter,
[@acvcscmetea](https://twitter.com/acvcscmetea)



Suivez-nous sur Facebook,
www.facebook.com/acv.csc.metea



Informations concernant salaires, primes,
secteurs et beaucoup plus sur
www.lacsc.be

