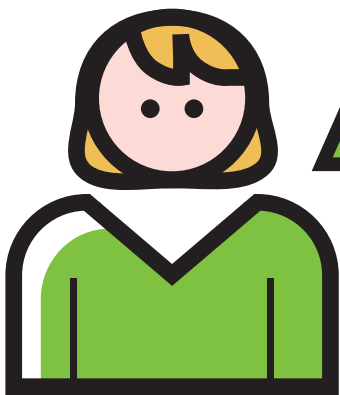


ENTRETIEN

DU TEXTILE



CP 110 CCT 2019-2020

TABLES DES MATIÈRES

3 INTRODUCTION

4 REVENU

- 4 Index
- 4 Augmentation salariale
- 5 Chèques-repas
- 5 Prime de fin d'année
- 7 Primes d'équipe
- 8 Frais de transport
- 8 Chèque-cadeau en 2019 et 2020
- 9 Indemnité de frais pour chauffeurs

9 CONTRAT

- 9 Délai de préavis
- 13 Travail intérimaire
- 13 Emploi
- 14 Contrôle médical

15 CARRIÈRE

- 15 Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)
- 16 Crédit-temps avec motif
- 16 Emplois de fin de carrière
- 16 Temps de travail et flexibilité
- 17 Travail faisable
- 17 Congé d'ancienneté

18 ÉDUCATION ET FORMATION

19 CONCERTATION ET PARTICIPATION

21 AVANTAGES SYNDICAUX

- 21 Prime syndicale

22 POINT D'ATTENTION PARTICULIER

- 22 ACV-CSC METEA a besoin de vous

23 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'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 notre site internet www.lacsc.be.

Le 1^{er} janvier 2019, les salaires ont été indexés de 2,10 %.

Augmentation salariale **NOUVEAU**

Tous les salaires horaires effectifs et barémiques sont augmentés de 0,10 euros à partir du 1^{er} septembre 2019.

Salaires jeunes **NOUVEAU**

En exécution de l'accord estival de 2017, le gouvernement a lancé, à partir du 1^{er} juillet 2018, les premiers emplois (ou starterjobs), destinés à favoriser la mise au travail de jeunes peu qualifiés et sans expérience professionnelle.

Les premiers emplois permettent aux employeurs, à certaines conditions, de payer un salaire brut moins élevé lorsqu'ils engagent un jeune de 18, 19 ou 20 ans sans expérience professionnelle. Le salaire brut est respectivement de 18 %, 12 % ou 6 % inférieur au salaire minimum sectoriel ou national.

Le salaire net est complété par un supplément

compensatoire qui couvre exactement la perte nette due au salaire brut réduit.

Les partenaires sociaux recommandent aux entreprises du secteur de ne pas appliquer ce système de premiers emplois.

Chèques-repas

NOUVEAU La quote-part patronale dans les chèques-repas augmente de 0,45 euros à partir du 1^{er} septembre 2019, ce qui porte leur valeur faciale à 5,45 euros. La quote-part de l'employeur s'élève désormais à 4,36 euros et la quote-part du travailleur est égale à 1,09 euros.

NOUVEAU Dans les entreprises où cette augmentation du chèque-repas n'est pas possible, parce que le montant maximum de 8 euros est déjà atteint, les salaires bruts effectifs et barémiques sont augmentés de 1,1 % à partir du 1^{er} septembre 2019, en guise de compensation.

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, les montants pour 2018 et 2019 sont les suivants, par heure effectivement prestée :

- du 1^{er} décembre 2018 au 31 décembre 2018 :
€ 0,8960 par heure effectivement prestée ;
- du 1^{er} janvier 2019 au 30 novembre 2019 :
€ 0,9148 par heure effectivement prestée.

Dans les entreprises de 50 travailleurs et plus, les montants pour la période 2018 et 2019, par heure effectivement prestée, sont de :

- du 1^{er} décembre 2018 au 31 décembre 2018 :
€ 0,9643 par heure effectivement prestée ;
- du 1^{er} janvier 2019 au 30 novembre 2019 :
€ 0,9846 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 l'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 ;

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.

Les heures qui n'ont pas été prestées en raison d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle sont assimilées à des heures prestées.

NOUVEAU À partir de la prochaine période de référence (du 1^{er} décembre au 30 novembre), les heures non prestées en cas de congé de maternité, congé de naissance, congé d'adoption, congé parental d'accueil et congé prophylactique seront elles aussi assimilées à des heures prestées.

Primes d'équipe

Travail en équipes - équipes alternantes

Le salaire horaire minimum des travailleurs occupés dans des 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 00 doit être égal au salaire horaire de base majoré de 10 % au minimum.

Remarque : dans une optique de clarification, la réglementation ci-dessus fera l'objet d'une discussion au sein d'un groupe de travail, au cours de la période couverte par la CCT.

Frais de transport

En vertu de la réglementation nationale, l'employeur est tenu d'intervenir dans les frais de transports en commun de ses travailleurs. Vous pourrez trouver plus d'informations à ce sujet sur www.lacsc.be.

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

NOUVEAU Cette indemnité est portée à 1 euro à partir du 1^{er} septembre 2019.

Chèque-cadeau en 2019 et 2020 **NOUVEAU**

Pendant la période couverte par la CCT, deux chèques-cadeaux seront octroyés, de 20 euros net chacun.

Un premier chèque-cadeau sera octroyé en décembre 2019, et le deuxième le sera en décembre 2020. En bénéficieront : tous les travailleurs qui ont effectivement travaillé dans le secteur pendant la période de référence de la prime de fin d'année et qui sont en service en décembre.

Les entreprises dans lesquelles le plafond annuel de 40 euros est déjà atteint sont tenues d'octroyer un avantage net équivalent d'un total de 40 euros sur la période 2019 - 2020.

Indemnité de frais pour chauffeurs

Les chauffeurs d'un camion dont la capacité de charge est d'au moins 5 tonnes, reçoivent une indemnité forfaitaire pour frais de route de 4,9579 euros par jour effectivement presté.

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 < 3 mois	1	1	1
3 < 4 m	3	2	2
4 < 5 m	4	2	2
5 < 6 m	5	2	2
6 m	6	3	3
9 m	7	3	3
1 an	8	4	4
1 an 3 m	9	4	4
1 an 6 m	10	5	4
1 an 9 m	11	5	4
2 ans	12	6	4
3 ans	13	6	4
4 ans	15	7	4
5 ans	18	9	4
6 ans	21	10	4
7 ans	24	12	4
8 ans	27	13	4
9 ans	30	13	4
10 ans	33	13	4
11 ans	36	13	4
12 ans	39	13	4
13 ans	42	13	4
14 ans	45	13	4
15 ans	48	13	4
16 ans	51	13	4
17 ans	54	13	4
18 ans	57	13	4
19 ans	60	13	4
20 ans	62	13	4
21 ans	63	13	4
22 ans	64	13	4
23 ans	65	13	4
24 ans	66	13	4
25 ans	67	13	4
26 ans	68	13	4
27 ans	69	13	4
28 ans	70	13	4
29 ans	71	13	4
30 ans	72	13	4
31 ans	73	13	4
32 ans	74	13	4

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 : 01.02.2019

- (a) Ancienneté totale = 26 ans et 0,5 mois :
68 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 01.02.2019 : 18 semaines.
Ce travailleur reçoit donc (16 + 18) 34 semaines de préavis (à prêter ou comme indemnité de préavis) ET le paiement d'une indemnité nette en compensation du licenciement de 34 semaines (= 68 - 34).

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'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.

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

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 devant être assurée.

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 en question une somme de 500 euros 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 euros).

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.

Les dispositions légales prévoient 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, nous vous conseillons 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 30 juin 2021 :

- Régime général à partir de 62 ans (CCT 17) ;
- Régime 59 ans pour carrière longue, moyennant 40 ans de carrière ;
- Régime 59 ans pour métier lourd, moyennant 35 ans de carrière ;
- Régime 59 ans pour métier lourd ou 20 ans de travail de nuit, moyennant 33 ans de carrière.

À certaines conditions, il est possible de demander d'être dispensé de l'obligation de disponibilité (adaptée) sur le marché de l'emploi. Pour toute question concernant le RCC et la disponibilité, vous pouvez vous adresser aux secrétariats ACV-CSC METEA.

Crédit-temps avec motif

- Maintien du régime de crédit-temps (à temps plein, à mi-temps ou à 4/5) 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

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

NOUVEAU Des emplois de fin de carrière mi-temps sont possibles à partir de 57 ans pour les métiers lourds et les carrières longues avec 35 ans de carrière.

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

Temps de travail et flexibilité

Depuis le 1^{er} février 2017, la fameuse « Loi Peeters » a assoupli certaines dispositions légales 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 volontaires sur base annuelle.

NOUVEAU Depuis le 23 avril 2019, ce nombre a été porté à 120 heures par le Conseil national du travail.

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 votre secrétariat ACV-CSC METEA.

Travail faisable

Des thèmes en lien avec le travail faisable feront l'objet de discussions au sein du fonds de formation TFTC (Training For Textile Care), en étroite collaboration avec le groupe de pilotage formation.

Congé d'ancienneté

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

Depuis 2016, la réglementation est la suivante :

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

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

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. Les partenaires sociaux se sont engagés à poursuivre les efforts sectoriels en matière de formation, en tenant compte de la trajectoire de croissance prévue par la loi du 5 mars 2017 et en étant particulièrement attentifs aux groupes à risque. Ces efforts seront poursuivis au sein du fond 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 n'aboutissent pas à un métier d'indépendant.

Le TFTC offre également des formations ouvertes. Il s'agit de formations spécifiques au secteur, de formations en matière de communication, d'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 formation.

CONCERTATION ET PARTICIPATION

Dans les entreprises de 50 travailleurs et plus, un comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) est obligatoire. Une entreprise occupant 100 travailleurs ou plus est obligée d'instaurer un conseil d'entreprise (CE). Cela permet aux travailleurs d'avoir un certain niveau de participation à la politique de l'entreprise. L'employeur, quant à lui, doit respecter un certain nombre de règles bien précises.

Les syndicats continuent à militer pour une amélioration de la réglementation existante relative au statut

de la délégation syndicale. Actuellement c'est la réglementation ci-dessous qui s'applique.

Dans toute entreprise occupant minimum 40 travailleurs en moyenne et qui n'a pas de conseil d'entreprise (CE) ou 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.

Possibilité 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 encore 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 (statut de la délégation syndicale). 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.

AVANTAGES SYNDICAUX

Prime syndicale

La prime syndicale s'élève à 145 euros.

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 ou qui est licencié (sauf pour motif grave) et qui reste au chômage jusqu'à la date de référence du 30/06, peut bénéficier de la prime syndicale pour l'année en cours. C'est aussi le cas pour un travailleur qui part à la pension ou en RCC.

Les paiements s'effectuent à partir du 15 octobre.

POINT D'ATTENTION PARTICULIER

NOUVEAU Les partenaires sociaux recommanderont aux entreprises du secteur d'appliquer correctement les dispositions relatives aux fonctions polyvalentes.

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 via **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 132
8200 **Brugge**
T 050 44 41 83-84

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

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

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

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

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 37

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 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

