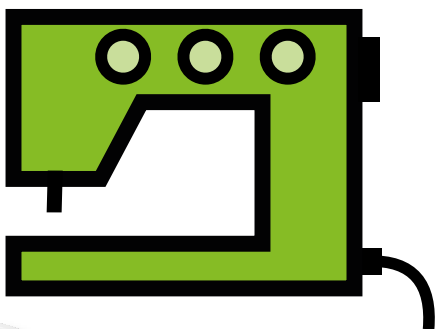
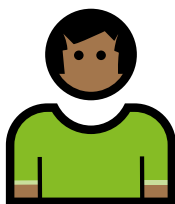
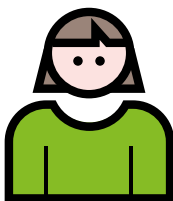


# HABILLEMENT ET CONFECTION



ACV-CSC  
METEA

CP 109 & CP 215 CCT 2019-2020

# TABLE DES MATIÈRES

## **3 INTRODUCTION**

## **4 REVENU**

- 4 Index
- 4 Augmentation des salaires
- 5 Chèques-repas
- 5 Allocation complémentaire au double pécule de vacances (prime de fin d'année)
- 7 Frais de transport
  - 7 Transports en commun
  - 7 Transport privé
- 8 Indemnité journalière
- 8 Indemnité vélo

## **9 SÉCURITÉ D'EXISTENCE**

- 9 Allocation complémentaire de chômage en cas de chômage temporaire

## **10 CONTRAT**

- 10 Statut unique
- 15 Engagements d'emploi
- 17 Contrôle médical

## **18 CARRIÈRE**

- 18 Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)
- 18 Crédit-temps avec motif
- 19 Emplois de fin de carrière
- 19 Travail faisable
- 19 Congé d'ancienneté
- 20 Assurance hospitalisation
- 20 Classification de fonctions
- 21 Temps de travail et flexibilité

## **22 ÉDUCATION ET FORMATION**

## **23 PRÉSENCE SYNDICALE DANS L'ENTREPRISE**

## **25 AVANTAGES SYNDICAUX**

- 25 Prime syndicale
- 25 ACV-CSC METEA a besoin de vous

## **27 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](http://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

Dans le secteur habillement et confection, tant les salaires effectifs que les salaires barémiques sont indexés deux fois par an : le 1<sup>er</sup> avril et le 1<sup>er</sup> octobre de chaque année. Le 1<sup>er</sup> avril 2019, les salaires ont été indexés de 1,22 %.

## Augmentation des salaires **NOUVEAU**

### Ouvriers

Les salaires effectifs augmentent de 0,85 % au 1<sup>er</sup> septembre 2019.

### Employés

Les salaires effectifs des employés barémisés augmentent de 0,85 % au 1<sup>er</sup> septembre 2019. Les employés barémisés sont les employés dont les fonctions sont reprises dans l'une des quatre catégories de la classification de fonctions.

### Salaires jeunes **NOUVEAU**

En exécution de l'accord estival de 2017, le gouvernement a lancé, à partir du 1<sup>er</sup> 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

Tant les ouvriers que les employés ont droit à des chèques-repas.

**NOUVEAU** La quote-part patronale dans les chèques-repas augmente de 0,50 euros à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2019, ce qui porte leur valeur faciale à 4,30 euros. La quote-part de l'employeur s'élève désormais à 3,21 euros et la quote-part du travailleur est égale à 1,09 euros.

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<sup>er</sup> septembre 2019, en guise de compensation. Il est aussi possible de prévoir un avantage équivalent au niveau de l'entreprise.

## Allocation complémentaire au double pécule de vacances (prime de fin d'année)

### Ouvriers

#### Conditions

- être en service au 30 juin de l'année en cours, ou ;
- avoir été licencié après le 1<sup>er</sup> juillet de l'année précédente, sauf pour motif grave, à condition d'avoir travaillé minimum 3 mois dans l'entreprise, ou ;
- avoir quitté volontairement l'entreprise après le 1<sup>er</sup> juillet de l'année précédente, à condition d'avoir travaillé minimum 3 mois dans l'entreprise, ou ;
- être en interruption de carrière complète.

## Montant

6,5 % du salaire brut pour prestations effectives, gagné entre le 1<sup>er</sup> juillet de l'année précédente et le 30 juin de l'année en cours. Par salaires bruts, on entend :

- les salaires bruts se rapportant aux jours de travail effectivement prestés ;
- les salaires bruts se rapportant aux jours d'absence autorisés par suite de formation sociale.

Ces salaires bruts sont augmentés forfaitairement de 40 jours pour les jours fériés légaux, les jours de congés légaux et les jours de suspension du contrat de travail.

Le paiement est effectué par l'employeur, au moment de l'octroi des vacances principales dans l'entreprise et au plus tard en même temps que le paiement du salaire effectué après le 15 août, ou au moment où l'ouvrier quitte l'entreprise.

## Employés

### Conditions

- être en service dans l'entreprise l'année concernée à la date du paiement ;
- ou avoir été licencié pendant l'année en cours, sauf pour motif grave, à condition d'avoir travaillé minimum 3 mois dans l'entreprise ;
- ou avoir quitté volontairement l'entreprise pendant l'année en cours, sauf licenciement pour motif grave, à condition d'avoir travaillé minimum 3 mois dans l'entreprise.

### Montant

90 % du salaire du mois de décembre de l'année pour laquelle l'allocation complémentaire au double pécule de vacances est due. Lorsque les prestations de l'employé ont été interrompues plus de 30 jours calendrier au cours de l'année calendrier considérée - pour quelque

raison que ce soit - l'allocation complémentaire s'élève à 90 % d'un douzième des salaires bruts que l'employeur a payés pour l'ensemble de l'année calendrier.

L'allocation complémentaire est également égale à 90 % d'un douzième des salaires bruts pour l'employé :

- qui est entré en service dans l'entreprise au cours de l'année concernée et avant la date du paiement ;
- qui a quitté l'entreprise au cours de l'année concernée, sauf en cas de licenciement pour motif grave ;
- **NOUVEAU** qui au cours de l'année concernée est passé d'un régime de travail à temps plein à un régime de travail à temps partiel, ou inversement, ou qui au cours de l'année concernée est passé d'un régime de travail à temps partiel à un autre régime de travail à temps partiel.

Le paiement est effectué en même temps que le paiement du salaire du mois de décembre de l'année concernée.

## Frais de transport

### Transports en commun

En vertu de la réglementation nationale, l'employeur est tenu d'intervenir dans les frais de transports en commun de ses travailleurs. Vous pouvez trouver plus d'informations à ce sujet sur [www.lacsc.be](http://www.lacsc.be).

### Transport privé

#### Ouvriers

Si l'ouvrier se rend à son travail avec son propre véhicule, il a droit à une intervention lorsque la distance atteint 10 kilomètres (aller simple). L'intervention correspond à 50 % de la carte train pour le nombre de kilomètres correspondant.

## Employés

Si l'employé se rend à son travail avec son propre véhicule, il a droit à une intervention lorsque la distance atteint 5 kilomètres (aller simple). L'intervention correspond à 50 % de la carte train pour le nombre de kilomètres correspondant. Cette intervention s'applique aux employés dont la rémunération annuelle brute est inférieure à un certain plafond. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018, ce plafond est de 36.300 euros.

## Indemnité journalière

Tous les travailleurs reçoivent en outre une indemnité forfaitaire de 0,2479 euros par journée effectivement prestée, quel que soit le mode de déplacement domicile-travail et inversement.

## Indemnité vélo **NOUVEAU**

À partir du 1<sup>er</sup> septembre 2019, tous les travailleurs ont droit à une indemnité vélo de 0,10 euros par kilomètre pour leurs déplacements domicile-travail (aller et retour). Si des réglementations plus favorables existent au sein de certaines entreprises, elles restent bien sûr d'application.



# SÉCURITÉ D'EXISTENCE

## Allocation complémentaire de chômage en cas de chômage temporaire

### Ouvriers

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015, l'indemnité complémentaire en cas de chômage temporaire s'élève à :

- € 3 par jour pour les 35 premiers jours de chômage temporaire par année calendrier.
- € 2 par jour pour les 35 jours suivants de chômage temporaire par année calendrier.

**NOUVEAU** À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020, le complément en cas de chômage temporaire passera de 3 euros à 4 euros pour les 35 premiers jours et de 2 euros à 3 euros pour les 35 jours qui suivent.

Ce complément est à charge du Fonds social et de garantie.

Dans la pratique, il a été convenu que les

70 premiers jours sont payés par l'employeur qui peut ensuite récupérer ce montant auprès du Fonds social et de garantie.

À partir du 71<sup>e</sup> jour de chômage temporaire, les travailleurs ont droit à un montant de 2 euros par jour, payé par l'employeur.

# CONTRAT

## Statut unique

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014, il n'est plus fait de distinction entre ouvriers et employés, au niveau des préavis. Le délai de préavis est fixé en tenant compte de l'ancienneté dans l'entreprise. Ceux qui étaient déjà en service auparavant démarrent avec une ancienneté 0 au 1<sup>er</sup> janvier 2014. Ce qui ne signifie pas que leur ancienneté jusqu'au 31 décembre 2013 soit perdue. En effet, leurs droits sont « verrouillés », en fonction de leur ancienneté dans l'entreprise au 31 décembre 2013, sur base des dispositions sectorielles qui étaient en vigueur à ce moment-là.

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

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014, les délais de préavis suivants sont d'application :

Ancienneté	Licenciement par l'employeur (en semaines) (anc. = 0 au 1 <sup>er</sup> janvier 2014)	Démission par le travailleur (en semaines) (anc. = 0 au 1 <sup>er</sup> janvier 2014)	Contre-préavis du travailleur après licenciement 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 mois	6	3	3
9 mois	7	3	3
1 an	8	4	4
1 an 3 mois	9	4	4
1 an 6 mois	10	5	4
1 an 9 mois	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

## Nouveaux délais de préavis depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2014

### Ouvriers

Depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2014 le statut d'exception pour les délais de préavis des ouvriers du secteur habillement et confection a été levé. Cela signifie que le système d'ICL (indemnité compensatoire de licenciement) s'applique également aux ouvriers du secteur habillement et confection répondant aux critères d'ancienneté.

Pour les ouvriers entrés en service avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014, leurs droits acquis sont « verrouillés » sur base de leur ancienneté dans l'entreprise au 31 décembre 2013 et des dispositions sectorielles applicables à ce moment-là.

Ancienneté acquise au 31 décembre 2013	Contrats de travail avant le 1 <sup>er</sup> janvier 2014	
	EMPLOYEURS	TRAVAILLEURS
<b>GÉNÉRAL</b>		
Moins de 20 ans	32 j	14 j
À partir de 20 ans	64 j	28 j
<b>RCC</b>		
Moins de 20 ans	28 j	14 j
À partir de 20 ans	56 j	28 j

**j = jours calendrier**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014 on ne fait plus de distinction entre les préavis des ouvriers et des employés. Le délai de préavis est déterminé sur base du critère d'ancienneté dans l'entreprise. Les travailleurs déjà occupés dans l'entreprise, démarrent avec une ancienneté 0 au 1<sup>er</sup> janvier 2014. Ceci ne

veut pas dire que l'ancienneté jusqu'au 31 décembre 2013 soit perdue. En effet, leurs droits ont été « verrouillés » comme précisé ci-dessus. Ceci veut dire que les anciens délais de préavis (32 jours et 64 jours) sont applicables jusqu'au 31 décembre 2013.

Depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2014 c'est la nouvelle réglementation qui s'applique dans la CP 109, comme c'est le cas pour les autres secteurs depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014 (avec système de cliquet = verrouillage).

Une indemnité compensatoire a également été prévue pour les ouvriers déjà en service avant 2014 et qui se font licencier après le 1<sup>er</sup> janvier 2014. Le but de cette réglementation est de compenser la différence qui existait dans le passé entre les délais de préavis ouvriers et employés.

Depuis 2017, tous les ouvriers ont droit à une indemnité compensatoire de licenciement (ICL).

La période couverte par l'ICL est déterminée par la formule suivante : **(a) – (b + c)**.

- (a) = le délai de préavis comme si l'ouvrier avait toujours travaillé dans le nouveau système ;
- (b) = les droits verrouillés au 31 décembre 2013 ;
- (c) = le délai de préavis sur base de l'ancienneté à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014 et jusqu'au licenciement.

**Exemple :**

Ouvrier travaillant dans le secteur habillement et confection (CP 109).

Entré en service le 01.01.1993

Licencié le 02.11.2019

Ancienneté totale = 26 ans et 10 mois

- (a) Délai de préavis comme si l'ouvrier avait toujours travaillé dans le nouveau système : 68 semaines
- (b) Préavis ouvrier jusqu'au 31.12.2013 : 64 jours (= 9 semaines et 1 jour)
- (c) Préavis à partir du 01.01.2014 jusqu'au 02.11.2019 : 18 semaines
- (d) Le préavis total, à charge de l'employeur, est donc de 64 jours + 18 semaines (= 27 semaines et 1 jour)  
Période ICL : 68 semaines – 27 semaines et 1 jour = 40 semaines et 6 jours

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 aussi, on a 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.

## Engagements d'emploi

Les engagements d'emploi des CCT précédentes sont prolongés jusqu'à fin 2020.

Les entreprises qui procèdent à un licenciement résultant de circonstances individuelles doivent respecter la procédure suivante. L'employeur doit préalablement envoyer un avertissement écrit au travailleur concerné et en informer, en même temps, la délégation syndicale. Moyennant l'observation d'un délai de minimum 14 jours calendrier après cet avertissement préalable, l'employeur peut procéder au licenciement. À ce moment-là, la délégation syndicale doit une nouvelle fois être informée. Il est possible de déroger à cette procédure par le biais d'une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise. Les représentants locaux des organisations syndicales représentées à la commission paritaire pour le secteur, peuvent de leur propre initiative demander un contact à l'employeur concerné au sujet de ce licenciement.

Les entreprises qui procèdent à un licenciement en raison d'un problème structurel (motifs économiques, réorganisation, ...) sont tenues de se concerter préalablement avec le conseil d'entreprise ou, à défaut de conseil d'entreprise, avec la délégation syndicale, ou à défaut de délégation syndicale, avec les représentants locaux des organisations syndicales représentées au sein de la Commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection

Si l'employeur ne respecte pas ces procédures, le travailleur ou employeur concerné peut introduire une demande auprès de la commission paritaire du secteur en vue d'examiner le cas.

Au cas où les membres de la commission paritaire constatent unanimement que la procédure prescrite n'a pas été respectée, la commission paritaire peut décider que l'employeur doit payer un dédommagement au travailleur concerné. Le montant de ce dédommagement s'élève à 500 euros s'il s'agit d'une première infraction de l'employeur, et à 1.000 euros si un même employeur a commis plusieurs fois la même infraction pendant une période de 60 mois.

### **Ouvriers**

Ajout dans la CCT engagements d'emploi pour les ouvriers :  
Au cas où il n'y aurait pas moyen d'obtenir l'unanimité au sein de la Commission paritaire, l'octroi d'un dédommagement inférieur au travailleur concerné reste possible.



## 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 toutefois 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 le matin et 20 h 00 le soir.

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

Dans le secteur habillement et confection, 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 moyennant 33 ans de carrière dont 20 ans de travail de nuit ;
- Régime 59 ans pour métier lourd, moyennant 35 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).
- L'octroi des primes d'encouragement flamandes est prolongé.

Maximum 10 % des ouvriers peuvent partir en crédit-temps en même temps.

Le seuil d'employés pouvant partir en crédit-temps en même temps passe de 8 à 10 %.

Les + 54 ans ne sont pas pris en compte pour le calcul des 10 %.

Il est possible d'augmenter le seuil au niveau de l'entreprise, à condition que l'employeur soit d'accord et que l'organisation du travail le permette.

## 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.

## Travail faisable

Au niveau du secteur, des mesures sont développées afin de concrétiser le travail faisable dans le cadre d'une politique sectorielle, en collaboration avec l'IREC (Institut pour la recherche et l'enseignement dans la confection).

## Congé d'ancienneté

Chaque année, les ouvriers ou les employés comptabilisant une ancienneté de 20 ans ou plus dans l'entreprise se voient octroyer un jour de congé d'ancienneté payé.

Par ancienneté, on entend des années de service ininterrompu auprès d'un même employeur. L'ancienneté éventuelle acquise dans une entreprise appartenant

au même groupe d'entreprises que celle où l'ouvrier ou l'employé est occupé, est entièrement prise en compte.

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.

**Remarque :** Pendant la période couverte par la CCT, les partenaires sociaux développeront une vision d'avenir pour les Fonds sociaux du secteur. Si les moyens financiers le permettent, ils examineront en priorité la possibilité d'instaurer un régime de congé d'ancienneté sectoriel.

## Assurance hospitalisation

Dans le secteur, une assurance hospitalisation a été instaurée, pour laquelle ni les ouvriers ni les employés ne doivent payer de franchise.

## Classification de fonctions

### Ouvriers

Pour la classification de fonctions, nous vous renvoyons à la publication spécifique, datant de décembre 2014.

## Temps de travail et flexibilité

Depuis le 1<sup>er</sup> 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 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 dans tous les cas.

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.

En ce qui concerne la flexibilité dans le secteur habillement et confection, les employeurs demandent de discuter de façon constructive et selon la procédure légale, dans les entreprises où cela s'avère nécessaire.

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.

# ÉDUCATION ET FORMATION

Les efforts de formation dans le secteur sont poursuivis au sein de l'Institut pour la recherche et l'enseignement dans la confection (IREC). 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. Pour ce faire, les possibilités de formation offertes par l'IREC seront communiquées et développées plus avant. L'IREC soutient les entreprises lors de l'élaboration et la réalisation d'un plan de formation d'entreprise ou d'un portefeuille d'entreprise

Les travailleurs qui veulent suivre une formation de leur propre initiative, donc indépendamment de l'entreprise, peuvent contacter l'IREC pour un accompagnement (de carrière) et une aide financière, connue sous la dénomination « compte de formation individuel ». Chaque semestre, l'IREC offre également plus de 80 formations gratuites (formations ouvertes). L'institut assure en outre l'accompagnement et l'encadrement des stages d'apprentis ou de demandeurs d'emploi dans l'entreprise.

# PRÉSENCE SYNDICALE DANS L'ENTREPRISE

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.

## Ouvriers

Dans chaque entreprise occupant minimum 30 ouvriers en moyenne, une délégation syndicale peut être mise en place. Pour le calcul de ces 30 ouvriers, sont également pris en compte les travailleurs à domicile ainsi que les travailleurs intérimaires. Les travailleurs intérimaires qui remplacent un ouvrier dont le contrat de travail est suspendu ne sont pas pris en compte.

Le nombre de délégués syndicaux est égal à :

- 2, lorsque l'entreprise occupe entre 30 et 49 ouvriers ;
- 4, lorsque l'entreprise occupe entre 50 et 100 ouvriers ;
- 6, lorsque l'entreprise occupe entre 101 et 500 ouvriers ;
- 8, lorsque l'entreprise occupe entre 501 et 1 000 ouvriers ;
- + 1 par tranche supplémentaire de 500 ouvriers occupés dans l'entreprise.

Pour ce comptage, on ne tient pas compte des ouvriers avec un contrat d'essai.

Lorsque le nombre d'ouvriers occupés dans l'entreprise descend en-dessous de 30, les mandats de la délégation syndicale seront maintenus au maximum jusqu'à la date ultime des élections sociales suivantes.

Dans tous les cas, les mandats prendront seulement fin six mois après que le nombre d'ouvriers est tombé sous les 30.

## Employés

Dans toutes les entreprises du secteur habillement et confection qui occupent en moyenne au moins 25 employés, une délégation syndicale peut être installée.

Le nombre de délégués syndicaux est égal à :

- 2, lorsque l'entreprise occupe entre 25 et 49 employés ;
- 3, lorsque l'entreprise occupe entre 50 et 74 employés ;
- 4, lorsque l'entreprise occupe 75 employés ou plus.

Dans les entreprises comptabilisant de 25 à 49 employés, le nombre de délégués est égal à trois au cas où une troisième organisation syndicale désignerait un délégué.



# AVANTAGES SYNDICAUX

## Prime syndicale

Une prime syndicale est octroyée à tous les ouvriers et employés syndiqués occupés dans une entreprise du secteur habillement et confection au 31 mars de l'année en cours. La prime syndicale s'élève à 145 euros.

Les ouvriers ou employés qui sont licenciés, qui partent à la pension ou en RCC, peuvent recevoir une prime syndicale de 145 euros pour l'année en cours. Ces ouvriers ou employés ont en outre encore droit à une prime syndicale pendant deux ans, pour autant qu'ils soient toujours au chômage ou en RCC à la date de référence, soit le 31 mars de l'année en cours. Dans ce cas, la prime syndicale sera de 37,18 euros. Le paiement de la prime syndicale est effectué à partir d'octobre pour les employés, et de décembre pour les ouvriers.

## 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.quesavantages.be](http://www.quesavantages.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

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 Prunieu 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](http://www.facebook.com/acv.csc.metea)



Informations concernant salaires, primes,  
secteurs et beaucoup plus sur  
[www.lacsc.be](http://www.lacsc.be)

