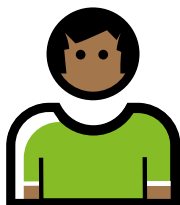
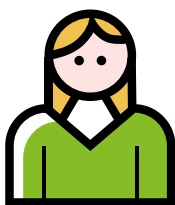


TEXTILE



ACV-CSC
METEA

CP 120 et CP 214 CCT 2019-2020

TABLE DES MATIÈRES

3 INTRODUCTION

4 REVENU

- 4 Index
- 4 Augmentation des salaires
- 4 Chèques-repas
- 5 Frais de transport
- 6 Prime de fin d'année (allocation complémentaire de vacances)
- 6 Pension complémentaire sectorielle

7 SÉCURITÉ D'EXISTENCE

- 7 Indemnité complémentaire de chômage économique
- 8 Allocation extralégale de vacances (ouvriers)

9 CONTRAT

- 9 Délai de préavis
- 15 Contrôle médical

16 CARRIÈRE

- 16 Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)
- 16 Temps de travail et flexibilité
- 18 Congé d'ancienneté
- 20 Engagements en matière d'emploi
- 20 Petit chômage
- 20 Crédit-temps avec motif
- 21 Emplois de fin de carrière
- 21 Travail faisable

22 ÉDUCATION ET FORMATION

23 CONCERTATION ET PARTICIPATION

24 AVANTAGES SYNDICAUX

- 24 Prime syndicale (allocation sociale)

25 POINT D'ATTENTION PARTICULIER


- 25 Groupe de travail statuts ouvriers-employés
- 25 Diligence raisonnable
- 26 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 

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'index est maintenu.

L'index est calculé par trimestre. Lorsque l'indice-pivot est dépassé, les salaires augmentent de 2 %.

Augmentation des salaires **NOUVEAU**

Ouvriers

Les salaires effectifs et barémiques augmentent de 0,14 euros de l'heure en simple équipe à partir du 1^{er} septembre 2019.

Employés

Les salaires effectifs et barémiques des employés barémisables augmentent de 26 euros par mois à partir du 1^{er} septembre 2019.

Les employés barémisables sont les employés dont les fonctions sont reprises dans l'une des six catégories de la classification de fonctions.

Chèques-repas

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

Ouvriers

Les chèques-repas ont une valeur nominale de 5,20 euros par jour effectivement presté. La quote-part de l'employeur est égale à 4,11 euros et celle du travailleur s'élève à 1,09 euros. Pour les équipes-relais des montants adaptés sont applicables.

Employés

Les chèques-repas ont une valeur nominale de 4,45 euros par jour effectivement presté. La quote-part de l'employeur est de 3,36 euros et celle du travailleur s'élève à 1,09 euros.

Frais de transport

Transports en commun **NOUVEAU**

À partir du 01.09.2019, les ouvriers comme les employés bénéficient du système de tiers-payant pour leurs déplacements en transports en commun. Plus d'informations sur www.lacsc.be.

Transport privé

L'employeur intervient dans les frais à partir d'une distance de 5 km (aller) entre le domicile et le lieu de travail. Vous trouverez les montants sur notre site internet www.lacsc.be.

Ouvriers en équipes-relais avec prestations de nuit

Pour les ouvriers des équipes-relais alternées et de l'équipe-relais fixe de nuit, une intervention supérieure est prévue, à raison de 100 % du coût des déplacements en transports en commun. Cette intervention n'est pas liée à une distance minimum.

Indemnité vélo **NOUVEAU**

Les employés du secteur bénéficient d'une indemnité-vélo de € 0,20/km. À partir du 01.09 2019 et jusqu'au 31.12.2020, les ouvriers aussi ont droit à une indemnité vélo de € 0,20 par kilomètre pour leurs déplacements domicile-travail. Si une réglementation plus favorable existe au niveau de l'entreprise, elle reste bien sûr d'application.

Prime de fin d'année (allocation complémentaire de vacances)

Les travailleurs ont droit à une prime de fin d'année (appelée allocation complémentaire de vacances dans le secteur du textile).

Ouvriers

Les ouvriers ayant travaillé dans le secteur entre le 1^{er} avril de l'année précédente et le 31 mars de l'année en cours (période de référence) reçoivent une prime de fin d'année de 9,2 % sur les salaires bruts (à 100 %) perçus pour cette même période. La prime est payée par le Fonds social pendant la seconde moitié du mois de décembre.

Employés

Les employés reçoivent une prime de fin d'année en même temps que leur rémunération de décembre, pour autant qu'ils comptent au moins 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Le montant de cette prime de fin d'année varie en fonction de leur ancienneté dans l'entreprise.

Une prime de fin d'année au prorata est octroyée tant en cas de licenciement par l'employeur (sauf motif grave) qu'en cas de démission de l'employé. Cette prime au prorata est également valable lors d'une rupture du contrat de travail de commun accord.

Pension complémentaire sectorielle **NOUVEAU**

Une pension complémentaire avec une cotisation de pension de 1 % (net) est instaurée dans le secteur à partir du 01.01.2020. Pour le 31 décembre 2019 au plus tard, les principes de cette pension complémentaires seront développés dans une CCT.

SÉCURITÉ D'EXISTENCE

Indemnité complémentaire de chômage économique

Les travailleurs ont droit à une indemnité complémentaire en cas de chômage économique.

Ouvriers **NOUVEAU**

À partir de l'année de référence 2019 (01.07.2019 – 30.06.2020), l'allocation sociale complémentaire à charge du Fonds social augmente de 0,33 euros par jour (semaine de six jours).

Jours de chômage économique	Montant par jour	Payé par
1 - 6 (en régime 5 jours/semaine)	€ 2,60	l'employeur
7 - 86 (en régime 6 jours/semaine)	€ 3,62	Fonds social
7 - 86 (en régime 5 jours/semaine)	€ 2,60	l'employeur
87 et plus (en régime 5 jours/semaine)	€ 2,60	l'employeur

Un précompte professionnel de 26,75 % est prélevé sur le montant de 3,62 euros. Le paiement par le Fonds s'effectue en même temps que le versement de la prime syndicale, soit entre le 25 et le 31 décembre. Le montant maximum, y compris la prime syndicale, s'élève à $€ 145 + [(\text{€ } 3,62 \times 80 \text{ jours}) - 26,75 \text{ \%}] = \text{€ } 357,13$. Le paiement par l'employeur s'effectue lors du décompte mensuel du salaire.

Employés

Les employés reçoivent un complément de 9,59 euros par jour de chômage temporaire. L'employeur effectue un paiement mensuel.

Allocation extralégale de vacances (ouvriers) **NOUVEAU**

Dans le cadre de l'instauration de la pension complémentaire sectorielle, le secteur prévoit de prolonger jusqu'en 2024 le régime amélioré d'allocation extralégale de vacances pour les ouvriers plus âgés, qui peuvent épargner moins longtemps. En effet, les ouvriers qui bénéficient du RCC ou d'une pension (anticipée) auront droit pendant 3 ans à une allocation plus élevée.

Les ouvriers qui partent en RCC ou à la pension en 2019 ont droit à 3 allocations extralégales de vacances, payées par le Fonds. Les montants de ces allocations extralégales de vacances sont les suivants :

Première allocation extralégale de vacances	€ 225
Deuxième allocation extralégale de vacances	€ 175
Troisième allocation extralégale de vacances	€ 125

Les montants susmentionnés s'appliquent également aux ouvriers qui partent en RCC en 2020.

Par ailleurs, trois allocations extralégales de vacances sont octroyées aux ouvriers qui partiront en pension légale ou légale anticipée entre 2020 et 2024. Cette réglementation pour les pensionnés ne peut pas être cumulée avec la réglementation susmentionnée, qui s'applique au régime de chômage avec complément d'entreprise. Les montants de ces allocations extralégales de vacances sont les suivants :

Année de départ à la pension	1 ^{ère} année	2 ^e année	3 ^e année
2020	€ 400	€ 200	€ 200
2021	€ 350	€ 150	€ 150
2022	€ 300	€ 100	€ 100
2023	€ 250	€ 50	€ 50
2024	€ 200	€ 50	€ 50

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, les préavis suivants sont d'application :

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 ».

Ouvriers

Délais de préavis applicables jusqu'au 31 décembre 2013 :

Ancienneté au 31 décembre 2013	Contrats de travail avant le 1 ^{er} janvier 2012		Contrats de travail après le 1 ^{er} janvier 2012	
	EMPLOYEUR	TRAVAILLEUR	EMPLOYEUR	TRAVAILLEUR
GÉNÉRAL				
Moins de 6 mois	7 j	3 j	7 j	3 j
6 mois à 5 ans	35 j	17 j	40 j	17 j
5 à 10 ans	42 j	21 j	48 j	21 j
10 à 15 ans	56 j	28 j	64 j	28 j
15 à 20 ans	84 j	42 j	97 j	42 j
À partir de 20 ans	112 j	56 j	129 j	56 j
RCC				
Moins de 6 mois	7 j		28 j	
Moins de 20 ans	28 j		32 j	
À partir de 20 ans	56 j		64 j	

j = jours calendrier

Calcul du 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.

Pour les ouvriers déjà en service avant 2014 et licenciés

après le 1^{er} janvier 2014, il est prévu une compensation. Le but de cette disposition est de compenser la différence entre ouvriers et employés qui existait par le passé dans le domaine des délais de préavis.

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

Comme ouvrier, vous avez droit à une indemnité en compensation du licenciement sur base de votre ancienneté :

- à partir du 1^{er} janvier 2014 : 20 ans d'ancienneté ;
- à partir du 1^{er} janvier 2015 : 15 ans d'ancienneté ;
- à partir du 1^{er} janvier 2016 : 10 ans d'ancienneté ;
- à partir du 1^{er} janvier 2017 : tout le monde.

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 120

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 : 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 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 aussi, on a droit à l'indemnité en compensation du licenciement.

Employés

Jusqu'au 31 décembre 2013 les délais de préavis suivants étaient applicables :

Employés Salaire annuel (€) 31/12/2013	Licenciement par l'employeur		Démission donnée par l'employé	
	Progressivité	Minimum	Progressivité	Maximum
≤ 32 254	3 mois/5 ans entamés	3 mois	1,5 mois/5 ans entamés	3 mois
> 32 254 ≤ 64 504	1 mois/année entamée	3 mois	1,5 mois/5 ans entamés	4,5 mois
> 64 504	1 mois/année entamée	3 mois	1,5 mois/5 ans entamés	6 mois

Pour calculer le délai de préavis à partir du 1^{er} janvier 2014 :

**Droits verrouillés au 31 décembre 2013 +
ancienneté constituée à partir du 1^{er} janvier 2014
jusqu'au licenciement / à la démission.**

Attention : lorsque le travailleur a donné son préavis et que les limites maximums sont atteintes au 31 décembre 2013, l'ancienneté constituée à partir du 1^{er} janvier 2014 n'est pas prise en compte.

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

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. Les dispositions légales prévoient 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 logiquement être limitée dans le temps et être fixée au début de la période de maladie.

Dans le secteur 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)

La partie chômage est payée par l'ONEM. L'indemnité complémentaire est entièrement prise en charge par le Fonds.

Dans le secteur, les différents régimes de RCC repris ci-après sont reconduits jusqu'au 30 juin 2021 :

- Régime général à partir de 62 ans (CCT 17) ;
- 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 ;
- Régime 59 ans pour carrière longue, moyennant 40 ans de carrière ;
- Régime à 58 ans après 35 ans de carrière pour les travailleurs moins valides et les travailleurs ayant de sérieux problèmes physiques.

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.

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 pouvait prêter 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. Dans le secteur, le maximum est de 140 heures supplémentaires.

Par ailleurs, la limite interne a été portée à 143 heures. Dans le secteur, le nombre d'heures supplémentaires non prises en compte pour la limite interne a été augmenté, il est passé de 25 à 45. L'objectif de la 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.

Ouvriers

L'ouvrier a désormais le choix entre se faire payer ses heures supplémentaires en cash, et les récupérer.

La période de référence pour la récupération des heures supplémentaires est portée à 1 an.

Jusqu'ici, elle n'était que d'un trimestre.

Le nombre d'heures supplémentaires par année calendrier - prestées dans le cadre d'un surcroît extraordinaire de travail ou d'une nécessité imprévue - passe de 91 à 143 heures.

Jours de vacances supplémentaires

La durée de travail hebdomadaire dans le secteur du textile est de 37 h 20 min. Des jours de repos

compensatoire compensent la diminution de 40 à 38 h par semaine. La diminution de 38 h à 37 h 20 min. est, elle, compensée par 4 jours de vacances supplémentaires. Chaque ouvrier ayant presté minimum 33 jours l'année précédente (5 jours/semaine), a droit à 1 à 4 jours de vacances supplémentaires dans l'année en cours.

Jours prestés l'année précédente (5 jours/semaine)	Jours de vacances supplémentaires l'année en cours
228 jours ou plus	4
163 à 227 jours	3
98 à 162 jours	2
33 à 97 jours	1
Moins de 33 jours	0

Ces jours sont payés par la caisse de vacances Vacantex pendant la première semaine de septembre de l'année en cours et représentent 2 % du salaire brut (100 %) de l'année précédente.

Employés

Le temps de travail a été fixé à 37 h 20 min. par semaine en moyenne. Les modalités de cette réduction du temps de travail sont réglées au niveau de l'entreprise, moyennant concertation au conseil d'entreprise. À défaut de conseil d'entreprise, la concertation a lieu selon la procédure de concertation habituellement suivie dans l'entreprise.

Congé d'ancienneté

NOUVEAU → À partir de 2019, le premier jour de congé d'ancienneté est octroyé après 18 ans d'ancienneté dans l'entreprise (contre 20 ans auparavant).

Les ouvriers et les employés qui comptent 18 ans de service ininterrompu chez un même employeur du textile ont droit à 1 jour de congé d'ancienneté par année calendrier.

Après 25 ans de service ininterrompu dans l'entreprise, ils ont droit à 2 jours de congé d'ancienneté.

Le salaire afférent à ces jours d'ancienneté est à charge de l'employeur.

Ouvriers

Les périodes d'occupation en tant que travailleur intérimaire chez un utilisateur, prestées à partir du 1^{er} janvier 2017 et précédant un contrat à durée indéterminée, comptent pour la constitution de l'ancienneté.

Les ouvriers licenciés suite à une restructuration, faillite ou fermeture après le 1^{er} janvier 1999 conservent leur ancienneté, pour autant qu'ils entrent au service d'un autre employeur du textile dans les 6 mois.

Employés

Cette réglementation s'applique également aux employés barémisables.

Les périodes d'occupation en tant que travailleur intérimaire chez un utilisateur, prestées à partir du 1^{er} janvier 2017 et précédant un contrat à durée indéterminée, comptent pour la constitution de l'ancienneté.

Les employés licenciés après le 1^{er} janvier 1999 en raison d'une faillite, d'une fermeture, d'une restructuration ou d'un licenciement multiple pour raisons économiques, conservent leur ancienneté à condition de retrouver un emploi chez un employeur du textile dans un délai de 6 mois. L'occupation en tant qu'intérimaire chez un utilisateur est également prise en compte.

Engagements en matière d'emploi

Les engagements en matière d'emploi découlant des CCT précédentes sont prolongés jusqu'au 31 décembre 2020.

Ouvriers

L'employeur ne peut pas licencier un ouvrier pour des raisons économiques ou techniques.

S'il veut déroger à ce principe, il est tenu de suivre une procédure bien définie d'information et de concertation avec les organes de concertation syndicale.

Si l'employeur ne respecte pas ces conditions, l'ouvrier licencié peut exiger un dédommagement forfaitaire unique de 991,57 euros.

Employés

L'employé qui est licencié doit être remplacé par un employé dans les trois mois suivant la fin du contrat de travail.

Petit chômage

En complément au régime légal en matière de petit chômage, le travailleur a droit à 4 jours de petit chômage au lieu de 3 lors du décès de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint.

Crédit-temps avec motif

- Maintien du régime de crédit-temps (à temps plein et à mi-temps) 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), moyennant l'accord de l'employeur.
- 5 % du personnel au maximum peuvent partir simultanément en crédit-temps. Cependant, à l'initiative ou moyennant l'accord de l'employeur,

après une demande motivée des travailleurs ou de leurs représentants, il peut être dérogé à ces 5 %.

- Le seuil de 5 % est augmenté de 2 unités par tranche de 10 travailleurs de plus de 50 ans dans l'entreprise.
- L'application du crédit-temps est autorisée pour les équipes-relais, pour autant qu'il s'agisse d'une suspension complète des prestations de travail.
- Pour les travailleurs en équipes, le droit à une réduction de carrière d'1/5 temps est octroyé sur base d'1 jour par semaine (pas de demi-jours !).
- La CCT relative à la prime d'encouragement de la Région flamande est reconduite jusqu'au 31 décembre 2020 inclus.

Emplois de fin de carrière

NOUVEAU Les emplois de fin de carrière à 4/5 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

Poursuite des services, de l'accompagnement et du soutien par projets assurés par les centres de formation sectoriels.

Fins de carrière en douceur pour les ouvriers : **NOUVEAU**

Instauration de fins de carrière en douceur pour les années 2019 et 2020, dans le cadre de la politique sectorielle en matière de travail faisable. Moyennant l'accord explicite de l'employeur, il est maintenant possible de passer d'un régime d'équipes ou d'un régime de nuit à un régime de jour, et ce à partir de l'âge de 60 ans. Le Fonds social intervient pour compenser partiellement la perte de salaire, et ce pendant une période de 12 mois. Les montants de l'intervention sont les suivants, notez toutefois qu'ils ne peuvent dépasser 50 % de la perte de salaire nette.

Perte de salaire nette	Intervention mensuelle du Fonds
Du 1 ^{er} au 4 ^e mois après le changement	€ 75
Du 5 ^e au 8 ^e mois après le changement	€ 50
Du 9 ^e au 12 ^e mois après le changement	€ 25

ÉDUCATION ET FORMATION

Le secteur du textile a toujours été attentif à la formation.

L'organisation de l'offre est de la compétence de l'institution de formation du secteur, COBOT/CEFRET.

Les efforts sectoriels dans ce domaine seront poursuivis, dans le cadre du trajet de croissance prévu par la loi du 5 mars 2017, et avec une attention particulière pour les groupes à risque.

L'apprentissage sur le lieu de travail dans le cadre du congé-éducation payé (CEP) est prolongé jusqu'au 31 août 2021.

CONCERTATION ET PARTICIPATION

Dans les entreprises comptant 50 travailleurs et plus, un Comité pour la Prévention et la Protection au Travail (CPPT) est obligatoire, et à partir de 100 travailleurs un Conseil d'entreprise (CE) doit être installé. Ces instances font que les travailleurs sont davantage impliqués dans la politique menée par l'employeur. Celui-ci doit par ailleurs respecter certaines règles bien précises. Pour ce calcul on tient également compte des travailleurs domestiques et des intérimaires supplémentaires. Les intérimaires qui remplacent un ouvrier dont le contrat de travail est suspendu, ne comptent pas. Lors des élections sociales de 2020, les intérimaires auront le droit de vote, à condition de remplir certaines conditions d'ancienneté auprès de l'utilisateur.

Ouvriers

Le seuil pour l'instauration d'une délégation syndicale reste maintenu à 30 ouvriers.

Employés

Le seuil pour l'instauration d'une délégation syndicale reste maintenu à 35 employés.

AVANTAGES SYNDICAUX

Prime syndicale (allocation sociale)

Ouvriers et employés

L'allocation sociale s'élève à 145 euros.

Ouvriers

Tout travailleur syndiqué occupé dans une entreprise du textile au 30 juin a droit à la prime syndicale.

Les travailleurs qui travaillent dans le secteur du textile jusqu'à l'âge de la pension ont droit à une prime syndicale pendant 6 ans. Le personnel en RCC a également droit à une prime syndicale jusqu'à l'âge légal de la pension et pendant 6 ans au moins. Cette prime s'élève chaque fois à 145 euros.

Les ouvriers ou malades de longue durée de plus de 50 ans qui sont licenciés, ont encore droit à la prime syndicale pendant 6 ans, à condition d'être de façon ininterrompue en chômage complet ou de rester en incapacité de travail complète.

Les ouvriers ou malades de longue durée de moins de 50 ans qui sont licenciés, ont encore droit à la prime syndicale pendant 3 ans, à condition d'être de façon ininterrompue en chômage complet ou de rester en incapacité de travail complète.

Les intérimaires du secteur textile relèvent de la réglementation « prime syndicale intérimaires ».

Employés

Les employés ont droit à une prime syndicale de 145 euros dès qu'ils ont travaillé effectivement 1 jour entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année en cours dans une entreprise relevant du secteur textile.

POINT D'ATTENTION PARTICULIER

Groupe de travail statuts ouvriers-employés

Un groupe de travail paritaire mixte (CP 120 et CP 214) fera l'inventaire des différences entre ouvriers et employés en matière de conditions de salaire et de travail dans le secteur.

Diligence raisonnable NOUVEAU

Les partenaires sociaux recommandent aux entreprises de veiller à ce qu'un environnement de travail décent et des conditions de salaire et de travail équitables soient garantis tout au long de la chaîne d'approvisionnement.

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

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

