

HABILLEMENT ET CONFECTION

CP 109 & CP 215 CCT 2021-2022


REVENU	4
Index	4
Augmentation des salaires	4
Prime corona	5
Chèques-repas	5
Allocation complémentaire au double pécule de vacances (prime de fin d'année)	6
Frais de transport	8
SÉCURITÉ D'EXISTENCE	9
Indemnité complémentaire en cas de RCC	9
Allocation complémentaire de chômage en cas de chômage temporaire	9
CONTRAT	10
Délais de préavis	10
Contrôle médical	16
CARRIÈRE	17
Congé d'ancienneté	17
Assurance hospitalisation	18
Petit chômage	18
Crédit-temps avec motif	20
Emplois de fin de carrière	20
Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)	20
Travail faisable	21
Classification de fonctions	21
TEMPS DE TRAVAIL ET FLEXIBILITÉ	21
Heures supplémentaires volontaires	21
Heures de relance	22
Limite interne	22
Heures supplémentaires fiscalement avantageuses	22
ÉDUCATION ET FORMATION	23
PRÉSENCE SYNDICALE DANS L'ENTREPRISE	23
Engagements d'emploi	25
AVANTAGES SYNDICAUX	26
Prime syndicale	26
ACV-CSC METEA a besoin de vous	27
ADRESSES	31

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 affiliés et militants ACV-CSC METEA, les négociateurs syndicaux ont bien pu se préparer à leur tâche.

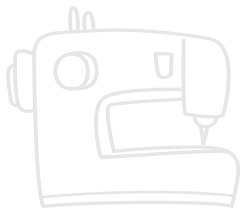
Le gouvernement n'a pourtant pas facilité la tâche des négociateurs. Il a de nouveau limité leurs possibilités, en leur imposant une marge salariale maximale de 0,4 % pour 2021-2022.

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 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 sont encore en cours de négociation. Pour cette publication, nous avons utilisé les informations disponibles jusqu'au 15 janvier 2022. Pour avoir les dernières informations, nous vous invitons à consulter notre site internet 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 2 fois par an : le 1^{er} avril et le 1^{er} octobre de chaque année.

Le 1^{er} octobre 2021, les salaires ont été indexés de 1,52 %.

Nouveau

Augmentation des salaires

Ouvriers

Les salaires barémiques et effectifs augmentent de 0,4 % au 1^{er} janvier 2022.

Employés

Les salaires barémiques et effectifs des employés barémisés augmentent de 0,4 % au 1^{er} janvier 2022.

Les employés barémisés sont les employés dont les fonctions sont reprises dans l'une des 4 catégories de la classification de fonctions.

Cette augmentation salariale brute de 0,4 % peut être affectée de façon alternative pour les ouvriers et/ou les employés dans les entreprises avec organes syndicaux, moyennant accord au niveau de l'entreprise pour le 31 décembre 2021 au plus tard.

Salaires jeunes

En exécution de l'accord estival de 2017, le gouvernement a lancé, à partir du 1^{er} juillet 2018, les « premiers emplois », 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.

Nouveau

Prime corona

Une prime sectorielle de 200 euros a été négociée. L'employeur devait l'octroyer pour le 31 décembre 2021 au plus tard sous forme de chèques consommation (électroniques ou sur papier). Pour le calcul de la prime, les éléments suivants ont été pris en compte :

- › Octroi selon la fraction d'occupation (temps plein/temps partiel).
- › Le calcul se fait sur base des prestations fournies pendant la période de référence s'étendant du 1^{er} novembre 2020 au 31 octobre 2021.
- › Les suspensions de contrat sont assimilées à des prestations effectives, à l'exception d'une incapacité de travail de plus de 3 mois (à partir du 1^{er} jour de salaire garanti), du crédit-temps à temps plein et du congé thématique à temps plein.

L'employeur peut récupérer le coût de la prime corona auprès du Fonds social.

Chèques-repas

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

La quote-part patronale dans les chèques-repas a augmenté de 0,50 euro à partir du 1^{er} septembre 2019, ce qui a porté leur valeur faciale à 4,30 euros au niveau du secteur.

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^{er} 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^{er} 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^{er} 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 autorisée en raison d'une formation sociale.

Ces salaires bruts sont augmentés forfaitairement de 40 jours pour les jours fériés légaux, les jours de congé 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.
- › 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.

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 au moins (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 au moins (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^{er} janvier 2018, ce plafond est de 36.300 euros.

Indemnité journalière

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

Indemnité vélo

Depuis le 1^{er} septembre 2019, tous les travailleurs avaient droit à une indemnité vélo de 0,10 euro par kilomètre pour leurs déplacements domicile-travail (aller et retour).

Nouveau

À partir du 1^{er} janvier 2022, l'indemnité vélo est portée à 0,12 euro par kilomètre dans le secteur.

Si des réglementations plus favorables existent au sein de certaines entreprises, elles restent bien sûr d'application.

SÉCURITÉ D'EXISTENCE

Indemnité complémentaire en cas de RCC

L'indemnité complémentaire pour les régimes sectoriels de chômage avec complément d'entreprise (RCC ou l'ancienne prépension) est entièrement à charge du Fonds de sécurité d'existence. À condition toutefois que l'ouvrier concerné puisse justifier d'une certaine ancienneté dans le secteur, et plus précisément :

- › Une occupation ininterrompue de minimum 2 ans dans le secteur, immédiatement avant le licenciement.
- › Ou une carrière de minimum 10 ans d'occupation dans le secteur.
- › Pour le régime métier lourd, il s'agit d'une ancienneté de 13 ans dans l'entreprise à la fin de la période de préavis.

Nouveau

Allocation complémentaire de chômage en cas de chômage temporaire

Ouvriers

À partir du 1^{er} janvier 2022, l'indemnité complémentaire en cas de chômage temporaire est augmentée de 1 euro et est donc portée à :

- › 5 euros par jour pour les 35 premiers jours de chômage temporaire par année calendrier.
- › 4 euros par jour pour les 35 jours suivants de chômage temporaire par année calendrier.

Les employeurs paient ces compléments en même temps que les salaires.

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

Ouvriers et employés

En cas de chômage temporaire pour force majeure corona, l'employeur doit payer un complément de :

- 2 euros par jour pour les jours de chômage corona pendant les 3 premiers trimestres de 2021.

CONTRAT

Délais de préavis

Statut unique

Depuis le 1^{er} janvier 2014, il n'est plus fait de distinction entre ouvriers et employés, au niveau des préavis (statut unique). Le délai de préavis est fixé en tenant compte de l'ancienneté dans l'entreprise.

Depuis le 1^{er} janvier 2014, les délais de 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 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

Pour les travailleurs entrés en service avant le 1^{er} janvier 2014, leurs droits sont « verrouillés ». Concrètement, cela signifie que dans ce cas, le délai de préavis est la somme de 2 parties :

- 1^{ère} partie : le délai de préavis basé sur l'ancienneté et les règles qui étaient en vigueur le 31 décembre 2013.
- 2^e partie : le délai de préavis (valable pour les ouvriers et employés) repris dans le tableau ci-dessus, et basé sur l'ancienneté constituée entre le 1^{er} janvier 2014 et le licenciement.

Remarque : lorsqu'il est donné par le travailleur, le préavis ne peut pas dépasser 13 semaines au total.

Nouveaux délais de préavis depuis le 1^{er} octobre 2014 - Ouvriers

Depuis le 1^{er} 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.

Délais de préavis d'application jusqu'au 31 décembre 2013 :

Ancienneté acquise au 31 décembre 2013	Contrats de travail avant le 1 ^{er} janvier 2014	
	Employeur	Travailleur
GÉNÉRAL		
Moins de 20 ans	32 j	14 j
À partir de 20 ans	64 j	28 j
RCC		
Moins de 20 ans	28 j	14 j
À partir de 20 ans	56 j	28 j

j = jours calendrier

Pour calculer le délai de préavis des ouvriers qui étaient déjà en service avant le 1^{er} janvier 2014 :

**Droits verrouillés au 31 décembre 2013 (1^{ère} partie)
+ ancienneté constituée à partir du 1^{er} janvier 2014
et jusqu'au licenciement (2^e partie)**

Une indemnité compensatoire a été prévue pour les ouvriers déjà en service avant 2014 et qui se font licencier après le 1^{er} 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^{er} janvier 2014 et jusqu'au licenciement.

Le travailleur doit demander son ICL à l'organisme de paiement. Il lui est conseillé de toujours le faire, même s'il ne devient pas chômeur et ne doit donc pas demander d'allocations de chômage. L'ICL peut être demandée immédiatement après la fin du délai de préavis ou après la période couverte par une indemnité de rupture, mais il faut en tout cas le faire dans les 6 mois après cette période.

Le travailleur a le choix :

- Soit demander de recevoir l'ICL en une fois.
- Soit opter pour un versement mensuel.

L'ICL est payée par l'Office national de l'Emploi (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'ICL.

Exemple :

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

Entré en service le 1^{er} janvier 1993

Licencié le 2 novembre 2021

(a) Ancienneté totale = 28 ans et 10 mois => 70 semaines (cf. nouveaux délais de préavis)

(b) Préavis ouvrier jusqu'au 31 décembre 2013 : 64 jours (= 9 semaines et 1 jour)

(c) Préavis à partir du 1^{er} janvier 2014 jusqu'au 2 novembre 2021 : 24 semaines

(d) Le préavis total, à charge de l'employeur, est donc de 64 jours + 18 semaines (= 33 semaines et 1 jour)

Période ICL : 70 semaines – 33 semaines et 1 jour = 36 semaines et 6 jours

Employés

Jusqu'au 31 décembre 2013, les délais de préavis suivants étaient d'application pour les employés :

Employé	Licenciement par l'employeur		Démission de 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 pour les employés qui étaient déjà en service avant le 1^{er} janvier 2014 :

**Droits verrouillés au 31 décembre 2013 (1^{ère} partie)
+ ancienneté constituée à partir du 1^{er} janvier 2014
jusqu'au licenciement / à la démission (2^e partie)**

Attention : lorsque c'est l'employé qui donne sa démission et que les limites maximales (3 mois, 4,5 mois ou 6 mois) sont atteintes au 31 décembre 2013, la 2^e partie ne doit pas être calculée.

Suspension du délai de préavis

Certains événements suspendent le délai de préavis. Cela signifie que, dans ces cas-là, soit le délai de préavis ne commence pas, soit il ne se poursuit pas. La suspension du délai de préavis est seulement prévue lorsque c'est l'employeur qui procède au licenciement. Lorsque le travailleur donne sa démission, la période de préavis ne sera jamais suspendue.

Nouveau

En cas de licenciement par l'employeur avant ou pendant une période de suspension de l'exécution du contrat de travail pour cause de force majeure (corona), le délai de préavis cessera de courir pendant cette suspension. Le délai de préavis ne commencera à courir (de nouveau) que lorsque le travailleur reprendra le travail. Cette règle s'applique à tous les préavis donnés par l'employeur qui n'ont pas encore pris fin le 22 juin 2020.

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.

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 ».

Cette obligation doit être limitée dans le temps et doit avoir été fixée, préalablement à la période de maladie, dans le règlement de travail ou dans une convention au niveau de l'entreprise.

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.

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

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 aussi pour la constitution de l'ancienneté.

Nouveau

Depuis 2020, les ouvriers ou employés comptabilisant une ancienneté de 15 ans ou plus dans le secteur bénéficient chaque année d'un jour de congé d'ancienneté payé. L'ancienneté éventuelle acquise en tant qu'ouvrier dans la CP 109 ou en tant qu'employé dans la CP 215 est également prise en compte. À partir de 2022, les périodes de travail intérimaire suivant ou précédant immédiatement un contrat de travail à durée indéterminée sont comptabilisées pour fixer l'ancienneté sectorielle. Dans les entreprises où existait, au 31 décembre 2019, un système de congé d'ancienneté plus favorable, le système de l'entreprise reste en principe d'application.

Assurance hospitalisation

Dans le secteur, une assurance hospitalisation a été instaurée, pour laquelle ni les ouvriers ni les employés ne doivent payer de franchise. Pour de plus amples informations, nous vous conseillons d'aller voir le site internet du Fonds social habillement et confection (<https://www.swfkleding.be/>) ou de vous adresser à votre secrétariat ACV-CSC METEA.

Petit chômage

Le travailleur a le droit de s'absenter du travail à l'occasion de certains événements familiaux. C'est ce qu'on appelle le petit chômage. Plusieurs formes de petit chômage ont été modifiées récemment.

Nouveau

Décès

À la suite d'une modification de la loi, les travailleurs ont droit, depuis le 25 juillet 2021, à 10 jours (au lieu de 3) de petit chômage lors du décès du conjoint/partenaire cohabitant, du décès d'un enfant ou d'un enfant de son conjoint/partenaire cohabitant.

Les 3 premiers jours sont à prendre, au choix du travailleur, pendant la période commençant le jour du décès et se terminant le jour des funérailles. Les 7 jours restants peuvent être pris librement par le travailleur pendant l'année qui suit le décès.

À la demande du travailleur et moyennant l'accord de l'employeur, il peut être dérogé aux périodes au cours desquelles ces jours de congé doivent être pris.

La nouvelle loi prévoit aussi le droit à un congé de deuil dans le cadre d'un placement en famille d'accueil :

- Décès d'un enfant d'accueil du travailleur ou de son conjoint ou partenaire cohabitant dans le cadre d'un placement de longue durée (> 6 mois) au moment du décès ou dans le passé : 10 jours.

- Décès du père d'accueil ou de la mère d'accueil du travailleur, dans le cadre d'un placement familial de longue durée au moment du décès : 3 jours à choisir par le travailleur pendant la période commençant le jour du décès et se terminant le jour des funérailles.
- Décès d'un enfant d'accueil du travailleur ou de son conjoint ou partenaire cohabitant dans le cadre d'un placement de courte durée (< 6 mois) au moment du décès : 1 jour, le jour des funérailles.

Adoption

Le travailleur qui dans le cadre d'une adoption accueille un enfant mineur dans sa famille a droit à un crédit individuel de congé d'adoption de maximum 6 semaines.

Le crédit individuel de 6 semaines peut être doublé lorsque l'enfant est atteint d'une incapacité physique ou mentale.

Le crédit individuel peut être prolongé de 2 semaines en cas d'adoption simultanée de plusieurs enfants mineurs.

Le congé d'adoption de maximum 6 semaines par parent adoptif est allongé de la manière suivante pour le parent adoptif ou pour les 2 parents adoptifs ensemble :

- de 1 semaine à partir du 1^{er} janvier 2019 = 7 semaines
- de 2 semaines à partir du 1^{er} janvier 2021 = 8 semaines
- de 3 semaines à partir du 1^{er} janvier 2023 = 9 semaines
- de 4 semaines à partir du 1^{er} janvier 2025 = 10 semaines
- de 5 semaines à partir du 1^{er} janvier 2027 = 11 semaines

Lorsqu'il y a 2 parents adoptifs, ces semaines supplémentaires doivent être partagées entre eux.

Pendant les 3 premiers jours du congé d'adoption, l'ouvrier conserve sa rémunération normale. Pour la partie restante du congé d'adoption, l'ouvrier bénéficie d'une allocation versée par la mutuelle.

Crédit-temps avec motif

- Le régime de crédit-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) est d'application pour une durée indéterminée.
- L'octroi des primes d'encouragement flamandes est prolongé.

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

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.

Nouveau

Emplois de fin de carrière

Des emplois de fin de carrière avec réduction des prestations de 1/5 ou à mi-temps sont possibles à partir de 55 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.

Nouveau

Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)

Dans le secteur, les différents régimes RCC repris ci-après sont reconduits jusqu'au 30 juin 2023 :

- Régime général à partir de 62 ans (CCT 17).
- Régime 60 ans pour carrière longue, moyennant 40 ans de carrière.

- Régime 60 ans moyennant 33 ans de carrière dont 20 ans de travail de nuit.
- Régime 60 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.

Travail faisable

Des dispositions sectorielles sont élaborées en collaboration avec l'IREC (l'Institut pour la recherche et l'enseignement dans la confection).

Nouveau

Des mesures concrètes seront mises en œuvre sur base d'un inventaire des « bonnes pratiques ».

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^{er} février 2017, la fameuse « Loi Peeters » a assoupli certaines dispositions légales en matière de flexibilité, au détriment des travailleurs.

Heures supplémentaires volontaires

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

Nouveau

Heures de relance

À la suite d'une modification de la loi, 120 heures supplémentaires volontaires additionnelles, appelées heures de relance, peuvent être octroyées dans tous les secteurs en 2021-2022 en plus du crédit de base de 100 heures supplémentaires volontaires. Les heures supplémentaires volontaires additionnelles qui ont déjà été prestées dans ce cadre en 2021 dans les secteurs essentiels devaient être déduites du crédit supplémentaire pour 2021.

Contrairement aux heures supplémentaires volontaires « normales », ces heures de relance présentent les caractéristiques suivantes :

- Ne donnent pas droit à un repos compensatoire.
- Ne donnent pas droit à un sursalaire.
- Ne sont pas prises en compte pour la limite interne.
- Sont exonérées de cotisations ONSS et de précompte professionnel (brut = net).

Limite interne

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.

Nouveau

Heures supplémentaires fiscalement avantageuses

Le nombre d'heures supplémentaires fiscalement avantageuses (avec sursalaire) par an a de nouveau été augmenté de 130 à 180 heures, à partir du 1^{er} juillet 2021 et jusqu'au 30 juin 2023.

- Pour 2021, augmentation de 130 à 180 heures du 1^{er} juillet 2021 au 31 décembre 2021. Les 50 heures supplémentaires fiscalement avantageuses en plus doivent être prestées à partir du 1^{er} juillet 2021.

- › Pour 2022, 180 heures supplémentaires fiscalement avantageuses sont prévues.
- › Et 180 heures supplémentaires fiscalement avantageuses sont prévues jusqu'au 30 juin 2023.

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 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.

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 6 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 3 au cas où une troisième organisation syndicale désignerait un délégué.

Engagements d'emploi

Les engagements d'emploi des CCT précédentes sont prolongés.

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.

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 2 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 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. Plus d'infos sur www.quedesavantages.be.

ADDRESSES

Hopmarkt 45
9300 **Aalst**
T 053 73 45 47
metea.aalst@acv-csc.be

Nationalestraat 111
2000 **Antwerpen**
T 03 222 70 51
metea.antwerpen@
acv-csc.be

Rue Pietro Ferrero 1
6700 **Arlon**
T 063 24 20 58
metea.arlon@acv-csc.be

Chaussée de Louvain 510
5004 **Bouge**
T 081 25 40 18
metea.namur@acv-csc.be

Koning Albert I-laan 132
8200 **Brugge**
T 059 55 25 35
metea.bio@acv-csc.be

Rue Pletinckxstraat 19
1000 **Brussel/Bruxelles**
T 02 557 87 00
metea.brabant@acv-csc.be

Rue Prunieu 5
6000 **Charleroi**
T 071 23 08 64
metea.charleroi@acv-csc.be

Oude Vest 144 bus 2
9200 **Dendermonde**
T 03 765 23 30
metea.sint-niklaas@
acv-csc.be

Aachener Straße 89
4700 **Eupen**
T 087 85 99 46
metea.liege@acv-csc.be

Poel 7
9000 **Gent**
T 09 265 43 20
metea.oost-vlaanderen@
acv-csc.be

Guldensporenlaan 7
3530 **Houthalen**
T 011 30 67 00
metea.limburg@acv-csc.be

Martelarenlaan 8
3010 **Kessel-Lo**
T 016 21 94 50
metea.brabant@acv-csc.be

President Kennedypark 16D
8500 **Kortrijk**
T 056 23 55 70
metea.kortrijk@acv-csc.be

Place Maugrétout 17
7100 **La Louvière**
T 065 37 28 27
metea.lalouviere@acv-csc.be

Boulevard Saucy 10
4020 **Liège**
T 04 340 73 20
metea.liege@acv-csc.be

Onder den Toren 5
2800 **Mechelen-Rupel**
T 015 71 85 20
metea.mechelen@acv-csc.be

Rue Claude de
Bettignies 10-12
7000 **Mons**
T 065 37 25 80
metea.mons@acv-csc.be

Place Charles de Gaulle 3
7700 **Mouscron**
T 069 88 07 45
metea.mouscron@acv-csc.be

Rue des Canoniers 14
1400 **Nivelles**
T 067 88 46 15
metea.nivelles@acv-csc.be

Dr. L. Colensstraat 7
8400 **Oostende**
T 059 55 25 35
metea.bio@acv-csc.be

Peter Benoitstraat 11-13
8800 **Roeselare**
T 051 26 55 34
metea.roeselare@acv-csc.be

Aimé Delhayeplein 16
9600 **Ronse**
T 053 73 45 47
metea.ronse@acv-csc.be

H. Heymanplein 7
9100 **Sint-Niklaas**
T 03 765 23 30
metea.sint-niklaas@
acv-csc.be

Avenue des Etats-
Unis 10 bte 4
7500 **Tournai**
T 069 88 07 45
metea.tournai@acv-csc.be

Korte Begijnenstraat 20
2300 **Turnhout**
T 014 44 61 15
metea.kempen@acv-csc.be

Pont Léopold 4-6
4800 **Verviers**
T 087 85 99 85
metea.liege@acv-csc.be

Toekomststraat 17
1800 **Vilvoorde**
T 02 557 87 10
metea.brabant@acv-csc.be



@acvcscmetea



www.facebook.com/acv.csc.metea



ACV-CSC METEA

www.lacsc.be