

TEXTILE

CP 120 et CP 214 CCT 2021-2022

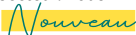
| | |
|--|----|
| REVENU | 4 |
| Index | 4 |
| Augmentation des salaires | 4 |
| Prime corona | 4 |
| Chèques-repas | 5 |
| Frais de transport | 5 |
| Prime de fin d'année (allocation complémentaire de vacances) | 6 |
| Pension complémentaire sectorielle | 6 |
| SÉCURITÉ D'EXISTENCE | 7 |
| Indemnité complémentaire en cas de RCC | 7 |
| Indemnité complémentaire de chômage temporaire pour raisons économiques | 7 |
| Indemnité complémentaire de chômage temporaire pour force majeure - corona | 9 |
| Allocation extralégale de vacances (ouvriers) | 9 |
| CONTRAT | 10 |
| Délai de préavis | 10 |
| Contrôle médical | 16 |
| CARRIÈRE | 17 |
| Congé d'ancienneté | 17 |
| Petit chômage | 18 |
| Crédit-temps avec motif | 20 |
| Emplois de fin de carrière | 21 |
| Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) | 21 |
| Travail faisable | 21 |
| TEMPS DE TRAVAIL ET FLEXIBILITÉ | 22 |
| Heures supplémentaires volontaires | 22 |
| Heures de relance | 23 |
| Limite interne | 23 |
| Heures supplémentaires fiscalement avantageuses | 24 |
| Durée du travail dans le secteur | 24 |
| FORMATION | 25 |
| PRÉSENCE SYNDICALE DANS L'ENTREPRISE | 25 |
| ENGAGEMENTS EN MATIÈRE D'EMPLOI | 26 |
| POINTS D'ATTENTION PARTICULIERS | 27 |
| Groupe de travail statuts ouvriers-employés | 27 |
| Diligence raisonnable | 27 |
| AVANTAGES SYNDICAUX | 27 |
| Prime syndicale (allocation sociale) | 27 |
| ACV-CSC METEA a besoin de vous | 28 |
| 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 nombreux affiliés ACV-CSC METEA, les négociateurs syndicaux ont bien pu se préparer à leur tâche. Que tous nos affiliés et militants en soient remerciés.

Il n'a pourtant pas été facile d'enregistrer des progrès. Le gouvernement a de nouveau limité les possibilités des négociateurs, 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 doivent encore être précisés ultérieurement. 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

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 %.

Les salaires ont été indexés de 2 % le 1^{er} octobre 2021 et le 1^{er} janvier 2022.

Nouveau

Augmentation des salaires

Ouvriers

Les salaires effectifs et barémiques ont augmenté de 0,4 % à partir du 1^{er} janvier 2022.

Employés

Les salaires effectifs et barémiques des employés barémisés ont augmenté de 0,4 % à partir du 1^{er} janvier 2022.

Les employés barémisés sont les employés dont les fonctions sont reprises dans l'une des 6 catégories de la classification de fonctions.

Nouveau

Prime corona

Une prime sectorielle de 300 euros a été négociée. L'employeur devait l'octroyer pour le 15 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).
- Calcul 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 étaient 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.

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 euro. 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 euro.

Frais de transport

Transports en commun

Depuis le 1^{er} septembre 2019, les ouvriers comme les employés bénéficient du système de tiers-payant pour leurs déplacements en transports en commun.

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.

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.

Nouveau

Indemnité vélo

À partir du 1^{er} janvier 2022, l'indemnité vélo des employés barémisés est portée à 0,24 euro par km.

À partir de cette date, les ouvriers aussi ont droit à une indemnité vélo de 0,24 euro par km.

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.

Nouveau

Pension complémentaire sectorielle

Depuis le 1^{er} janvier 2021, il existe une pension complémentaire sectorielle dans le secteur textile, ses caractéristiques sont les suivantes :

- Type contributions définies avec une contribution de pension nette de 1 %.
- Constitution de pension à partir de 2020 via une prime de démarrage.
- Gestion de la pension complémentaire par le fonds de pension Sefoplus.

- › Volet de solidarité : l'épargne se poursuit dans une certaine mesure pendant les périodes non prestées (chômage économique, maladie et congé de maternité).
- › Couverture décès.

Les entreprises qui avaient déjà un plan d'entreprise (assurance groupe) au moins équivalent au 1^{er} janvier 2021, avaient jusqu'au 31 janvier 2021 pour demander d'être exclues du champ d'application.

Pour des informations plus détaillées, nous vous invitons à consulter <https://www.sefocam.be/textielnijverheid>.

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 :

- › 15 ans de travail salarié dans les secteurs textile, bonneterie, habillement, confection, lin et/ou jute.
- › Ou 5 ans de travail salarié dans les secteurs textile, bonneterie, habillement, confection, lin et/ou jute pendant les 10 dernières années, dont au moins 1 an pendant les 2 dernières années.

Indemnité complémentaire de chômage temporaire pour raisons économiques

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

Ouvriers

À partir de cette année de référence (1^{er} juillet 2021 - 30 juin 2022), le complément de l'employeur en cas de chômage temporaire augmente de 0,40 euro par jour pour atteindre 3,00 euros par jour (semaine de 5 jours). En résumé, la réglementation se présente comme suit :

| Chômage économique - jours 1 à 6 | Chômage économique jours 7-86 (allocation sociale complémentaire) | Chômage économique - jour 87 et suivants |
|--|---|--|
| 3 euros par jour de chômage économique, payés par l'employeur en même temps que le salaire | <ul style="list-style-type: none"> > 3 euros par jour de chômage économique, payés par l'employeur en même temps que le salaire > 3,62 euros par jour de chômage économique (dans la semaine de 6 jours), payés par le fonds en décembre (en même temps que la prime syndicale/ allocation sociale) | 3 euros par jour de chômage économique, payés par l'employeur en même temps que le salaire |

Un précompte professionnel de 26,75 % est prélevé sur ces montants. Le paiement de l'allocation sociale (prime syndicale) et de l'allocation sociale complémentaire par le Fonds s'élève à maximum : $145 \text{ euros} + [(3,62 \text{ euros} \times 80 \text{ jours}) - 26,75 \text{ \%}] = 357,13 \text{ euros}$.

Employés

Les employés reçoivent un complément de 9,59 euros par jour de chômage temporaire. L'employeur effectue un paiement mensuel. Pour pouvoir instaurer le chômage économique pour les employés, l'entreprise doit être reconnue comme entreprise en difficulté.

Nouveau

Indemnité complémentaire de chômage temporaire pour force majeure - corona

En cas de chômage temporaire pour force majeure corona en 2021, les ouvriers et les employés ont droit à un complément de :

- 2,60 euros brut par jour de chômage corona en 2021 (5,78 euros dans les équipes-relais).
- Pour 70 jours maximum.

Le Fonds social et de garantie verse ce complément sur le compte des travailleurs le 31 mai 2022 au plus tard, après avoir prélevé le précompte professionnel.

Allocation extralégale de vacances (ouvriers)

Dans le cadre de l'instauration de la pension complémentaire sectorielle, le secteur a prolongé et amélioré en 2019 le régime des allocations extralégales de vacances pour les ouvriers plus âgés, qui peuvent épargner moins longtemps. Grâce à ce régime, les ouvriers qui partent en RCC ou à la pension ont droit à 3 allocations. Pour les ouvriers qui partent en RCC en 2021 ou 2022, ce régime est prolongé. En résumé, cela signifie ce qui suit :

Les ouvriers qui partent en RCC en 2021 ou 2022 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 euros |
| Deuxième allocation extralégale de vacances | 175 euros |
| Troisième allocation extralégale de vacances | 125 euros |

Par ailleurs, 3 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 euros | 200 euros | 200 euros |
| 2021 | 350 euros | 150 euros | 150 euros |
| 2022 | 300 euros | 100 euros | 100 euros |
| 2023 | 250 euros | 50 euros | 50 euros |
| 2024 | 200 euros | 50 euros | 50 euros |

CONTRAT

Délai 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 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 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.

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

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 (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 CP 120

En service depuis le : 12 janvier 1993

Licencié le : 1^{er} février 2021

- (a) Ancienneté totale = 28 ans et 0,5 mois => 70 semaines (cf. nouveaux délais de préavis).
- (b) Préavis ouvrier jusqu'au 31 décembre 2013 : 20 ans + 11 mois = 16 semaines (112 jours calendrier).
- (c) Préavis du 1^{er} janvier 2014 au 1^{er} février 2021 : 24 semaines.

Ce travailleur reçoit donc (16 + 24) 40 semaines de préavis (à prester ou comme indemnité de préavis) ET le paiement d'une indemnité nette en compensation du licenciement de 30 semaines (= 70 - 40).

Employés

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

| Employés Salaire annuel (euros) 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 des 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 et jusqu'au licenciement/à la démission (2^e partie)

Attention : lorsque c'est l'employé qui a donné son préavis et que les limites maximales sont atteintes au 31 décembre 2013, la deuxième 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 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 ». 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 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

Congé d'ancienneté

Nouveau

À partir de 2022, le premier jour de congé d'ancienneté est octroyé après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise (contre 18 ans auparavant). Les ouvriers et les employés qui comptent 15 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 en matière de congé d'ancienneté s'applique également aux employés barémisés. 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.

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

Naissance

Le travailleur peut s'absenter du travail pendant 15 jours à l'occasion de la naissance d'un enfant dont la filiation est établie de son côté. Le nombre de jours de congé de naissance passera à 20 jours à partir du 1^{er} janvier 2023.

Pendant les 3 premiers jours du congé de naissance, le travailleur conserve son salaire normal à charge de son employeur. Pour les jours suivants du congé de naissance, le travailleur ne reçoit pas de salaire mais une allocation de la mutuelle.

Nouveau

Décès

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. Ces jours peuvent être pris pendant la période commençant le jour du décès et se terminant le jour des funérailles.

À la suite d'une modification de la loi, les travailleurs ont droit, depuis le 25 juillet 2021, à 7 jours de petit chômage supplémentaires lors du décès du conjoint/partenaire cohabitant, du décès d'un enfant ou d'un enfant du conjoint/partenaire cohabitant. Ces jours supplémentaires doivent être pris 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

- › 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 ce seuil de 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 !).
- › Les primes d'encouragement de la Région flamande sont prolongées.

Emplois de fin de carrière

Nouveau

Les emplois de fin de carrière à 4/5 et 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 de RCC repris ci-après sont reconduits jusqu'au 30 juin 2023 :

- Régime général à partir de 62 ans (CCT 17).
- Régime 60 ans pour métier lourd, moyennant 35 ans de carrière.
- Régime 60 ans pour métier lourd ou 20 ans de travail de nuit, moyennant 33 ans de carrière.
- Régime 60 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.

Travail faisable

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

Nouveau

Fins de carrière en douceur pour les ouvriers

Dans le cadre de la politique sectorielle en matière de travail faisable, les fins de carrière en douceur sont reconduites et améliorées pour les années 2021 et 2022. Moyennant l'accord explicite de l'employeur, il est en effet 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 | 100 euros |
| Du 5 ^e au 8 ^e mois après le changement | 75 euros |
| Du 9 ^e au 12 ^e mois après le changement | 50 euros |

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 pouvait prester jusqu'à 100 heures supplémentaires sur base annuelle. Le 23 avril 2019, ce nombre a été porté à 120 heures par le Conseil national du travail. Dans le secteur, le maximum a été fixé à 140 heures supplémentaires.

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. 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. 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.

Ouvriers

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

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

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

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 devaient 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.

Durée du travail dans le secteur

Jours de vacances supplémentaires ouvriers

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 entre 1 et 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.

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) et du Vlaams opleidingsverlof (VOV) est prolongé jusqu'au 31 août 2023.

PRÉSENCE SYNDICALE DANS L'ENTREPRISE

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 à domicile et des intérimaires supplémentaires. Les intérimaires qui remplacent un ouvrier dont le contrat de travail est suspendu, ne comptent pas.

Depuis les 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.

ENGAGEMENTS EN MATIÈRE D'EMPLOI

Les engagements en matière d'emploi découlant des CCT précédentes sont prolongés jusqu'au 31 décembre 2022.

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 3 mois suivant la fin du contrat de travail.

POINTS D'ATTENTION PARTICULIERS

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

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.

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 s'ils remplissent toutes les conditions et 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.

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