



# Habillement et confection

PUBLICATION SECTORIELLE

CP 109 & CP 215 | CCT 2023-2024

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

# INTRODUCTION

Tous les deux ans, ACV-CSC METEA et les autres syndicats négocient avec les employeurs afin d'améliorer les conditions de salaire et de travail de l'ensemble des travailleurs du secteur. C'est grâce à la cotisation des nombreux affiliés ACV-CSC METEA que nos négociateurs peuvent préparer et mener ces négociations avec les connaissances juridiques nécessaires.

Malgré les restrictions que le gouvernement a imposées aux négociateurs en leur interdisant de discuter d'une augmentation des salaires, nous avons quand même réussi à enregistrer des avancées.

ACV-CSC METEA continuera à se battre contre l'injustice de cette loi sur la norme salariale qui entrave la liberté de négociation.

En tant qu'ACV-CSC METEA, nous restons également vigilants face à toute attaque éventuelle contre l'indexation automatique des salaires, parce que ce mécanisme a permis de protéger quelque peu le pouvoir d'achat de nombreux travailleurs. Sans cette indexation, le pouvoir d'achat des ménages aurait baissé plus fortement encore en raison de l'inflation.

La présente publication vous informe des conditions de salaire et de travail en vigueur dans votre secteur. Vous reconnaîtrez les nouveaux éléments à l'icône **NOUVEAU**

Cette publication est un instantané et reprend les informations qui étaient connues en date du 4 octobre 2023. Pour avoir les toutes dernières nouvelles, nous vous conseillons de consulter régulièrement notre site internet [www.lacsc.be](http://www.lacsc.be). Et pensez à télécharger notre app. Vous pouvez y préciser votre secteur, ce qui vous permettra d'être tenu(e) au courant des dernières actualités de votre secteur grâce à des notifications push. Si vous préférez les discussions en face-à-face, adressez-vous à votre délégué ACV-CSC METEA ou au centre de services CSC près de chez vous. La liste des secrétariats ACV-CSC METEA se trouve à la fin de cette publication sectorielle.

Bonne lecture,  
ACV-CSC METEA

# REVENU

## INDEX

Dans le secteur habillement et confection, les salaires sont indexés 2 fois par an : le 1<sup>er</sup> avril et le 1<sup>er</sup> octobre de chaque année.

Pour les employés qui ne sont pas payés selon le salaire barémique<sup>1</sup>, les salaires ne sont pas complètement indexés. Pour ce groupe, le salaire est augmenté du montant correspondant à la différence entre l'ancien salaire barémique et le nouveau salaire barémique de l'employé, à moins que l'entreprise n'applique l'indexation intégrale du salaire.

Les salaires ont été indexés de 0,25 % au 1<sup>er</sup> octobre 2023.

## AUGMENTATION SALARIALE

La marge salariale est le pourcentage autorisé pour l'augmentation des salaires, en plus de l'indexation automatique. Tous les deux ans, les partenaires sociaux ont la possibilité de la négocier.

Le niveau du pourcentage est déterminé par la loi sur la norme salariale. Cette loi vise à éviter que les salaires n'augmentent plus vite en Belgique que dans les pays voisins.

Pour 2023-2024, la marge salariale est de zéro %. Cela signifie que nous n'avons pas pu négocier d'augmentation salariale en plus de l'indexation automatique.

ACV-CSC METEA continue de militer contre la loi sur la norme salariale, parce que celle-ci empêche de mener des négociations libres.

---

1 Le salaire barémique est le salaire associé à la classification des fonctions au niveau sectoriel. L'employeur peut choisir d'octroyer un salaire plus élevé ou d'établir une classification des fonctions propre à l'entreprise. Dans les deux cas, le salaire de l'employé ne sera pas entièrement indexé, à moins que l'entreprise n'applique l'indexation complète.

## **Salaires jeunes**

Le gouvernement a instauré, à partir du 1<sup>er</sup> 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. L'employeur complète le salaire net 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 POUVOIR D'ACHAT**

La marge salariale pour 2023-2024 est de zéro %. En guise d'alternative, le gouvernement a prévu une prime pouvoir d'achat. Il s'agit d'une rémunération alternative en net, octroyée sous la forme de chèques consommation.

ACV-CSC METEA et les autres syndicats ont réussi à obtenir une prime pouvoir d'achat. Vous avez droit à cette prime si votre entreprise satisfait à la définition sectorielle de bénéfice. Dans ce cas vous devez recevoir cette prime le 31 mars 2024 au plus tard.

Si votre employeur ne vous a pas payé la prime pouvoir d'achat alors qu'il aurait dû le faire, nous pouvons encore la réclamer pour vous. Pour cela, ou si vous avez d'autres questions, le mieux est de contacter votre secrétariat local ACV-CSC METEA (vous trouverez ses coordonnées à la fin de cette publication).

**NOUVEAU****CHEQUES-REPAS**

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

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024, la valeur nominale du chèque-repas est portée à 5 euros au niveau sectoriel.

Cette augmentation a été rendue possible grâce à une réorientation de l'indemnité journalière forfaitaire de mobilité de 0,2479 euro et à une augmentation de la quote-part patronale dans le chèque-repas de 0,4521 euro.

**ALLOCATION COMPLÉMENTAIRE AU DOUBLE PÉCULE DE VACANCES (PRIME DE FIN D'ANNÉE)****Ouvriers****Conditions**

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

**Montant**

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

Par salaires bruts, on entend :

- Les salaires bruts se rapportant aux jours de travail effectivement prestés.
- Les salaires bruts se rapportant aux jours d'absence autorisée en raison d'une formation sociale.

**NOUVEAU**

Ces salaires bruts sont augmentés de 40 jours pour les jours fériés légaux, les jours de congé légaux et les jours de suspension du contrat de travail. À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024, la période de congé de maternité est assimilée à des prestations effectives (en plus du solde de 40 jours).

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.

### NOUVEAU

### Transport privé

#### Ouvriers

Si l'ouvrier se rend à son travail avec son propre véhicule, il a droit à une intervention à partir d'une distance de 5 kilomètres (aller simple). L'intervention correspond à 50 % de la carte train en 2<sup>e</sup> classe 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 à partir d'une distance de 5 kilomètres (aller simple). L'intervention correspond à 50 % de la carte train en 2<sup>e</sup> classe pour le nombre de kilomètres correspondant. Cette intervention s'applique aux employés dont la rémunération annuelle brute est inférieure à un certain plafond. À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024, ce plafond passe à 40 000 euros.

### NOUVEAU

### Indemnité journalière

L'indemnité journalière de 0,2479 euro par jour de travail effectif est réorientée vers les chèques-repas à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024.

La CCT sectorielle reste toutefois en vigueur pour les entreprises qui octroient des chèques-repas de 8 euros (= plafond ONSS). De cette manière, elles gardent la possibilité de concrétiser l'augmentation sectorielle du chèque-repas de façon alternative, à travers une augmentation de l'indemnité journalière forfaitaire de mobilité.

## NOUVEAU

### Indemnité vélo

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024, tous les travailleurs ont droit à une indemnité vélo de 0,27 euro par kilomètre pour leurs déplacements domicile-travail, avec un maximum de 40 kilomètres (aller et retour).

## SÉCURITÉ D'EXISTENCE

### INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE EN CAS DE RCC

L'indemnité complémentaire pour le chômage avec complément d'entreprise (RCC ou l'ancienne prépension) est entièrement à charge du Fonds de sécurité d'existence. À condition toutefois que le travailleur 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<sup>er</sup> janvier 2024, l'indemnité complémentaire en cas de chômage économique est augmentée de 1 euro et est donc portée à :

- 6 euros par jour pour les 35 premiers jours de chômage temporaire par année calendrier.
- 5 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<sup>e</sup> jour de chômage temporaire, les travailleurs ont droit à un montant de 2 euros par jour, payé par l'employeur.

## NOUVEAU

### INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE POUR LES PARENTS DE JEUNES ENFANTS

Du 1<sup>er</sup> janvier 2024 au 31 décembre 2024, les ouvriers et les employés auront droit à un complément sectoriel pour les soutenir dans leur mission de parent :

- 3 euros par jour et maximum 300 euros par an.
- Pour les enfants jusqu'à 12 ans.
- Pour le congé de maternité, la garde d'enfants, l'accueil extrascolaire avant et après l'école et les stages de vacances.
- Le droit s'ouvre après que le travailleur en a fait la demande.

Les partenaires sectoriels ont instauré cette mesure pour soutenir financièrement la conciliation entre travail et vie privée. La mesure est introduite à titre temporaire pour un an, elle fera ensuite l'objet d'une évaluation.

Vous trouverez plus d'informations sur les modalités pratiques de l'indemnité complémentaire sur le site internet du Fonds social <https://swfkleding.be/fr/>.

## CONTRAT

### DÉLAIS DE PRÉAVIS

#### Statut unique

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

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

Ancienneté	Licenciement par l'employeur (en semaines) (anc. = 0 au 1 <sup>er</sup> janvier 2014)	Démission par le travailleur (en semaines) (anc. = 0 au 1 <sup>er</sup> janvier 2014)	Contre-préavis du travailleur après licenciement par l'employeur (en semaines)
0 < 3 mois	1	1	1
3 < 4 m	3	2	2
4 < 5 m	4	2	2
5 < 6 m	5	2	2
6 mois	6	3	3
9 mois	7	3	3
1 an	8	4	4
1 an 3 mois	9	4	4
1 an 6 mois	10	5	4
1 an 9 mois	11	5	4
2 ans	12	6	4
3 ans	13	6	4
4 ans	15	7	4
5 ans	18	9	4
6 ans	21	10	4
7 ans	24	12	4
8 ans	27	13	4
9 ans	30	13	4
10 ans	33	13	4
11 ans	36	13	4
12 ans	39	13	4
13 ans	42	13	4
14 ans	45	13	4
15 ans	48	13	4
16 ans	51	13	4
17 ans	54	13	4
18 ans	57	13	4
19 ans	60	13	4
20 ans	62	13	4
21 ans	63	13	4
22 ans	64	13	4
23 ans	65	13	4
24 ans	66	13	4
25 ans	67	13	4
26 ans	68	13	4
27 ans	69	13	4
28 ans	70	13	4
29 ans	71	13	4
30 ans	72	13	4
31 ans	73	13	4
32 ans	74	13	4

En cas de démission donnée par le travailleur, le préavis ne peut dépasser 13 semaines. Cette règle vaut pour l'ensemble des travailleurs, quel que soit leur statut au 31 décembre 2013.

Pour les travailleurs entrés en service avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014 et licenciés par leur employeur, une réglementation spéciale s'applique. Les droits de ces travailleurs sont « verrouillés ». Concrètement, cela signifie que le délai de préavis est la somme de 2 parties :

- 1<sup>ère</sup> partie : le délai de préavis basé sur l'ancienneté et les règles qui étaient en vigueur le 31 décembre 2013.
- 2<sup>e</sup> 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<sup>er</sup> janvier 2014 et le licenciement.

## Ouvriers

Délais de préavis d'application jusqu'au 31 décembre 2013 en cas de licenciement signifié par l'employeur.

Ancienneté acquise au 31 décembre 2013			
EN GÉNÉRAL		RCC	
Moins de 20 ans	32j	Moins de 20 ans	28j
À partir de 20 ans	64j	À partir de 20 ans	56j

j = jours calendrier

Pour calculer le délai de préavis des ouvriers qui étaient déjà en service avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014 et qui sont licenciés par leur employeur :

**Droits verrouillés au 31 décembre 2013 (1<sup>ère</sup> partie) + ancienneté constituée à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014 et jusqu'au licenciement (2<sup>e</sup> partie)**

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

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

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

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

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. Il faut en tout cas le faire dans les 6 mois après cette période.

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 CP 109

Entré en service le 12 janvier 1993

Licencié le 12 février 2024

- (a) Ancienneté totale = 31 ans = 73 semaines (cf. nouveaux délais de préavis)
- (b) Préavis ouvrier jusqu'au 31 décembre 2013 : 20 ans + 11 mois = 9 semaines et 1 jour (64 jours calendrier)
- (c) Préavis du 1<sup>er</sup> janvier 2014 au 12 février 2024 : 33 semaines

Ce travailleur reçoit donc (9 semaines et 1 jour + 33 semaines) 42 semaines et 1 jour de préavis (à prester ou comme indemnité de préavis) ET le paiement d'une indemnité nette en compensation du licenciement de 30 semaines et 6 jours (= 73 semaines – 42 semaines et 1 jour).

Vous pouvez également calculer votre délai de préavis grâce à notre outil de calcul que vous trouverez en surfant sur :

<https://www.lacsc.be/outil-de-calcul/delai-de-preavis>

## Employés

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

Employé	Licenciement par l'employeur	
Salaire annuel (en euros) 31.12.2013	Progressivité	Minimum
≤ 32.254	3 mois/5 ans entamés	3 mois
> 32.254 ≤ 64.504	1 mois/année entamée	3 mois
> 64.504	1 mois/année entamée	3 mois

Pour calculer le délai de préavis pour les employés licenciés par leur employeur, qui étaient déjà en service avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014 :

**Droits verrouillés au 31 décembre 2013  
(1<sup>ère</sup> partie) + ancienneté constituée à partir du  
1<sup>er</sup> janvier 2014 jusqu'au licenciement (2<sup>e</sup> partie)**

## 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.

Si vous avez des questions concernant le délai de préavis et/ou l'ICL, nous vous conseillons de 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 ».

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 CCT n'a été signée qui fixerait une telle période de disponibilité. S'il n'existe pas de CCT 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.

**NOUVEAU**

## CERTIFICAT MÉDICAL

Depuis le 28 novembre 2022, le certificat médical est partiellement supprimé : un travailleur en incapacité de travail ne doit pas fournir de certificat médical pour son premier jour d'incapacité, et ce jusqu'à 3 fois par année civile. Cette dispense vaut tant pour une incapacité de travail d'un seul jour que pour le premier

jour d'une plus longue période d'incapacité de travail. Les entreprises de moins de 50 travailleurs peuvent déroger à cette règle, moyennant une CCT d'entreprise ou une modification du règlement de travail.

Même si le certificat médical n'est plus obligatoire/est partiellement supprimé jusqu'à 3 fois par année civile, les principes suivants restent d'application :

- Le travailleur en incapacité de travail reste tenu de le signaler immédiatement à son employeur, selon les modalités habituelles.
- Le travailleur doit justifier son incapacité de travail par un certificat médical si son employeur le demande, à l'exception du certificat médical pour le premier jour de 3 périodes de maladie distinctes.
- Si le travailleur séjourne à une autre adresse que son lieu de résidence habituel, il doit le signaler immédiatement à son employeur. De cette façon, un contrôle médical reste possible (voir plus haut).

Le règlement de travail est le document incontournable pour obtenir plus d'informations sur les dispositions applicables en entreprise. Pensez dès lors à consulter le règlement de travail de votre entreprise!

## ENGAGEMENTS D'EMPLOI

Les engagements d'emploi des CCT précédentes sont prolongés. Il s'agit d'un certain nombre de règles que l'employeur doit respecter lorsqu'il licencie des ouvriers et des employés.

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 CCT 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.

# CARRIÈRE

**NOUVEAU**

## CONGÉ D'ANCIENNETÉ

Chaque année, les ouvriers ou les employés comptabilisant une ancienneté de 20 ans ou plus dans le secteur se voient octroyer un jour de congé d'ancienneté payé. L'ancienneté acquise en tant qu'ouvrier dans la CP 109 ou en tant qu'employé dans la CP 215 est 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.

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 acquise en tant qu'ouvrier dans la CP 109 ou en tant qu'employé dans la CP 215 est également prise en compte. Depuis 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.

À partir de 2024, 1 jour de congé d'ancienneté rémunéré sera accordé chaque année aux ouvriers et aux employés ayant au moins 10 ans d'ancienneté dans le secteur. L'ancienneté acquise en tant qu'ouvrier dans la CP 109 ou en tant qu'employé dans la CP 215 est également prise en compte. Si ce jour d'ancienneté ou une disposition plus favorable existe déjà dans l'entreprise, l'employeur doit chercher une concrétisation alternative pour ce jour d'ancienneté.

## 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://swfkleding.be/fr/>.

## 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.

### Congé d'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 3 semaines à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2023 = 9 semaines
- de 4 semaines à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2025 = 10 semaines
- de 5 semaines à partir du 1<sup>er</sup> 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.

## Congé de naissance

Tout travailleur, quel que soit son régime de travail (temps plein ou temps partiel) a le droit de s'absenter de son travail à l'occasion de la naissance d'un enfant. En 2023, le congé de naissance est passé à 20 jours. Ce congé doit être pris dans une période de 4 mois à compter du jour de l'accouchement.

Pendant les 3 premiers jours du congé de naissance, le travailleur conserve l'intégralité de son salaire, à charge de son employeur. Pour les jours restants, il reçoit une allocation de la mutuelle (s'élevant à 82 % de son salaire brut plafonné).

## 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.

Si vous souhaitez prendre un crédit-temps avec motif, vous devez remplir certaines conditions. Il s'agit notamment d'avoir une certaine ancienneté dans l'entreprise, de travailler selon une fraction d'emploi déterminée, etc. En outre, ces conditions varient en fonction du motif et du type d'interruption (à temps plein ou à temps partiel). Avant de faire votre demande, nous vous conseillons dès lors de bien vous renseigner auprès du délégué syndical dans votre entreprise, auprès des services aux affiliés de la CSC, ou en consultant la brochure de la CSC.

**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.

Si vous voulez prendre un emploi de fin de carrière, vous devez remplir certaines conditions. Il s'agit notamment d'avoir une certaine ancienneté dans l'entreprise, un nombre minimal d'années de carrière, etc. Avant de faire votre demande, nous vous conseillons dès lors de bien vous renseigner auprès du délégué syndical dans votre entreprise, auprès des services aux affiliés de la CSC, ou en consultant la brochure de la CSC.

**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 2025 :

- régime général à partir de 62 ans
- 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.

## TEMPS DE TRAVAIL ET FLEXIBILITÉ

Depuis le 1<sup>er</sup> février 2017, la « 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.

### RÉINSTITAURATION DES HEURES DE RELANCE

En 2021 et 2022, 120 heures supplémentaires volontaires additionnelles, appelées heures de relance, ont été instaurées dans tous les secteurs, en plus du crédit de base de 100 heures supplémentaires volontaires. Ces « heures de relance » sont maintenant réinstaurées pour la période du 1<sup>er</sup> juillet 2023 au 30 juin 2025. Comme pour les heures supplémentaires volontaires, un accord écrit est nécessaire entre employeur et travailleur (valable pendant une période de 6 mois maximum).

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<sup>er</sup> juillet 2023 et jusqu'au 30 juin 2025. Cette mesure s'applique à toutes les heures supplémentaires qui donnent lieu au paiement d'un sursalaire fixé par la loi.

- Pour 2023, il s'agit de 180 heures supplémentaires fiscalement avantageuses. NB : la reconduction des heures supplémentaires fiscalement avantageuses ne s'ajoute pas au dispositif précédent. Le nombre total reste de 180 heures et non de 360. Étant donné que la réglementation est en vigueur depuis début 2023, il est possible que le solde soit déjà complètement épuisé.
- Pour 2024, 180 heures supplémentaires fiscalement avantageuses sont prévues.
- Et 180 heures supplémentaires fiscalement avantageuses sont prévues jusqu'au 30 juin 2025.

## ÉDUCATION ET FORMATION

À partir de 2023, le droit collectif à la formation est remplacé par un droit individuel à la formation. Ce changement s'inscrit dans le cadre de la mise en œuvre du « Deal pour l'emploi ». Chaque travailleur a désormais droit chaque année à un certain nombre de jours de formation individuelle.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux sectoriels ont convenu d'un droit individuel à la formation et d'une trajectoire de croissance pour les entreprises de 20 travailleurs et plus.

- 2023: 2,5 jours de formation individuelle par an
- 2024: 3 jours de formation individuelle par an
- 2025: 3,5 jours de formation individuelle par an
- 2026: 4 jours de formation individuelle par an
- 2027: 5 jours de formation individuelle par an

Pour les entreprises de moins de 20 travailleurs, un droit individuel à la formation de 2,5 jours par an s'applique à partir de 2023. Il n'y a pas de trajectoire de croissance pour ces entreprises-là.

Par ailleurs, 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. À partir de 100 travailleurs, un conseil d'entreprise (CE) est obligatoire.

### Ouvriers

Dans chaque entreprise occupant minimum 30 ouvriers en moyenne, une délégation syndicale peut être mise en place.

### Employés

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

# 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](http://www.quedesavantages.be).



## ADRESSES

Hopmarkt 45  
9300 **Aalst**  
T +32 (0)9 265 43 20  
metea.aalst@acv-csc.be

Nationalestraat 111  
2000 **Antwerpen**  
T +32 (0)3 222 70 51  
metea.antwerpen@  
acv-csc.be

Rue Pietro Ferrero 1  
6700 **Arlon**  
T +32 (0)67 88 46 15  
metea.arlon@acv-csc.be

Chaussée de Louvain 510  
5004 **Bouge**  
T +32 (0)67 88 46 15  
metea.namur@acv-csc.be

Koning Albert I-laan 132  
8200 **Brugge**  
T +32 (0)51 26 55 34  
metea.bio@acv-csc.be

Rue Pletinckxstraat 19  
1000 **Brussel/Bruxelles**  
T +32 (0)2 557 87 00  
metea.brabant@acv-csc.be

Rue Pruniveau 5  
6000 **Charleroi**  
T +32 (0)71 23 08 64  
metea.charleroi@acv-csc.be

Oude Vest 144 bus 2  
9200 **Dendermonde**  
T +32 (0)9 265 43 20  
metea.sint-niklaas@  
acv-csc.be

Aachener Straße 89  
4700 **Eupen**  
T +32 (0)4 340 73 20  
metea.liege@acv-csc.be

Poel 7  
9000 **Gent**  
T +32 (0)9 265 43 20  
metea.oost-vlaanderen@  
acv-csc.be

Guldensporenlaan 7  
3530 **Houthalen**  
T +32 (0)11 30 67 00  
metea.limburg@acv-csc.be

Martelarenlaan 8  
3010 **Kessel-Lo**  
T +32 (0)2 557 87 00  
metea.brabant@acv-csc.be

President Kennedypark 16D  
8500 **Kortrijk**  
T +32 (0)51 26 55 34  
metea.kortrijk@acv-csc.be

Place Maugrétout 17  
7100 **La Louvière**  
T +32 (0)71 23 08 64  
metea.lalouviere@acv-csc.be

Boulevard Saucy 10  
4020 **Liège**  
T +32 (0)4 340 73 20  
metea.liege@acv-csc.be

Onder den Toren 5  
2800 **Mechelen-Rupel**  
T +32 (0)3 222 70 51  
metea.mechelen@acv-csc.be

Rue Claude de  
Bettignies 10-12  
7000 **Mons**  
T +32 (0)71 23 08 64  
metea.mons@acv-csc.be

Place Charles de Gaulle 3  
7700 **Mouscron**  
T +32 (0)71 23 08 64  
metea.mouscron@acv-csc.be

Rue des Canonniers 14  
1400 **Nivelles**  
T +32 (0)67 88 46 15  
metea.nivelles@acv-csc.be

Dr. L. Colensstraat 7  
8400 **Oostende**  
T +32 (0)51 26 55 34  
metea.bio@acv-csc.be

H. Horriestraat 31  
8800 **Roeselare**  
T +32 (0)51 26 55 34  
metea.roeselare@acv-csc.be

Aimé Delhayeplein 16  
9600 **Ronse**  
T +32 (0)9 265 43 20  
metea.ronse@acv-csc.be

H. Heymanplein 7  
9100 **Sint-Niklaas**  
T +32 (0)9 265 43 20  
metea.sint-niklaas@  
acv-csc.be

Avenue des Etats-  
Unis 10 bte 4  
7500 **Tournai**  
T +32 (0)71 23 08 64  
metea.tournai@acv-csc.be

Korte Begijnenstraat 20  
2300 **Turnhout**  
T +32 (0)3 222 70 51  
metea.kempen@acv-csc.be

Pont Léopold 4-6  
4800 **Verviers**  
T +32 (0)4 340 73 20  
metea.liege@acv-csc.be

Toekomststraat 17  
1800 **Vilvoorde**  
T +32 (0)2 557 87 00  
metea.brabant@acv-csc.be



@acvcscmetea



ACV-CSC METEA FR



ACV-CSC METEA

[www.lacsc.be](http://www.lacsc.be)