



Entretien du textile

PUBLICATION SECTORIELLE
CP 110 | CCT 2023-2024

- 4 **REVENU**
 - 4 Index
 - 4 Augmentation salariale
 - 5 Chèques-repas
 - 5 Prime de fin d'année
 - 7 Primes d'équipe
 - 8 Frais de transport
 - 8 Indemnité de frais pour chauffeurs
- 9 **SÉCURITÉ D'EXISTENCE**
 - 9 Indemnité complémentaire en cas de RCC
 - 9 Indemnité complémentaire en cas de chômage temporaire
 - 10 Indemnité complémentaire pour les parents de jeunes enfants
- 10 **CONTRAT**
 - 10 Délai de préavis
 - 15 Travail intérimaire
 - 15 Contrôle médical
 - 16 Certificat médical
 - 17 Engagements en matière d'emploi
- 18 **CARRIÈRE**
 - 18 Congé d'ancienneté
 - 18 Petit chômage
 - 20 Crédit-temps avec motif
 - 20 Emplois de fin de carrière
 - 21 Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)
- 21 **TEMPS DE TRAVAIL ET FLEXIBILITÉ**
 - 21 Petite flexibilité
 - 22 Heures supplémentaires volontaires
 - 22 Réinstauration des heures de relance
 - 22 Limite interne
 - 23 Heures supplémentaires fiscalement avantageuses
- 23 **ÉDUCATION ET FORMATION**
- 25 **CONCERTATION ET PARTICIPATION**
 - 25 Délégation syndicale
- 26 **AVANTAGES SYNDICAUX**
 - 26 Prime syndicale
 - 26 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 16 octobre 2023. Pour avoir les toutes dernières nouvelles, nous vous conseillons de consulter régulièrement notre site internet 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

Le principe de la liaison automatique des salaires à l'index est maintenu.

Le mécanisme d'indexation du secteur prévoit que le 1^{er} janvier de chaque année, les salaires sont augmentés en fonction de « l'inflation réelle ». Pour déterminer l'inflation réelle au 1^{er} janvier, l'index du mois de novembre de l'année en cours est comparé à l'index du mois de novembre de l'année précédente.

Le 1^{er} janvier 2023, les salaires ont été indexés de 10,96 %.

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.

Premiers emplois

Le gouvernement a instauré, 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. L'employeur complète le salaire net par un supplément compensatoire qui couvre exactement la perte nette due au salaire brut réduit.

En 2019 et pour une durée indéterminée, les partenaires sociaux ont recommandé aux entreprises du secteur de ne pas appliquer ce système de premiers emplois.

NOUVEAU

CHEQUES-REPAS

La quote-part patronale dans les chèques-repas augmente de 0,50 euro à partir du 1^{er} janvier 2024, ce qui porte leur valeur faciale à 6,50 euros. À partir de cette date, la quote-part de l'employeur s'élève à 5,41 euros et la quote-part du travailleur est égale à 1,09 euro.

Dans les entreprises où la valeur des chèques-repas atteint déjà le plafond ONSS (= 8 euros), l'employeur doit prévoir un avantage équivalent au niveau de l'entreprise.

Les jours de formation syndicale sont assimilés à des jours effectivement prestés, et ce tant pour les travailleurs à temps partiel que pour les travailleurs à temps plein.

PRIME DE FIN D'ANNÉE

Pour le calcul du montant de la prime de fin d'année, on considère comme période de référence toute période de 12 mois qui commence le 1^{er} décembre de l'année calendrier précédant l'année de paiement et qui se termine le 30 novembre de l'année calendrier en cours.

Dans les entreprises de moins de 50 travailleurs, les montants pour 2022 et 2023 sont les suivants, par heure effectivement prestée :

- Du 1^{er} décembre 2022 au 31 décembre 2022 : 0,9621 euro par heure effectivement prestée.
- Du 1^{er} janvier 2023 au 30 novembre 2023 : 1,0675 euro par heure effectivement prestée.

Dans les entreprises de 50 travailleurs et plus, les montants pour la période 2022 et 2023, par heure effectivement prestée, sont de :

- Du 1^{er} décembre 2022 au 31 décembre 2022 : 1,0356 euro par heure effectivement prestée.
- Du 1^{er} janvier 2023 au 30 novembre 2023 : 1,1491 euro par heure effectivement prestée.

Ces montants sont liés à l'index et sont adaptés le 1^{er} janvier de chaque année.

Ces primes de fin d'année sont accordées aux travailleurs qui sont en service au 30 novembre.

En cas de :

- licenciement signifié par l'employeur (sauf pour motif grave)
- démission du travailleur pour quelque motif que ce soit
- départ à la pension ou en RCC
- départ de l'entreprise pour raisons médicales
- occupation sous contrat à durée déterminée

le travailleur a également droit à une prime de fin d'année. Dans ce cas, le montant est calculé sur base du nombre d'heures effectivement prestées au cours de la période de référence. La prime est payée au moment où le travailleur quitte l'entreprise.

Les heures qui n'ont pas été prestées en raison :

- d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle
- d'un congé de maternité, congé de naissance, congé d'adoption, congé parental d'accueil et congé prophylactique

- d'un chômage temporaire (à partir du 1^{er} décembre 2023) sont assimilées à des heures prestées.

PRIMES D'ÉQUIPE

Travail en équipes - équipes alternantes

Le salaire horaire minimum des travailleurs occupés dans des équipes alternantes successives est égal au salaire horaire de base majoré de 10 %.

Pour les travailleurs qui travaillent alternativement dans une équipe de nuit et dans une autre équipe, le salaire pour les heures prestées entre 22 h 00 et 6 h 00 est égal au salaire horaire de base majoré de 25 %, tandis que le salaire pour les autres heures de travail est égal au salaire horaire de base majoré de 10 %.

- Par « équipe de jour », on entend l'équipe dont la journée de travail normale commence au plus tôt à 6 h 00 et se termine au plus tard à 20 h 00.
- Par « équipe de nuit », on entend l'équipe qui commence à travailler au plus tôt à 22 h 00 et termine ses activités au plus tard à 6 h 00.

Travail en équipes - équipes fixes

Pour les travailleurs occupés de manière fixe en équipes successives, le salaire pour les heures prestées entre 20 h 00 et 22 h 00 est égal au salaire horaire de base majoré de 10 %, tandis que le salaire pour les heures prestées entre 22 h 00 et 6 h 00 est égal au salaire horaire de base majoré de 25 %.

Autres horaires spécifiques

Pour les travailleurs occupés dans des horaires spécifiques, autres que ceux repris ci-dessus, le salaire pour les heures prestées entre 20 h 00 et 6 h 00 doit être égal au salaire horaire de base majoré de 10 % au minimum.

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.

Indemnité forfaitaire de mobilité

Depuis le 1^{er} septembre 2019, tous les travailleurs reçoivent une indemnité forfaitaire de 1 euro par journée effectivement prestée, comme intervention dans leurs frais de transport, et ce quel que soit le mode de déplacement. Cette indemnité est payée mensuellement en même temps que le salaire.

Cette indemnité forfaitaire augmente de 0,70 euro à partir du 1^{er} janvier 2024. Tous les travailleurs ont désormais droit à une indemnité de 1,70 euro par jour de travail effectif.

NOUVEAU

Indemnité vélo

Une indemnité vélo de 0,12 euro par kilomètre est octroyée depuis le 1^{er} janvier 2022.

À partir du 1^{er} janvier 2024, l'indemnité vélo augmente de 0,15 euro par kilomètre. Les travailleurs ont désormais droit à une indemnité de 0,27 euro par kilomètre parcouru, avec un maximum de 40 kilomètres par jour (aller et retour).

INDEMNITÉ DE FRAIS POUR CHAUFFEURS

Les chauffeurs d'un camion dont la capacité de charge est d'au moins 5 tonnes, reçoivent une indemnité forfaitaire pour frais de route de 4,9579 euros par jour effectivement presté.

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 :

- Avoir été occupé pendant au moins 5 ans dans le secteur - de façon ininterrompue ou non.
- Avoir été occupé de façon ininterrompue dans l'entreprise pendant les 12 mois précédant immédiatement le début du chômage avec complément d'entreprise.

NOUVEAU

INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE EN CAS DE CHÔMAGE TEMPORAIRE

Chômage temporaire pour raisons économiques

À partir du 1^{er} janvier 2024, le complément sectoriel en cas de chômage temporaire pour raisons économiques augmente de 1 euro par jour, il s'élève désormais à :

- 3 euros par jour pour les 35 premiers jours de chômage temporaire.
- 2 euros par jour pour les 35 jours suivants de chômage temporaire.

Cette indemnité complémentaire s'ajoute au supplément légal de 2 euros auquel le travailleur a droit pendant maximum 70 jours.

À partir du 1^{er} janvier 2024, le travailleur a également droit à un complément sectoriel en cas de chômage temporaire pour force majeure (p.ex. corona, inondations, incendie).

INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE POUR LES PARENTS DE JEUNES ENFANTS

Du 1^{er} 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.

Pour de plus amples informations sur les modalités pratiques de cette indemnité complémentaire, nous vous invitons à consulter le site internet du Fonds social <https://www.train4texcare.be>.

CONTRAT

DÉLAI DE PRÉAVIS

Statut unique

Depuis le 1^{er} janvier 2014, il n'est plus fait de distinction entre ouvriers et employés pour les délais de préavis (statut unique). Le délai de préavis est déterminé sur base de l'ancienneté dans l'entreprise.

Depuis le 1^{er} janvier 2014, ce sont les préavis suivants qui s'appliquent :

Ancienneté	Licenciement par l'employeur (en semaines) (anc. = 0 au 01.01.2014)	Démission par le travailleur (en semaines) (anc. = 0 au 01.01.2014)	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

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 déjà en service avant le 1^{er} janvier 2014 et licenciés par leur employeur, une réglementation spéciale s'applique. Leurs droits sont « verrouillés ». Concrètement, cela signifie que dans ce cas, leur 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 à partir du 1^{er} janvier 2014 et jusqu'au licenciement.

Ouvriers

Délais de préavis applicables jusqu'au 31 décembre 2013 en cas de licenciement par l'employeur :

Ancienneté au 31.12.2013	Contrats de travail conclus avant le 01.01.2012	Contrats de travail conclus depuis le 01.01.2012
En général		
- 6 mois	28 j	28 j
6 mois à 5 ans	35 j	40 j
5 à 10 ans	42 j	48 j
10 à 15 ans	56 j	64 j
15 à 20 ans	84 j	97 j
À partir de 20 ans	112 j	129 j
RCC		
- 6 mois	28 j	28 j
- 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 et qui sont licenciés par leur employeur :

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

Un système de compensation a été prévu pour les ouvriers licenciés après le 1^{er} janvier 2014, mais qui étaient déjà en service avant 2014. L'objectif du gouvernement est ici de compenser la différence qui existait par le passé entre les préavis des ouvriers et ceux des employés. La compensation se fait par le biais d'une indemnité en compensation du licenciement (ICL). Depuis 2017, tout le monde a droit à une ICL.

La période couverte par l'ICL est déterminée sur la base de 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 acquise 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. Il faut en tout cas la demander 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, on a également droit à l'indemnité en compensation du licenciement.

Exemple :

Ouvrier CP 110

En service depuis 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 = 16 semaines (112 jours calendrier)
- (c) Préavis du 1^{er} janvier 2014 au 12 février 2024: 33 semaines

Ce travailleur reçoit donc (16 + 33) 49 semaines de préavis (à prester ou comme indemnité de préavis) ET le paiement d'une indemnité nette en compensation du licenciement de 24 semaines (= 73 - 49).

Vous pouvez également calculer votre délai de préavis grâce à notre outil de calcul que vous trouverez en allant 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	
	Progressivité	Minimum
Salaires annuels (en euros) 31.12.2013		
≤ 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^{er} janvier 2014 :

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

TRAVAIL INTÉRIMAIRE

Vous ne pouvez travailler que maximum 115 jours comme travailleur intérimaire dans le secteur entretien du textile, dans un délai de 12 mois à compter de la date d'entrée en service comme travailleur intérimaire. Ensuite, le contrat de travail intérimaire est converti en contrat à durée indéterminée.

CONTRÔLE MÉDICAL

L'employeur a toujours la possibilité de faire vérifier, par un médecin-contrôle, la réalité de l'incapacité de travail du travailleur. Ce dernier a l'obligation de se soumettre à ce contrôle. Les dispositions légales prévoient qu'une convention collective de travail (CCT 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 et 20 h 00.

Dans le secteur entretien du textile, 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 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 se trouve 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 EN MATIÈRE 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 travailleurs.

En cas de manque temporaire de travail pour des raisons économiques, tous les moyens sont mis en œuvre au niveau de l'entreprise pour instaurer un régime de travail partiel avant de procéder à des licenciements. Si des licenciements ou l'instauration d'un régime de travail à temps partiel sont inéluctables, les inconvénients résultant de ces mesures sont, autant que possible, répartis équitablement sur l'ensemble des travailleurs. Il est également tenu compte des impératifs techniques propres à l'organisation du travail et en particulier du fait que les prestations de certains travailleurs ou groupes de travailleurs peuvent s'avérer absolument indispensables et irremplaçables pour garantir la production devant être assurée.

Licenciements individuels et collectifs

L'employeur est tenu de donner préalablement un avertissement écrit au travailleur concerné, il en informe simultanément la délégation syndicale.

Politique de sanction

Si l'employeur ne respecte pas les procédures en matière d'information préalable lors d'un licenciement individuel ou collectif, chaque travailleur ou employeur concerné peut introduire une demande auprès de la commission paritaire du secteur. Les membres de la commission paritaire se prononceront ensuite sur le dossier. En cas de non-respect de la procédure, l'employeur concerné versera au travailleur en question une somme de 500 euros en guise de dédommagement. En cas de récidive de la part de l'employeur dans un délai de 60 mois, cette sanction est doublée (1 000 euros).

CARRIÈRE

CONGÉ D'ANCIENNETÉ

Le système de congé d'ancienneté se base sur l'ancienneté dans le secteur. Depuis 2016, la réglementation est la suivante :

- 15 ans d'ancienneté dans le secteur : 1 jour de congé supplémentaire
- 25 ans d'ancienneté dans le secteur : 2 jours de congé supplémentaire
- 30 ans d'ancienneté dans le secteur : 3 jours de congé supplémentaire

NOUVEAU

À partir du 1^{er} janvier 2024, cette réglementation est adaptée et le travailleur aura droit à un premier jour d'ancienneté à partir de 12 ans d'ancienneté dans le secteur. Voici la réglementation à partir de 2024 :

- 12 ans d'ancienneté dans le secteur : 1 jour de congé supplémentaire
- 25 ans d'ancienneté dans le secteur : 2 jours de congé supplémentaire
- 30 ans d'ancienneté dans le secteur : 3 jours de congé supplémentaire

Les entreprises qui appliquent déjà au moins cette réglementation ne doivent rien changer. Dans ce cas les systèmes existants sont maintenus.

Les périodes d'occupation en tant que travailleur intérimaire chez un utilisateur, précédant un contrat à durée indéterminée, comptent pour la constitution de l'ancienneté.

Les travailleurs à temps partiel ont droit aux jours d'ancienneté selon le principe des jours fériés payés.

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

Congé de naissance

Tout travailleur a le droit de s'absenter de son travail à l'occasion de la naissance d'un enfant. Depuis 2023, le congé de naissance est passé à 20 jours, quel que soit le régime de travail (à temps plein ou à temps partiel). 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 doit demander une allocation à sa mutuelle (s'élevant à 82 % de son salaire brut plafonné).

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^{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 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).
- 5 % du personnel au maximum peuvent prendre un crédit-temps simultanément. Il peut toutefois être dérogé à ce seuil de 5 % au niveau de l'entreprise.
- L'octroi des primes d'encouragement de la Région flamande est reconduit.

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.

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.

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 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

À certaines conditions, il est possible de demander d'être dispensé de l'obligation de disponibilité (adaptée) sur le marché de l'emploi. Pour toute question concernant le RCC et la disponibilité, vous pouvez vous adresser aux secrétariats ACV-CSC METEA.

TEMPS DE TRAVAIL ET FLEXIBILITÉ

Depuis le 1^{er} février 2017, la « Loi Peeters » a assoupli certaines dispositions légales en matière de flexibilité, au détriment des travailleurs.

PETITE FLEXIBILITÉ

Le système de petite flexibilité (horaires flexibles) offre aux employeurs la possibilité de tenir compte du caractère irrégulier des activités de leur entreprise, notamment par l'introduction d'horaires de pointe (périodes d'augmentation de l'activité) et

d'horaires creux pour les périodes plus calmes. La durée de travail hebdomadaire normale doit être respectée en moyenne sur une période de référence de maximum 12 mois.

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 entre le 1^{er} juillet 2023 et le 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.

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 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.

Les efforts sectoriels en matière de formation seront poursuivis au sein du fond de formation du secteur entretien du textile TFTC (Training For Textile Care).

Le Deal pour l'emploi oblige les employeurs à élaborer une fois par an un plan de formation. Cela doit se faire avant le 31 mars et le conseil d'entreprise doit donner son avis sur ce plan pour le 15 mars au plus tard. Le TFTC aide les entreprises à élaborer et exécuter leurs plans de formation. Le plan de formation est élaboré en collaboration avec le TFTC à partir d'un inventaire des besoins en formation. Ensuite, les formations sont données et évaluées. L'aide financière est subordonnée à ces plans de formation et n'est payée qu'après une évaluation positive de la formation par les travailleurs concernés.

Les ouvriers qui veulent suivre une formation de leur propre initiative, en dehors de ce qui est prévu par l'entreprise, peuvent s'adresser au TFTC pour bénéficier d'un accompagnement (de carrière) et d'un soutien financier. Toutes les formations qui permettent au travailleur d'améliorer ses connaissances et compétences (langues, informatique, ...) peuvent entrer en ligne de compte, pour autant qu'elles n'aboutissent pas à un métier d'indépendant.

Le TFTC offre également des formations ouvertes. Il s'agit de formations spécifiques au secteur, de formations en matière de communication, d'organisation du travail, etc. Ces formations s'organisent à des endroits et dates fixes. L'offre en formation est communiquée par le biais d'un calendrier formation.

CONCERTATION ET PARTICIPATION

DÉLÉGATION SYNDICALE

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.

Dans toute entreprise occupant minimum 40 travailleurs en moyenne et qui n'a pas de CE ou de CPPT, chaque syndicat peut désigner 1 représentant syndical.

Dans toute entreprise occupant minimum 40 travailleurs en moyenne et qui a un CE ou un CPPT, chaque organisation syndicale qui compte des membres effectifs au CE ou au CPPT peut désigner 1 représentant syndical effectif et 1 suppléant, à choisir parmi les candidats des élections sociales pour le CE ou le CPPT.

S'il n'y a plus de candidats de la liste des élections sociales, le syndicat concerné peut désigner quelqu'un qui ne figurait pas sur la liste.

Jusqu'à fin 2023, dans les entreprises occupant en moyenne minimum 40 travailleurs et moins de 50 et qui n'ont pas encore de CE ni de CPPT, il peut seulement être procédé à la désignation d'un délégué syndical à condition que le jour de sa désignation, le travailleur concerné ait minimum 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise et pour autant que la moitié au moins des travailleurs marquent leur accord. À partir de 2024, cette condition d'ancienneté est réduite à 3 ans. Il reste toujours possible de convenir d'une condition d'ancienneté inférieure au niveau de l'entreprise.

AVANTAGES SYNDICAUX

PRIME SYNDICALE

La prime syndicale s'élève à 145 euros.

La prime syndicale est octroyée à tous les travailleurs syndiqués qui, au 30 juin de l'année en cours, sont occupés dans une entreprise du secteur entretien du textile.

Un travailleur qui démissionne ou qui est licencié (sauf pour motif grave) et qui reste au chômage jusqu'à la date de référence du 30 juin peut bénéficier de la prime syndicale pour l'année en cours. C'est aussi le cas pour un travailleur qui part à la pension ou en RCC.

Les paiements s'effectuent à partir du 15 octobre.

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.

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