



Textile

PUBLICATION SECTORIELLE

CP 120 et CP 214 | CCT 2023-2024

- 4 **REVENU**
 - 4 Index
 - 4 Augmentation salariale
 - 4 Prime pouvoir d'achat
 - 5 Chèques-repas
 - 6 Frais de transport
 - 6 Prime de fin d'année (allocation complémentaire de vacances)
 - 7 Pension complémentaire sectorielle
- 8 **SÉCURITÉ D'EXISTENCE**
 - 8 Indemnité complémentaire en cas de RCC
 - 8 Indemnité complémentaire de chômage temporaire pour raisons économiques
 - 9 Indemnité complémentaire pour les parents de jeunes enfants
 - 10 Allocation extralégale de vacances (ouvriers)
- 10 **CONTRAT**
 - 10 Délai de préavis
 - 15 Contrôle médical
 - 16 Certificat médical
 - 17 Engagements en matière d'emploi
- 18 **CARRIÈRE**
 - 18 Congé d'ancienneté
 - 19 Petit chômage
 - 20 Crédit-temps avec motif
 - 21 Emplois de fin de carrière
 - 21 Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)
 - 22 Droit à la déconnexion
 - 22 Fins de carrière en douceur pour les ouvriers
- 23 **TEMPS DE TRAVAIL ET FLEXIBILITÉ**
 - 23 Heures supplémentaires volontaires
 - 23 Réinstauration des heures de relance
 - 24 Limite interne
 - 24 Heures supplémentaires fiscalement avantageuses
 - 25 Durée du travail dans le secteur
- 26 **ÉDUCATION ET FORMATION**
- 27 **PRÉSENCE SYNDICALE DANS L'ENTREPRISE**
- 28 **AVANTAGES SYNDICAUX**
 - 28 Prime syndicale (allocation sociale)
 - 29 ACV-CSC METEA a besoin de vous
- 31 **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 13 novembre 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.

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} janvier 2023 et le 1^{er} octobre 2023.

AUGMENTATION SALARIALE

La marge salariale est le pourcentage autorisé pour l'augmentation des salaires, en plus de l'indexation automatique. Tous les 2 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.

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).

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.

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.

Comptage alternatif

Les ouvriers et employés des équipes-relais ont également droit à des chèques-repas, mais selon un comptage alternatif. Ce comptage prend en compte le nombre d'heures prestées, au lieu du nombre de jours prestés.

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.

NOUVEAU

À partir du 1^{er} février 2024 il y a un changement dans le remboursement des frais de transport privé. L'intervention de l'employeur s'élève dorénavant à 57 % du montant mensuel de la carte de train en 2^{ème} classe. Le travailleur a droit à une intervention par jour de prestations effectives. Le montant journalier est égal au montant mensuel divisé par 21,66 (soit la moyenne du nombre de jours de travail par mois). La nouvelle réglementation s'applique aux ouvriers et aux employés.

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 2024, l'indemnité vélo des employés barémisés est portée à 0,27 euro par km.

À partir de cette date les ouvriers ont également droit à une indemnité vélo de 0,27 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.

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.
- 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.

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 payée par l'employeur et 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 :

- 15 ans dans les secteurs textile, bonneterie, habillement, confection, lin et/ou jute.
- Ou 5 ans 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

NOUVEAU

Ouvriers

À partir du 1^{er} janvier 2024, l'allocation complémentaire de l'employeur en cas de chômage économique augmente de 0,50 euro par jour et le travailleur a droit à cette allocation à compter du premier jour de chômage économique. En résumé, la nouvelle réglementation se présente comme suit (calculée sur base d'une semaine de 5 jours):

Chômage économique jours 1 à 60	Chômage économique jours 61 à 86	Chômage économique jour 87 et suivants
<ul style="list-style-type: none"> ■ Le travailleur a droit à une indemnité complémentaire de 7,94 euros par jour de chômage économique. ■ L'employeur paie une avance de 3,60 euros par jour de chômage économique. ■ Le FSG paie la différence à la fin de chaque trimestre suivant le trimestre concerné par le chômage économique. 	<p>Le travailleur a droit à une indemnité complémentaire de 7,94 euros par jour de chômage économique, payée par l'employeur en même temps que le salaire mensuel.</p>	<p>Le travailleur a droit à une indemnité complémentaire de 3,60 euros par jour de chômage économique, payée par l'employeur en même temps que le salaire mensuel.</p>

Un précompte professionnel de 26,75 % est prélevé sur ces montants.

Employés

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

NOUVEAU

INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE POUR LES PARENTS DE JEUNES ENFANTS

À partir du 1^{er} janvier 2024 les ouvriers et employés ont droit à un complément sectoriel pour les soutenir en tant que parents :

- 1 euro par jour avec un maximum de 150 euros par an
- pour les enfants jusqu'à l'âge de 3 ans
- pour la garde d'enfants

Les partenaires sociaux du secteur ont introduit cette mesure pour soutenir financièrement la combinaison travail-vie privée.

Le remboursement se fait sur base de l'attestation fiscale fournie par l'organisateur de la garde d'enfants. L'année 2024 est la première qui donne droit à l'indemnité complémentaire de garde d'enfants.

ALLOCATION EXTRALÉGALE DE VACANCES (OUVRIERS)

Dans le cadre de l'instauration de la pension complémentaire sectorielle, le secteur a créé 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 2023 ou 2024, ce régime est prolongé.

Les montants sont les suivants :

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

Les ouvriers qui partent à la pension entre 2020 et 2024 ont également droit à l'allocation extralégale de vacances. Les montants de ces allocations sont les suivants :

Année de départ à la pension	1 ^{ère} année	2 ^{ème} année	3 ^{ème} 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 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

Le délai de préavis du travailleur qui démissionne, s'élève à maximum 13 semaines. Cette réglementation s'applique à tous les travailleurs, quel que soit leur statut au 31 décembre 2013.

Pour les travailleurs entrés en service avant le 1^{er} janvier 2014 et licenciés par l'employeur, une autre réglementation 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^{ème} 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.

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 avant le 01.01.2012	Contrats de travail après le 01.01.2012
Régime général		
Moins de 6 mois	7 j	7 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		
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 et qui se font licencier par l'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)**

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.

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 120

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 prêter 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 cliquant sur :

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

Employés

Jusqu'au 31 décembre 2013, les délais de préavis suivants étaient applicables aux employés licenciés par l'employeur :

Employés	Licenciement par l'employeur	
Salaire annuel (euros) 31.12.2013	Progressivité	Minimum
≤ 32 254	3 mois/période entamée de 5 ans	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 des employés licenciés par l'employeur et 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^{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 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 (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 le matin et 20 h 00 le soir.

Dans le secteur 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, il est indiqué de contacter votre secrétariat ACV-CSC METEA qui vous donnera toute l'information nécessaire.

CERTIFICAT MÉDICAL

Le certificat médical a été en partie supprimé depuis le 28 novembre 2022. Vous avez maintenant la possibilité de ne pas remettre de certificat médical à votre employeur pour votre 1^{er} jour d'incapacité de travail, 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 1^{er} jour d'une plus longue période d'incapacité. Les entreprises de moins de 50 travailleurs peuvent déroger à cette règle, moyennant une CCT d'entreprise ou une modification du règlement de travail.

Bien que le certificat médical ne soit plus obligatoire jusqu'à 3 fois par année civile, les principes suivants restent d'application :

- Vous restez tenu de signaler immédiatement votre incapacité de travail à votre employeur, selon les modalités habituelles.
- Vous devez justifier votre incapacité de travail par un certificat médical si votre employeur le demande, à l'exception du certificat médical pour le 1^{er} jour de 3 périodes de maladie distinctes.
- Si vous séjournez à une autre adresse que votre lieu de résidence habituel, vous devez le signaler immédiatement à votre 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 dans votre entreprise. Pensez dès lors à consulter le règlement de travail de votre entreprise !

ENGAGEMENTS EN MATIÈRE D'EMPLOI

Les engagements en matière d'emploi découlant des CCT précédentes sont prolongés jusqu'au 31 décembre 2024. Il s'agit de certaines règles que l'employeur doit respecter en cas de licenciement d'ouvriers et d'employés.

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.

CARRIÈRE

CONGÉ D'ANCIENNETÉ

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.

NOUVEAU

À partir de 2024, le 2^{ème} jour de congé d'ancienneté est octroyé après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise au lieu de 25 ans. Les ouvriers ayant 20 ans d'ancienneté ont droit à 2 jours de congé d'ancienneté par année calendrier.

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

Ouvriers

Les périodes d'occupation en tant que travailleur intérimaire, 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, 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 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.

Congé de naissance

Tout travailleur a le droit de s'absenter de son travail à l'occasion de la naissance de son enfant. Depuis 2023, le nombre de jours de congé de naissance s'élève à 20 jours, quel que soit le régime de travail du travailleur (à temps plein ou à temps partiel). Ces jours de congé doivent 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 son salaire complet à charge de son employeur. Pour les jours suivants du congé de naissance, le travailleur doit demander une allocation à sa mutuelle (allocation qui équivaut à 82 % du 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.

Conclusion d'un contrat de vie commune

Dans le secteur textile, un contrat de vie commune est assimilé à un mariage. Par conséquent, le travailleur qui conclut un contrat de vie commune a droit à deux jours de petit chômage, à choisir pendant la semaine de l'événement ou la semaine suivante.

Si un enfant du travailleur ou de son conjoint, un frère, une sœur, un beau-frère, une belle-sœur, le père, la mère, le beau-père, la belle-mère ou un petit-enfant du travailleur conclut un contrat de vie commune, le travailleur a droit à 1 jour de petit chômage, le jour où l'événement a lieu.

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.
- 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.

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

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.

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 de RCC repris ci-après sont reconduits jusqu'au 30 juin 2025 :

- régime général à partir de 62 ans (CCT 17)
- 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
- 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.

NOUVEAU

DROIT À LA DÉCONNEXION

Les ouvriers et les employés barémisés ont le droit à la déconnexion. Ce droit implique que le travailleur n'est pas obligé d'être joignable en dehors des heures de travail, excepté dans des cas bien précis (par ex. les services de garde). Le but est d'obtenir un meilleur équilibre entre travail et vie privée.

Les partenaires sociaux du secteur textile ont conclu une CCT à durée indéterminée pour le droit à la déconnexion. Cette CCT reprend les modalités pratiques du droit que l'employeur est tenu de respecter (par ex. des directives en matière d'utilisation des outils de communication numériques).

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 2023 et 2024. Moyennant l'accord 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 ^{ème} mois après le changement	100 euros
Du 5 ^{ème} au 8 ^{ème} mois après le changement	75 euros
Du 9 ^{ème} au 12 ^{ème} mois après le changement	50 euros

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.

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 prêter 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.

RÉINSTITAURATION DES HEURES DE RELANCE

En 2021 et 2022, 120 heures supplémentaires volontaires additionnelles, appelées heures de relance, avaient 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^{er} 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).

Les heures de relance diffèrent des heures supplémentaires volontaires « normales », elles :

- 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

LIMITE INTERNE

La limite interne a été portée à 143 heures. L'objectif de cette limite interne est d'éviter qu'un travailleur ne preste trop d'heures supplémentaires. Une fois que la limite interne a été 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. Les 45 premières heures supplémentaires volontaires ne sont pas prises en compte dans le calcul de la limite interne.

Ouvriers

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.

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

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 2023 et jusqu'au 30 juin 2025. Cette mesure vaut pour toutes les heures supplémentaires qui donnent lieu au paiement d'un sursalaire légal.

- Pour 2023, il s'agit de 180 heures supplémentaires fiscalement avantageuses. NB : ces heures supplémentaires fiscalement avantageuses ne s'ajoutent pas à ce qui était prévu par la réglementation précédente. Le nombre d'heures est de 180 heures au total, pas de 360 heures. Étant donné que la réglementation était en vigueur depuis le début de l'année 2023, il est possible que le solde ait déjà été complètement épuisé pendant la première moitié de 2023.

- Pour 2024, 180 heures supplémentaires fiscalement avantageuses sont possibles.
- Et 180 heures supplémentaires fiscalement avantageuses sont encore prévues jusqu'au 30 juin 2025.

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 quant à 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.

ÉDUCATION ET FORMATION

NOUVEAU

À partir de 2023 le droit collectif à la formation a été remplacé par un droit individuel à la formation en exécution du « Deal pour l'emploi ». Dès lors tout travailleur a droit, chaque année, à un certain nombre de jours de formation individuelle. Les droits à la formation diffèrent en fonction de la taille de l'entreprise.

Pour les entreprises de 20 travailleurs ou plus, le droit individuel à la formation et le trajet de croissance correspondant est le suivant :

- 2023 : 2 jours de formation individuelle par an
- 2024 : 3 jours de formation individuelle par an
- 2026 : 4 jours de formation individuelle par an
- 2028 : 5 jours de formation individuelle par an

Pour les entreprises de 10 à 20 travailleurs, le droit individuel à la formation et le trajet de croissance correspondant est le suivant :

- 2023 : 1 jour de formation individuelle par an
- 2026 : 2 jours de formation individuelle par an

Pour les entreprises de moins de 10 travailleurs les partenaires sociaux du secteur ont fait une recommandation sur l'importance de la formation.

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

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 2025.

PRÉSENCE SYNDICALE DANS L'ENTREPRISE

Délégation syndicale

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) est obligatoire.

Pour ce calcul on tient également compte des travailleurs à domicile et des intérimaires supplémentaires.

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.

NOUVEAU

Statut de la délégation syndicale

Les modalités relatives à la délégation syndicale, notamment les seuils mentionnés ci-dessus, sont réglées au niveau sectoriel via la CCT « statut de la délégation syndicale ». À partir de 2024 une des conditions pour être désigné comme délégué syndical est modifiée : il n'est plus nécessaire d'avoir travaillé dans le secteur textile depuis minimum 3 ans. Cette condition est supprimée pour les ouvriers et les employés.

AVANTAGES SYNDICAUX

PRIME SYNDICALE (ALLOCATION SOCIALE)

Ouvriers et employés

L'allocation sociale s'élève à 145 euros.

Ouvriers

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

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

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

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

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

Employés

Les employés ont droit à une prime syndicale de 145 euros 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.

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