



# Récupération du textile

PUBLICATION SECTORIELLE

SCP 142.02 | CCT 2023-2024

- 4 **REVENU**
  - 4 Index
  - 4 Augmentation salariale
  - 4 Prime pouvoir d'achat
  - 5 Chèques-repas
  - 5 Primes
  - 5 Salaires jeunes
  - 6 Frais de transport
  - 6 Prime de fin d'année
- 7 **SÉCURITÉ D'EXISTENCE**
  - 7 Complément en cas de chômage temporaire
  - 8 Complément en cas de chômage complet
  - 8 Complément en cas de RCC
- 9 **CONTRAT**
  - 9 Délais de préavis
  - 12 Travail intérimaire
  - 12 Contrôle médical
  - 13 Certificat médical
  - 14 Sécurité d'emploi
- 15 **CARRIÈRE**
  - 15 Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)
  - 16 Congé d'ancienneté
  - 16 Petit chômage
  - 17 Crédit-temps avec motif
  - 18 Emplois de fin de carrière
  - 19 Travail à temps partiel
- 20 **ÉDUCATION ET FORMATION**
- 21 **PRÉSENCE SYNDICALE DANS L'ENTREPRISE**
- 21 **SANTÉ ET SÉCURITÉ DES TRAVAILLEURS**
- 22 **AVANTAGES SYNDICAUX**
  - 22 Prime syndicale
  - 22 ACV-CSC METEA a besoin de vous
- 23 **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 décembre 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

Le principe de la liaison automatique des salaires à l'évolution de l'indice des prix à la consommation est maintenu.

Il faut que la moyenne arithmétique des 2 derniers mois dépasse l'indice-pivot. Lorsque l'indice-pivot est dépassé, les salaires augmentent de 2 % le premier jour du mois suivant.

### 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. Si c'est le cas, vous devez recevoir votre prime pour 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

Dans le secteur récupération du textile, il existe une disposition sectorielle relative aux chèques-repas. En vertu de cette disposition, tous les ouvriers du secteur ont droit à des chèques-repas.

Le montant du chèque-repas est de 5,30 euros avec une quote-part employeur de 4,21 euros et une quote-part du travailleur de 1,09 euro.

### PRIMES

Une prime est prévue en cas de travail en équipes :

- Un supplément de 7,625 % dans les entreprises travaillant en 2 équipes successives.
- Un supplément de 18 % pour le travail en équipe de nuit.

### 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.

#### **NOUVEAU**

Dans le secteur récupération du textile, les employeurs s'engagent à rémunérer les jeunes débutants (à l'exception des contrats étudiants) au moins selon la catégorie A.

### **FRAIS DE TRANSPORT**

#### **Transports en commun et transport privé**

Les frais de transport aussi bien pour les transports en commun que pour le transport privé (pour les distances de 5 kilomètres et plus) sont intégralement remboursés par l'employeur.

#### **NOUVEAU**

#### **Indemnité vélo**

Depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2023, l'indemnité vélo s'élève à 3,5 euros par jour, et ce dès le premier kilomètre.

### **PRIME DE FIN D'ANNÉE**

La prime de fin d'année représente 8,33 % du salaire brut dû au cours de la période s'étendant du 1<sup>er</sup> décembre de l'année précédente au 30 novembre de l'année en cours.

Les ouvriers qui, au cours de cette période, ont travaillé minimum 3 mois dans une entreprise du secteur de la récupération du textile, ont droit à la prime de fin d'année.

Le salaire brut est le salaire payé pour les prestations effectives, les jours fériés rémunérés, la prime de productivité, la prime d'équipe et le salaire pour heures supplémentaires. Ne sont pas pris en considération : le salaire payé pour le petit chômage, le salaire mensuel garanti et le pécule de vacances.

## NOUVEAU

Les périodes suivantes sont assimilées à des jours prestés :

- Incapacité de travail suite à un accident du travail.
- Les jours de chômage temporaire.
- Les jours du congé de maternité.
- Le congé de naissance.
- Le congé d'adoption.

La prime de fin d'année est payée par l'employeur au plus tard entre le 25 et le 31 décembre.

## SÉCURITÉ D'EXISTENCE

### NOUVEAU

#### COMPLÉMENT EN CAS DE CHÔMAGE TEMPORAIRE

L'ouvrier qui est en chômage temporaire pour des raisons économiques, en raison des intempéries ou pour cause de force majeure (à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022), a droit à une indemnité complémentaire par jour ouvrable non travaillé (en régime 5 jours/semaine) et ce pendant maximum 75 jours par année calendrier. Cette indemnité est payée par le Fonds social. Cette indemnité complémentaire s'élevait à 6 euros par jour mais passe à 7 euros par jour à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024.

Après épuisement des 75 jours (payés par le Fonds), l'employeur est obligé de prévoir, à ses frais, un complément de 2 euros par jour de chômage (en régime 6 jours par semaine).

Conditions :

- Bénéficiaire des allocations de chômage légales.
- Être occupé par un employeur du secteur au moment de la mise en chômage.

## COMPLÉMENT EN CAS DE CHÔMAGE COMPLET

Un ouvrier en chômage complet :

- Licencié pour des raisons économiques.
- Avec 20 ans d'ancienneté dans le secteur, dont 10 ans chez son dernier employeur, reçoit du Fonds Social une indemnité complémentaire de 49,58 euros par mois et ce pendant maximum 6 mois.

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2015, c'est uniquement dans les cas suivants que des indemnités complémentaires sont encore payées en cas de chômage complet :

- Les ouvriers qui, au 30 juin 2015, bénéficiaient déjà d'indemnités complémentaires chômage complet et qui n'ont pas encore entièrement épuisé leur solde.
- Les licenciements après le 1<sup>er</sup> janvier 2014 suite à un licenciement collectif avec un plan social le 31 décembre 2013 au plus tard.

### Chômeurs âgés

Un ouvrier licencié de 54 ans ou plus, qui peut prouver 40 ans de carrière au minimum, a droit à une indemnité complémentaire de 74,37 euros par mois et ce jusqu'à l'âge de la pension.

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2015, c'est uniquement dans les cas suivants que des indemnités complémentaires sont encore payées en cas de chômage complet - chômeur âgé :

- Les ouvriers qui, au 30 juin 2015, bénéficiaient déjà d'indemnités complémentaires chômage complet et qui n'ont pas encore entièrement épuisé leur solde.
- Les licenciements après le 1<sup>er</sup> janvier 2014 suite à un licenciement collectif avec un plan social le 31 décembre 2013 au plus tard.

## COMPLÉMENT EN CAS DE RCC

Le Fonds social paie entièrement l'indemnité complémentaire en cas de RCC (régime de chômage avec complément d'entreprise). La condition, c'est que l'ouvrier concerné compte 3 ans d'ancienneté dans le secteur avant le début de son RCC.



Si, dans le cadre du RCC, un ouvrier a verrouillé ses droits en la matière auprès de l'Office National de l'Emploi (l'ONEM), le paiement de l'indemnité complémentaire dans ce cadre est également verrouillé auprès du Fonds social.

## CONTRAT

### DÉLAIS DE PRÉAVIS

Les droits acquis des travailleurs entrés en service avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014 sont « verrouillés » sur base de leur ancienneté dans l'entreprise au 31 décembre 2013, selon les dispositions sectorielles qui étaient en vigueur à ce moment-là.

Ancienneté	Régime général		RCC
	Travailleur	Employeur	Employeur
< 5 ans	14 j	28 j	28 j
5 - 19 ans	21 j	42 j	28 j
> 20 ans	56 j	112 j	28 j

j = jours calendrier

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014, il n'est plus fait de distinction entre ouvriers et employés, au niveau des préavis. Le délai de préavis est fixé en tenant compte de l'ancienneté dans l'entreprise. Ceux qui étaient déjà en service auparavant démarrent avec une ancienneté zéro au 1<sup>er</sup> janvier 2014. Ce qui ne signifie pas que leur ancienneté jusqu'au 31 décembre 2013 soit perdue. En effet, leurs droits sont « verrouillés », comme indiqué ci-dessus.

**Remarque :** en cas de démission donnée par le travailleur, le préavis ne peut dépasser les 13 semaines.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014, ce sont les délais de préavis suivants qui s'appliquent :

Ancienneté	Licenciement par l'employeur (en semaines) (anc. = 0 au 01.01.2014)	Démission du travailleur (en semaines) (anc. = 0 au 01.01.2014)	Contre-préavis travailleur après licenciement signifié par l'employeur (en semaines)
0 - 3 m	1	1	1
3 m à < 4 m	3	2	2
4 m à < 5 m	4	2	2
5 m à < 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

Enfin, un système de compensation a été prévu pour les ouvriers licenciés après le 1<sup>er</sup> janvier 2014, mais qui étaient déjà en service avant 2014. L'objectif de cette réglementation est 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).

La période couverte par l'ICL est déterminée sur la base de la formule suivante :

**Toutes les années d'ancienneté comme si l'ouvrier avait toujours travaillé dans le nouveau système (a)  
moins  
(les droits verrouillés au 31 décembre 2013 (b) + l'ancienneté acquise à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014 et jusqu'au licenciement (c))**

### **Exemple :**

Ouvrier SCP 142.02

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 jusqu'au 31 décembre 2013 dans la SCP 142.02 : 16 semaines.

(c) Préavis du 1<sup>er</sup> 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 ICL 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>

Le travailleur doit demander son ICL à l'organisme de paiement au moment où il fait sa demande de chômage.

Vous avez le choix :

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

Vous devez communiquer votre choix au moment où vous faites votre demande de chômage.

L'ICL est payée par 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.

## TRAVAIL INTÉRIMAIRE

L'occupation d'un même travailleur intérimaire est limitée à 115 jours ouvrables au maximum.

Après une période de 6 mois, les contrats intérimaires (suite à une augmentation temporaire du volume de travail) doivent obligatoirement être convertis par l'utilisateur en contrats à durée indéterminée.

Après un ou plusieurs contrats intérimaires, cette ancienneté est prise en compte au moment où l'ouvrier est embauché avec un 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. Le travailleur a l'obligation de se soumettre à ce contrôle.

La loi prévoit 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.

Cette obligation doit être limitée dans le temps et être fixée au début de la période de maladie.

Dans le secteur récupération 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**

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 premier 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 premier 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 premier 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 !

## SÉCURITÉ D'EMPLOI

Lorsque l'employeur veut procéder à un licenciement pour raisons économiques ou techniques, il est tenu de respecter les procédures légales de notification et de concertation.

Dans les entreprises sans comité d'entreprise (CE), comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) ni délégation syndicale (DS), l'employeur qui veut procéder à un licenciement doit préalablement fournir aux représentants syndicaux régionaux une série d'informations ayant trait à ce licenciement. Ensuite, il doit se concerter avec les syndicats. C'est seulement après avoir fait toutes ces démarches qu'il peut procéder au licenciement.

# CARRIÈRE

**NOUVEAU**

## RÉGIME DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE (RCC)

Depuis 2012, nous ne parlons plus de « prépension », mais de « RCC », c.-à-d. : régime de chômage avec complément d'entreprise.

Voici un bref aperçu des systèmes auxquels on peut faire appel :

Quel régime ?	Conditions à partir du 01.07.2023
Régime général (CCT 17)	Âge : 62 ans Carrière : ■ hommes : 40 ans ■ femmes : 39 ans (40 ans à partir du 01.01.2024)
Régime à partir de 60 ans avec 40 ans de carrière	Âge : 60 ans Carrière : 40 ans  Jusqu'au 30.06.2025
Régime à partir de 60 ans dans un métier lourd	Âge : 60 ans Carrière : 35 ans  Jusqu'au 30.06.2025
Régime à partir de 58 ans pour raisons médicales	Âge : 58 ans Carrière : 35 ans  Jusqu'au 30.06.2025
Régime à partir de 60 ans avec 33 ans de carrière : ■ soit 20 ans de travail de nuit ■ soit métier lourd	Âge : 60 ans Carrière : 33 ans  Jusqu'au 30.06.2025

À certaines conditions, il est possible de demander d'être dispensé de l'obligation de disponibilité (adaptée) sur le marché de l'emploi.

## CONGÉ D'ANCIENNETÉ

Les ouvriers comptant :

- 10 ans d'ancienneté ont droit à 1 jour de congé d'ancienneté
- 15 ans d'ancienneté ont droit à 2 jours de congé d'ancienneté
- 20 ans d'ancienneté ont droit à 3 jours de congé d'ancienneté

Ce congé d'ancienneté est payé par le Fonds social.

## PETIT CHÔMAGE

Les ouvriers du secteur récupération du textile ont le droit de s'absenter du travail, avec maintien de leur rémunération normale, à l'occasion d'événements familiaux ou pour l'accomplissement de certaines obligations civiques ou de missions civiles.

Dans le secteur récupération du textile, les améliorations suivantes ont été obtenues par rapport à la réglementation légale de petit chômage :

- Décès du conjoint ou partenaire cohabitant, décès d'un enfant du travailleur ou de son conjoint/partenaire cohabitant, d'un enfant élevé par le travailleur ou d'un enfant d'accueil dans le cadre d'un placement de longue durée au moment du décès ou dans le passé : 12 jours de petit chômage dont 5 jours à prendre, au choix du travailleur, pendant la période commençant le jour du décès et se terminant le 3<sup>ème</sup> jour suivant le jour des funérailles. Les 7 jours restants peuvent être pris librement par le travailleur pendant l'année qui suit le décès. À la demande du travailleur et moyennant l'accord de l'employeur, il peut être dérogé aux périodes au cours desquelles ces jours de congé doivent être pris.
- Lors de la signature d'un contrat de cohabitation légale, l'ouvrier a droit à 2 jours d'absence rémunérée.
- Lors de l'hospitalisation du conjoint ou d'un enfant de l'ouvrier, l'ouvrier a droit à 1 jour de petit chômage pendant la période d'hospitalisation.



- Les ouvriers qui doivent subir un examen médical (cela ne s'applique pas aux simples consultations) ont droit à maximum 1 jour d'absence rémunérée par année calendaire.

### **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).

### **CRÉDIT-TEMPS AVEC MOTIF**

#### **Droit au crédit-temps avec motif :**

- Réduction 1/5 pendant 51 mois pour tous les motifs (réglementation interprofessionnelle).
- Crédit-temps mi-temps ou temps plein pendant 51 mois pour motif soins à un enfant mineur gravement malade ou à un enfant handicapé de moins de 21 ans (réglementation interprofessionnelle).
- Crédit-temps mi-temps ou temps plein pendant 51 mois pour motif soins à un enfant de moins de 8 ans, soins palliatifs, soins à un membre de son ménage ou de sa famille gravement malade et 36 mois pour motif formation (réglementation sectorielle).

Le seuil de travailleurs d'une entreprise pouvant prendre un crédit-temps simultanément a été fixé à 10 %.

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

Diminution des prestations de travail de 1/5 temps pour les ouvriers d'au moins 50 ans avec 28 ans de carrière dont minimum 5 ans dans l'entreprise. Pour cette réduction, il n'est plus possible de bénéficier d'allocations de l'ONEM depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015.

### NOUVEAU

Pendant la période du 1<sup>er</sup> juillet 2023 au 30 juin 2025, les ouvriers doivent avoir au moins 55 ans pour diminuer leurs prestations de 1/5 ou à un mi-temps, dans le cadre d'un emploi de fin de carrière après 35 ans de carrière ou dans un métier lourd. Dans ce cas, il est possible de bénéficier des allocations de l'ONEM. Si toutefois on ne remplit pas la condition des 35 ans de carrière ou du métier lourd, le droit à ces allocations ne s'ouvre qu'à partir de 60 ans.

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.

Les primes d'encouragement de la Région flamande restent d'application.

Il s'agit d'une allocation complémentaire, en plus de l'allocation d'interruption de l'ONEM, que vous pouvez recevoir à certaines conditions si vous prenez un crédit-temps, un congé parental, un congé palliatif, un congé pour assistance médicale ou un congé pour aidants proches.

### **TRAVAIL À TEMPS PARTIEL**

En accord avec l'employeur, un travailleur à temps plein peut passer à un travail à temps partiel. La date du passage d'un système à l'autre est également reprise dans l'accord.

En cas de problèmes organisationnels, le passage vers un travail à temps partiel peut être reporté.

## ÉDUCATION ET FORMATION

À partir de 2023 le droit collectif à la formation est 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.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux du secteur se sont mis d'accord sur un droit individuel à la formation ainsi que sur un trajet de croissance.

Pour les entreprises de 20 travailleurs ou plus :

- 2023 : 2 jours de formation individuelle en moyenne par période de 2 ans
- 2025 : 3 jours de formation individuelle en moyenne par période de 2 ans
- 2027 : 4 jours de formation individuelle en moyenne par période de 2 ans
- 2029 : 5 jours de formation individuelle en moyenne par période de 2 ans

Pour les entreprises de 10 à 19 travailleurs :

- À partir de 2023 : droit à 1 jour de formation individuelle par an.

Pour les entreprises de moins de 10 travailleurs :

- Droit à 1 jour de formation individuelle par an.

## PRÉSENCE SYNDICALE DANS L'ENTREPRISE

Le seuil pour l'instauration d'une délégation syndicale est maintenu à 20 ouvriers.

Dans les entreprises de 50 travailleurs et plus, des élections sociales doivent être organisées pour élire un comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT). Une entreprise occupant 100 travailleurs ou plus est obligée d'organiser des élections pour élire un conseil d'entreprise (CE). Cela permet aux travailleurs de participer davantage à la politique de l'entreprise. L'employeur, quant à lui, doit respecter un certain nombre de règles bien précises.

## SANTÉ ET SÉCURITÉ DES TRAVAILLEURS

Une attention particulière est accordée aux risques pour la santé des travailleurs dans l'entreprise, entre autres en imposant la désinfection obligatoire des enceintes de tri, la mise à disposition de moyens de protection et de vêtements de travail, des visites médicales et des vaccinations obligatoires ...

# AVANTAGES SYNDICAUX

## PRIME SYNDICALE

Chaque affilié ACV-CSC METEA, occupé dans un secteur du métal ou du textile, a droit à une prime syndicale.

Pour le secteur de la récupération du textile, la prime syndicale est de 145 euros.

## 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)