



GUIDE

Aperçu des conventions
du secteur textile

Ce guide a été édité par les syndicats du textile.

Ce guide est basé sur la réglementation qui était en vigueur au 1^{er} avril 2022

Le Guide est un instrument utile et fort apprécié des militants qui le consultent régulièrement. C'est une mine d'informations sur les conditions de salaire et de travail en vigueur dans le secteur.

C'est un outil précieux où les militants peuvent trouver l'information dont ils ont besoin pour informer correctement leurs collègues ou pour engager le dialogue avec l'employeur.

Mais la législation sociale évolue en permanence. Tous les deux ans, des conventions collectives sont conclues au niveau des secteurs. Le texte du guide doit donc être régulièrement mis à jour. D'où cette douzième édition.

Cette nouvelle édition tient compte des dispositions des CCT sectorielles 2021-2022 et de la législation sociale en vigueur au 1^{er} avril 2022.

Il va sans dire que ce guide s'adresse à tous nos militants, hommes et femmes. Nous avons cependant évité de recourir à la juxtaposition des formes masculines et féminines. Par exemple, vous ne trouverez pas d'expression du type 'ouvrier(ère)' ou 'ouvrier/ouvrière'; cela a en effet souvent tendance à compliquer les choses. Pensez donc toujours tant aux hommes qu'aux femmes!

DROIT DU TRAVAIL

COLLECTIF

1.1 COMMISSION PARITAIRE	11
1.2 FONDS DU SECTEUR TEXTILE	12
1.3 DÉLÉGATION SYNDICALE	14
1.4 RÈGLEMENT D'ORDRE INTÉRIEUR	22
4.1. Conseil d'entreprise	22
4.2. Comité pour la prévention et la protection au travail	23
1.5 TECHNICIENS SYNDICAUX	25
1.6 FORMATION SYNDICALE	26

DUREE DU TRAVAIL ET

RÉGIMES DE TRAVAIL

2.1 DURÉE DU TRAVAIL	30
1.1. Jours de repos compensatoire	30
1.2. Jours de vacances supplémentaires	33
1.3. Organisation du travail tournée vers l'avenir	34
2.2 RÉGIMES DE TRAVAIL	37
2.1. Régimes traditionnels	37
2.2. Régimes particuliers	38
2.2.1. Semi-continu	38
2.2.2. Full-continu	39
2.2.3. Equipes-relais	40
2.3 OUTSOURCING	44
2.4 TRAVAIL DE NUIT	45
4.1. Règlement général	45
4.2. Supplément pour le travail de nuit et en équipes	48
4.3. Rémunération des jours fériés de l'équipe de nuit	50

2.5	 DÉROGATIONS RELATIVES À LA DURÉE DE TRAVAIL	52
2.6	 TRAVAIL À TEMPS RÉDUIT ET PAR ROULEMENT	55
2.7	 CRÉDIT-TEMPS ET EMPLOIS DE FIN DE CARRIÈRE	57
	7.1. Crédit-temps avec motif	57
	7.2. Primes d'encouragement flamandes	58
	7.3. Emplois de fin de carrière	59
2.8	 FINS DE CARRIÈRE EN DOUCEUR	60

CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE SALAIRE

3.1	 CLASSIFICATION DES FONCTIONS	64
3.2	 INDEX	68
3.3	 ECHELLES SALARIALES BARÉMIQUES POUR LES JEUNES OUVRIERS	70
3.4	 FRAIS DE TRANSPORT	71
3.5	 CHÈQUES-REPAS	76
3.6	 PRIME CORONA	80
3.7	 VÊTEMENTS DE TRAVAIL	81
3.8	 PRIME DE FIN D'ANNÉE	83
3.9	 MACHINES EN FONCTIONNEMENT CONTINU	84
3.10	 CONVENTION EN MATIÈRE DE PRODUCTIVITÉ	85
3.11	 CONTREMAÎTRES	87
3.12	 JOUR(S) D'ANCIENNETÉ	91
3.13	 SALAIRE GARANTI EN CAS DE MALADIE ET CONTRÔLE MÉDICAL	93
3.14	 PETIT CHÔMAGE	98
3.15	 CONGÉ POUR RAISONS IMPÉRIEUSES/ RAISONS FAMILIALES	103
3.16	 CONGÉ DE NAISSANCE	104

3.17 CONGÉ D'ADOPTION	106
3.18 QUALITÉ DU TRAVAIL	107

PRIME SYNDICALE ET SUPPLEMENT EN CAS DE CHOMAGE TEMPORAIRE

4.1 PRIME SYNDICALE	113
4.2 SUPPLÉMENT EN CAS DE CHÔMAGE TEMPORAIRE POUR RAISONS ÉCONOMIQUES	115
4.3 SUPPLÉMENT EN CAS DE CHÔMAGE TEMPORAIRE POUR CAUSE DE FORCE MAJEURE	116

SECURITE SOCIALE COMPLEMENTAIRE

5.1 LE RÉGIME DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE	120
1.1. Régime général: RCC à partir de 62 ans	121
1.2. RCC carrière longue (40 ans) à partir de 60 ans	126
1.3. RCC métier lourd à partir de 60 ans	126
1.4. RCC travail de nuit ou métier lourd à partir de 60 ans	127
1.5. RCC à partir de 58 ans pour travailleurs moins valides et travailleurs ayant des problèmes physiques graves	127
5.2 ACCOMPAGNEMENT SOCIAL	129
5.3 PENSION COMPLÉMENTAIRE SECTORIELLE	130
5.4 ALLOCATION DE VACANCES EXTRALÉGALE	131

FORMATION

6.1 FORMATION POUR GROUPES À RISQUE	135
6.2 EMPLOIS TREMLIN	136
6.3 FORMATIONS PROFESSIONNELLES DANS LE CADRE DU SYSTÈME DU CONGÉ- ÉDUCATION PAYÉ OU DU CONGÉ DE FORMATION FLAMAND	137
6.4 LE TRAVAIL FAISABLE	140

FIN DE LA RELATION DE TRAVAIL

7.1 ENGAGEMENTS EN MATIÈRE D'EMPLOI	144
7.2 FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL	147

SOLIDARITE

INTERNATIONALE

155

PAIX SOCIALE

157



|

DROIT DU TRAVAIL COLLECTIF



Notre pays connaît une longue tradition de concertation entre représentants des employeurs et représentants des travailleurs. C'est en effet juste après la Seconde Guerre mondiale que furent jetées les bases de la structure de la concertation sociale que nous connaissons encore aujourd'hui.

Les partenaires sociaux négocient à trois niveaux:

- Au niveau de **l'entreprise**, au sein de trois organes: le conseil d'entreprise (CE), le comité de prévention et de protection au travail (CPPT) et la délégation syndicale (DS).
- Au niveau **sectoriel**, au sein des commissions paritaires (CP).
- Au niveau **interprofessionnel**, au Conseil National du Travail (CNT, groupe des 10, AIP).

Ce chapitre est essentiellement destiné à apporter des renseignements supplémentaires sur la délégation syndicale. Le conseil d'entreprise et le comité de prévention et de protection sont réglementés au niveau interprofessionnel. Pour de plus amples informations, veuillez vous référer aux publications des syndicats interprofessionnels.

Ensuite, dans ce chapitre seront exposés brièvement le rôle des fonds du secteur textile, les modalités qui régissent l'intervention des techniciens syndicaux et le fonctionnement du système de formation syndicale.

Le concept clé est la **convention collective de travail**. Il s'agit en fait de la confirmation écrite d'un accord. La CCT peut être à durée déterminée ou indéterminée. Si elle est à durée déterminée, il est de coutume de proroger son application. Si, en revanche, elle est à durée indéterminée, il est toujours possible de résilier la convention (sectorielle). On peut également la rendre obligatoire. Dans un tel cas, le gouvernement prendra un arrêté royal (AR). La convention sera alors applicable au territoire national tout entier, ou à la totalité du secteur considéré.

01

COMMISSION PARITAIRE

Toutes les commissions paritaires sont identifiées par un numéro. Celle qui prend en charge les ouvriers du secteur du textile porte le numéro 120. C'est l'activité principale d'une entreprise qui détermine à quelle commission paritaire elle devra s'adresser. Si l'activité principale d'une entreprise est par exemple liée au textile mais que cette entreprise touche aussi un peu au secteur de la confection, c'est la commission paritaire du secteur textile qui en sera responsable. Tout comme dans la grande majorité des secteurs industriels, il existe pour le secteur textile deux commissions paritaires différentes, l'une pour les ouvriers, et l'autre pour les employés. On y retrouve des représentants des trois syndicats et de l'organisation patronale. Le terme 'paritaire' indique que les représentants des deux parties en présence y siègent en nombre égal. Le président de la commission paritaire est un médiateur social. Il s'agit d'un agent du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

L'action de la Commission paritaire de l'Industrie du Textile est définie dans un règlement d'ordre intérieur.

MISSIONS PRINCIPALES

- Conclure des CCT sectorielles.
- Éviter ou régler les conflits surgissant entre employeurs et travailleurs. A cette fin, on fait appel à un bureau de conciliation. Il s'agit d'un groupe restreint de membres de la commission paritaire.
- Créer des fonds de sécurité d'existence.
- Reconnaître les motifs d'ordre économique ou technique justifiant le licenciement de délégués et de candidats aux élections sociales.
- Reconnaître les formations professionnelles sectorielles (apprentissage sur le tas).
- Approuver des dossiers relatifs à l'octroi d'avantages non récurrents liés aux résultats (plans bonus).

02

FONDS DU SECTEUR TEXTILE

Le secteur textile dispose de trois fonds distincts: le Fonds Social et de Garantie (que nous appellerons plus simplement Fonds de Garantie ou Fonds), le Fonds de Sécurité d'Existence et le Fonds de Sécurité d'Existence - Pension Complémentaire Sectorielle Textile. Ils perçoivent les cotisations des employeurs et paient les indemnités aux travailleurs. Ils sont tous trois gérés de façon paritaire.

FONDS SOCIAL ET DE GARANTIE

Le Fonds paie les allocations suivantes:

- La prime syndicale (= allocation sociale).
- Les allocations supplémentaires de chômage en cas de chômage temporaire pour raisons économiques.
- Les allocations complémentaires de chômage en cas de chômage complet: **il s'agit d'un régime qui va s'éteindre progressivement, puisqu'il n'y a plus de nouveaux entrants depuis le 1^{er} juillet 2015.**
- La prime de fin d'année (= allocation complémentaire de vacances).
- L'intervention fins de carrière en douceur.

FONDS DE SÉCURITÉ D'EXISTENCE

Les principales tâches du Fonds de Sécurité d'Existence sont le paiement de l'allocation complémentaire de RCC et de l'allocation de vacances extralégale.

FONDS DE SÉCURITÉ D'EXISTENCE - PENSION COMPLÉMENTAIRE SECTORIELLE TEXTILE (FSE-PCS)

Le FSE-PCS a été créé le 12 février 2020. Depuis le 1^{er} janvier 2021, ce fonds agit en tant qu'organisateur de la pension complémentaire sectorielle pour les travailleurs du secteur.

Afin de constituer la pension complémentaire promise, le FSE-PCS doit faire appel à un organisme de pension. Il peut s'agir d'une compagnie d'assurance ou d'un fonds de pension. Dans le secteur du textile, le choix s'est porté sur l'affiliation à un fonds de pension multisectoriel (Sefoplus). Les cotisations perçues par le FSE-PCS seront transférées à ce fonds de pension. Le fonds de pension versera la pension complémentaire au travailleur au moment de son départ à la pension.

>> *Vous trouverez de plus amples informations sur le contenu du plan de pension à la rubrique "Pension complémentaire sectorielle" du chapitre V - "Sécurité sociale complémentaire".*

03

DÉLÉGATION SYNDICALE

CRÉATION

A partir du 1^{er} juin 2000, une délégation syndicale peut être instituée dans chaque entreprise occupant habituellement en moyenne 30 ouvriers. Depuis le 1^{er} octobre 2000, les travailleurs intérimaires (uniquement s'ils ne remplacent pas un travailleur fixe) et les travailleurs à domicile entrent en ligne de compte pour le calcul du seuil. Le nombre de membres est fonction du nombre d'ouvriers dans l'entreprise.

Lorsque l'entreprise occupe de 30 à moins de 50 ouvriers	2
Lorsque l'entreprise occupe de 50 à moins de 100 ouvriers	4
Lorsque l'entreprise occupe de 100 à moins de 500 ouvriers	6
Lorsque l'entreprise occupe de 500 à moins de 1000 ouvriers	8
Par tranche supplémentaire de 250 ouvriers	+1

Le nombre de membres de la délégation syndicale sera étendu dans 2 cas:

- d'un mandat, si la CSC, la FGTB et la CGSLB ont chacune remporté au moins un mandat lors des élections sociales pour le conseil d'entreprise ou le comité de prévention et de protection
- d'un ou de deux mandats, pour autant qu'il y ait au moins 30 ouvriers occupés dans un régime d'équipes-relais.

S'il n'y a pas 30 ouvriers occupés dans les équipes-relais, la délégation syndicale existante a accès à leur département.

CONDITIONS

Pour être désigné comme délégué syndical, il faut :

- être âgé de 18 ans au moins
- être occupé depuis au moins trois ans dans le secteur du textile et de la bonneterie
- être occupé depuis au moins deux ans dans l'entreprise. Si la création de l'entreprise ne remonte pas à deux ans, il suffit d'y travailler depuis sa création
- être affilié depuis au moins un an à l'organisation syndicale qui a procédé à la désignation ou depuis le jour de la création de l'entreprise
- ne pas se trouver en période de préavis
- jouir de ses droits civils et politiques
- disposer de l'autorité et des compétences requises.

DÉSIGNATION

Les délégués syndicaux sont désignés par leur syndicat. Celui-ci tiendra compte dans la mesure du possible du travail en équipes dans l'entreprise et les départements. Pendant les trois mois suivant les élections sociales, les syndicats doivent communiquer aux employeurs, par lettre recommandée, les noms de leurs représentants. S'ils ne le font pas, aucune délégation syndicale ne fonctionnera. Cette communication doit également être effectuée aux entreprises qui disposent d'une délégation syndicale, mais qui n'organisent pas d'élections sociales.

Dans la foulée de cette communication, l'employeur tiendra une réunion dite 'réunion d'installation' avec les secrétaires du ou des syndicats et de l'organisation patronale (régionale).

DURÉE

Les délégués syndicaux sont désignés pour un terme de quatre ans. Leur mandat se renouvelle tacitement. Il peut cependant prendre fin :

- sur décision de l'organisation syndicale qui a désigné le délégué
- par la démission du délégué lui-même ou lorsqu'il cesse d'être membre du personnel de l'entreprise
- lorsque des mandats doivent être supprimés.

Dans les deux premiers cas, le délégué syndical pourra être remplacé immédiatement (jusqu'à la fin du mandat originel).

Lorsque le nombre d'ouvriers descend en dessous de 30 pendant 4 trimestres consécutifs, un scénario d'extinction entre en vigueur. À partir de ce moment-là, aucun nouveau délégué syndical ne sera plus désigné et le mandat en cours des délégués syndicaux prendra automatiquement fin à la date des élections sociales suivantes.

On considère comme date d'élections sociales la date à laquelle les élections sociales sont organisées dans l'entreprise.

Si aucune élection sociale n'est organisée dans l'entreprise, on considère comme date d'élections sociales le premier jour de la période fixée par arrêté royal au cours de laquelle les élections sociales doivent avoir lieu.

PLAINTES

Les plaintes individuelles doivent être introduites par le travailleur par la voie 'hiérarchique' habituelle. Il devra donc s'adresser à son supérieur immédiat, par exemple à son chef d'équipe. **Il a néanmoins le droit de demander l'assistance du délégué syndical.** Il peut demander son aide dès le départ, ou à n'importe quel moment s'il apparaît qu'il ne peut se passer d'une telle assistance.

Les plaintes collectives sont introduites par le délégué syndical. Pour ce faire, il suivra également la voie hiérarchique habituelle.

Si l'on n'arrive pas assez rapidement à un accord concernant une plainte individuelle ou collective, il sera fait appel au secrétaire régional de l'organisation syndicale et au secrétaire de la fédération patronale régionale. Si aucun accord n'est obtenu, le différend ou la plainte sera porté(e) devant la commission paritaire ou son bureau de conciliation.

FACILITÉS

L'employeur ne peut pas refuser de rencontrer la délégation syndicale. Bien sûr, celle-ci devra être en mesure de présenter des motifs valables justifiant un tel entretien. L'employeur peut également convoquer la délégation syndicale, et il doit aussi être en mesure de justifier cette convocation par des motifs valables. **Au cas où les pourparlers ont lieu en dehors des heures normales de travail, ces prestations seront tout de même indemnisées comme des prestations normales de travail.** Un salaire horaire normal sera payé, donc pas de sursalaire.

Il est logique que le délégué syndical dispose de suffisamment de temps pour mener à bien sa mission pendant les heures de travail. Ce point fera l'objet d'un accord entre l'employeur et le travailleur.

Lorsqu'un délégué syndical doit se rendre dans un autre département de l'entreprise, il prendra contact avec son chef hiérarchique immédiat.

Il avertira également le chef du département où il se rendra. Un certain nombre de problèmes peuvent bien entendu se poser s'il faut arrêter les machines. Le fait que l'ouvrier commande une machine ne constitue pas une cause d'empêchement à l'exercice de sa tâche de délégué syndical. A cet effet, un arrangement local doit intervenir pour sauvegarder le fonctionnement de la délégation syndicale et la production. En cas de désaccord, il pourra être fait appel aux secrétaires régionaux des syndicats et de l'organisation patronale régionale.

S'il faut discuter de problèmes communs à plusieurs sièges d'exploitation, la délégation syndicale ou le syndicat pourra convier les différents sièges de Belgique à une réunion. L'employeur devra rendre une telle réunion possible.

Dans le cas d'équipes-relais comptant moins de 30 travailleurs - et qui ne disposent donc pas de mandats supplémentaires - la délégation syndicale aura accès au(x) département(s) où les équipes-relais travaillent.

COMPÉTENCES

- Les relations du travail (conditions salariales et de travail).
- Les négociations relatives aux conventions collectives de travail au niveau de l'entreprise. La délégation syndicale ne peut pas signer de CCT. La signature du permanent syndical est exigée.
- Le respect du règlement du travail.
- L'application correcte de la législation sociale, des conventions collectives de travail et des contrats de travail individuels.

En cas d'inexistence d'un comité de prévention et de protection, la délégation syndicale assumera automatiquement la plupart des compétences confiées à cet organe de concertation. En l'absence d'un conseil d'entreprise, les compétences suivantes sont reprises:

1. CCT n° 9

- perspectives générales
- informations annuelles
 - › sur la structure de l'emploi
 - › sur l'évolution de l'emploi

- › sur les perspectives d'emploi
- sur les mesures sociales prises ou prévues en matière d'emploi
- informations trimestrielles (e.a. fiche statistique)
- informations occasionnelles
- modifications structurelles.

2. Bilan social

Le bilan social contient de l'information sur l'emploi, l'évolution du personnel, les réductions ONSS et la formation.

COMMUNICATIONS AU PERSONNEL

La délégation syndicale pourra adresser des communications au personnel, soit oralement, soit par écrit. Les informations doivent se rapporter aux relations collectives de travail et ne peuvent pas entraver l'organisation du travail. L'employeur devra en être informé préalablement.

Après obtention de l'accord de l'employeur, on pourra tenir une **réunion d'information** à l'intention des travailleurs en présence des permanents syndicaux. L'employeur ne peut pas refuser sans motif que l'on tienne une telle réunion. Il est néanmoins recommandé de s'efforcer d'organiser ce genre de séances d'information pendant les temps de repos.

CHANCES ÉGALES, TRAITEMENT ÉGAL

L'employeur se trouve dans l'obligation d'accorder aux membres de la délégation syndicale le même traitement qu'aux autres travailleurs. En cas de chômage temporaire par exemple, la durée du travail et les roulements devront être les mêmes pour tous les travailleurs. Les délégués syndicaux ont par ailleurs droit aux prestations et aux promotions qui reviennent aux travailleurs de la catégorie à laquelle ils appartiennent. Ils ne peuvent donc pas faire l'objet d'un traitement de faveur, ni être défavorisés par rapport aux autres travailleurs en raison de l'exécution de leur mandat syndical.

PROTECTION

Les délégués syndicaux sont protégés contre les mesures de licenciement. La protection qui leur est accordée est différente de celle qui est réservée aux membres du conseil d'entreprise ou aux membres du comité de prévention et de protection. Les membres effectifs ou suppléants du conseil d'entreprise

et du comité de prévention et de protection ou même les candidats aux élections sociales qui n'ont pas été élus jouissent d'un degré de protection plus important. S'il n'existe pas de comité de prévention et de protection au sein d'une entreprise, c'est à la délégation syndicale que revient ce rôle. Dans ce cas, elle jouit également d'une plus grande protection.

Les points suivants visent exclusivement la protection des délégués syndicaux. La protection en tant que membre du CPPT ou du CE est régie par la loi du 19 mars 1991.

a. Période de la protection

La protection **commence à partir du moment où l'employeur est informé** de la désignation du délégué syndical. Elle s'achève **6 mois après l'expiration du mandat**.

b. Contenu de la protection

Les délégués syndicaux ne peuvent pas être licenciés pour des motifs inhérents à l'exercice de leur mandat. Lorsque l'employeur procède quand même au licenciement, il est tenu de payer une **indemnité forfaitaire** au délégué syndical licencié. Celle-ci est égale à la **rémunération brute d'un an**. Cette indemnité peut être combinée à l'indemnité normale prévue en cas de licenciement ou de rupture du contrat. Si le délégué syndical est également membre du conseil d'entreprise ou du comité de prévention et de protection, il percevra l'indemnité de protection plus élevée. En aucun cas il ne percevra les deux indemnités.

c. Licenciement pour motif non afférent au mandat

L'employeur qui envisage de licencier un délégué syndical pour un motif autre qu'une faute grave (motif grave) **doit en avvertir préalablement la délégation syndicale ainsi que son organisation syndicale**. Cet avertissement se fera par lettre recommandée sortant ses effets le 3^{ème} jour suivant la date de son expédition. L'organisation syndicale dispose alors d'un délai de sept jours calendrier pour faire savoir si elle accepte ou conteste la validité du licenciement envisagé. L'absence de réaction de l'organisation syndicale en temps utile peut être considérée par l'employeur comme une acceptation. Si le syndicat a fait part de ses objections à temps, l'employeur devra porter l'affaire devant le bureau de conciliation de la commission paritaire. Le bureau disposera alors de 30 jours calendrier pour

se prononcer. Si la décision est unanime, les parties devront s'y tenir. Si, en revanche, il n'y a pas de décision, ou si la décision n'est pas unanime, l'affaire sera portée devant le Tribunal du Travail. L'employeur n'a cependant pas le droit de procéder au licenciement entre-temps!

d. Licenciement pour motif grave

En cas de licenciement d'un délégué syndical pour motif grave, l'employeur doit en **informer immédiatement l'organisation syndicale**. Les motifs graves peuvent être contestés par le délégué syndical ou l'organisation syndicale auprès du Tribunal du Travail. Il est également possible que le délégué démissionne pour faute grave invoquée à l'encontre de son employeur.

e. Cas où l'indemnité de protection forfaitaire est due par l'employeur

- Si l'employeur licencie sans pouvoir invoquer un motif grave et s'il ne respecte pas la procédure prévue.
- Si le Tribunal du Travail ne reconnaît pas la faute grave et déclare le licenciement non fondé.
- Si la validité des motifs de licenciement n'est pas reconnue par le bureau de conciliation ou par le Tribunal du Travail.
- Si le délégué syndical démissionne en raison d'une faute grave de son employeur.

f. Reprise de l'entreprise ou d'une partie de l'entreprise

La protection reste acquise:

- jusqu'à ce qu'une nouvelle délégation syndicale ait été désignée
- ou jusqu'au moment où le mandat aurait expiré s'il n'y avait pas eu de transfert.

Le repreneur est donc en devoir de respecter les procédures s'il projette de licencier un délégué syndical.

CONCERTATION SOCIALE DANS LES PME

Dans les entreprises où il n'y a pas de délégation syndicale, tous les problèmes ressortissant à la compétence de la délégation syndicale peuvent être examinés par un comité de contact régional. Dans ce comité siègent des secrétaires syndicaux régionaux et des représentants de Fedustria

(Fédération belge de l'industrie textile, du bois et de l'ameublement).

FORMATION SYNDICALE

Il va de soi que les délégués syndicaux ont le droit de participer à des cours de formation syndicale. Les conditions requises sont les mêmes pour tous les militants.

>> Voyez aussi la rubrique 'Formation syndicale' au même chapitre.

04

RÈGLEMENT D'ORDRE INTÉRIEUR

4.1 | CONSEIL D'ENTREPRISE

La loi impose l'application d'un règlement d'ordre intérieur. La Commission paritaire de l'Industrie du Textile et de la Bonneterie en a rédigé un modèle. Il appartient à chaque conseil d'entreprise d'y apporter les modifications ou les ajouts qu'il juge nécessaires.

Tout règlement d'ordre intérieur doit cependant reprendre au minimum les 10 points suivants:

- a. Délais de présentation par un membre du conseil d'entreprise d'un point qui devra être mis à l'ordre du jour.
- b. Délais d'envoi des convocations à la réunion.
- c. Contenu des convocations et annonce de l'ordre du jour.
- d. Tâches qui incombent au président et modalités de remplacement de ce dernier.
- e. Tâches qui incombent au secrétaire et modalités de remplacement ou de désignation de ce dernier.
- f. Directives visant au bon déroulement de la réunion.
- g. Modalités de rédaction, d'approbation et de communication aux membres du conseil d'entreprise du procès-verbal.
- h. Modalités régissant l'information qui sera transmise au personnel en rapport avec les activités et les décisions du conseil d'entreprise.
- i. Archivage et modalités de consultation des archives par les membres du conseil d'entreprise.

j. Procédures d'amendement du règlement d'ordre intérieur.

Le texte modèle de règlement d'ordre intérieur peut être obtenu auprès du responsable syndical régional.

4.2 | COMITÉ POUR LA PRÉVENTION ET LA PROTECTION AU TRAVAIL

La loi sur le bien-être au travail du 4 août 1996 stipule qu'il est possible de rédiger des modèles de règlements d'ordre intérieur pour les Comités pour la prévention et la protection au travail. Celui du secteur textile a été approuvé le 13 juillet 1999. La commission paritaire approuva à cette date un texte rédigé par un groupe de travail paritaire. Le règlement doit être respecté dans toutes les entreprises disposant d'un Comité pour la prévention et la protection au travail.

Les rubriques principales du règlement sont les suivantes:

- Siège et composition du comité
- Remplacement d'un représentant effectif du personnel
- Mission du comité
- Réunions
- Convocation
- Tâche du président
- Application des avis émis par le comité
- Ordre du jour
- Présence et décisions
- Le Secrétariat
- Réunions préparatoires
- Désignation d'une délégation réduite
- Experts
- Formation
- Archives
- Information au personnel
- Modification du règlement d'ordre intérieur.

Le règlement comprend 29 articles et 2 annexes, dont la première doit reprendre la composition actuelle du comité (noms des représentants du personnel et de l'employeur) et la deuxième, les noms de la délégation réduite.

Le texte du modèle de règlement d'ordre intérieur peut être obtenu auprès du responsable syndical régional.

05

TECHNICIENS SYNDICAUX

C'est une convention qui règle les interventions des techniciens syndicaux. Ils ont un rôle bien précis à jouer dans les réorganisations, quand il s'agit d'évaluer la charge de travail, de contrôler la rémunération et la classification des fonctions ou lorsqu'il s'agit d'assurer le suivi de l'application de nouveaux régimes de travail. Ils ont en principe accès à toutes les entreprises.

La convention définit la procédure suivante:

- a. Lorsque, suite à des transformations techniques, il est procédé à des modifications profondes des conditions de travail, les responsables syndicaux peuvent se faire assister par un technicien syndical.
>> Voyez aussi la rubrique 'Convention en matière de productivité' au chapitre III – Conditions de travail et de salaire'.
- b. Les techniciens syndicaux sont agréés par la commission paritaire.
- c. Lorsqu'une organisation syndicale désire faire appel à un technicien syndical dans une entreprise, elle adressera une demande motivée à la fédération patronale compétente, pour accord.

06

FORMATION SYNDICALE

La formation syndicale est organisée par les syndicats. Elle est régie par une CCT sectorielle. Les militants qui font partie de la délégation syndicale, du conseil d'entreprise ou du comité de prévention et de protection, sont autorisés à **s'absenter durant 12 jours par mandat effectif de quatre ans pour suivre une formation syndicale**. Les syndicats textiles nationaux discuteront des éventuelles exceptions avec la fédération patronale nationale. En vue d'éviter toute perturbation de la production ainsi que tout problème d'organisation du travail, l'on évitera au maximum qu'un trop grand nombre de membres occupés dans un même département ne suivent ensemble des cours de formation.

Les travailleurs ayant participé à une séance de formation reçoivent deux attestations de présence qu'ils doivent remettre à leur employeur. Ils perçoivent leur salaire normal. Le Fonds de Garantie rembourse à l'employeur le montant du salaire brut augmenté des cotisations patronales qui ont été fixées forfaitairement à 50%. Les journées de formation sont déclarées à l'ONSS comme des journées de travail normal. Les travailleurs qui suivent une formation ne sont donc pas désavantagés, ni en termes de salaire, ni en termes de pension. Ils ont également droit aux chèques-repas pour les jours où ils suivent une formation syndicale textile.

Les organisations syndicales doivent communiquer au préalable par écrit le calendrier annuel de leur formation syndicale à la fédération patronale nationale Fedustria. Ce calendrier doit mentionner la date de la formation ainsi que la région dont proviennent les ouvriers.

Cette CCT régleme la formation syndicale et ne porte aucun préjudice à d'éventuels droits au congé éducation payé/congé de formation flamand (= Vlaams opleidingsverlof).





II

**DUREE DU
TRAVAIL ET
REGIMES DE
TRAVAIL**

01

DURÉE DU TRAVAIL

Dans le secteur du textile, la durée du travail de la simple et de la double équipe a progressivement été ramenée de 40 à 37 heures 20 par semaine. Il s'agit d'une moyenne hebdomadaire calculée sur base annuelle. Car dans la plupart des cas, la durée réelle du travail reste cependant de 40 heures par semaine. Ceci permet entre autres d'assurer une utilisation maximale des machines. La moyenne est en fait influencée par un système de jours de repos compensatoire et de jours de vacances supplémentaires. Les jours de repos compensatoire contribuent à faire passer la moyenne de 40 à 38 heures, et les jours de vacances supplémentaires la font diminuer jusqu'à 37 heures 20. Cette réduction du temps de travail se fait sans perte de salaire. Etant donné que les jours de repos compensatoire ne sont pas rémunérés, le salaire a été augmenté.

1.1 | JOURS DE REPOS COMPENSATOIRE

Les jours de repos compensatoire permettent de porter la moyenne à 38 heures. Quelqu'un qui travaille 40 heures doit donc pouvoir obtenir une compensation équivalant à 2 heures à un moment donné. Ces 2 heures sont ajoutées à toutes celles qui ont déjà été comptabilisées jusqu'à ce que le travailleur totalise un jour complet de compensation. Il doit avoir travaillé 19 jours pour arriver à ce résultat (20 jours pour les débutants dans le secteur textile). Le 20ème jour devient alors un jour de repos compensatoire. **Dans le cadre de l'application de la législation sociale, ce jour de repos compensatoire est considéré comme un jour de travail normal.**

QUELS JOURS PEUT-ON CONSIDÉRER COMME DES JOURS EFFECTIVEMENT PRESTÉS?

- Les jours pendant lesquels on travaille.

- Les jours durant lesquels se tiennent des réunions du conseil d'entreprise, du comité de prévention et de protection et de la délégation syndicale (en d'autres termes, une réunion du conseil d'entreprise qui dure huit heures est considérée comme une journée complète de travail).
- Les jours de pendant lesquels on suit une formation syndicale.

Ces jours ne doivent cependant pas être consécutifs. **Un jour de repos compensatoire doit toujours correspondre à une journée entière.**

APPLICATIONS

a. Planning à l'intérieur des cycles fixés (système de rotation)

Afin de maintenir le même nombre d'heures-machine, l'employeur peut décider, **par groupe de 20 travailleurs, de demander aux travailleurs de prendre leur jour de repos compensatoire à tour de rôle.** Après 20 jours de travail, tous les travailleurs auront ainsi pu prendre un jour de repos compensatoire. L'instauration d'un système pareil doit se faire en concertation avec le conseil d'entreprise ou la délégation syndicale. L'employeur s'efforcera, dans la mesure du possible, de déterminer la date des jours de repos compensatoire en tenant compte de l'avis du travailleur. Il faudra veiller, pour les cycles successifs, à prévoir une répartition équitable sur les différents jours de la semaine et du mois.

b. Octroi du repos compensatoire au cours de périodes de moindre activité

Si pour motif d'organisation le système de rotation s'avère impossible, l'octroi des jours de repos compensatoire se fera pendant des **périodes de moindre activité.** Si le repos compensatoire est pris collectivement, ceci se fait en concertation avec les organisations syndicales. Il faudra alors tenir compte du nombre de jours de repos compensatoire auxquels la plupart des ouvriers peuvent prétendre. Si le repos compensatoire est pris individuellement, la fixation de ces jours se fera après concertation entre l'employeur et le travailleur. On évitera qu'une trop longue période de repos compensatoire non rémunéré ne provoque des difficultés financières pour le travailleur concerné. Chaque jour de repos compensatoire doit être fixé au moins 14 jours-calendrier à l'avance.

JOURS DE REPOS COMPENSATOIRE COÏNCIDANT AVEC UNE SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

- Si le jour de repos compensatoire est fixé au moins 14 jours calendrier à

l'avance, il n'est pas octroyé un salaire pour les jours de salaire hebdomadaire et mensuel garanti, de petit chômage, de congé éducation et de formation syndicale coïncidant avec un jour de repos compensatoire. En outre, chaque jour de repos compensatoire coïncidant avec ces jours de suspension de contrat est censé être pris.

- Si le jour de repos compensatoire n'a pas été fixé au moins 14 jours calendrier à l'avance, il conviendra de payer le salaire normalement; le jour de repos compensatoire sera pris ultérieurement.
- Il est clair que le jour de repos compensatoire ne sera jamais fixé un jour férié ni un jour de vacances.

FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL

Le travailleur peut prendre ses jours de repos compensatoire. Il n'est cependant pas obligé de le faire. En aucun cas l'employeur ne pourra être considéré comme redevable du salaire d'un jour de repos compensatoire non pris. Dans le cas d'un planning par cycles, le jour de repos compensatoire peut tomber après le dernier jour de travail. Le travailleur perd alors ce jour/ ces jours.

RAPPEL AU COURS D'UNE JOURNÉE DE REPOS COMPENSATOIRE

Lorsqu'un ouvrier est rappelé au travail au cours d'une journée de repos compensatoire, les heures prestées ne pourront être considérées comme des heures supplémentaires pour autant que la durée du travail, tant quotidienne qu'hebdomadaire telle qu'elle a été fixée dans les horaires alors en vigueur, n'ait pas été dépassée. Le repos compensatoire sera alors reporté à une date ultérieure.

APPLICATION POUR L'ÉQUIPE DE NUIT

La durée du travail de nuit se situe selon les entreprises entre 36h30 et 38 heures. Lorsqu'elle excède 38 heures, il y a obligation d'octroyer des jours de repos compensatoire au travailleur.

Si l'on a fixé une période de fermeture collective pour l'octroi des jours de repos compensatoire à la simple et à la double équipe, il peut arriver que l'équipe de nuit ne puisse pas être mise au travail. Dans ce cas, l'employeur peut mettre les ouvriers de l'équipe de nuit en chômage temporaire pour des raisons économiques.

La personne qui travaille en équipes tournantes (matin/après-midi/nuit) a

droit à des jours de repos compensatoire après 19 prestations le matin ou l'après-midi. Ce jour de repos compensatoire est compté comme une journée normale de travail.

Dans chaque entreprise, un registre mentionnant les jours de repos compensatoire sera tenu à jour. La délégation syndicale pourra en prendre connaissance. En l'absence de délégation syndicale, le président de la commission paritaire peut en prendre connaissance à la demande des organisations syndicales.

1.2 | JOURS DE VACANCES SUPPLÉMENTAIRES

Là où les jours de repos compensatoire contribuent à réduire la durée du travail de 40 à 38 heures, quatre jours de vacances supplémentaires permettront de faire passer la moyenne à 37 heures 20. Contrairement aux jours de repos compensatoire, ces jours de vacances supplémentaires sont payés sous forme d'un supplément au pécule de vacances. Ce supplément est versé par Vacantex dans le courant du mois de septembre et le montant est égal à 2% du salaire brut de l'année civile précédente (à 100%). Un précompte professionnel de 17,16% est prélevé.

Tout le monde n'a cependant pas droit à quatre jours de vacances supplémentaires. Tout cela dépend du nombre de jours de travail rémunérés dans le secteur du textile durant l'année civile précédente. Seuls les jours de vacances légales et supplémentaires sont assimilés. Vacantex signale à l'employeur le nombre de jours de vacances supplémentaires auxquels les travailleurs ont droit.

Dans le tableau ci-dessous, vous pouvez voir à combien de jours de vacances supplémentaires vous avez droit:

Journées de travail dans l'année précédente (semaine de 5 jours)	Jours de vacances supplémentaires dans l'année en cours
228 ou plus	4
de 163 à 227	3
de 98 à 162	2

Journées de travail dans l'année précédente (semaine de 5 jours)	Jours de vacances supplémentaires dans l'année en cours
de 33 à 97	1
moins de 33	-

En principe, les jours de vacances supplémentaires sont pris individuellement. Dans la pratique, ils sont parfois attribués collectivement. Ce planning se fait alors comme dans le cas des vacances annuelles légales. Les jours de vacances supplémentaires ne peuvent pas être reportés à l'année civile suivante.

Les suspensions du contrat de travail immédiatement avant, pendant ou après les jours de vacances supplémentaires suivent les mêmes règles que celles appliquées aux vacances légales.

1.3 | ORGANISATION DU TRAVAIL TOURNÉE VERS L'AVENIR

ANNUALISATION DE LA DURÉE DU TRAVAIL

Les heures supplémentaires ne sont autorisées que lorsque, pendant une période déterminée, le nombre de celles-ci ne dépasse pas les 40 heures par semaine en moyenne. Cette période est en principe égale à un trimestre, mais peut être prolongée jusqu'à un maximum d'un an par arrêté royal, par CCT ou par règlement de travail.

Dans le secteur du textile, cette période de référence a été étendue d'un trimestre à un an à partir du 1^{er} janvier 2017.

ELARGISSEMENT DU CHOIX ENTRE PAIEMENT EN ESPÈCES OU REPOS COMPENSATOIRE

Le nombre d'heures supplémentaires par année calendrier (prestées dans le cadre d'un surcroît extraordinaire de travail ou d'une nécessité imprévue) pour lesquelles le travailleur a le choix entre paiement en espèces ou repos compensatoire, a été étendu de 91 à 143 heures supplémentaires à partir du 1^{er} janvier 2017.

Remarque: la limite interne

La limite interne est le nombre maximal d'heures supplémentaires qu'un travailleur peut prester au cours de la période de référence. Depuis le 1^{er} janvier 2017, la limite interne dans le secteur du textile est d'un an.

Dès qu'un travailleur atteint la limite interne pendant la période de référence parce qu'il a presté le nombre maximal d'heures supplémentaires autorisées (= 143 heures), l'employeur doit d'abord octroyer du repos compensatoire ou payer les heures supplémentaires avant que de nouvelles heures supplémentaires puissent être prestées.

Les 25 premières heures supplémentaires volontaires qui ne sont pas prises en compte dans le calcul de la limite interne ont été portées à 45 heures supplémentaires dans le secteur à partir du 1^{er} janvier 2019.

HEURES SUPPLÉMENTAIRES VOLONTAIRES

La loi Peeters a instauré le système des 'heures supplémentaires volontaires' à partir du 1^{er} février 2017. Le travailleur pouvait prester jusqu'à 100 heures supplémentaires par an (un accord écrit entre l'employeur et le travailleur est nécessaire). La CCT 129 du 23 avril 2019, conclue au sein du Conseil national du travail, a porté automatiquement le nombre d'heures supplémentaires à 120 heures. Ces 120 heures peuvent être portées à 360 heures moyennant la conclusion d'une CCT sectorielle rendue obligatoire. Dans le secteur du textile, le nombre maximum est de 140 heures.

HEURES SUPPLÉMENTAIRES DE RELANCE

À la suite d'une modification de la loi, le nombre d'heures supplémentaires volontaires a été majoré dans **tous les secteurs**, à compter du 1^{er} juillet 2021, de 120 heures supplémentaires volontaires additionnelles pour 2021 et 2022. Ces heures supplémentaires dites de relance sont octroyées **en plus du crédit de base** de 100 heures supplémentaires volontaires en 2021 et 2022. Les heures supplémentaires volontaires additionnelles qui ont déjà été prestées dans ce cadre en 2021 dans les secteurs essentiels doivent être déduites des 120 heures supplémentaires volontaires additionnelles.

Contrairement aux heures supplémentaires volontaires « normales », ces heures supplémentaires 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 (donc brut = net).

HEURES SUPPLÉMENTAIRES FISCALEMENT AVANTAGEUSES

À partir du 1^{er} juillet 2021 et jusqu'au 30 juin 2023, le nombre d'heures supplémentaires fiscalement avantageuses (avec sursalaire) par an a de nouveau **été augmenté de 130 à 180 heures** pour tous les secteurs..

- Pour 2021: augmentation de 130 à 180 heures du 1^{er} juillet 2021 au 31 décembre 2021. Les 50 heures supplémentaires en plus pour lesquelles un avantage fiscal pouvait être appliqué en 2021 devaient être prestées à partir du 1^{er} juillet 2021.
- Pour 2022: 180 heures, à prester entre le 1^{er} janvier 2022 et le 31 décembre 2022.
- Pour 2023: les 50 heures supplémentaires en plus doivent être prestées entre le 1^{er} janvier 2023 et le 30 juin 2023.

02

RÉGIMES DE TRAVAIL

2.1 | RÉGIMES TRADITIONNELS

	duree du travail	horaire-type
Travail de jour	37h20 par semaine en moyenne. Travail effectif: 40h par semaine. 1 jour de repos compensatoire non rémunéré par 19 journées de travail. 4 jours de vacances supplémentaires par an.	
Doubles équipes (matin et après-midi)	Idem	De lundi à vendredi: matin: 5h à 13h15 (=8h + 15 min de repos) après-midi: 13h15 à 21h30 (idem)
Trois équipes 2 systèmes: (a) 3 équipes tournantes (matin, après-midi, nuit)	5 systèmes pour la nuit: 36h30, 37h, 37h30, 37h45, 38h	Nuit De lundi à jeudi: 21h30 à 5h (= 7h15 + 15 min de repos)
(b) 2 équipes de jour tournantes (matin et après-midi) + 1 équipe de nuit fixe		Vendredi: 21h30 à 5h15, 5h45, 6h15, 6h30, 6h45 (15 min de repos)

2.2 | RÉGIMES PARTICULIERS

2.2.1 SEMI-CONTINU

Dans ce régime, on travaille la semaine ainsi que le **samedi**. Il s'agit d'un **système à 4 équipes**, chacune étant composée du même nombre de travailleurs. L'instauration d'un tel système doit faire l'objet d'une CCT au niveau de l'entreprise, qui doit cependant répondre aux exigences générales établies dans la CCT sectorielle. La CCT de l'entreprise peut être résiliée moyennant un préavis d'un an. Les personnes qui travaillent dans un régime traditionnel ne peuvent en aucun cas être forcées à passer au régime des 4 équipes.

Les prestations sont réparties entre les 4 équipes, de telle sorte que 3 équipes assurent chacune 8 heures-machine par jour, pendant que la 4^{ème} équipe est en repos.

VACANCES ANNUELLES

- Les vacances annuelles seront prises individuellement et par roulement, afin de garantir le nombre d'heures-machine.
- Un travailleur marié peut prendre trois semaines de vacances successives.
- Les jours de vacances sont, à l'exception de deux semaines, imputés sur les jours de repos prévus par le régime de travail.

JOURS FÉRIÉS LÉGAUX

En principe, on ne travaille pas un jour férié légal. Si un jour de repos coïncide avec un jour férié, celui-ci n'est pas remplacé, mais payé. Des mesures particulières peuvent être prévues en période de fin d'année.

RÉMUNÉRATIONS

Sur base annuelle, les travailleurs recevront le même salaire que celui des travailleurs occupés dans le régime de travail traditionnel, majoré d'un supplément de 2% du simple pécule de vacances de la quatrième semaine de vacances. En outre, il sera alloué des primes pour le travail presté un samedi. Elles sont calculées sur la rémunération payée pour ce travail.

- Prestations des trois premières heures de l'équipe de nuit (21h à 24h): + 64% (si les horaires diffèrent du schéma présenté ci-dessus, il convient de refaire le calcul en fonction de l'entreprise afin d'obtenir les mêmes avantages en

ce qui concerne le travail presté le samedi).

CHÔMAGE TEMPORAIRE

Le chômage temporaire pour raisons économiques ne sera possible qu'à partir de la deuxième année suivant l'instauration du régime de travail dans l'entreprise (sauf en cas de force majeure).

2.2.2. FULL-CONTINU

Dans ce régime, on travaille tous les jours de la semaine, donc également le **samedi et le dimanche**. Pour pouvoir instaurer ce **système à 5 équipes**, il faut également conclure une CCT au niveau de l'entreprise. De la même manière, cette CCT doit répondre aux exigences établies dans la CCT sectorielle. La CCT de l'entreprise pourra être annulée moyennant un préavis de six mois. Le régime devra néanmoins avoir été appliqué pendant au moins un an.

Les prestations de ces 5 équipes seront réparties de telle sorte que 3 équipes successives assurent chacune 8 heures-machine par jour, pendant que les 4ème et 5ème équipes sont en repos.

L'instauration du régime de travail en full-continu doit donner lieu à un accroissement du nombre d'emplois. Ceci doit être le cas dans le département d'entreprise où le régime est instauré ainsi que dans toute l'entreprise. En cas d'introduction de nouvelles technologies et de technologies plus productives, il peut être dérogé à cette obligation. Cette modification devra faire l'objet d'un accord écrit. Les personnes qui travaillent dans un système traditionnel ne peuvent en aucun cas être forcées à passer au régime des 5 équipes.

VACANCES ANNUELLES

- Les vacances annuelles sont prises individuellement et par roulement, afin de garantir le nombre heures-machine. Moyennant un accord, il peut y être dérogé.
- En tout cas, le travailleur qui le désire doit pouvoir prendre trois semaines de vacances successives.
- Les jours de vacances légales (à l'exception de deux semaines de vacances) ainsi que les jours de vacances supplémentaires sont imputés sur les jours de repos prévus par le régime de travail.

JOURS FÉRIÉS LÉGAUX

- En principe, on travaille les jours fériés légaux, à l'exception de trois jours fériés. Si un jour de repos coïncide avec un jour férié, celui-ci n'est pas remplacé, mais payé.
- Les jours fériés légaux (à l'exception de trois jours fériés) sont imputés sur les jours de repos prévus par le régime de travail.

RÉMUNÉRATIONS

- Sur base annuelle, les travailleurs recevront le même salaire que celui des travailleurs occupés dans le régime traditionnel des trois équipes, majoré d'un supplément de 2% du simple pécule de vacances de la quatrième semaine de vacances.
- En outre, il sera alloué pour le travail presté:
 - un samedi:** un supplément de salaire de 38% en moyenne: 25% pour l'avant-midi, 25% pour l'après-midi et 64% pour l'équipe de nuit.
 - un dimanche:** un supplément de salaire de 100%.
 - un jour férié légal:** un supplément de salaire de 200%.
- Si l'entreprise fait appel à un ouvrier au repos pour remplacer volontairement un ouvrier absent, un supplément de 50% sera alloué sur le salaire gagné pour ce jour-là.

CHÔMAGE TEMPORAIRE

Le chômage temporaire pour raisons économiques ne sera possible qu'à partir de la deuxième année suivant l'instauration du régime de travail dans l'entreprise (sauf en cas de force majeure).

2.2.3. EQUIPES-RELAIS

EQUIPES-RELAIS COMPLÈTES

Les équipes-relais assurent la continuité des activités d'entreprise dans la(les) division(s) où elles sont instaurées et ceci pour les samedis, les dimanches, les jours fériés légaux et les jours de remplacement des jours fériés légaux, ainsi que les autres jours pendant lesquels les équipes traditionnelles ne travaillent pas.

Au cours d'une année civile, l'on travaille **49 samedis, 49 dimanches et 10 jours fériés payés** (ou leurs jours de remplacement) à raison de **12 heures par jour**. Ces 12 heures de prestations seront intégralement rémunérées (11

heures 30 de prestations et 30 minutes de repos payé). Ce nombre, 49, est obtenu en soustrayant trois semaines de fermeture collective pour vacances des 52 semaines de l'année. Ainsi, on arrive à 1.296 heures payées pour une année.

Attention! La CCT stipule que l'on ne travaille pas 3 samedis et 3 dimanches (dans la période des vacances annuelles collectives de l'entreprise), ce qui implique qu'il est possible de devoir travailler exceptionnellement 50 samedis et 50 dimanches.

SEMI-ÉQUIPES-RELAIS

La semi équipe-relais assure, **pour la moitié du temps disponible, la continuité de l'activité de l'entreprise** dans la(les) division(s) où elle est instaurée et ceci **pour les samedis, les dimanches, les jours fériés légaux et les jours de remplacement des jours fériés légaux ainsi que les autres jours pendant lesquels les équipes traditionnelles ne travaillent pas.**

On paiera 12 heures par jour (11 heures 30 de prestations et 30 minutes de repos payé). L'activité de la semi-équipe-relais peut soit être jointe aux activités de l'équipe de nuit et se terminer lors du début des activités de l'équipe du matin, soit être prestée durant la journée. L'horaire est fixé dans la CCT conclue au niveau de l'entreprise.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Dans le régime des équipes-relais complètes, on engagera deux équipes supplémentaires; dans le régime des semi-équipes-relais en revanche, on n'en engagera qu'une seule. En appliquant un coefficient au salaire horaire, il est possible de garantir le même salaire annuel qu'aux travailleurs du régime des trois équipes.

Ce régime ne peut être instauré qu'après conclusion d'une CCT au niveau de l'entreprise et à la seule condition qu'il existe déjà au sein de l'entreprise ou du département visé un système recourant aux trois équipes. L'instauration des équipes-relais doit donner lieu à un accroissement du nombre d'emplois. Ceci doit être le cas dans le département/les départements d'entreprise où le régime est instauré ainsi que dans toute l'entreprise. En cas d'introduction de technologies plus productives, il peut y être dérogé moyennant un accord conclu au niveau de l'entreprise.

Les ouvriers occupés dans un régime de travail traditionnel ne peuvent pas être obligés de passer au régime des équipes-relais. L'employeur est tenu de

recruter parmi les chômeurs complets ou les travailleurs déjà occupés dans l'entreprise, à condition que ces derniers soient eux-mêmes remplacés par des chômeurs complets. Les travailleurs occupés en équipes-relais bénéficient des mêmes droits et avantages que ceux prévus dans les contrats de travail à durée indéterminée dans les régimes de travail traditionnels.

RÉMUNÉRATIONS

- Sur base annuelle, la rémunération garantie est la même que la rémunération globale annuelle obtenue dans le régime traditionnel des 3 équipes. Pour les prestations extraordinaires, la rémunération correspond au salaire horaire payé pour les prestations normales dans les équipes-relais (on ne peut toutefois pas être rappelé au travail pendant la période des vacances annuelles collectives).
- Les travailleurs occupés en semi-équipes-relais recevront le salaire correspondant à 12 heures pour le petit chômage tombant le samedi, le dimanche, le jour férié ou le jour de remplacement du jour férié, à moins que l'AR relatif au petit chômage n'en dispose autrement.
- L'ouvrier qui est occupé en équipe-relais et qui suit, à la demande de l'employeur, une formation pendant la semaine, recevra, pour ce temps de formation, le **salaire horaire moyen du régime traditionnel à 3 équipes**. Il s'agit du salaire horaire de l'équipe du matin, de l'équipe de l'après-midi et de l'équipe de nuit divisé par trois. Les dispositions plus avantageuses qui existent au niveau de l'entreprise restent bien évidemment maintenues.
- L'ouvrier qui participe à une réunion du CE et du CPPT recevra le salaire horaire moyen du régime traditionnel à 3 équipes. Il s'agit du salaire horaire de l'équipe du matin, de l'équipe de l'après-midi et de l'équipe de nuit divisé par trois. Le règlement est donc le même que celui pour le temps de formation pendant la semaine (les éventuelles dispositions plus avantageuses qui existent au niveau de l'entreprise restent maintenues).
- Lorsqu'il prend son congé de naissance, l'ouvrier occupé en équipe-relais a droit à une absence effective de 72 heures (6 jours de 12 heures) à choisir dans les 4 mois qui suivent le jour de l'accouchement. Il a, en principe, droit à 81 heures. Grâce au paiement d'un supplément (par l'employeur), l'ouvrier reçoit, en sus de son salaire normal et de son indemnité de la mutualité, environ le même montant qu'un travailleur occupé en équipes traditionnelles.

Il s'agit d'un calcul assez complexe qui peut se résumer de la façon suivante:

- › **14,4 h de salaire normal à charge de l'employeur** (soit 3/15 de 72 h ou 1,2 jour).
- › **57,6 h** (soit 12/15 de 72 h ou 4,8 jours) seront payées par la mutualité sur base de 82% du salaire plafonné.
- › En sus de cela, l'employeur paye un supplément (plafonné) qui se calcule au moyen de la formule suivante:
 - » $[h \times 81 \times 12/15 \times 85,88\%] - [h \times 72 \times 12/15 \times 82\%]$ où h = le salaire horaire du travailleur en équipe-relais
 - » étant donné que le supplément constitue un complément payé en sus d'un avantage de la sécurité sociale, il ne fait pas l'objet d'une retenue ONSS mais bien d'un prélèvement de précompte professionnel.
- En cas de congé d'adoption et de congé parental d'accueil, l'employeur est tenu de payer à l'ouvrier son salaire normal pour les 14,4 heures et le même supplément, calculé comme pour un ouvrier en congé de naissance à charge de l'employeur.

CHÔMAGE TEMPORAIRE

Au sein du département concerné, les éventuels jours de chômage temporaire doivent être répartis de façon équivalente sur tous les régimes de travail.

FIN DE L'ACCORD

Il peut être mis fin à un régime d'équipes-relais dans une entreprise ou dans une division de l'entreprise, moyennant le respect d'un préavis de 3 mois, notifié par écrit aux parties signataires de la convention d'entreprise, à condition que le régime soit en vigueur depuis 1 an au minimum.

03

OUTSOURCING

Les accords suivants sont d'application:

- Les tâches directement liées à la production ne peuvent faire l'objet d'une sous-traitance à des tiers.
- Les tâches non directement liées à la production ne peuvent être sous-traitées qu'après un accord conclu au niveau de l'entreprise avec le conseil d'entreprise ou, à défaut, avec la délégation syndicale ou, à défaut, avec les secrétaires syndicaux régionaux.
- Les ouvriers textiles ne peuvent être mutés à la suite d'un outsourcing que s'ils se portent volontaires et moyennant le maintien de leur ancienneté, de leurs conditions de salaire et de travail.

04

TRAVAIL DE NUIT

4.1 | RÈGLEMENT GÉNÉRAL

La législation relative au travail de nuit a été adaptée dans notre pays suite à la pression européenne. Le principe étant qu'il ne peut y avoir aucune discrimination entre hommes et femmes. Cela signifie plus concrètement que si les hommes peuvent travailler la nuit, les femmes doivent également pouvoir le faire. Cette loi date du 17 février 1997 et fut publiée au Moniteur Belge le 8 avril 1997. Par conséquent, ce règlement produit ses effets à partir du 8 avril 1998.

Les dispositions de la nouvelle loi ne s'appliquent pas aux règlements avec des prestations de nuit existants. Cela veut dire dans les entreprises qui avaient déjà des règlements de travail avec des équipes de nuit avant le 8 avril 1998, ce sont toujours les dispositions de la loi précédente qui sont d'application. Si les horaires de travail figurant dans le règlement du travail sont modifiés ou si l'employeur ne respecte pas une série de mesures d'encadrement, c'est la nouvelle loi qui est d'application. Les femmes peuvent travailler la nuit dans ces entreprises à partir du 8 avril 1998.

Outre les dispositions de la loi, il y a aussi la CCT interprofessionnelle n° 46 du 23/03/1990 et la CCT sectorielle du 11 juin 1998, qui fixent une série de mesures d'encadrement et d'accompagnement. L'aperçu suivant reprend les points principaux. Pour de plus amples renseignements, vous pouvez vous adresser au permanent syndical.

PRINCIPE D'INTERDICTION

La présente loi stipule toujours que le travail de nuit est en principe interdit. Par travail de nuit il y a lieu d'entendre le travail réalisé entre 20h et 6h. La

loi précédente prévoyait que dans les entreprises où il y a des équipes consécutives, les limites se situent à 23h et à 5h ou à 24 h et à 6h. Il existe cependant de nombreuses dérogations au principe d'interdiction. En voyant la série de dérogations existantes, on constate que le travail de nuit n'est finalement pas très exceptionnel.

CONSULTATION

Une entreprise qui veut installer une **nouvelle équipe de nuit**, doit conclure une **CCT d'entreprise**. Les entreprises **qui ont déjà une équipe de nuit** sont obligées de suivre une procédure de consultation. Un rapport de la consultation doit être transmis à la commission paritaire.

La consultation doit être organisée au **conseil d'entreprise**. A défaut de conseil d'entreprise, il faut demander l'avis de la délégation syndicale. S'il n'y a pas de délégation syndicale, c'est le personnel qui doit être consulté.

La consultation porte sur les points suivants:

- Le respect de la CCT 46 (sur les mesures d'encadrement des équipes de nuit).
- Les dispositifs de sécurité nécessaires.
- Les possibilités en matière d'accueil pour les enfants.
- L'égalité de rémunération entre hommes et femmes.
- Le nombre de travailleurs concernés.

SÉCURITÉ

La CCT textile prévoit une série de mesures de sécurité spécifiques:

- chaque travailleur occupé dans l'entreprise doit disposer de **dispositifs d'alarme adaptés**.
- aucun travailleur **ne peut travailler** seul dans de **circonstances dangereuses**.
- si des hommes et des femmes travaillent dans l'équipe de nuit, **le comité pour la prévention et la protection au travail** doit discuter de cette problématique en prévoyant l'accompagnement nécessaire.
- des **mesures spécifiques de sécurité** doivent être prévues dans ce cas.
- en concertation avec le comité, une **personne de contact** doit être désignée, à laquelle le travailleur peut s'adresser lorsqu'il ou elle se sent menacé. Cette personne doit travailler dans la même équipe de nuit.

CONTRAT DE TRAVAIL

Les travailleurs qui ont des prestations de nuit, doivent en principe avoir un **contrat de durée indéterminée**. Il y a cependant une série **d'exceptions**: exécution d'un travail temporaire (6 mois), contrat de remplacement, travail intérimaire. Il doit s'agir d'un **contrat à temps plein**.

Chaque travailleur a droit à **11 heures de repos** entre la fin et le début de son travail. En cas de force majeure ou de travail en équipes consécutives, il peut y être dérogé, mais exclusivement lors du changement des équipes.

VOLONTARIAT ET POSSIBILITÉS DE RETOUR

Un travailleur doit pouvoir choisir **volontairement** de travailler la nuit. En principe, l'Onem ne sanctionnera pas un chômeur qui refuse de travailler la nuit dans le textile.

Tous les travailleurs qui passent d'un régime de travail sans prestations de nuit à un régime de travail avec prestations de nuit, disposent d'une **période d'essai de trois mois**. Si le travail de nuit ne leur convient pas, ils peuvent retourner, endéans cette période, à leur ancienne équipe. Pendant cette période, leur poste peut être occupé par un travailleur intérimaire. Les **travailleurs nouvellement embauchés** ont également droit à une période d'essai de trois mois, **à moins qu'ils n'aient été explicitement engagés dans un régime avec des équipes de nuit**.

Les travailleurs peuvent invoquer des **raisons familiales ou impérieuses** pour être temporairement exempts de travailler la nuit. Ils doivent à cet effet introduire une demande écrite. L'employeur doit accorder ce passage, à moins que cela soit **impossible au niveau technique ou organisationnel**. Dans ce cas, il doit le **motiver par écrit**.

Les travailleurs qui ont **plus de 50 ans** et qui ont **travaillé la nuit pendant vingt ans**, peuvent passer à l'équipe de jour s'ils remplissent certaines conditions. Ceux qui n'ont pas encore atteint l'âge de 55 ans doivent avoir un motif médical. Au-delà de 55 ans, il ne faut donner aucun motif. S'il n'y a pas de travail de remplacement, le travailleur peut donner sa démission. Il bénéficiera pendant 5 ans d'un supplément de € 161,98 (à partir du 01/03/2022) par mois en sus des allocations de chômage.

Une femme enceinte peut choisir de passer à un régime de travail sans prestations de nuit. Elle doit formuler sa demande par écrit. L'employeur doit donner une **suite positive à cette demande, à moins que cela ne soit**

impossible au niveau technique ou organisationnel. Il doit cependant motiver son refus **par écrit**.

REPRÉSENTATION SYNDICALE

Un élu qui travaille la nuit, doit pouvoir participer aux **réunions** du conseil d'entreprise, du comité pour la prévention et la protection et de la délégation syndicale. Il doit être rémunéré pour ce temps et ces déplacements. Un élu qui travaille la nuit doit également pouvoir participer à la **formation syndicale**.

4.2 | SUPPLÉMENT POUR LE TRAVAIL DE NUIT ET EN ÉQUIPES

Les suppléments sont fixés au niveau régional, bien qu'il existe des dispositions spécifiques au niveau même des entreprises. C'est la raison pour laquelle certaines entreprises paient des suppléments plus élevés que d'autres.

DOUBLE ÉQUIPE

La double équipe comprend deux équipes, l'une qui assure le travail de la matinée, l'autre, celui de l'après-midi. Les horaires de travail des équipes sont en règle générale intervertis chaque semaine. Deux normes sont appliquées: **en Flandre occidentale, le supplément équivaut à 7% du salaire de la simple équipe; dans les autres provinces, il est fixé à 6%.**

EQUIPE DE NUIT

Les suppléments pour le travail de nuit varient selon la région. Dans chaque région, il existe encore un certain nombre de dispositions qui sont en fonction de la durée du travail. Et si la norme appliquée au sein de l'entreprise est plus avantageuse, c'est cette dernière qui doit être suivie.

TROIS ÉQUIPES

Les personnes occupées dans le régime des trois équipes travaillent à tour de rôle dans l'équipe du matin, l'équipe de l'après-midi et l'équipe de nuit. Pendant deux semaines, elles reçoivent le supplément de la double équipe, et pendant une semaine, le supplément de l'équipe de nuit.

SUPLÉMENTS D'ÉQUIPES

SE + 6% = DE SE + 7% = DE	Tout le pays, sauf la Flandre occidentale Flandre occidentale
DE + 8,273% = EN 36h30' DE + 8,793% = EN 36h30'	Flandre occidentale, Gand, Eeklo, Renaix, Brabant Saint-Nicolas, Termonde, Alost
DE + 11,396% = EN 37h DE + 11,917% = EN 37h	Gand, Renaix, Brabant Saint-Nicolas, Termonde, Alost
DE + 12,437% = EN 37h30' DE + 12,958% = EN 37h30' DE + 13,478% = EN 37h30'	Brabant, Flandre occidentale Gand, Saint-Nicolas, Termonde, Alost Renaix
DE + 13,478% = EN 37h45'	Flandre occidentale
DE + 13,478% = EN 38h DE + 13,999% = EN 38h DE + 14,519% = EN 38h	Brabant Saint-Nicolas, Termonde, Alost Gand, Renaix
DE + 26,000% = EN 40h (38h) 40 heures de prestations effectives; par le biais des jours de repos compensatoire, la moyenne de la durée hebdomadaire de travail est de 38 heures.	Mouscron

SE = simple équipe
DE = double équipe
EN = équipe de nuit

4.3 | RÉMUNÉRATION DES JOURS FÉRIÉS DE L'ÉQUIPE DE NUIT

Une CCT spécifique réglemente les jours fériés pour les ouvriers de l'équipe de nuit. Elle vise plus particulièrement le droit de prendre ces jours fériés et leur paiement.

Si le jour férié tombe un lundi, un mardi, un mercredi, un jeudi ou un vendredi, **les ouvriers de l'équipe de nuit ne peuvent pas travailler la nuit qui débute le soir du jour férié.** Si le jour férié tombe par exemple un mercredi, ils ne travailleront pas la nuit de mercredi à jeudi. **Si le jour férié tombe un dimanche où il n'est normalement pas prévu de travailler dans l'entreprise, ce jour férié est remplacé par un jour normal de travail. La même règle s'applique au jour férié qui tombe un samedi. Dans ce cas-là, le jour de remplacement sera de préférence pris le vendredi qui précède le jour férié.** L'équipe de nuit ne travaillera pas la nuit qui débute le soir du jour de remplacement. Si le jour de remplacement tombe par exemple un lundi, l'équipe de nuit ne commencera donc pas le lundi soir.

Pour les jours fériés non travaillés, les ouvriers de nuit perçoivent leur **salaire et la prime de nuit**. Ils reçoivent aussi un supplément spécial pour les heures prestées la nuit qui précède le jour férié ou le jour de remplacement. Ce supplément est d'application à partir de minuit (début du jour férié). Si le jour férié tombe par exemple un mercredi, l'équipe de nuit travaillera la nuit de mardi à mercredi. Les travailleurs percevront le supplément spécial pour les heures prestées après minuit. Ils ne travailleront pas la nuit de mercredi à jeudi tout en touchant leur salaire de nuit normal.

horaire ou durée du travail hebdomadaire	coefficients
Flandre occidentale:	
36h30'	1,7056
37h30'	1,6427
37h45'	1,6276
Flandre orientale:	
Gand - Eeklo	1,6400
Saint-Nicolas, Termonde et Alost	1,6500
Audenarde - Renaix:	
36h30'	1,7300
37h00'	1,6700
37h30'	1,6400
38h00'	1,6300
Arrondissement d'Anvers	1,6500
Arrondissement de Mouscron	
- Filatures de laine peignée	1,6000
- Autres entreprises	1,5912
<p>Il existe un règlement spécifique au Limbourg. Consultez votre secrétaire syndical pour de plus amples renseignements.</p>	

05

DÉROGATIONS RELATIVES À LA DURÉE DE TRAVAIL

Il existe un certain nombre de dérogations possibles aux dispositions légales régissant la durée du travail. Ces dérogations ne dispensent cependant pas les entreprises de respecter la législation en matière de sursalaire et de jours de repos compensatoire. Pour de plus amples informations à ce sujet, veuillez-vous référer aux publications interprofessionnelles.

Indépendamment des règles concernant l'octroi des jours de repos compensatoire, certaines heures dépassant les limites normales de la durée de travail donnent droit à un sursalaire, c'est-à-dire à un complément de salaire. Le sursalaire normal est égal à 50% du salaire normal. Ce sursalaire est porté à 100% du salaire normal pour les heures supplémentaires prestées le dimanche ou les jours fériés.

TRAVAUX PRÉPARATOIRES ET COMPLÉMENTAIRES

Il s'agit de l'entretien des machines et du chauffage à la vapeur ou à l'eau, des travaux qui ne peuvent se faire qu'en dehors des heures normales. La durée du travail normale peut être dépassée.

- Entretien des machines: à raison de 5 heures au maximum par semaine.
- Chauffage à la vapeur ou à l'eau:
 - › **Du 1^{er} novembre au 31 mars:**
 - pour le chauffage à la vapeur: à raison de 10 heures au maximum par semaine
 - pour le chauffage à l'eau: à raison de 5 heures (charbon) ou de 2 heures (mazout) au maximum par semaine.

› **Du 1^{er} avril au 31 octobre:**

pour le chauffage à la vapeur: à raison de 5 heures au maximum par semaine

pour le chauffage à l'eau: à raison de 5 heures (charbon) ou de 2 heures (mazout) au maximum par semaine.

TRAVAUX D'ACHÈVEMENT

Dans les entreprises ou départements d'entreprises où s'effectuent des travaux d'achèvement, la durée du travail normale peut être dépassée. La durée hebdomadaire moyenne calculée sur deux semaines ne peut pas dépasser 40 heures par semaine. En outre, la durée journalière du travail ne peut pas être dépassée de plus d'une heure.

TRANSPORT

La durée du travail peut être dépassée quand un transport est prévu en dehors de l'entreprise. Il y a deux restrictions:

- Le temps durant lequel le travailleur mobile ou le travailleur affecté à des tâches de transport reste à disposition sans pour autant prester du travail (comme le temps d'attente lors du chargement et du déchargement du camion, pour remplir des formalités douanières, lors de contrôles par la police ou la douane, les pertes de temps dans des embouteillages dus à des accidents de la route ou des travaux de voirie ou des déviations) est considéré comme étant du temps de travail ordinaire avec **un maximum de 1 heure par jour et 5 heures par semaine**. Cela signifie que ces heures ne sont pas considérées comme étant des heures supplémentaires. Un salaire normal sera néanmoins payé.
- **Il est permis de travailler 11 heures par jour** à condition que l'on respecte une moyenne de 40 heures hebdomadaires sur une période de quatre semaines. Il est permis de travailler avant 6 heures du matin et après 20 heures.

TRAVAIL DU DIMANCHE

Lorsque des événements imprévisibles empêchent l'application de l'horaire normal de travail, le jour légal de repos compensatoire afférent au travail du dimanche peut être octroyé dans les quatre semaines. Si le travail est organisé en équipes successives, il est permis de prolonger le travail de l'équipe de nuit jusqu'au dimanche matin à 6 heures.

ORGANISATION DU TRAVAIL

Comme il est permis, par l'application des accords sectoriels, d'utiliser au maximum l'appareil de production, il est possible de discuter au niveau de l'entreprise de réglementations supplémentaires éventuelles. Ainsi, rien ne peut être modifié sans l'accord des délégués syndicaux et des syndicats régionaux.

06

TRAVAIL À TEMPS RÉDUIT ET PAR ROULEMENT

PRINCIPE

Le principe du travail à temps réduit ou par roulement doit être appliqué en cas de chômage temporaire pour raisons économiques. Le but est de répartir aussi équitablement que possible le travail et le chômage. Au moins toutes les quatre semaines, les ouvriers doivent pouvoir travailler dans leur régime normal. Dans certains cas, il peut toutefois être dérogé à cette règle.

Le chômage temporaire peut être instauré de trois façons:

- a. **Pour une durée de plus de 3 mois**, à condition que le régime instauré comporte 3 journées de travail par semaine ou une semaine de travail sur 2 semaines. La loi ne prévoit pas de durée maximale mais pour l'ONEm, cette durée ne peut excéder 12 mois.
- b. **Pour une durée maximale de 6 mois**, à condition qu'il comporte moins de 3 journées de travail par semaine ou moins d'une semaine de travail sur 2 semaines. Après 6 mois, on devra pouvoir compter au minimum une semaine de plein emploi avant d'entamer une nouvelle période de 6 mois au maximum.
- c. **Une suspension totale de 4 semaines** suivie d'une semaine de reprise complète. Dans les entreprises d'achèvement et de bonneterie, cette suspension totale peut avoir une fois par an une durée maximale de 8 semaines.

Le travail à temps réduit et par roulement peut s'appliquer à différents niveaux:

- a. Au sein d'un ou de plusieurs départements de l'entreprise ou dans toute l'entreprise.
- b. Pour certaines catégories professionnelles.
- c. Pour certaines catégories professionnelles, compte tenu des mécaniques ou des travaux effectués.

DÉROGATIONS

- Dans le secteur de la bonneterie, des tissages et des ficelleries, si une main-d'œuvre déterminée s'avère tout à fait indispensable pour la bonne marche de l'entreprise.
- Si certains ouvriers indispensables pour la bonne marche de l'entreprise risquent de la quitter à cause du chômage temporaire.
- Dans les entreprises d'achèvement.

AVERTISSEMENT

Les ouvriers doivent être avertis **sept jours calendrier** à l'avance de l'introduction du régime de chômage temporaire. Le jour où l'on effectue l'affichage de cette information ne sera pas compté. L'affichage peut être remplacé par un avertissement individuel par écrit (en temps utile) des intéressés. La notification doit bien sûr être suffisamment claire. Elle doit inclure les renseignements suivants: qui est mis au chômage temporaire?, pendant combien de jours?, quelles sont les dates du début et de la fin de la période de chômage temporaire dans le département ou dans l'entreprise? L'employeur devra en outre en aviser l'ONEm à temps. S'il ne respecte pas ces dispositions, l'employeur sera dans l'obligation de payer aux travailleurs le salaire des cinq premiers jours de chômage.

Pour les entreprises d'achèvement travaillant pour des tiers (travaux d'achèvement) et pour les entreprises de piqûrage travaillant pour des tiers, le délai de notification est nettement plus court. Pour ces entreprises, la notification devra avoir lieu seulement un jour avant le début de la période de chômage temporaire.

L'ouvrier incorporé dans un régime de chômage temporaire pourra mettre fin à tout moment et sans préavis à son contrat de travail. Veuillez, à ce sujet, contacter d'abord votre délégué syndical ou votre secrétaire régional.

07

CRÉDIT-TEMPS ET EMPLOIS DE FIN DE CARRIÈRE

Suite aux mesures d'assainissement du gouvernement, les régimes de crédit-temps et des emplois de fin de carrière ont subi des changements importants.

7.1 | CRÉDIT-TEMPS AVEC MOTIF

Un accord sectoriel instaure un droit supplémentaire au crédit-temps à temps plein ou à mi-temps, **moyennant l'accord de l'employeur**. Le régime à 1/5 est garanti indépendamment d'un accord sectoriel ou d'entreprise.

- Un travailleur a droit à **36 mois** de crédit-temps pour suivre une formation agréée.
- Un travailleur a droit à **51 mois** de crédit-temps:
 - › pour prendre soin d'un enfant handicapé n'ayant pas encore atteint l'âge de 21 ans
 - › pour prêter assistance ou dispenser des soins à son enfant mineur gravement malade ou à un enfant mineur gravement malade considéré comme membre du ménage
 - › pour prendre soin d'un enfant n'ayant pas encore atteint l'âge de 8 ans
 - › pour prendre soin d'un membre du ménage gravement malade ou d'un membre de la famille jusqu'au 2e degré
 - › pour dispenser des soins palliatifs.

Le travailleur a droit à une allocation d'interruption et il y a assimilation pour les pensions.

La durée maximale de 36 ou 51 mois n'est pas exprimée en équivalent temps plein. Quelle que soit la forme de crédit-temps demandée (à temps plein, mi-temps, 1/5 temps), la durée est identique.

DÉROGATIONS SECTORIELLES

- Le droit au crédit-temps est limité à 5% des de l'effectif de l'entreprise. On peut déroger au seuil de 5%:
 - › Soit à l'initiative de l'employeur
 - › Soit suite à une demande motivée de la part des travailleurs ou de leurs représentants, par rapport à laquelle l'employeur devra marquer et motiver son (dés)accord. Les parties devront alors rallier à cette décision.
- En outre, le seuil de 5% est augmenté de 2 unités par tranche de 10 travailleurs de 50 ans et plus.
- Pour les travailleurs des équipes-relais le droit au crédit-temps est limité au crédit-temps à temps plein.
 - Pour les travailleurs en équipes, le droit au 1/5ème crédit-temps est octroyé sur la base de 1 jour par semaine ou suivant un système équivalent (pas de demi-journées).

Dans le cadre de la présente brochure, il est impossible de donner un aperçu détaillé de cette matière interprofessionnelle.

Sur le site de l'ONEM, vous trouverez toute l'information mise à jour concernant la réglementation et les montants des allocations d'interruption dans le cadre d'un crédit-temps: www.onem.be.

7.2 | PRIMES D'ENCOURAGEMENT FLAMANDES

La CCT relative aux primes d'encouragement flamandes a été prolongée jusqu'au 31 décembre 2022.

Les travailleurs des entreprises privées de la Région flamande peuvent, sous certaines conditions, prétendre aux primes d'encouragement flamandes pour le crédit-soins, le crédit-formation et/ou les entreprises en difficulté ou

en restructuration. Vous trouverez plus d'informations sur www.vlaanderen.be/vlaamse-aanmoedigingspremie.

7.3 | EMPLOIS DE FIN DE CARRIÈRE

EMPLOIS DE FIN DE CARRIÈRE À PARTIR DE 60 ANS:

Les emplois de fin de carrière octroient au travailleur le droit de réduire ses prestations d'un mi-temps ou de 1/5, à condition qu'il ait au moins 60 ans et 25 d'ancienneté. Dans le cadre de ce régime, les travailleurs qui remplissent les conditions bénéficient d'une allocation payée par l'ONEm. Ce droit est illimité dans le temps et peut s'étendre jusqu'à la pension.

EMPLOIS DE FIN DE CARRIÈRE À PARTIR DE 55 ANS:

Pour la période du 1^{er} janvier 2021 au 30 juin 2023, fixée par la CCT sectorielle, les travailleurs âgés de 55 ans et plus ont droit à une réduction de carrière de 1/5 ou à une réduction de carrière à mi-temps jusqu'à l'âge de la pension avec allocations et assimilations pour la pension, à condition de remplir l'une des conditions suivantes:

- Soit pouvoir prouver 35 ans de passé professionnel comme travailleur salarié.
- Soit avoir travaillé au moins 5 ans, calculés de date à date, dans un métier lourd. Cette période de 5 ans doit se situer dans les 10 dernières années précédant directement la demande.
- Soit avoir travaillé dans un métier lourd pendant au moins 7 ans, calculés de date à date. Cette période de 7 ans doit se situer dans les 15 dernières années calendrier qui précèdent immédiatement la demande.
- Soit pouvoir prouver au minimum 20 ans de travail de nuit.

EMPLOIS DE FIN DE CARRIÈRE À PARTIR DE 50 ANS:

Il reste toujours possible de réduire ses prestations de 1/5 dans le cadre d'un emploi de fin de carrière **sans allocations ni assimilations pour la pension**, à condition d'avoir 28 ans de carrière et moyennant l'accord de l'employeur.

Sur le site de l'ONEm vous trouverez toute l'information mise à jour au sujet des différents régimes, des réglementations et les montants des allocations d'interruption: www.onem.be.

08

FINS DE CARRIÈRE EN DOUCEUR

Afin d'alléger la charge de travail des travailleurs plus âgés, le cadre sectoriel relatif aux fins de carrière en douceur est prolongé et amélioré pour les années 2021 et 2022:

- à partir de 60 ans
- pour le passage d'un régime de travail en équipe ou de nuit à un régime de jour
- moyennant l'accord de l'employeur.

Le Fonds social et de garantie paie, pendant 12 mois, une intervention destinée à compenser partiellement la perte de salaire nette, et ce selon le barème ci-dessous :

Période	Intervention Fonds de garantie/ mois
1 ^{er} au 4e mois après le changement de régime	€ 100,00
5e au 8e mois après le changement de régime	€ 75,00
9e au 12e mois après le changement de régime	€ 50,00

L'intervention du Fonds ne peut jamais excéder 50% de la perte de salaire nette.





III

**CONDITIONS
DE TRAVAIL
ET DE SALAIRE**

01

CLASSIFICATION DES FONCTIONS

Une nouvelle classification des fonctions est d'application depuis le mois de janvier 1994. Vous trouverez plus de détails à ce sujet dans le guide 'Classification des fonctions et salaires barémiques'. Cette publication de la Commission paritaire peut être consultée auprès de la délégation syndicale de l'entreprise ou auprès de votre permanent syndical. Vous ne trouverez ci-après que les grands principes. N'oubliez toutefois pas que la classification des fonctions évolue en permanence. Des fonctions existantes peuvent disparaître tandis que de nouvelles fonctions peuvent s'y ajouter. Compte tenu de l'évolution du secteur et de l'harmonisation ouvriers-employés, la classification des fonctions sera revue (voir ci-dessous).

404 fonctions

Textile	filature	86 fonctions
	tissage	85 fonctions
	tuft	36 fonctions
	non tissés	18 fonctions
	teinturerie/achèvement	61 fonctions
Bonneterie		52 fonctions
Fabrication de matelas		15 fonctions
Entretien et services généraux		30 fonctions
Personnel de maîtrise		19 fonctions
Divers		2 fonctions

EVALUATION DES FONCTIONS

Un groupe de travail paritaire a élaboré une 'méthode de qualification du travail' permettant d'évaluer les différentes fonctions. Après s'être mis d'accord sur la description des fonctions, les membres de ce groupe de travail ont attribué une valeur exprimée en points à chacune des fonctions. Pour ce faire, ils ont tenu compte de cinq critères:

- connaissances professionnelles
- caractéristiques physiques
- conditions psychiques
- conditions de travail
- responsabilités.

ECHELLES SALARIALES

Il y a **4 échelles salariales**:

- Textile
- Bonneterie
- Entretien et services généraux
- Personnel de maîtrise.

Chaque échelle salariale est divisée en groupes salariaux, qui correspondent chacun à une tranche de points. Chaque fonction est alors reprise dans la catégorie salariale correspondante en fonction du nombre de points qui lui ont été attribués.

SALAIRES BARÉMIQUES

Des salaires barémiques sont associés à ces groupes salariaux. Pour le calcul des échelles barémiques, on fait une distinction entre textile, bonneterie, entretien et services généraux et personnel de maîtrise. On établit encore une distinction entre textile et bonneterie pour les six premiers groupes salariaux qui composent l'échelle salariale de l'entretien et des services généraux.

Les échelles barémiques reprises dans le guide de la classification des fonctions comprennent les salaires horaires en simple équipe. Pour les autres régimes de travail, ces salaires doivent être augmentés des coefficients et des pourcentages prévus à cet effet. Lorsque les fonctions sont rémunérées par un salaire à la production, les salaires barémiques sont augmentés de 5% pour

l'échelle salariale du textile et de 3% pour l'échelle salariale de la bonneterie.

Pour ce qui concerne les salaires barémiques et leur adaptation à l'index ou aux augmentations prévues par la CCT, le guide de classification des fonctions est actualisé par la délégation syndicale.

APPLICATION CONCRÈTE

La nouvelle classification des fonctions est entrée en vigueur au 1^{er} janvier 1994. Chaque entreprise devait indiquer l'application qu'elle en ferait au plus tard le 1^{er} juillet 1993. Ce projet devait alors faire l'objet d'une discussion avec la délégation syndicale. Dans le cas où il n'y aurait pas de délégation syndicale, la discussion devait avoir lieu au sein d'un groupe de travail technique paritaire. Un certain nombre de principes et de 'règles du jeu' ont été fixés quant aux modalités concrètes du passage aux nouveaux barèmes. Ici, il est important de savoir ce qui suit:

- La classification des fonctions ne peut jamais entraîner une diminution des salaires effectifs du personnel occupé.
- Pour les entreprises qui n'avaient pas présenté de projet, les adaptations salariales devaient avoir eu lieu intégralement depuis le 1^{er} janvier 1994.
- Un groupe de travail paritaire technique fait le suivi de toutes les modifications et évolutions résultant des mutations technologiques afin d'actualiser la classification des fonctions en tenant compte des nouvelles fonctions ou des fonctions aménagées.

POLYVALENCE

Il n'existe aucune convention nationale sur la rémunération de la polyvalence. Certaines entreprises disposent cependant d'un accord qui leur est propre.

DURÉE DE FORMATION MINIMALE

Une CCT stipulant la procédure visant à fixer la durée de formation requise, est entrée en vigueur à partir du 18/11/2002.

GROUPE DE TRAVAIL PARITAIRE

Le groupe de travail paritaire technique, établi dans le cadre de la classification des grilles de salaires barémiques, poursuivra son travail afin de résoudre les problèmes urgents concernant l'application de la classification des fonctions.

MISSION PARITAIRE

Au cours de la période 2017-2018, le centre de formation Cefret asbl a été chargé d'une mission paritaire par les partenaires sociaux du secteur textile (ouvriers et employés). L'objectif de cette mission était de fournir des informations exploratoires aux partenaires sociaux et de préparer la voie à une classification des fonctions moderne et unifiée dans le secteur textile.

CLASSIFICATION DES FONCTIONS UNIFIÉE

Dans le prolongement de la mission paritaire, l'harmonisation de la classification de fonctions dans le textile a commencé en décembre 2018, sous la supervision d'un consultant externe. L'asbl Cefret est étroitement associée à ce processus.

L'élaboration de la classification des fonctions se déroule en plusieurs étapes :

- visites d'entreprises
- élaboration de fonctions de référence
- évaluation des fonctions de référence à l'aide du système de points
- finalisation de la classification des fonctions.

Nous en sommes actuellement à la phase de description des fonctions de référence.

02

INDEX

En Belgique les salaires sont liés automatiquement à l'augmentation de l'indice des prix à la consommation. Plusieurs interventions du gouvernement ont cependant érodé sensiblement cet index. Depuis 1994, l'index santé est applicable.

Suite à la loi du 23 avril 2015, le gouvernement a décidé d'appliquer un saut d'index. Ce saut d'index a neutralisé temporairement, pour une valeur de 2%, les régimes sectoriels existants en matière de liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation. Ceci signifie concrètement qu'à partir d'avril 2015, un 'index de référence' a été créé. Cet index de référence est égal à la moyenne arithmétique des indices de santé lissés de quatre mois successifs, diminuée de 2% (suite à la multiplication avec 0,98).

Le blocage de l'index prend fin dès l'instant où l'indice de référence dépasse le chiffre de l'index santé lissé (égal à 100,66). Ceci signifie que le **blocage de l'index durera jusqu'au moment où le chiffre de l'indice de référence aura augmenté de plus ou moins 2%**. Après cette période, une augmentation de l'index est de nouveau possible, étant entendu qu'il faudra attendre jusqu'à ce que l'indice-pivot suivant soit dépassé.

En raison de l'inflation élevée, l'indice de référence a déjà dépassé le chiffre de 100,66 en avril 2016. Cela signifie que le saut d'index n'est plus d'application à partir du mois de mai 2016. À partir de cette date, les secteurs appliquent à nouveau les règles normales d'indexation. Pour le textile, cela signifie qu'une indexation de 2% a été appliquée le 1^{er} juillet 2016.

La manière d'appliquer concrètement l'indexation est fixée par une convention sectorielle.

Dans le secteur du textile, les salaires doivent être augmentés ou diminués de 2% à partir du mois suivant le trimestre civil au cours duquel la moyenne mathématique des deux chiffres d'index les plus élevés (la moyenne sur

quatre mois de l'indice-santé) dépasse l'index-pivot, et entre ainsi dans la nouvelle tranche qui est de 2% supérieure ou inférieure à la tranche du trimestre précédent.

Pas de quoi s'inquiéter cependant. L'indexation est devenue un système extrêmement compliqué qui ne fonctionne qu'à coup de formules mathématiques en tous genres, mais les syndicats suivent cette procédure avec beaucoup d'attention, et chaque fois qu'une adaptation doit avoir lieu, vous en serez immédiatement avertis. **Ce qu'il est important de savoir, c'est que ces adaptations ne peuvent avoir lieu qu'au 1^{er} janvier, au 1^{er} avril, au 1^{er} juillet et au 1^{er} octobre.**

INDEXATIONS DEPUIS 2000

2000 :	1 ^{er} octobre	2008:	1 ^{er} janvier ¹	2016: 1 ^{er} juillet
2001 :	1 ^{er} juillet	2008:	1 ^{er} avril	2017: 1 ^{er} juillet
2002 :	1 ^{er} janvier	2008:	1 ^{er} octobre	2018: 1 ^{er} octobre
2003:	1 ^{er} juillet	2010:	1 ^{er} juillet	2020: 1 ^{er} avril
2004:	1 ^{er} octobre	2011:	1 ^{er} juillet	2021: 1 ^{er} octobre
2005:	1 ^{er} juillet	2012:	1 ^{er} janvier	2022: 1 ^{er} janvier
2006:	1 ^{er} octobre	2012:	1 ^{er} octobre	2022: 1 ^{er} avril

¹ En application de la convention-cadre du 28 septembre 2006, 1% a été converti en salaire différé en faveur des fonds qui paient les allocations sociales. Majoré des charges patronales, cela revient à 1,67% de la masse salariale.

03

ECHELLES SALARIALES BARÉMIQUES POUR LES JEUNES OUVRIERS

Les échelles salariales barémiques pour les jeunes ont été supprimées le 1^{er} janvier 2014. Depuis cette date, les jeunes reçoivent 100% du salaire barémique.

L'accord sectoriel de 2017-2018 reprend une déclaration paritaire pour ne pas réinstaurer la dégressivité des salaires des jeunes.

Seuls **les salaires des étudiants jobistes** peuvent toujours déroger aux salaires barémiques en vigueur dans le secteur du textile. Voici les pourcentages qui s'appliquent aux étudiants:

20 ans: 94%

19 ans: 88%

18 ans: 82%

17 ans: 76%

Moins de 17 ans: 70%.

Depuis le 1^{er} mars 2019, des emplois dits 'premiers emplois' sont possibles. Le système de premier emploi permet à un employeur d'engager, moyennant certaines conditions, un jeune de 18, 19 ou 20 ans sans expérience professionnelle à un salaire brut réduit. Le salaire brut est respectivement inférieur de 18%, 12% et 6% au salaire minimum sectoriel ou national. En échange de la perte de salaire, le jeune travailleur reçoit une indemnité compensatoire qui couvre exactement la perte nette.

04

FRAIS DE TRANSPORT

Au 1^{er} février de chaque année, la SNCB, De Lijn, le TEC et la STIB adaptent leurs tarifs. Ces adaptations peuvent avoir des répercussions sur l'intervention de l'employeur dans les frais de transport des travailleurs.

L'intervention patronale dans les frais de transport varie en fonction du moyen de transport utilisé par le travailleur. Nous distinguons 4 possibilités:

- Train.
- Autre moyen de transports en commun : tram, métro, bus...
- Moyen de transport privé : auto, motocyclette...
- Moyen de transport privé : bicyclette.

TRANSPORTS EN COMMUN : TRAIN

Pour les travailleurs qui vont travailler en train, l'intervention obligatoire de l'employeur s'élève à maximum 80 % du prix d'un billet de train en deuxième classe. L'intervention s'applique dès le premier kilomètre et dépend de la distance parcourue. Le nombre de kilomètres correspond à la distance d'un voyage aller entre la gare de départ et la gare d'arrivée.

À partir de 2019, le système du tiers payant s'applique à tous les travailleurs du secteur, ce qui rend les déplacements domicile-travail en train gratuits.

MOYEN DE TRANSPORT EN COMMUN AUTRE QUE LE TRAIN : TRAM, BUS, MÉTRO...

L'employeur est également tenu d'intervenir dans les frais de transport de travailleurs utilisant le tram, le métro ou le bus pour se rendre à leur travail.

Nous distinguons deux types d'interventions:

- **Le prix dépend de la distance:** L'intervention patronale est égale à 80% du prix d'un billet de train pour la même distance.
- **Le prix est un prix unitaire (indépendamment de la distance):** L'intervention patronale s'élève à 80% du prix réel payé par le travailleur plafonné à € 34 par mois.

MOMENT DU REMBOURSEMENT

Pour les travailleurs ayant un abonnement mensuel, l'intervention est payée mensuellement. Pour les titres de transport qui sont valables pour une semaine, le paiement a lieu pendant la période de paiement qui est d'usage dans l'entreprise. Le travailleur doit remettre les pièces justificatives nécessaires.

MOYEN DE TRANSPORT PRIVÉ: AUTO, MOTOCYCLETTE, ...

Dans le secteur du textile existe une intervention par jour presté. La distance minimale est de 5 km (distance simple). Le montant de l'intervention, par jour presté, est égal au montant de l'intervention forfaitaire mensuelle de l'employeur (en fonction du nombre de km correspondant), divisé par 21,66. L'intervention de l'employeur ne peut excéder 64,90% du prix du billet de train. **Des dispositions plus favorables au niveau des entreprises restent possibles.**

Les travailleurs dans **les équipes-relais** bénéficient d'une intervention patronale majorée. Pour les travailleurs occupés dans les équipes-relais alternantes ou dans les équipes-relais fixes de nuit, une intervention de 100% est prévue. Cette intervention n'est pas liée à une distance minimum. Par conséquent, le travailleur bénéficie de cette intervention à partir d'une distance de 0 km.

Transport privé (au 01/02/2022) (*)				
Distance (en km)	Abonnement de train mensuel (2ème classe)	Intervention de l'employeur		
		Paiement par mois (abonnement mensuel)		
		Intervention mensuelle	Intervention journalière	Intervention journalière équipes-relais
0-3	38,50	-	-	1,78
4	42,00	-	-	1,94
5	45,50	26,00	1,20	2,10
6	48,50	28,00	1,29	2,24
7	51,00	30,00	1,39	2,35
8	54,00	31,00	1,43	2,49
9	57,00	33,00	1,52	2,63
10	60,00	35,00	1,62	2,77
11	63,00	37,00	1,71	2,91
12	66,00	38,50	1,78	3,05
13	69,00	40,00	1,85	3,19
14	72,00	42,00	1,94	3,32
15	75,00	43,50	2,01	3,46
16	78,00	45,00	2,08	3,60
17	81,00	47,50	2,19	3,74
18	83,00	49,00	2,26	3,83
19	86,00	51,00	2,35	3,97
20	89,00	53,00	2,45	4,11
21	92,00	54,00	2,49	4,25
22	95,00	56,00	2,59	4,39
23	98,00	58,00	2,68	4,52
24	101,00	59,00	2,72	4,66

Transport privé (au 01/02/2022) (*)				
Distance (en km)	Abonnement de train mensuel (2ème classe)	Intervention de l'employeur		
		Paiement par mois (abonnement mensuel)		
		Intervention mensuelle	Intervention journalière	Intervention journalière équipes-relais
25	104,00	62,00	2,86	4,80
26	107,00	63,00	2,91	4,94
27	110,00	65,00	3,00	5,08
28	113,00	67,00	3,09	5,22
29	115,00	68,00	3,14	5,31
30	118,00	70,00	3,23	5,45
31-33	123,00	73,00	3,37	5,68
34-36	130,00	78,00	3,60	6,00
37-39	137,00	82,00	3,79	6,33
40-42	145,00	87,00	4,02	6,69
43-45	152,00	91,00	4,20	7,02
46-48	159,00	96,00	4,43	7,34
49-51	166,00	101,00	4,66	7,66

(*) Ce tableau continue jusqu'à 200 km.

Remarques

1. Si la distance est supérieure à 51 km, l'intervention de l'employeur est plus élevée.
2. Pour vérifier si votre employeur vous rembourse le montant correct, il suffit de prendre dans le tableau le montant correspondant au nombre de kilomètres et de le multiplier par le nombre de jours effectivement prestés au cours du mois en question.

Exemple

Suite à du chômage économique, un travailleur n'a presté que 10 jours au cours du mois de mai. Il habite à 25 km de l'entreprise et utilise sa voiture pour se rendre à son travail. Le montant de l'intervention patronale sera égal à € 28,60 (€ 2,86 x 10).

MOYEN DE TRANSPORT PRIVÉ: VÉLO

À partir du 1^{er} janvier 2022, la réglementation relative à l'indemnité vélo est prolongée pour une durée indéterminée. L'indemnité est de 0,24 €/kilomètre.

Pour en bénéficier, deux conditions doivent être remplies simultanément:

- Le travailleur déclare par écrit qu'il viendra travailler à vélo pendant une période de 3 mois consécutifs au moins
- Le travailleur effectue ses déplacements domicile-travail à vélo pendant au moins la moitié du mois.

Le travailleur garde son droit à l'indemnité vélo en cas d'utilisation complémentaire des transports en commun, mais la règle générale stipule qu'il ne peut être indemnisé qu'une seule fois pour un même trajet. Il ne pourra donc pas cumuler l'indemnité vélo avec une intervention dans les frais de transports publics. L'indemnité vélo ne couvre donc que le trajet parcouru à bicyclette entre le domicile du travailleur et la gare ou l'arrêt du tram ou du bus.

Des conventions au niveau de l'entreprise peuvent prévoir des dispositions plus favorables.

05

CHÈQUES-REPAS

QU'EST-CE QU'UN CHÈQUE-REPAS?

Un chèque-repas est un chèque que vous recevez de votre employeur et avec lequel vous pouvez payer dans un magasin d'alimentation, un restaurant ou un supermarché. Vos chèques-repas sont acceptés dans presque chaque restaurant et magasin (d'alimentation).

QUI EST-CE QUI A DROIT AUX CHÈQUES-REPAS?

La CCT textile prévoit des chèques-repas pour:

- les ouvriers occupés à plein temps
- les ouvriers occupés à temps partiel
- les ouvriers occupés dans les équipes-relais.

L'octroi des chèques-repas est en outre valable pour une durée indéterminée.

A COMBIEN DE CHÈQUES-REPAS AVEZ-VOUS DROIT?

Le nombre de chèques-repas auquel vous avez droit dépend de la méthode de calcul.

Il existe deux méthodes:

- un chèque-repas par jour effectivement presté
- la méthode du calcul 'alternatif' (basé sur les heures au lieu des jours).

La CCT textile stipule que, pour les ouvriers occupés à plein temps, il est possible de choisir entre les deux systèmes. L'application du comptage 'alternatif' est obligatoire pour les ouvriers occupés à temps partiel et les ouvriers des équipes-relais.

Qu'en est-il des deux systèmes?

a. Principe général: un chèque par jour effectivement presté

Vous recevez un chèque-repas par jour effectivement presté. Vous avez, en outre, droit à un chèque-repas pour les jours de travail que vous avez dû interrompre suite à un accident du travail, une maladie, ...

Par contre, vous ne recevez pas de chèque-repas pour les jours fériés, les jours de congé, de petit chômage, de maladie, de chômage économique, ...

b. Comptage alternatif: les heures au lieu des jours

Votre employeur peut opter pour un comptage 'alternatif' sous certaines conditions. Quand votre employeur applique le comptage dit 'alternatif', on quitte le principe d'un seul chèque-repas par jour effectivement presté. On applique, dans ce cas, une autre méthode de calcul.

Pour le comptage 'alternatif', on se base sur les heures au lieu des jours. Le comptage 'alternatif' détermine seulement le nombre de chèques-repas.

Ce comptage alternatif peut seulement être appliqué si une CCT est conclue au sein de l'entreprise ou (dans les entreprises plus modestes) par le biais du règlement de travail. Vous pouvez demander à votre délégué ou à votre secrétariat de section si dans votre entreprise, le comptage alternatif est d'application.

QUELLE EST LA VALEUR DE VOTRE CHÈQUE-REPAS?

La valeur maximale du chèque-repas est de € 8,00. Tant l'employeur que le travailleur paient une partie du chèque-repas. La part personnelle du travailleur doit au moins s'élever à € 1,09. Pour l'employeur, il s'agit d'une cotisation maximum de € 6,91 à partir du 1^{er} janvier 2016.

Dans le **secteur du textile**, ton intervention minimum dans le chèque-repas est fixée à € 1,09. La **cotisation patronale** est progressivement augmentée. **A partir du 1^{er} janvier 2016, la cotisation patronale s'élève à € 4,11.** Les montants (nets) concrets se trouvent dans les tableaux suivants.

a. Ouvriers occupés à plein temps et à temps partiel

Dans le cas des ouvriers occupés à **temps plein**, l'entreprise peut opter soit pour le système d'un chèque par jour effectivement presté soit pour le comptage 'alternatif'. Si l'ouvrier travaille à **temps partiel** dans le secteur du textile, l'employeur est obligé de recourir au comptage alternatif.

La valeur du chèque-repas est la même dans les deux systèmes. Le comptage alternatif ne détermine que le nombre de chèques-repas.

Voici les montants pour les deux systèmes:

A partir du	Part patronale	Part personnelle	Valeur totale
1 ^{er} janvier 2016	€ 4,11	€ 1,09	€ 5,20

b. Ouvriers occupés dans les équipes-relais

Si vous travaillez en tant qu'ouvrier dans une (semi) équipe-relais (équipe du week-end), vous avez bien évidemment droit à des chèques-repas 'équivalents'.

Afin d'obtenir ces chèques, il faut obligatoirement appliquer le comptage 'alternatif'. Il a fallu faire un certain nombre de calculs pour obtenir les montants visés ci-dessous. Pour connaître le montant de votre chèque-repas, il faut contrôler si, pour les ouvriers à temps plein, votre entreprise a opté pour le comptage 'alternatif' ou pour le comptage normal.

Si votre entreprise opte pour le comptage normal, donc un chèque-repas par jour effectivement presté, votre chèque-repas aura la valeur suivante:

A partir du	Part patronale	Part personnelle	Valeur totale
1 ^{er} janvier 2016	€ 5,17	€ 1,09	€ 6,26

Si votre entreprise opte pour le comptage 'alternatif », vous avez, en tant qu'ouvrier dans les équipes-relais, droit à un chèque-repas avec la valeur suivante:

A partir du	Part patronale	Part personnelle	Valeur totale
1 ^{er} janvier 2016	€ 5,43	€ 1,09	€ 6,52

VALIDITÉ

La période de validité de vos chèques-repas est de 1 an et ce à compter du moment où le compte chèques-repas est crédité.

LES CHÈQUES-REPAS ÉLECTRONIQUES

L'AR du 29/06/2014 stipule qu'à partir du 1^{er} octobre 2015 **on peut encore uniquement émettre des chèques-repas électroniques**. A partir du 1^{er} janvier 2016, les commerçants peuvent encore uniquement accepter des chèques-repas électroniques.

Une carte électronique est mise gratuitement à la disposition du travailleur. En cas de perte ou de vol, on peut imputer au travailleur au maximum la valeur d'un (1) chèque-repas.

06

PRIME CORONA

Une prime corona sectorielle de € 300 a été négociée dans l'accord sectoriel 2021-2022. Cette prime corona a été octroyée selon les modalités ci-dessous:

- Octroi selon la fraction d'occupation
- Calculée proportionnellement aux prestations fournies pendant la période de référence s'étendant du 1^{er} novembre 2020 au 31 octobre 2021
- Les suspensions de contrat sont assimilées à des prestations effectives, à l'exception des périodes d'incapacité de travail de plus de 3 mois (à compter du premier jour de salaire garanti), des périodes de crédit-temps à temps plein et de congé thématique à temps plein.

La prime corona devait être octroyée par l'employeur pour le 15 décembre 2021 au plus tard, sous forme de chèques consommation.

07

VÊTEMENTS DE TRAVAIL

L'employeur est tenu de fournir des vêtements de travail à tous les ouvriers. Il est également responsable de l'entretien de ces vêtements.

OCTROI DES VÊTEMENTS DE TRAVAIL

Chaque ouvrier textile doit recevoir les vêtements de travail nécessaires. Il doit disposer d'**au moins 2** vêtements de travail convenables. Ce nombre peut être supérieur selon la nature du travail et la qualité du vêtement. Lorsque l'ouvrier restitue un vêtement de travail usagé, l'employeur est tenu de lui en fournir un nouveau. Ces vêtements doivent être mis gratuitement à la disposition des ouvriers.

ENTRETIEN

En principe, les vêtements de travail doivent être entretenus, nettoyés et éventuellement réparés par l'employeur. Néanmoins, il peut être dérogé à cette règle lorsque l'entretien pose des difficultés d'ordre administratif ou technique. **Les travailleurs devront alors en assurer eux-mêmes l'entretien, mais ils percevront une indemnité pour celui-ci.** La décision de dérogation ne peut être prise qu'après avis du comité de prévention et de protection. S'il n'y a pas de comité, l'avis de la délégation syndicale devra être suivi. A défaut de cette dernière, l'employeur demandera l'avis des ouvriers concernés. Lorsqu'il est décidé d'appliquer une dérogation, celle-ci est valable pour tout le personnel de l'entreprise.

Un arrêté royal du 6 juillet 2004 a cependant annulé la base légale de cette procédure. L'AR en question stipulait qu'il était interdit de permettre au travailleur d'acheter lui-même ses propres vêtements de travail, de les laver, de les réparer, d'en assumer l'entretien ou d'en acheter lui-même des nouveaux, même pas en échange d'une prime ou d'une indemnité.

La pratique en vigueur selon laquelle l'employeur permettait au travailleur de nettoyer lui-même ses propres vêtements de travail, était donc devenue illicite. Dès lors, il n'était plus possible d'indexer le montant de l'indemnité, ce qui ne s'est plus produit depuis le 1^{er} janvier 2004.

Un nouvel A.R. du 19 décembre 2006 a mis un terme à cette situation d'illégalité. Ce nouvel AR stipule que le paiement d'une indemnité est autorisé à condition que tout soit réglé par une CCT sectorielle obligatoire et qu'une analyse de risque démontre que les vêtements de travail ne représentent aucun risque pour la santé du travailleur et de son entourage immédiat. Le secteur du textile était dans ce cas et une CCT sectorielle a été conclue le 28 septembre 2007. Cette CCT vise uniquement à régulariser des situations qui existent déjà. Cela veut donc dire qu'il est dorénavant impossible d'introduire, au niveau de l'entreprise, de nouvelles réglementations permettant au travailleur de ramener les vêtements de travail à la maison, même pas en échange d'une indemnité.

A partir du 1^{er} janvier 2018, les montants suivants seront d'application:

- € 0,51 par journée effectivement prestée pour un tablier ou une blouse
- € 1,00 par journée effectivement prestée pour un costume ou une salopette ou une veste et un pantalon.

Ces montants ne seront augmentés que lors d'**une hausse de l'index de 10% au minimum**. Etant donné qu'il s'agit d'un remboursement de frais, il n'y a pas de retenue ONSS ni de précompte professionnel. Le remboursement de ces frais sera effectué par trimestre et à des moments bien précis:

- Le premier trimestre: le premier jour de paie suivant le 9 juin.
- Le deuxième trimestre: le premier jour de paie suivant le 9 septembre.
- Le troisième trimestre: le premier jour de paie suivant le 9 décembre.
- Le quatrième trimestre: le premier jour de paie suivant le 9 mars.

08

PRIME DE FIN D'ANNÉE = ALLOCATION COMPLÉMENTAIRE DE VACANCES

Tous les ouvriers et ouvrières qui ont travaillé dans une entreprise textile au cours de la période située entre le **1^{er} avril de l'année précédente et le 31 mars de l'année en cours**, ont droit à une prime de fin d'année (= allocation complémentaire de vacances). Les jours assimilés (maladie, accident du travail...) entre également en ligne de compte.

CALCUL DU MONTANT

La prime de fin d'année s'élève à **9,2% du salaire** (à 100%) gagné entre le 1^{er} avril de l'année précédente et le 31 mars de l'année en cours (période de référence). Pour les journées où tu as reçu des allocations pour cause de maladie ou d'accident du travail, c'est un salaire fictif de € 24,79 par jour qui est ajouté au salaire gagné. Ce ne sont que les premiers 12 mois qui sont assimilés.

RETENUES

Un précompte professionnel (impôts) est retenu sur la prime de fin d'année. Le précompte est de 17,16% pour une rémunération brute jusqu'à € 1.440,00 et de 23,22% à partir de € 1.440,01.

PAIEMENT

La prime de fin d'année est payée vers la deuxième moitié du mois de décembre. Le paiement est effectué par le Fonds Social et de Garantie de l'industrie textile.

09

MACHINES EN FONCTIONNEMENT CONTINU

Chacune des trois équipes doit disposer d'un repos de 15 minutes. Celui-ci doit systématiquement apparaître dans les horaires. En principe, les pauses ne sont pas payées. Lorsque les conditions techniques ou l'organisation le permettent, les machines peuvent continuer à tourner pendant les temps de repos. Les pauses sont alors payées.

Le mode de paiement sera déterminé au niveau régional ou au niveau de l'entreprise, toujours en concertation avec les organisations syndicales. La règle générale veut que l'on augmente le salaire horaire. Cette augmentation équivaldra par exemple pour une présence de 8 heures et 15 minutes à 3,12%. Un travailleur qui perçoit, par exemple, un salaire horaire de € 13,6505 se verra donc octroyer une augmentation de 3,12%, son salaire passant ainsi à € 14,0764 (chiffre arrondi).

10

CONVENTION EN MATIÈRE DE PRODUCTIVITÉ

Les travailleurs reçoivent une petite part du produit de l'accroissement de la productivité. Celui-ci permet en effet des économies au niveau des coûts salariaux. Les travailleurs perçoivent 6% de l'économie de salaire. On fera appel aux techniciens syndicaux pour constater un éventuel accroissement de la productivité.

QUAND Y A-T-IL ACCROISSEMENT DE LA PRODUCTIVITÉ?

Il y a accroissement de la productivité si dans l'entreprise, dans un département ou dans une section, la production augmente sans accroissement de personnel, ou est maintenue ou augmentée nonobstant une diminution de personnel.

Cet accroissement de la productivité peut être le résultat:

- d'une modification de la méthode de travail
- de la mise en fonction de nouvelles machines ou d'une amélioration de celles-ci
- d'une amélioration des processus de production
- d'une augmentation du nombre de machines ou de broches.

OBLIGATION DE COMMUNICATION

L'employeur a un devoir de communication. Lorsque la productivité va être augmentée, la délégation syndicale, les permanents syndicaux et la fédération patronale doivent en être avertis **préalablement et par écrit**. Ces informations doivent se rapporter aux conséquences techniques et sociales de l'opération.

EXAMEN

L'examen est effectué en collaboration et sous le contrôle des techniciens syndicaux. Un rapport est alors établi; il comporte une partie technique et une partie sociale.

Partie technique:

- Description des modifications qui conduiront dans l'entreprise à un accroissement de la productivité.
- Détermination de l'accroissement de la productivité.
- Détermination de l'économie de salaire.

Partie sociale:

- Conséquences de l'accroissement de la productivité pour l'emploi (entre autres le nombre d'ouvriers, les conditions de travail, le contenu de la fonction).
- Mesures prévues pour assurer un emploi optimal.
- Calcul de la partie de l'économie de salaire revenant aux ouvriers, ainsi que de sa répartition.
- Reclassement éventuel des fonctions et conséquences éventuelles sur les salaires.
- Application éventuelle des mesures d'accompagnement social sectoriel (voyez aussi sous la rubrique intitulée '**Reclassement**').

OCTROI

La part de productivité de 6% doit être **répartie entre les ouvriers**. Il peut s'agir tant des ouvriers directement concernés par l'accroissement de la productivité que de ceux qui ne le sont qu'indirectement. La répartition se fera en concertation avec la délégation syndicale.

RECLASSEMENT

Si l'accroissement de la productivité débouche sur un reclassement vers une fonction inférieure, l'employeur doit un supplément à l'intéressé pendant un an:

- pendant les 4 premiers mois: $\frac{3}{4}$ de la différence de salaire entre la fonction antérieure et la nouvelle fonction
- pendant les 4 mois suivants: $\frac{2}{4}$ de cette différence de salaire
- pendant les 4 mois suivants: $\frac{1}{4}$ de cette différence de salaire.

11

CONTREMAÎTRES

La classification des fonctions détermine le contenu du travail d'un contremaître. Elle propose une liste très explicite du personnel de maîtrise auquel s'applique le statut du contremaître:

- **Filature:**
 - › Conduire l'équipe de démontage
 - › Contremaître en apprentissage
 - › Contremaître en fonction
 - › Contremaître chef
- **Tissage:**
 - › Chef du piquage de cartons
 - › Contremaître/Régleur en apprentissage
 - › Contremaître/Régleur en fonction
 - › Contremaître chef
- **Tuft:**
 - › Contremaître en apprentissage
 - › Contremaître en fonction
 - › Contremaître chef
- **Bonneterie:**
 - › Contremaître/Technicien en apprentissage
 - › Contremaître/Technicien en fonction
- **Non-tissés:**
 - › Contremaître en apprentissage
 - › Contremaître en fonction
- **Teinturerie/achèvement:**
 - › Contremaître en apprentissage
 - › Contremaître en fonction
- **Entretien et services généraux:**
 - › Contremaître d'entretien en apprentissage
 - › Contremaître d'entretien en fonction.

STATUT

a. Semaine-Bonne - rémunération: Les contremaîtres reçoivent la 'semaine-bonne'. Chaque semaine au cours de laquelle une prestation de travail est effectuée, aussi minime soit-elle, doit être payée comme une semaine complète. Il va sans dire que les périodes d'absence doivent être justifiées. Cette règle n'est pas applicable aux jours de vacances pour lesquels les contremaîtres reçoivent un pécule de vacances.

b. Maladie et accidents du travail: En cas de maladie, les indemnités légales devront être complétées par l'employeur jusqu'au montant du salaire normal des contremaîtres, et ceci pendant les six premières semaines.

En cas d'**accident du travail**, les indemnités légales devront être complétées par l'employeur jusqu'au salaire normal, et ceci pendant les treize premières semaines.

Ces indemnités sont également accordées aux contremaîtres qui tombent malades avant la période des vacances et qui ne peuvent donc pas prendre leurs vacances.

c. Chômage temporaire: En cas de chômage temporaire, le contremaître restera le plus longtemps possible au travail, sauf si l'entreprise ou le département où il est occupé sont fermés.

d. Prime de fin d'année: Les contremaîtres ont droit à un **treizième mois** à payer en même temps que le salaire du mois de décembre, sous forme:

- d'une allocation complémentaire de vacances
 - >> veuillez vous référer à la rubrique 'Prime de fin d'année' au chapitre III – 'Conditions de travail et de salaire'], payée par le Fonds social et de Garantie.
- du paiement par l'employeur d'un supplément correspondant à la différence entre: 168,768 heures x le salaire horaire du mois de novembre (y compris les primes, les suppléments de salaire et les coefficients d'équipes) et l'allocation complémentaire de vacances x 0,913.
 - >> Note: les chiffres 168,768 et 0,913 sont modifiés chaque fois qu'un des éléments qui entrent en ligne de compte pour leur calcul fait l'objet d'une adaptation.

· **le paiement du supplément dépend de l'engagement en qualité de**

contremaître au cours de la période de référence servant au calcul de l'allocation complémentaire de vacances. Celle-ci va du 1^{er} avril de l'année écoulée au 31 mars de l'année en cours. Pour pouvoir bénéficier de la totalité du supplément, il faut que le contremaître ait été employé comme tel pendant toute cette période.

- lorsque le contremaître est entré en service ou a quitté ses fonctions au cours d'un mois, ce mois sera considéré pour le calcul du supplément comme un mois entier.
- en cas de fin de service, le supplément est payé au moment où le contremaître quitte l'entreprise. Etant donné que le Fonds de Garantie ne fait connaître le montant de l'allocation complémentaire de vacances qu'à la fin de l'année, il appartient à l'employeur d'en calculer lui-même le montant sur base du salaire payé au cours de la période de référence.

e. Préavis: L'employeur qui procède au licenciement d'un contremaître, doit évidemment respecter les dispositions légales applicables à tous les travailleurs.

Avant le 1^{er} janvier 2014, les préavis des contremaîtres étaient réglés par un système spécifique. Depuis le 1^{er} janvier 2014, ce régime spécifique n'existe plus.

>> Pour les délais de préavis des contremaîtres, nous renvoyons à la rubrique 'Fin du contrat de travail' au chapitre VII - 'Fin de la relation de travail'.

Pour les contremaîtres entrés en service avant le 1^{er} janvier 2014, les droits sont verrouillés. Le contremaître licencié par son employeur avant le 1^{er} janvier 2014, avait droit à un délai de préavis de 1 semaine par année d'ancienneté comme contremaître, avec **un minimum de 4 semaines et un maximum de 26 semaines.**

Remarque: Les contremaîtres qui **quittent volontairement l'entreprise** devront donner un préavis égal **à la moitié de la période** prévue ci-dessus. Ce délai est cependant limité au délai de préavis d'application pour les ouvriers. Il faut donc toujours vérifier quel est le préavis le plus court pour le contremaître.

Le délai de préavis d'un contremaître **licencié par son employeur**, ne peut donc jamais être plus court que le délai de préavis d'un ouvrier. Cela signifie qu'il faudra en tout cas tenir compte des préavis « ouvriers » en

vigueur dans le secteur jusqu'au 31 décembre 2013. Ces délais varient selon qu'il s'agit d'un contrat de travail en cours au 31/12/2011 ou d'un nouveau contrat conclu à partir du 1^{er} janvier 2012

>> vous pouvez consulter ces délais dans le présent guide à la rubrique 'Fin du contrat de travail', au chapitre VII – 'Fin de la relation de travail'.

GARANTIES SALARIALES

Les **régleurs de métiers jacquards** du secteur du tissage de tapis, d'ameublement et d'épinglé perçoivent un salaire supérieur d'au moins 5% au salaire moyen de la catégorie principale d'ouvriers placés sous leur surveillance. Les **contremaîtres** perçoivent un salaire supérieur d'au moins 10% au salaire moyen de la catégorie principale d'ouvriers placés sous leur surveillance.

Cette règle doit être appliquée strictement. Cela signifie que ces 5 ou 10% doivent être calculés sur base de la catégorie la plus élevée de tisserands placés sous l'autorité respectivement du régleur de métiers jacquards et du contremaître. Si cette catégorie n'est composée que d'un nombre insignifiant de travailleurs par rapport au nombre de tisserands placés sous l'autorité du régleur de métiers jacquards ou du contremaître, le calcul des 5 ou des 10% se fera alors sur base d'une moyenne mathématique des deux catégories les plus élevées.

12

JOUR(S) D'ANCIENNETÉ

La fidélité à l'entreprise est récompensée.

Le système comprend:

- 1 jour d'absence rémunéré par année civile après 15 ans d'ancienneté dans la même entreprise. La condition d'ancienneté requise pour le premier jour de congé a été abaissée à partir du 1^{er} janvier 2022, elle est passée de 18 à 15 ans.
- un deuxième jour d'absence rémunéré après au moins 25 ans d'ancienneté dans la même entreprise.

L'employeur doit payer le salaire de ce(s) jour(s).

QUI PEUT EN BÉNÉFICIER?

Les travailleurs ayant une ancienneté ininterrompue de 15 (ou 25) ans dans l'entreprise ont droit à ce(s) jour(s) supplémentaire(s) de vacances. Il s'agit de la période au cours de laquelle on est inscrit au registre du personnel de l'entreprise. Les périodes de suspension comme celles de service militaire, maladie, accident du travail et chômage temporaire entrent également en ligne de compte. Les périodes de travail à temps partiel sont également prises en considération.

Un travailleur licencié suite à une restructuration, fermeture ou faillite, pour autant qu'il soit de nouveau occupé dans les six mois (182 jours calendrier) qui suivent par un employeur du textile, peut prendre en considération les années prestées pour l'octroi du 1^{er} et 2^{ème} jour d'ancienneté. Les années de service antérieures accumulées dans les entreprises du textile, suite à une restructuration, faillite ou fermeture, sont prises en compte pour l'ancienneté, à condition que cette restructuration, faillite ou fermeture n'ait pas eu lieu avant le 01/01/1999 (date d'entrée en vigueur de l'application du système de jours d'ancienneté dans le secteur textile).

A partir du 01/01/2017, les périodes d'occupation en tant qu'intérimaire sont prises en compte pour le calcul de l'ancienneté, également dans la réglementation existante relative au transfert d'ancienneté en cas de licenciement suite à une faillite, à une fermeture ou à une restructuration.

QUAND PRENDRE LE(S) JOUR(S) DE CONGÉ?

Il est évident qu'on n'a droit à ce jour de congé supplémentaire qu'une fois qu'on a effectivement 15 ans (ou 25 ans pour la journée supplémentaire) d'ancienneté. Exemple: les travailleurs qui ont 15 ans de service en 2022 pourront bénéficier de ce jour à partir du moment où ils auront atteint les 15 ans et il peut y avoir un problème pour ceux qui atteignent cette ancienneté à la fin de l'année. Beaucoup d'entreprises sont fermées de manière collective pendant la période de fin d'année (on fixe des jours de vacances légales ou des jours de repos compensatoire). Dans ce cas, ces travailleurs devront prendre à l'avance un jour de vacances ou de repos compensatoire et prendre le jour de congé supplémentaire pendant la fermeture collective.

QUI DÉCIDE?

L'employeur ne peut pas fixer de manière unilatérale le moment où sera pris le jour de congé supplémentaire et il y a lieu de respecter les dispositions relatives aux vacances légales. Cela signifie que le jour de congé doit être fixé de commun accord entre l'employeur et le travailleur. Un règlement plus favorable peut être convenu au sein du CE de l'entreprise. Cela peut par exemple se faire dans le règlement du travail de l'entreprise.

EQUIPES-RELAIS

Les travailleurs dans les équipes-relais ont également droit à un (ou deux) jour(s) de congé supplémentaire. Un jour est de 12 heures et doit être payé au salaire des équipes-relais.

PAIEMENT

Pour ces jours de vacances, l'employeur doit payer au travailleur le salaire qu'il aurait normalement touché s'il avait travaillé. Ce jour de congé doit être rémunéré avec le premier paiement normal de salaire.

CONTRÔLE

La délégation syndicale a le droit de consulter à la fin de l'année le nombre et les noms des travailleurs qui ont bénéficié de ce jour.

13

SALAIRE GARANTI EN CAS DE MALADIE ET CONTRÔLE MÉDICAL

INTRODUCTION

Le jour de carence est supprimé depuis le 1^{er} janvier 2014. Dorénavant, tous les travailleurs bénéficient du salaire garanti dès le premier jour de maladie. Suite à la suppression du jour de carence, la période du salaire garanti prend cours un jour plus tôt.

Le régime du salaire garanti n'a pas été adapté; il reste donc provisoirement encore une différence entre les ouvriers et les employés.

Dans le passé déjà, la CCT de 1973 pour le secteur du textile, prévoyait un nombre de dispositions spécifiques en matière de maladie, de contrôle médical et de procédure d'arbitrage en cas de contestation de la période de maladie par le médecin-contrôleur.

En vertu de la loi du 13 juin 1999, entièrement entrée en vigueur en date du 01/12/2002, les dispositions sectorielles ont été remplacées par les dispositions impératives de la loi du 13/06/1999. Sur base de ces mesures impératives, une nouvelle convention sectorielle fut conclue le 19/12/2005.

DÉCLARATION

En cas de maladie, le travailleur doit:

- En informer immédiatement son employeur (par téléphone, par un membre de sa famille ou un compagnon de travail). En cas de prolongation de la période de maladie, il faut le faire également.
- Faire parvenir à son employeur une attestation médicale dans les deux jours

ouvrables.

- Transmettre à sa mutualité, dans les deux jours ouvrables, le 'certificat d'incapacité de travail' (aussi appelé 'Confidentiel'). Cela doit certainement se faire lorsqu'un régime de chômage temporaire a été introduit au niveau de l'entreprise.

En cas d'accident du travail, une déclaration doit également être transmise à sa mutualité! Un accident du travail peut en effet être contesté par la compagnie d'assurances.

Quels renseignements doit-on trouver dans l'attestation médicale?

- Le nom et l'adresse du médecin.
- Le nom et l'adresse du travailleur.
- La date du début et la durée probable de l'incapacité de travail (maladie, accident, accident du travail, maladie professionnelle, hospitalisation). En raison du secret médical, aucune autre précision ne peut être indiquée.
- Cause de l'incapacité de travail: Maladie, accident, accident du travail, maladie professionnelle, hospitalisation. En raison du secret médical, aucune autre précision ne peut être indiquée.
- Si le travailleur peut quitter ou non son domicile.
- La date de délivrance de l'attestation médicale.
- En cas d'une nouvelle incapacité de travail survenant dans les 14 premiers jours calendrier qui suivent la fin de l'incapacité précédente, l'attestation doit mentionner si la nouvelle incapacité est due ou non à une autre maladie ou à un autre accident.

Si la maladie se poursuit au-delà de la date signalée sur l'attestation, l'employeur devra recevoir une nouvelle attestation dans les deux jours et un nouveau certificat d'incapacité de travail doit être envoyé à la mutuelle.

Comment transmettre cette attestation? Il appartient au travailleur de prouver que l'attestation médicale a été envoyée à temps. S'il l'expédie par courrier normal, il n'a aucune preuve de son envoi. Il est donc conseillé d'envoyer cette attestation par pli recommandé.

DÉCLARATION TARDIVE OU ABSENCE DE DÉCLARATION

Lorsque l'attestation médicale n'est pas remise ou envoyée dans les deux jours ouvrables, le travailleur n'a pas droit au salaire hebdomadaire et mensuel garanti pour les jours d'incapacité qui précèdent le jour de la remise ou de l'envoi de l'attestation. Ce n'est pas le cas lorsque cet oubli ou ce retard est dû à un cas de force majeure, c'est-à-dire chaque fois que le travailleur peut prouver que l'attestation n'a pu être remise ou envoyée à temps. L'employeur avertit le travailleur par écrit de cette négligence.

CONTRÔLE MÉDICAL

L'employeur a toujours la possibilité de faire contrôler l'incapacité de travail du travailleur par un médecin-contrôleur. Le travailleur ne peut refuser de recevoir un médecin-contrôleur ni de se laisser examiner par lui.

Médecin-contrôleur: Ce contrôle peut uniquement être effectué par un médecin-contrôleur, un médecin qui a déjà 5 années d'expérience comme médecin traitant ou un cabinet médical comparable. Il ne peut certainement pas s'agir du conseiller en prévention-médecin du travail de l'entreprise. Le médecin-contrôleur vérifie si le travailleur est effectivement incapable de travailler et vérifie la durée probable de l'incapacité de travail. Pour chaque mission il doit signer une déclaration d'indépendance à l'égard de l'employeur et du travailleur. Cette déclaration est rédigée en deux exemplaires, un pour le travailleur et un pour l'employeur. Un(e) infirmier(ère) ou un(e) assistant(e) social(e) pourra effectuer préalablement une visite chez le patient. Toutefois, il ne lui appartient pas de prendre une décision relative à une éventuelle reprise du travail.

Où et quand? Si l'attestation médicale précise que le travailleur ne peut pas quitter son domicile, le médecin pourra se rendre au domicile du travailleur entre 8 heures et 20 heures. Si en revanche le travailleur est autorisé à s'absenter de son domicile, le médecin-contrôleur pourra l'inviter à se présenter chez lui pour un examen médical. Ceci ne peut se faire qu'entre 8 heures et 18 heures. L'endroit où le contrôle aura lieu ne peut être éloigné de plus de 15 km du domicile du patient. Les frais de déplacement sont à charge de l'employeur.

Lorsque le travailleur ne s'est pas présenté au moment fixé, il appartient à l'employeur de prouver qu'il l'a bien invité. Si le travailleur refuse le contrôle médical, il perd son droit au salaire garanti. L'absence du travailleur est alors considérée comme injustifiée.

Le médecin-contrôleur communique ses constatations au travailleur par écrit aussi rapidement que possible. Deux options sont possibles:

- Le médecin-contrôleur marque son accord quant à la date de la reprise du travail. Dans ce cas, aucun problème ne se pose.
- Le médecin-contrôleur juge que le travailleur est à même de reprendre le travail plus tôt. Il doit alors lui signaler sa décision sur un formulaire spécialement prévu à cette fin. Le travailleur signe seulement pour en accuser bonne réception. Il est possible que le travailleur s'en tienne à cette décision, éventuellement après en avoir parlé à son médecin. Il reprend alors simplement le travail à la date prévue par le médecin-contrôleur. En revanche, si le travailleur n'est pas d'accord avec cette décision, il doit consulter immédiatement son médecin traitant. Si ce dernier ne partage pas non plus l'avis du médecin-contrôleur, il doit le signaler sur le formulaire du médecin-contrôleur ou délivrer une nouvelle attestation, qui devra alors être remise à l'employeur et au médecin-contrôleur. Cette démarche doit être faite au plus tard deux jours ouvrables avant la date à laquelle le médecin-contrôleur estime que le travail devrait être repris. Si le médecin-contrôleur juge que le travailleur peut déjà reprendre le travail le jour qui suit le contrôle, le travailleur dispose alors d'un délai de 24 heures pour faire parvenir l'attestation ou le formulaire du médecin traitant à son employeur. En cas de contestation entre le médecin traitant et le médecin-contrôleur, il vaut mieux en informer immédiatement le secrétaire syndical.

La loi relative au statut unique a introduit une nouvelle disposition qui prévoit explicitement la possibilité de déterminer, dans une CCT sectorielle ou d'entreprise, ou dans le règlement de travail, la période de la journée au cours de laquelle le travailleur en incapacité de travail doit obligatoirement se tenir à la disposition du médecin-contrôleur à son lieu de résidence. Cette période comprend au maximum 4 heures consécutives entre 7 heures et 20 heures. Dans le secteur du textile, aucune période de disponibilité de ce genre n'a été fixée.

PROCÉDURE D'ARBITRAGE

Un litige entre le travailleur et le médecin-contrôleur

En cas de litige entre le médecin-contrôleur et le travailleur, il est opportun que le médecin traitant du travailleur contacte le médecin-contrôleur pour essayer de trouver un arrangement. Si le médecin traitant et le médecin-

contrôleur n'arrivent pas à un accord, la Commission paritaire Textile et Bonneterie fera une recommandation.

La recommandation de la Commission paritaire en cas de litige d'ordre médical

En cas de litige d'ordre médical entre le travailleur et le médecin-contrôleur, l'employeur et le travailleur doivent essayer de désigner, par accord commun, un médecin-arbitre. Bien que le médecin-arbitre puisse également être désigné unilatéralement par une des deux parties, il est préférable qu'il soit désigné par les deux parties ensemble sur une liste officielle de médecins-arbitres. Le médecin-arbitre doit être indépendant par rapport aux parties concernées. Le cabinet médical du médecin-arbitre ne peut pas se situer trop loin du domicile du travailleur.

S'il s'avère impossible de suivre la recommandation de la Commission paritaire, la procédure suivante s'applique: En cas de désaccord entre le médecin-contrôleur et le médecin traitant, le litige peut être soumis à un médecin-arbitre dans les deux jours ouvrables de la remise des constatations par le médecin-contrôleur. La décision prise par le médecin-arbitre est définitive et lie les parties. L'initiative pour entamer cette procédure émane de la partie la plus diligente (la partie qui estime y avoir le plus d'intérêt). L'employeur peut mandater le médecin-contrôleur et le travailleur de désigner un médecin-arbitre.

Si dans un délai de deux jours ouvrables, l'on n'arrive pas à un accord sur la désignation d'un médecin-arbitre, on peut faire appel à un médecin figurant sur la liste tenue par le Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation Sociale. Cela peut également se faire unilatéralement par la partie la plus diligente. Le médecin-arbitre tranche le conflit médical dans les trois jours ouvrables de sa désignation.

Qui doit payer les coûts liés à la procédure d'arbitrage?

- L'employeur si le médecin traitant gagne.
- Le travailleur si le médecin-contrôleur gagne.

La procédure devant le Tribunal du Travail

En tout cas, l'employeur et le travailleur ont la possibilité de saisir le Tribunal du travail du litige médical. Le salaire hebdomadaire ou mensuel garanti est dû pour la période où l'incapacité de travail est reconnue (en fonction de la décision du tribunal).

14

PETIT CHÔMAGE

Les travailleurs ont le droit de s'absenter du travail avec maintien de leur rémunération normale à l'occasion d'événements familiaux, en vue de l'accomplissement d'obligations civiques ou pour comparaître en justice. Pour pouvoir prétendre au petit chômage, il faut au préalable en avertir l'employeur. Si ce n'est pas possible, il faudra le faire dans les plus brefs délais. L'employeur est obligé d'autoriser cette absence. Il doit également payer le salaire normal. Le tableau ci-dessous vous indique ce qui constitue la règle générale. Il existe toutefois un certain nombre d'accords supplémentaires dans le secteur du textile.

Raison de l'absence	Durée de l'absence
Mariage	
Mariage du travailleur ou conclusion d'un contrat de vie commune.	Deux jours à choisir par le travailleur dans la semaine où se situe l'événement ou dans la semaine suivante.
Mariage ou conclusion d'un contrat de vie commune d'un enfant du travailleur ou de son conjoint ou partenaire cohabitant, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, du second mari de la mère, de la seconde femme du père ou d'un petit-enfant du travailleur.	Le jour du mariage ou de la conclusion d'un contrat de vie commune.

Raison de l'absence	Durée de l'absence
Naissance	
La naissance d'un enfant du travailleur.	Quinze jours à choisir par le travailleur dans les 4 mois suivant l'accouchement <i>(voir aussi congé de naissance – chapitre 16).</i>
Décès – congé de deuil	
Décès du conjoint ou partenaire du travailleur, ou de l'enfant de celui-ci ou de l'enfant du conjoint ou partenaire.	Quatre jours à choisir par le travailleur entre le jour du décès et le jour des funérailles. Et sept jours à choisir pendant l'année qui suit le jour du décès.
Décès d'un enfant d'accueil du travailleur ou de son conjoint ou partenaire cohabitant dans le cadre d'un placement de longue durée ²	Trois jours à choisir par le travailleur entre le jour du décès et le jour des funérailles. Et sept jours à choisir pendant l'année qui suit le jour du décès.
Décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, du second mari de la mère ou de la seconde femme du père du travailleur ou de son conjoint ou partenaire cohabitant.	Trois jours à choisir par le travailleur entre le jour du décès et le jour des funérailles.
Décès du père ou de la mère d'accueil du travailleur dans le cadre d'un placement de longue durée ² au moment du décès.	Trois jours à choisir par le travailleur entre le jour du décès et le jour des funérailles.
Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de la grand-mère, d'un petit-enfant, d'un gendre, d'une bru, de l'arrière-grand-père, l'arrière-grand-mère ou un arrière-petit-fils du travailleur ou de son conjoint ou partenaire cohabitant, habitant chez le travailleur.	Deux jours à choisir par le travailleur entre le jour du décès et le jour des funérailles.

² Placement de longue durée = placement à propos duquel il est clair dès le début que l'enfant séjournera au minimum six mois auprès des mêmes parents d'accueil.

Raison de l'absence	Durée de l'absence
Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de la grand-mère, d'un petit-enfant, d'un gendre, d'une bru, de l'arrière-grand-père, l'arrière-grand-mère ou un arrière-petit-fils du travailleur ou de son conjoint ou partenaire cohabitant, n'habitant pas chez le travailleur.	Le jour des funérailles.
Décès d'un enfant d'accueil du travailleur ou de son conjoint ou partenaire cohabitant dans le cadre d'un placement de courte durée au moment du décès.	Le jour des funérailles.
Ordination/entrée au couvent	
Ordination ou entrée au couvent d'un enfant du travailleur ou de son conjoint, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur.	Le jour de la cérémonie.
Fête de la jeunesse laïque/Communion solennelle	
Participation d'un enfant du travailleur ou de son conjoint à la fête de la jeunesse laïque, ou communion solennelle d'un enfant du travailleur ou de son conjoint.	Le jour de l'événement ou la journée d'activité normale précédant ou suivant immédiatement l'événement, si ce jour coïncide avec un dimanche, un jour férié ou un jour habituel d'inactivité.
Conseil de famille	
Participation à une réunion d'un conseil de famille convoqué par le juge de paix.	Le temps nécessaire avec un maximum d'un jour.

Raison de l'absence	Durée de l'absence
Tribunal/Bureau de vote	
Participation à un jury, convocation comme témoin devant le tribunal ou comparution personnelle ordonnée par le tribunal du travail.	Le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours.
Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal ou d'un bureau unique de vote lors des élections législatives, provinciales et communales.	Le temps nécessaire.
Exercice des fonctions d'assesseur d'un des bureaux principaux lors de l'élection du parlement européen.	Le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours.
Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal de dépouillement lors des élections législatives, provinciales et communales.	Le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours.

ASSIMILATIONS

- a. Un enfant adoptif, naturel ou reconnu est assimilé à l'enfant légitime ou légitimé.
- b. Le beau-frère, la belle-sœur, le grand-père, la grand-mère, l'arrière-grand-père et l'arrière-grand-mère du conjoint du travailleur sont assimilés au beau-frère, à la belle-sœur, au grand-père, à la grand-mère, à l'arrière-grand-père et à l'arrière-grand-mère du travailleur.
- c. La personne avec laquelle le travailleur cohabite légalement est assimilée au conjoint.

DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES POUR LES TRAVAILLEURS À TEMPS

PARTIEL

Les travailleurs à temps partiel ont également droit au petit chômage pour autant qu'il y ait effectivement perte de salaire. Les événements survenant

les jours où le travailleur à temps partiel ne travaille pas ne donnent donc pas droit au petit chômage. Si le petit chômage peut être choisi librement endéans une période bien déterminée (mariage par exemple), le travailleur à temps partiel a le droit de le prendre les jours où il devait normalement travailler.

EXTENSION DU CONGÉ DE DEUIL

La réglementation du congé de deuil a été élargie à partir du 25 juillet 2021. On a désormais droit à 10 jours de congé de deuil lors du décès de son conjoint ou partenaire cohabitant ou d'un enfant.

Le congé de deuil a également été élargi au décès des parents d'accueil et enfants d'accueil.

Prise flexible du congé de deuil à la demande du travailleur

Pour toutes les formes de congé de deuil, il est maintenant possible de déroger à la période au cours de laquelle les jours doivent être pris, à la demande du travailleur et moyennant l'accord de l'employeur.

DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES DANS LE SECTEUR DU TEXTILE

- a. Enfant du travailleur:** Lorsque le mariage, la conclusion d'un contrat de cohabitation légale, l'ordination, l'entrée au couvent, la communion solennelle ou la fête de la jeunesse laïque d'un enfant du travailleur ne coïncident pas avec un jour où l'on travaille normalement dans l'entreprise, le travailleur pourra s'absenter le jour de travail qui précède ou suit immédiatement l'événement. Cette disposition est également applicable aux travailleurs de l'équipe de nuit.

- b. Equipe de nuit:** Les dispositions en matière de petit chômage sont entièrement applicables à l'équipe de nuit. Pour les événements pour lesquels un jour de petit chômage est prévu, l'ouvrier de nuit reçoit donc une nuit de congé, même si ces événements se produisent un lundi.

- c. Equipes-relais:** La législation relative au petit chômage s'applique aussi aux équipes-relais. L'accord-cadre en matière de **semi-équipes-relais** prévoit qu'il convient de payer 12 heures pour chaque jour de petit chômage. Cette disposition n'a pas encore été reprise dans l'accord-cadre visant les équipes-relais complètes. Cette disposition existe cependant dans bon nombre de conventions conclues au niveau de l'entreprise.

15

CONGÉ POUR RAISONS IMPÉRIEUSES/RAISONS FAMILIALES

Le travailleur a le droit de s'absenter pour des raisons familiales/raisons impérieuses. Cette absence est néanmoins limitée à 10 journées de travail par an. Il ne perçoit pas de rémunération pour cette absence, mais il ne peut pas non plus être obligé à rattraper ces heures à un autre moment. Il est recommandé d'en avvertir l'employeur immédiatement. A défaut de ne pouvoir le faire immédiatement, le plus vite sera le mieux. L'employeur peut demander au travailleur une attestation justifiant le bien-fondé de son absence.

QU'ENTEND-ON PAR MOTIFS IMPÉRIEUX?

- Une maladie, un accident ou l'hospitalisation du conjoint ou de la personne partageant le domicile du travailleur.
- Une maladie, un accident ou l'hospitalisation d'un parent/des parents, d'un enfant, d'une tante ou d'un oncle du travailleur ou de son conjoint ou concubin.
- Une maladie, un accident ou l'hospitalisation d'un parent au premier degré, que cette personne habite avec le travailleur ou non.
- Des dégâts graves survenus aux biens du travailleur (incendie, catastrophe).
- L'ordonnance de comparution en personne à une audience en justice, lorsque le travailleur est partie au procès. En revanche, lorsque le tribunal (Tribunal du Travail) convoque un travailleur, cela tombe sous le régime du petit chômage.

>> *Veuillez-vous référer à la rubrique 'Petit chômage' au chapitre III – 'Conditions de travail et de salaire'.*

16

CONGÉ DE NAISSANCE

Chaque travailleur (père ou co-parent) a droit à 15 jours d'absence à l'occasion de la naissance d'un enfant dont la filiation est établie à son égard.

Les règles de priorité ci-après déterminent qui a droit au congé de naissance:

- En cas de lien de filiation légal avec le père, le droit au congé appartient uniquement au père légal.
- S'il y n'a pas de père dont la filiation est constatée, ce droit appartient dans l'ordre décroissant au co-parent qui au moment de la naissance:
 - › est marié avec la mère biologique
 - › est le cohabitant légal de la mère biologique
 - › a cohabité avec la mère biologique pendant une période de trois ans avant la naissance.

Ces 15 jours peuvent être librement choisis par le travailleur dans les 4 mois jours à dater du jour de l'accouchement.

Pendant les 3 premiers jours du congé de naissance le travailleur conserve son salaire normal (à charge de l'employeur). Pour avoir droit à la rémunération, le travailleur doit au préalable avoir informé l'employeur de l'accouchement. Si cela s'avère impossible, le travailleur doit en tout cas en aviser l'employeur le plus vite possible.

Au cours des 12 jours suivants du congé de paternité, le travailleur ne perçoit pas de rémunération, mais une allocation lui sera versée via les institutions de paiement de l'assurance soins de santé et indemnités. Cette période de 12 jours est rémunérée à concurrence de 82% du salaire plafonné. Le montant maximum est égal à € 129,31 (01/03/2022). Ces 12 jours sont assimilés à des jours de travail.

Le travailleur doit faire la demande auprès de sa mutuelle. Cette demande doit être accompagnée d'un extrait d'acte de naissance de l'enfant.

La mutuelle fournit au travailleur une feuille de renseignements que le travailleur est tenu de lui renvoyer, dûment remplie et signée, au terme du congé de naissance.

Pour les travailleurs en équipes-relais, une réglementation spécifique est d'application.

>> *Veillez vous référer à la rubrique 2.2.3. 'Equipes-relais', chapitre II – 'Durée du travail et régimes de travail'.*

17

CONGÉ D'ADOPTION

Chaque parent d'adoption qui adopte un enfant mineur a droit à **6 semaines** de congé d'adoption. La durée de ce congé est doublée lorsque l'enfant est porteur d'un handicap.

Depuis 2019, ce congé est allongé de la manière suivante pour le parent adoptif ou pour les deux parents ensemble:

- de 1 semaine à partir du 1^{er} janvier 2019
- de 2 semaines à partir du 1^{er} janvier 2021
- de 3 semaines à partir du 1^{er} janvier 2023
- de 4 semaines à partir du 1^{er} janvier 2025
- de 5 semaines à partir du 1^{er} janvier 2027.

Lorsqu'il y a deux parents adoptifs, ces semaines supplémentaires doivent être partagées entre eux. En cas d'adoption simultanée de plusieurs enfants mineurs, la durée maximale du congé d'adoption est allongée de 2 semaines par parent adoptif.

Le congé d'adoption doit être pris pendant une période ininterrompue et par semaines complètes. Pendant le congé d'adoption, vous bénéficiez de votre rémunération normale durant les 3 premiers jours. À partir du 4^e jour, la mutuelle paie 82% du salaire plafonné. Le montant maximal s'élève à € 129,31 (01/03/2022).

Pour le travailleur en équipes-relais, il existe une disposition particulière >> cf. la rubrique 2.2.3. 'Equipes-relais' sous le chapitre II – 'Durée de travail et régimes de travail'.

18

QUALITÉ DU TRAVAIL

ACCUEIL

Dans le secteur textile, une procédure d'accueil a été élaborée avec la collaboration du Cobot et du Cefret. La fédération patronale Fedustria recommande cette procédure d'accueil auprès de ses membres.

Cette procédure d'accueil comprend:

- une vidéo d'accueil
- un manuel pratique.

Un exemplaire de chacun sera transmis par entreprise.

Le manuel pratique prévoit 4 moments:

- le moment de l'embauche
- le premier jour de travail
- au cours de la première semaine de travail
- au cours du premier mois.

A ces quatre moments, il faut informer le nouveau travailleur. Le rôle du CE, du CPPT et de la délégation syndicale est utilisé de manière optimale. Important également, l'accueil pour les travailleurs intérimaires.

GESTION DU STRESS

Un plan sectoriel de gestion du stress a été élaboré qui peut être utilisé lors de la rédaction d'un plan d'action visant à gérer la problématique du stress dans les entreprises. Ce plan comprend toute une série de points prioritaires et de constatations. En outre a été élaboré un plan d'action en différentes étapes qui peut être utilisé dans les entreprises pour la prévention du stress occasionné par le travail.

Ce plan comprend les étapes suivantes:

- mettre en place les fondations/la communication
- le moteur dans l'entreprise
- détection et analyse du problème:
 - › analyse objective de la charge de travail externe
 - › analyse objective de la charge de travail interne (le travailleur lui-même)
 - › analyse subjective de la charge de travail
- définir des priorités et fixer des objectifs
- plan d'action avec des mesures concrètes
- phase de consultation
- évaluation et adaptation.

Ce plan de gestion du stress sera repris comme une recommandation dans une convention collective de travail.

ENTREPRISES LIBRES DE RACISME

Les employeurs et les travailleurs s'engagent à lutter contre toute forme de racisme au sein de leur entreprise. Le bureau de la commission paritaire peut être saisi de toute plainte.





IV

**PRIME SYNDICALE
ET SUPPLEMENT
EN CAS DE
CHOMAGE
TEMPORAIRE**

La dénomination officielle de la prime syndicale est '**allocation sociale**'. Le supplément en cas de chômage temporaire s'appelle '**allocation sociale supplémentaire**'. Les deux allocations sont réglées par les statuts du Fonds de Garantie.

01

PRIME SYNDICALE

= ALLOCATION SOCIALE

AYANTS DROIT

Vous êtes occupé dans les liens d'un contrat de travail:

- être inscrit comme membre du personnel d'une entreprise de textile au 30 juin de l'année en cours
- pour les jeunes quittant l'école, la date de référence est le 30 septembre.

Vous êtes en chômage, en RCC, pensionné ou malade de longue durée:

- il faut avoir été licencié par l'employeur pour tout motif autre que le motif grave ou avoir été licencié ou avoir donné sa démission pour des raisons médicales ou avoir été licencié dans le cadre d'un départ en RCC.

Vous êtes un travailleur intérimaire:

- les intérimaires dans le secteur textile et bonneterie retombent sur la disposition 'prime syndicale travailleurs intérimaires'.

Vous êtes affilié à un syndicat du textile et vous êtes en règle de cotisation.

JUSQU'À QUAND UN TRAVAILLEUR SYNDIQUÉ PEUT-IL RECEVOIR LA PRIME SYNDICALE?

Les travailleurs syndiqués occupés dans le textile reçoivent chaque année une prime syndicale. Pour autant qu'ils restent syndiqués, les non-actifs peuvent également prétendre à la prime syndicale pendant quelques années encore.

Si le contrat de travail prend fin pour des raisons autres que motif grave, un chômeur ou un malade de longue durée a droit à une prime syndicale pendant une période de 3 ans. À condition de rester au chômage ou en incapacité de travail à temps plein de façon ininterrompue.

Attention: Il existe un règlement spécial pour les RCC, les pensionnés et les chômeurs âgés de 50 ans ou plus:

- Les RCC reçoivent la prime syndicale jusqu'à l'âge de la pension légale.
- Les chômeurs âgés de 50 ans ou plus gardent leur droit à la prime syndicale pendant une période de 6 ans à condition d'être de façon ininterrompue en chômage complet ou en incapacité de travail.
- Les travailleurs textiles pensionnés qui sont restés en service jusqu'au moment de la pension légale gardent également leur droit à la prime syndicale pendant une période de 6 ans.

MONTANT DE LA PRIME SYNDICALE

A partir de 2018, la prime s'élève à **€ 145**. Elle n'est soumise à aucun prélèvement direct. Vous devez mentionner la prime dans votre déclaration d'impôt. Elle est payée par le Fonds social et de garantie de l'industrie textile à la fin du mois de décembre, à condition que le formulaire de demande soit introduit à temps auprès du syndicat.

COMMENT FAIRE LA DEMANDE?

A partir de l'année de référence 2016, le **Fonds de garantie** envoie le formulaire 'Allocation sociale complémentaire dans l'industrie du textile et de la bonneterie' **directement à tous les ouvriers** en service au 30 juin. L'envoi des formulaires est effectué au cours du mois de septembre.

L'ouvrier doit faire parvenir le plus rapidement possible ce formulaire à son organisation syndicale, qui fait ensuite le nécessaire pour que vous receviez votre prime avant fin décembre. En cas de demande tardive, la prime vous sera toujours payée, mais le paiement ne s'effectuera que dans le courant de l'année suivante.

Les non-actifs, les RCC, les pensionnés ou les malades de longue durée ne reçoivent pas de formulaire de demande. C'est l'organisation syndicale elle-même qui s'occupe de la demande et l'envoi directement au Fonds.

02

SUPPLÉMENT EN CAS DE CHÔMAGE TEMPORAIRE POUR RAISONS ÉCONOMIQUES

= ALLOCATION SOCIALE SUPPLÉMENTAIRE

QUI A DROIT À UN SUPPLÉMENT EN CAS DE CHÔMAGE TEMPORAIRE?

Chaque ouvrier occupé dans une entreprise textile ou de bonneterie, pourvu qu'il remplisse les conditions fixées dans les statuts du Fonds social et de garantie.

MONTANT ET DURÉE

L'allocation sociale supplémentaire s'élève à € 3,62 (semaine de 6 jours) par jour de chômage temporaire pour raisons économiques.

Le supplément est payé **par le Fonds Social et de Garantie de l'Industrie du Textile** à partir du 7ème jour de chômage temporaire jusqu'au 86ème jour inclus, se situant dans la période allant du 1^{er} juillet de l'année précédente au 30 juin de l'année en cours.

Au total, ce supplément peut être octroyé pendant 80 jours au maximum. Un précompte professionnel de 26,75% est appliqué sur le supplément. **La demande et le paiement se feront au même moment que la prime syndicale.**

Par jour de chômage temporaire pour raisons économiques, les employeurs versent également directement au travailleur un complément de € 2,60 par jour (régime 5 jours/semaine). **Ce complément est porté à € 3,00 par jour à partir du 1^{er} juillet 2021 (semaine de 5 jours). Ce complément est payé chaque mois au même moment que le salaire et vient donc en sus du complément en cas de chômage temporaire payé par le fonds.**

03

SUPPLÉMENT EN CAS DE CHÔMAGE TEMPORAIRE POUR CAUSE DE FORCE MAJEURE (CORONA)

Par jour de chômage temporaire pour cause de force majeure (corona) au cours de l'année 2021, les ouvriers ont droit à un supplément:

- De € 2,60 brut/jour (€ 5,78 pour les équipes-relais)
- Avec un maximum de 70 jours.

Le supplément doit être payé pour le 31 mai 2022 au plus tard par le Fonds social et de garantie de l'industrie textile.



V

SECURITE SOCIALE COMPLEMENTAIRE

01

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

Dans le secteur du textile, vous pouvez bénéficier des régimes suivants jusqu'au 30 juin 2023:

- RCC 62 ans (régime général CCT 17), 40 ans de carrière (hommes), 37 ans de carrière en 2021, 38 ans de carrière en 2022 et 39 ans de carrière en 2023 (femmes)
- RCC 60 ans, métier lourd, 35 ans de carrière
- RCC 60 ans, 20 ans de travail de nuit ou métier lourd, 33 ans de carrière
- RCC 60 ans, 40 ans de carrière
- RCC 58 ans pour travailleurs âgés moins valides ou ayant des problèmes physiques graves, 35 ans de carrière.

Vous trouverez ci-après un aperçu des différentes possibilités.

Il existe également un régime pour les entreprises reconnues comme étant en difficulté ou en restructuration.

Conditions:

- 60 ans minimum
- 10 ans de carrière dans le secteur pendant les 15 dernières années, ou 20 ans en général.

L'entreprise doit aussi conclure une CCT ou un accord collectif.

1.1 | RÉGIME GÉNÉRAL: RCC À PARTIR DE 62 ANS

Le gouvernement a fixé l'âge d'accès à 62 ans pour le régime général de chômage avec complément d'entreprise. Dans le secteur textile, une CCT a été conclue qui régit l'octroi de l'allocation complémentaire pour ce régime.

CONDITIONS D'ACCÈS

- a. **Age:** Afin de pouvoir bénéficier de ce régime, l'ouvrier doit avoir atteint l'âge de 62 ans au cours de la période du 01/07/2021 au 30/06/2023.
- b. **Date de licenciement:** L'ouvrier textile doit être licencié au cours de la période s'étendant du 01/07/2021 au 30/06/2023. Le préavis ou la période couverte par un préavis peut prendre fin en dehors de la période de validité de la CCT pour autant que le préavis soit signé ou que le contrat de travail soit résilié pendant la durée de validité de la CCT et pour autant que le travailleur ait atteint l'âge requis pendant la durée de validité de la CCT.
- c. **Ancienneté:** Les conditions d'ancienneté pour ce régime à 62 ans sont les suivantes:
 - **ancienneté légale:**
 - › pour les hommes: une carrière de 40 ans
 - › pour les femmes: une carrière de 37 ans en 2021, 38 ans en 2022 et 39 ans en 2023.
 - **ancienneté conventionnelle:**
 - › soit 15 années de travail salarié dans les secteurs textile, bonneterie, habillement, confection, préparation du lin et/ou jute
 - › soit 5 années de travail salarié dans ces secteurs au cours des dix dernières années, dont au moins 1 an au cours des deux dernières années.
- d. **d. Système du cliquet:** Toute personne qui remplit les conditions d'âge et de carrière pour le RCC à 62 ans au cours de la période du 01/07/2021 au 30/06/2023, tout en étant licenciée en dehors de la période de validité de la CCT, peut faire verrouiller ses droits (système du cliquet). Cela permettra au travailleur concerné de partir en RCC à une date ultérieure, même s'il ne répondait pas aux conditions entre-temps devenues plus strictes.
- e. **Etre licencié et avoir droit aux allocations de chômage:** L'ouvrier doit être licencié et avoir droit aux allocations de chômage. S'il donne lui-même sa démission ou s'il est licencié pour motif grave ou pour force majeure, il ne peut pas adhérer à un régime de chômage avec complément d'entreprise!

Pour avoir droit aux allocations de chômage, il doit pouvoir justifier:

- soit 624 jours pendant une période de 42 mois préalablement à la demande
- ou 312 jours pendant une période de 42 mois préalablement à la demande et 1.560 jours au cours des 10 années précédant ces 42 mois
- ou 416 jours pendant une période de 42 mois préalablement à la demande + pour chaque jour qui manque pour arriver à 624 jours, 8 jours au cours des 10 années précédant ces 42 mois.

JOURNÉES ASSIMILÉES

Le travailleur qui veut avoir accès au régime de chômeur avec complément d'entreprise doit pouvoir prouver un nombre d'années de passé professionnel. Le nombre d'années de passé professionnel que vous devez prouver dépend de l'âge auquel vous partez en RCC et de la CCT qui vous est applicable.

Pour la réalisation de la condition d'ancienneté, il est tenu compte:

- de toutes les journées de travail salarié
- des journées assimilées telles que les journées de maladie indemnisées, de chômage temporaire...
- ainsi que d'autres périodes en dehors du contrat qui sont assimilées, souvent pour une durée limitée (ex. le chômage complet, l'interruption de carrière complète pour l'éducation d'un enfant, ...).

Pour obtenir au préalable le calcul de votre passé professionnel, nous vous conseillons d'introduire le formulaire approprié C 17- passé professionnel chez un organisme de paiement d'un syndicat (FGTB, CGSLB ou CSC). Cette demande peut être faite jusqu'à 6 mois avant le début d'un éventuel préavis ou d'une éventuelle rupture du contrat de travail.

Le travail à l'étranger est également pris en considération si l'on peut prouver que le même travail en Belgique aurait donné lieu au paiement de cotisations de sécurité sociale (régime des salariés). Ceci est d'application tant pour l'ancienneté légale que pour l'ancienneté conventionnelle. Pour cette dernière, il est toutefois exigé d'avoir travaillé au moins trois ans dans l'industrie belge du textile, de la bonneterie, de l'habillement, de la confection ou de la préparation du lin. 12 mois de ces trois ans doivent avoir été prestés avant le licenciement.

Il vaut mieux que les ouvriers textiles prennent contact avec le délégué syndical et/ou le permanent quelques mois avant d'entrer éventuellement

dans le système de régime de chômage avec complément d'entreprise. Ce dernier aidera à vérifier si les conditions d'ancienneté sont remplies. Il pourra également aider à rassembler toutes les pièces justificatives nécessaires. Il peut éventuellement calculer ce que le travailleur recevra en tant que RCC.

DURÉE

Tant qu'il a droit à ses allocations de chômage, le chômeur avec complément d'entreprise perçoit le complément, et cela jusqu'à **l'âge de la pension légale**. L'âge de la pension légale est de 65 ans. En 2025, l'âge de la pension légale sera porté à 66 ans et en 2030 à 67 ans.

Depuis le 1^{er} janvier 2019, un chômeur avec complément d'entreprise qui remplit les conditions d'âge et de carrière requises peut demander sa pension anticipée. C'est une possibilité, il n'y a pas d'obligation.

MONTANT

Le RCC se compose de deux parties: l'allocation de chômage et l'indemnité complémentaire.

a. Allocation de chômage: L'allocation de chômage est égale à 60% du dernier salaire brut gagné, plafonné à € 2.480,29 (01/03/2022) par mois. **Le montant maximum des allocations de chômage s'élève à € 57,24 par jour ou € 1.488,24 par mois.** Ceci concerne 26 jours rémunérés par mois dans le régime de la semaine de six jours (01/03/2022). Le nombre de jours rémunérés peut varier d'un mois à l'autre. **Ce pourcentage de 60% est maintenu pendant toute la période du régime chômeur avec complément d'entreprise**, même si l'ayant droit n'est pas chef de famille.

b. Indemnité complémentaire: Le montant de l'indemnité complémentaire est égal à **la moitié de la différence entre le salaire net de référence et les allocations de chômage**. Le salaire net est calculé sur base du salaire brut plafonné à € 4.447,02 par mois (à partir du 01/03/2022). L'indemnité complémentaire s'élève au moins à € 99,16.

RETENUE DE 6,5%

Une retenue de 6,5% est appliquée. Cette retenue s'applique au montant total, c'est-à-dire au montant total de l'allocation de chômage plus le montant de l'allocation complémentaire. Mais le montant obtenu après déduction de la retenue de 6,5% ne peut pas être inférieur à un montant « plancher » qui

s'élève à € 1.598,63/mois si le chômeur avec complément d'entreprise n'a pas de charge de famille et à € 1.925,58/mois si le chômeur avec complément d'entreprise a charge de famille (à partir du 01/03/2022).

PRÉCOMPTE PROFESSIONNEL

Le débiteur de l'indemnité complémentaire effectue la retenue.

PAIEMENT

Les allocations de chômage sont payées par le service chômage des organisations syndicales. L'indemnité complémentaire est payée directement par l'entreprise à la personne concernée. L'employeur récupère ensuite ce montant auprès du Fonds de Sécurité d'existence.

CHÔMEUR AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE ET REPRISE DE TRAVAIL

En principe vous ne pouvez pas exercer d'activité professionnelle si vous êtes chômeur avec complément d'entreprise. Le chômeur avec complément d'entreprise qui reprend le travail perd l'allocation de l'ONEm. La CCT prévoit toutefois le maintien de l'allocation complémentaire. Il est donc tout à fait possible de cumuler cette allocation complémentaire avec un revenu professionnel en tant que travailleur salarié ou travailleur indépendant, à condition que l'activité professionnelle ait lieu chez un employeur autre que l'employeur qui a licencié le chômeur avec complément d'entreprise.

LE RCC ET LA DISPONIBILITÉ

A partir du 1^{er} janvier 2015, chaque personne en RCC doit être en **disponibilité adaptée** jusqu'à l'âge de 65 ans. Ceci veut dire qu'il ne doit pas activement rechercher un emploi, mais qu'il doit s'inscrire comme demandeur d'emploi et collaborer à un accompagnement personnel adapté, s'effectuant conformément à un plan d'action individuel.

Cependant, il existe différentes exceptions. Lorsque vous pouvez invoquer une de ces exceptions, vous êtes entièrement dispensé de rester disponible pour le marché du travail. **Attention:** cette dispense n'est pas accordée automatiquement et doit donc être **demandée** par le bénéficiaire du RCC!

Exceptions :

- RCC 62 ans: demande de dispense moyennant 43 ans de carrière
- RCC 58 ans – raisons médicales: demande de dispense sans conditions

- Pour les régimes suivants, des CCT sectorielles ont été signées qui renvoient explicitement aux CCT du CNT 153 ou 155. Les travailleurs peuvent introduire une demande de dispense de disponibilité adaptée à condition d'être âgés de 62 ans au moins ou de pouvoir justifier 42 ans de carrière.
 - › RCC 60 ans, métier lourd, 35 ans de carrière
 - › RCC 60 ans, métier lourd ou travail de nuit, 33 ans de carrière
 - › RCC 60 ans, 40 ans de carrière.
- Reconnaissance en tant qu'entreprise en difficulté ou restructuration: demande de dispense moyennant:
 - › 62 ans ou 42 ans de carrière
 - › CCT entreprise avec référence explicite aux CCT du CNT 154 ou 155.

OBLIGATION DE REMPLACEMENT

En principe, chaque chômeur avec complément d'entreprise qui n'a pas encore 62 ans à la fin de son contrat de travail doit être remplacé.

>> *Voyez aussi la rubrique 'Engagements en matière d'emploi' au chapitre VII – 'Fin de la relation de travail'.*

Il existe deux obligations:

- a. Réglementation légale:** Le chômeur avec complément d'entreprise doit être remplacé par un chômeur complet indemnisé. Un certain nombre de catégories y sont assimilées. Le remplaçant doit être embauché:
 - au plus tôt le premier jour du **quatrième** mois précédant celui de la prise de cours du RCC.
 - au plus tard le premier jour du **troisième** mois suivant celui de la prise de cours du RCC.
- b. Réglementation conventionnelle:** L'employeur doit remplacer le chômeur avec complément d'entreprise dans le mois qui suit son départ. Le remplaçant ne doit pas nécessairement avoir la même fonction, mais il doit recevoir un contrat de travail équivalent à celui du prépensionné (nombre d'heures et durée).

Dans certaines conditions et pour autant que l'on suive la procédure prévue, des dérogations au remplacement obligatoire sont possibles. C'est par exemple le cas lorsqu'il y a un taux de chômage temporaire important ou lorsque l'entreprise se trouve dans une situation économique et financière

extrêmement mauvaise. Cette dérogation est entre autres appliquée lors d'une fermeture ou d'une restructuration de l'entreprise.

1.2 | RCC CARRIÈRE LONGUE (40 ANS) À PARTIR DE 60 ANS

Pour accéder à ce régime vous devez:

- avoir 60 ans au cours de la période allant du 1^{er} juillet 2021 jusqu'au 30 juin 2023 y compris
- être licencié au cours de la période du 1^{er} juillet 2021 au 30 juin 2023
- avoir une carrière de 40 ans comme salarié au moment où le contrat de travail prend fin
- l'ancienneté requise dans le textile est la même que pour le régime général de chômage avec complément d'entreprise.

Pour des informations plus détaillées, nous vous renvoyons au point 1.1. Régime général : RCC à partir de 62 ans.

1.3 | RCC MÉTIER LOURD À PARTIR DE 60 ANS

Pour accéder à ce régime vous devez:

- avoir 60 ans au cours de la période allant du 1^{er} juillet 2021 jusqu'au 30 juin 2023 y compris
- être licencié au cours de la période du 1^{er} juillet 2021 au 30 juin 2023
- pouvoir prouver une carrière professionnelle d'au moins 35 ans dont:
 - › Soit 5 ans dans les 10 dernières années dans un métier lourd
 - › Soit 7 ans dans les 15 dernières années dans un métier lourd et cela avant la fin du contrat de travail.
- est considéré comme un métier lourd:
 - › Le travail en équipes alternantes (travail en équipes alternantes consistant d'au moins deux équipes de minimum 2 travailleurs)
 - › Travail de nuit
- l'ancienneté requise dans le textile est la même que pour le régime général de chômage avec complément d'entreprise.

*Pour des informations plus détaillées, nous vous renvoyons au point 1.1.
Régime général : RCC à partir de 62 ans.*

1.4. | RCC TRAVAIL DE NUIT OU MÉTIER LOURD À PARTIR DE 60 ANS

Pour accéder à ce régime vous devez:

- avoir 60 ans au cours de la période allant du 1^{er} juillet 2021 jusqu'au 30 juin 2023 y compris
- être licencié au cours de la période du 1^{er} juillet 2021 au 30 juin 2023
- pouvoir prouver une carrière professionnelle de 33 ans
- soit pouvoir prouver 20 ans de travail de nuit. Sont considérés comme étant du travail de nuit, les régimes de trois équipes, le semi-continu, le full continu et les équipes-relais avec travail de nuit. L'ancienneté dans un régime de travail de nuit doit être acquise pendant la carrière dans son ensemble (et non pas nécessairement à la fin de la carrière). Le travailleur devra en fournir la preuve par le biais d'une déclaration sur l'honneur
- soit avoir exercé un métier lourd (cf. 1.3.)
- l'ancienneté requise dans le textile est la même que pour le régime général de chômage avec complément d'entreprise.

*Pour des informations plus détaillées, nous vous renvoyons au point 1.1.
Régime général : RCC à partir de 62 ans.*

1.5. | RCC À PARTIR DE 58 ANS POUR TRAVAILLEURS MOINS VALIDES ET TRAVAILLEURS AYANT DES PROBLÈMES PHYSIQUES GRAVES

Pour accéder à ce régime vous devez:

- avoir atteint l'âge de 58 ans au cours de la période allant du 1^{er} janvier 2021 jusqu'au 30 juin 2023 y compris
- être licencié au cours de la période du 1^{er} janvier 2021 au 30 juin 2023
- pouvoir prouver une carrière professionnelle de minimum 35 ans

- être un ouvrier moins valide reconnu par une autorité compétente
- ou
- avoir des problèmes physiques dus entièrement ou partiellement à votre métier et qui vous empêchent de continuer à exercer votre métier et disposer d'une attestation remise par le Fonds des Accidents du Travail (après en avoir fait la demande et après avoir remis au Fonds un dossier)
 - l'ancienneté requise dans le textile est la même que pour le régime général de chômage avec complément d'entreprise.

Pour des informations plus détaillées, nous vous renvoyons au point 1.1.

Régime général : RCC à partir de 62 ans

02

ACCOMPAGNEMENT SOCIAL

Les chômeurs complets et les invalides licenciés par le passé, ont reçu pendant une période déterminée un complément par le biais du Fonds de garantie.

Suite à la loi sur le statut unique du 26 décembre 2013, l'accompagnement social ne peut plus être accordé aux travailleurs licenciés après le 30 juin 2015.

Les travailleurs qui étaient déjà dans le système avant le 1^{er} juillet 2015, peuvent continuer à épuiser leurs droits conformément aux conditions en vigueur.

Si vous étiez licencié dans le cadre d'un licenciement collectif, d'une fermeture d'entreprise ou d'une division d'entreprise, annoncé le 30 juin 2015 au plus tard, vous pouvez encore revendiquer légitimement l'accompagnement social.

03

PENSION COMPLÉMENTAIRE SECTORIELLE (PCS)

Dans l'accord sectoriel 2019-2020, les partenaires sociaux ont convenu d'instaurer une pension complémentaire pour tous les travailleurs du secteur.

La PCS est entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2021, mais l'épargne est déjà en cours depuis le 1^{er} janvier 2020. Le montant épargné a été versé sur le compte de pension individuel des travailleurs en tant que prime de départ en 2021.

Une cotisation de pension de 1 % est épargnée.

Le système de pension complémentaire comprend également un volet 'solidarité'. Cela signifie que l'épargne se poursuit, jusqu'à un certain point, pendant certaines périodes d'inactivité (comme le chômage temporaire pour raisons économiques, une maladie (professionnelle), une incapacité faisant suite à un accident (du travail), le congé de maternité).

Le versement d'une rente de 250 € est également prévu en cas de décès.

Les entreprises qui disposaient au 1^{er} janvier 2021 d'un régime de pension complémentaire (assurance groupe) au moins équivalent pouvaient demander, pour le 31 janvier 2021 au plus tard, à être exclus du champ d'application.

Dans le secteur du textile, le choix s'est porté sur l'affiliation à un fonds de pension multisectoriel (Sefoplus).

Pour de plus amples informations sur la PCS, nous vous invitons à consulter <https://www.sefocam.be/Secteurstextiles>.

04

ALLOCATION DE VACANCES EXTRALÉGALE

Pour les travailleurs plus âgés, qui peuvent épargner moins longtemps pour la pension complémentaire sectorielle, le secteur prévoit la poursuite temporaire d'un système amélioré et plus étendu de l'allocation de vacances extralégale.

Les ouvriers qui partent **en RCC en 2021 ou 2022** reçoivent les montants suivants:

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

Les ouvriers qui partent à la **pension** ou à la **pension anticipée** entre **2020 et 2024** recevront les montants suivants:

Année du départ à la pension	1 ^{ère} année	2 ^e année	3 ^e année
2020	€ 400	€ 200	€ 200
2021	€ 350	€ 150	€ 150
2022	€ 300	€ 100	€ 100
2023	€ 250	€ 50	€ 50
2024	€ 200	€ 50	€ 50

La réglementation valable pour les pensionnés ne peut pas être cumulée avec celle du RCC.



VI

FORMATION

Le 26 janvier 2021 a été signée la CCT relative à l'apprentissage à vie, le travail faisable et au fonctionnement du marché du travail dans le secteur textile

Les cotisations patronales en matière d'éducation et de formation s'élèvent à 0,30% pour la période 2021-2022.

Ces cotisations sont utilisées pour:

- la concrétisation de projets de formation pour personnes appartenant aux groupes à risque
- les emplois tremplin
- la couverture des coûts de fonctionnement des centres de formation sectoriels Cobot et Cefret.

Chaque année une enveloppe de moyens est destinée à la formation. Cette enveloppe ne peut pas dépasser 0,30% de la totalité des cotisations patronales.

Le nombre de jours de formation a été augmenté de 15% en 2021 et de 20% en 2022.

En outre, pour la période 2021-2022, une cotisation patronale de 0,10% sera à nouveau prévue pour le travail faisable.

01

FORMATION POUR GROUPES À RISQUE

Le CCT prévoit l'élaboration de projets de formation pour des personnes appartenant à un groupe à risque.

Par groupe à risque nous entendons:

- les travailleurs de l'industrie du textile et de la bonneterie qui, sans formation ni recyclage, courent le risque de devenir chômeurs de longue durée
- les travailleurs, qui suite à la restructuration ou à la fermeture de leur entreprise, perdent leur emploi et qui sans formation et recyclage courent le risque de devenir chômeurs de longue durée
- les travailleurs qui, pendant une longue période, sont frappés par le chômage temporaire
- les jeunes inscrits dans l'enseignement à temps partiel et qui signent un contrat d'apprentissage industriel dans le textile et la bonneterie
- les demandeurs d'emploi
- Un AR du 19/12/2013 définit un certain nombre de groupes à risques particuliers. Il s'agit:
 - › des travailleurs de minimum 50 ans occupés dans le secteur
 - › des travailleurs de minimum 40 ans, occupés dans le secteur et qui sont menacés de licenciement
 - › des personnes sans emploi et les personnes qui travaillent depuis moins d'un an et qui n'avaient pas d'emploi au moment d'entrer en service
 - › des chercheurs d'emploi n'ayant pas encore atteint l'âge de 26 ans
 - › des personnes avec une capacité de travail réduite
 - › des jeunes qui n'ont pas encore 26 ans et qui sont en formation soit dans un régime d'apprentissage en alternance, soit dans le cadre d'une formation professionnelle individuelle ou dans le cadre d'un stage d'insertion individuelle ou d'un stage d'insertion professionnelle.

02

EMPLOIS TREMPLIN

Il existe un engagement pour offrir aux jeunes des opportunités de travail dans le secteur par le biais des emplois tremplin. Pour réaliser cela, une partie de la cotisation destinée aux groupes à risque (0,05%) est prévue.

Chaque jeune entre en ligne de compte pour un emploi tremplin, indépendamment de la nature du contrat (FPI, apprentissage/formation en alternance, contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée, travail intérimaire,...).

Dans ce cadre, le Cobot vzw et le Cefret asbl développeront des actions complémentaires et de support. Pour des informations plus précises, consultez le site internet www.cefret.be.

03

FORMATIONS PROFESSIONNELLES DANS LE CADRE DU SYSTÈME DU CONGÉ- ÉDUCATION PAYÉ OU DU CONGÉ DE FORMATION FLAMAND (VOV)

L'apprentissage sur le lieu de travail dans le cadre du congé-éducation payé ou du congé de formation flamand est prolongé jusqu'au 31 août 2023. En Flandre, le système est appelé 'Vlaams opleidingsverlof' (VOV - congé de formation flamand), tandis qu'à Bruxelles et en Wallonie, il est appelé congé-éducation payé (CEP).

Afin d'augmenter le taux de participation aux formations, le Cobot vzw et le Cefret asbl introduiront auprès de la commission paritaire des demandes d'agrément de formations professionnelles sectorielles dans le cadre du système du congé-éducation payé (CEP). Le Congé-éducation payé peut être décrit comme le droit pour les travailleurs de suivre des formations agréées avec maintien du salaire.

Quels travailleurs entrent en ligne de compte:

- les travailleurs récemment engagés
- les travailleurs occupés dans une autre/nouvelle fonction
- les travailleurs qui doivent apprendre à exécuter de nouvelles tâches

- les travailleurs qui doivent apprendre à manipuler de nouvelles machines
- les travailleurs qui doivent apprendre de nouveaux procédés, de nouvelles instructions ou de nouveaux logiciels.

Les travailleurs intérimaires peuvent également participer aux formations professionnelles du secteur.

PROCÉDURE

De quoi l'entreprise doit-elle tenir compte:

- Les formations professionnelles sectorielles doivent être préalablement reconnues par la commission paritaire et comprendra au minimum 32 heures.
- S'il s'agit d'une formation sur le tas avec un formateur interne, ce dernier doit disposer des qualifications requises. Le formateur interne acquiert ces qualifications en suivant une formation spécifique (ex. la formation organisée par le Cefret 'Comment donner une formation sur le tas').
- L'apprentissage sur le lieu de travail peut être assuré par un formateur externe, un formateur du CEFRET ou un autre formateur contacté par l'asbl CEFRET.
- La demande doit comporter la dénomination de la formation professionnelle sectorielle, la date du début et de la fin de la formation, le nom du parrain/marraine ou de l'instructeur externe, le nom du/des travailleur(s) concerné(s) et la division de l'entreprise en question.
- La demande répond au besoin de formation du travailleur et de l'employeur.
- L'employeur est tenu de soumettre la demande au CE, ou, à défaut à la DS ou au personnel. Le travailleur concerné doit également être informé.
- Ensuite, la demande devra être discutée et approuvée et doit également bénéficier d'un suivi.
- Si la demande n'est pas approuvée, il est possible de la soumettre au groupe de travail paritaire de la commission paritaire, qui tranchera.
- Avant le début de la formation (de préférence quinze jours avant) la demande doit être transmise électroniquement au Cefret/Cobot par le biais de l'application web.
- L'entreprise est tenue d'informer les travailleurs concernés du fait qu'ils participent à une formation professionnelle sectorielle dans le cadre du congé-éducation payé ou du congé de formation flamand (VOV).

Important: si le travailleur veut de sa propre initiative suivre une autre

formation agréée, cette formation aura la priorité. Les travailleurs qui ont épuisé leurs droits dans le cadre du CEP ou du VOV ne peuvent pas pour le restant de l'année scolaire être exclus de formations professionnelles agréées par le secteur pour ce motif.

- k. Après acceptation de la demande, l'entreprise doit enregistrer les heures de formation effective par le biais de l'application web.

LITIGE

Le groupe de travail paritaire créé au sein de la CP est compétent pour trancher dans chaque litige dans ce cadre.

SALAIRE

Un droit au salaire normal existe pour les heures pendant lesquelles le travailleur participe à une formation professionnelle sectorielle agréée par la commission paritaire. Le salaire ne peut donc pas être plafonné !

CHÈQUES-REPAS

Le travailleur maintient son droit aux chèques-repas pour les jours où il participe à une formation professionnelle sectorielle dans le cadre du CEP ou du VOV.

04

LE TRAVAIL FAISABLE

Le travail faisable est une thématique qui gagne en importance. Egalement dans le secteur du textile. Or, la notion de travail faisable relève encore trop de la théorie. Il est grand temps de s'atteler à la tâche.

Une politique visant l'amélioration de la qualité du travail et des carrières ne peut pas se limiter à réaliser uniquement des études théoriques. Elle doit passer à du concret! C'est la raison pour laquelle, à partir du 1er janvier 2015, au niveau des centres de formation sectoriels, le Cobot vzw et le Cefret asbl, on a développé, dans le cadre du travail faisable, une prestation de service, un accompagnement et un soutien des projets élaborés au bénéfice des entreprises et des travailleurs dans le secteur du textile. Il a été décidé de prolonger cette réglementation pour la période 2021-2022.

L'objectif est:

- de promouvoir la thématique de 'Travail faisable' au sein des entreprises du secteur
- et de développer et réaliser au niveau du secteur des projets dans le cadre du travail faisable.

Tout cela dans le but d'améliorer la qualité du travail dans le secteur et de permettre aux travailleurs de tenir le coup tout au long de leur carrière.

Les actions, les expériences, la stratégie et l'approche dans le dossier 'travail faisable' sont un travail sur mesure au niveau de l'entreprise. Par le biais d'une application en ligne, les entreprises peuvent introduire des projets chez le Cobot/Cefret. Avant d'être introduits, ces projets doivent être discutés et approuvés par les organes de concertation (CE, CPPT et DS) qui seront également associés à leur suivi.

En échange, les entreprises reçoivent une indemnité financière. L'accord sectoriel prévoit que 0,10% de la masse salariale sera réservée pour ces projets.

L'indemnité financière sera toutefois limitée aux coûts réels du projet.

Fin 2022, les partenaires sociaux réévalueront la situation en matière de travail faisable.



VII

**FIN DE LA
RELATION DE
TRAVAIL**

01

ENGAGEMENTS EN MATIÈRE D'EMPLOI

LICENCIEMENT POUR RAISONS ÉCONOMIQUES OU TECHNIQUES

Il n'est en principe pas permis de licencier quelqu'un pour des raisons économiques ou techniques. Si l'employeur envisage néanmoins une telle éventualité, il se trouve **dans l'obligation de fournir des informations et de mener une concertation**. Les organes de concertation, l'organisation patronale régionale et les syndicats seront impérativement impliqués. Le but de cette concertation est en fait de parvenir à un consensus. Si l'on n'arrive cependant pas à conclure un accord, on pourra recourir à la procédure de conciliation.

Après la concertation ou éventuellement après la procédure de conciliation, l'employeur pourra **procéder à des licenciements dans trois cas**:

- a. si l'entreprise enregistre pour les deux exercices précédents une perte courante, et si pour le dernier exercice cette perte est supérieure au montant des amortissements et réductions de valeur sur frais d'établissements et immobilisations incorporelles et corporelles.
- b. si l'actif net de l'entreprise s'est réduit pour atteindre un montant inférieur à la moitié du capital social.
- c. si au cours de l'année précédant le licenciement le nombre de jours de chômage temporaire pour des raisons économiques dépasse 1/5ème du nombre total des journées rémunérées et des jours de chômage temporaire.

Les **entreprises en difficulté ou en restructuration** peuvent, elles aussi, être dispensées de l'interdiction de licenciement. Cette dispense doit également faire l'objet d'un accord avec les organisations régionales ou au sein du bureau

de conciliation. L'interdiction de licenciement pour motifs économiques ou techniques n'est pas d'application en cas de fermeture d'entreprise.

Si l'employeur ne respecte pas les engagements en matière d'emploi, le travailleur licencié doit demander au président de la commission paritaire d'entamer une enquête. Si le président de la commission paritaire estime que les dispositions conventionnelles n'ont pas été respectées, le travailleur licencié a droit à une indemnisation forfaitaire de € 991,57.

OBLIGATION SECTORIELLE DE REMPLACEMENT EN CAS DE RCC (RÉGIME DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE)

Les travailleurs qui partent en RCC doivent être remplacés dans le mois suivant l'expiration du préavis ou dans le mois suivant la rupture du contrat de travail. Ce remplacement ne doit pas se faire dans la même fonction ni dans le même département, mais doit comporter le même nombre d'heures de travail, ainsi qu'un contrat à durée indéterminée.

Il peut être dérogé à cette obligation de remplacement dans quatre cas:

- a. si l'entreprise enregistre pour les deux exercices précédents une perte courante, et si pour l'exercice précédent cette perte est supérieure au montant des amortissements et réductions de valeur sur frais d'établissements et immobilisations incorporelles et corporelles.
- b. si l'actif net de l'entreprise s'est réduit pour atteindre un montant inférieur à la moitié du capital social.
- c. si au cours de l'année précédant le licenciement le nombre de jours de chômage temporaire pour des raisons économiques dépasse 1/5ème du nombre total des journées rémunérées et des jours de chômage temporaire.
- d. si l'entreprise en restructuration peut démontrer que le non-remplacement peut éviter des licenciements. Cette constatation sera précédée d'une concertation entre l'employeur, les organisations syndicales régionales et la fédération patronale régionale. Si l'on n'arrive pas à conclure un accord, ce sera le bureau de conciliation qui décidera.

En cas de dérogation automatique (trois premiers cas), l'employeur doit en informer la délégation syndicale et les syndicats régionaux et ceci au plus tard à la date de la notification du préavis. Il doit leur remettre des pièces justificatives. Dans les 30 jours-calendrier, les organisations syndicales régionales peuvent éventuellement introduire un recours auprès du bureau

de conciliation. Les entreprises en difficulté ou en restructuration qui ne se retrouvent pas dans l'une des quatre situations mentionnées, peuvent déroger à l'obligation de remplacement moyennant l'accord des organisations syndicales régionales ou après la procédure de conciliation prévue >> *Pour l'obligation de remplacement, consultez également la rubrique 'Régime général: RCC à partir de 62 ans' au chapitre V - 'Sécurité sociale complémentaire'.*

LICENCIEMENT POUR D'AUTRES MOTIFS

Les travailleurs qui sont licenciés pour des raisons autres que des raisons d'ordre économique ou technique, doivent être remplacés dans les trois mois. Là encore, il n'est pas obligatoire de remplacer dans la même fonction ou le même département, mais bien pour un même nombre d'heures de travail et avec un contrat à durée indéterminée.

02

FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL

Pour mettre fin à un contrat de travail, tant l'employeur que le travailleur sont tenus de respecter un délai de préavis. Cela n'est pas nécessaire en cas de licenciement pour motif grave, quand une des parties commet une faute grave ou lorsque l'employeur et le travailleur décident d'un commun accord de renoncer au délai de préavis.

DÉLAI DE PRÉAVIS

Depuis le 1^{er} 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. Moyennant certaines conditions, les périodes prestées en tant qu'intérimaire, avant un engagement définitif chez l'employeur, peuvent être prises en compte pour le calcul de l'ancienneté. Ceux qui étaient déjà en service auparavant démarrent avec une ancienneté 0 au 1^{er} janvier 2014. Ce qui ne signifie pas que leur ancienneté jusqu'au 31 décembre 2013 soit perdue. En effet, leurs droits sont 'verrouillés', en répertoriant leur ancienneté dans l'entreprise au 31 décembre 2013, sur base des dispositions sectorielles d'application à ce moment. Depuis le 1^{er} mai 2018, de nouveaux délais de préavis s'appliquent en cas de licenciement par l'employeur au cours des premiers mois d'occupation.

Remarque: En cas de préavis donné par le travailleur, le préavis ne peut dépasser les 13 semaines.

Les délais de préavis suivants sont d'application:

Ancienneté	Licenciement par l'employeur (en semaines) (anc. = 0 au 1/1/2014)	Démission par le travailleur (en semaines) (anc. = 0 au 1/1/2014)	Contre-préavis travailleur après licenciement signifié par l'employeur (en semaines)
0 < 3 mois	1	1	1
3 < 4 mois	3	2	2
4 < 5 mois	4	2	2
5 < 6 mois	5	2	2
6 mois	6	3	3
9 mois	7	3	3
1 an	8	4	4
1 an 3 mois	9	4	4
1 an 6 mois	10	5	4
1 an 9 mois	11	5	4
2 ans	12	6	4
3 ans	13	6	4
4 ans	15	7	4
5 ans	18	9	4
6 ans	21	10	4
7 ans	24	12	4
8 ans	27	13	4
9 ans	30	13	4
10 ans	33	13	4
11 ans	36	13	4
12 ans	39	13	4
13 ans	42	13	4
14 ans	45	13	4

Ancienneté	Licenciement par l'employeur (en semaines) (anc. = 0 au 1/1/2014)	Démission par le travailleur (en semaines) (anc. = 0 au 1/1/2014)	Contre-préavis travailleur après licenciement signifié par l'employeur (en semaines)
15 ans	48	13	4
16 ans	51	13	4
17 ans	54	13	4
18 ans	57	13	4
19 ans	60	13	4
20 ans	62	13	4
21 ans	63	13	4
22 ans	64	13	4
23 ans	65	13	4
24 ans	66	13	4
25 ans	67	13	4
26 ans	68	13	4
27 ans	69	13	4
28 ans	70	13	4
29 ans	71	13	4
30 ans	72	13	4
31 ans	73	13	4
32 ans	74	13	4

Pour les travailleurs déjà en service **avant le 1^{er} janvier 2014**, leurs droits acquis sont **'verrouillés'**.

Délais de préavis applicables **jusqu'au 31 décembre 2013**:

Ancienneté au 31 décembre 2013	Contrat de travail avant le 1 ^{er} janvier 2012		Contrat de travail après le 1 ^{er} janvier 2012	
	Employeur	Travailleur	Employeur	Travailleur
Général				
Moins de 6 mois	7 j	3 j	7 j	3 j
6 mois < 5 ans	35 j	17 j	40 j	17 j
5 < 10 ans	42 j	21 j	48 j	21 j
10 < 15 ans	56 j	28 j	64 j	28 j
15 < 20 ans	84 j	42 j	97 j	42 j
A partir de 20 ans	112 j	56 j	129 j	56 j
Ces délais ne s'appliquent pas en cas d'un licenciement dans le cadre d'un départ en RCC. Dans ces cas-là, les délais légaux sont d'application:				
RCC				
Moins de 6 mois	7 j		28 j	
6 mois à 20 ans	28 j		32 j	
A partir de 20 ans	56 j		64 j	

j = jours calendrier

>> Pour les régimes qui s'appliquent sur les contremaîtres, nous renvoyons à la rubrique 'Contremaîtres' au Chapitre III – 'Conditions de travail et de salaire'.

Délai de préavis lors d'un contrat à durée déterminée ou pour un travail déterminé

Il est désormais possible de mettre fin à un contrat à durée déterminée, moyennant préavis, pendant la première moitié du contrat et pour autant que la durée du contrat n'ait pas encore atteint six mois.

INDEMNITÉ EN COMPENSATION DU LICENCIEMENT (ICL)

Pour les ouvriers déjà en service avant 2014 et licenciés après le 1^{er} janvier 2014, il est prévu une indemnité en compensation du licenciement. Le but de cette disposition est de compenser la différence entre ouvriers et employés dans le domaine des délais de préavis.

Depuis 2017, tout le monde a droit à une indemnité en compensation du licenciement.

La période couverte par l'ICL est déterminée sur base de la formule suivante:
a - (b + c):

a = toutes les années d'ancienneté comme si l'ouvrier avait toujours travaillé dans le nouveau système
b = les droits acquis verrouillés au 31 décembre 2013
c = l'ancienneté acquise à partir du 1^{er} janvier 2014 et jusqu'au licenciement

Exemple

En service depuis le: 12/01/1993

Licencié le: 01/02/2021

a: Ancienneté totale = 28 ans et 0,5 mois = 70 semaines (cf. nouveaux délais de préavis)

b: Préavis ouvrier jusqu'au 31/12/2013: 20 ans + 11 mois = 16 semaines (112 jours-calendrier)

c: Préavis du 01/01/2014 au 01/02/2021: 7 ans et 1 mois = 24 semaines

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

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. Elle n'est pas cumulable avec des allocations de chômage.

En cas de RCC on a également droit à l'indemnité en compensation du licenciement.

L'ICL peut être demandée à l'organisme de paiement directement après la fin de la période de préavis ou de la période couverte par une indemnité de rupture. Il faut en tout cas la demander dans les 6 mois suivant cette période. En règle générale, l'ICL est payée mensuellement. Le travailleur qui le souhaite peut toutefois demander de recevoir son ICL sous la forme d'un versement unique.

QUELLE EST LA PROCÉDURE DE PRÉAVIS?

a. Si le préavis émane du travailleur

- Par la remise d'une lettre à l'employeur. Celui-ci doit signer pour réception.
- Par lettre recommandée, qui produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de l'expédition. Par jour ouvrable nous entendons chaque jour excepté les dimanches et les jours fériés.
- Par exploit d'huissier.

Le délai de préavis se poursuit pendant la période de suspension du contrat, par exemple en cas de journées de vacances, de congé de maternité, de maladie ou d'accident...

b. Si le préavis émane de l'employeur

- Par lettre recommandée, qui produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de l'expédition.
- Par exploit d'huissier.

Le délai de préavis ne se poursuit pas pendant la période de suspension du contrat.

A QUEL MOMENT LE PRÉAVIS PREND-IL EFFET?

- Le préavis prend effet le lundi suivant la semaine durant laquelle le délai de préavis a été notifié valablement.
- Exception: Lorsqu'il s'agit du délai de préavis raccourci (moins de six mois de

service), le préavis prend effet le jour ouvrable suivant (cette spécificité est généralement reprise dans le règlement du travail).

COMBIEN DE JOURS DE RECHERCHE D'EMPLOI?

Trois situations coexistent:

- **Vous n'avez pas droit à l'accompagnement au reclassement professionnel, et vous avez un préavis de 26 semaines ou moins:**

Vous avez droit à un jour (ou deux demi-jours) de congé de recherche d'emploi par semaine pendant toute la durée de votre préavis.

- **Vous n'avez pas droit à l'accompagnement au reclassement professionnel, et vous avez un préavis de plus de 26 semaines:**

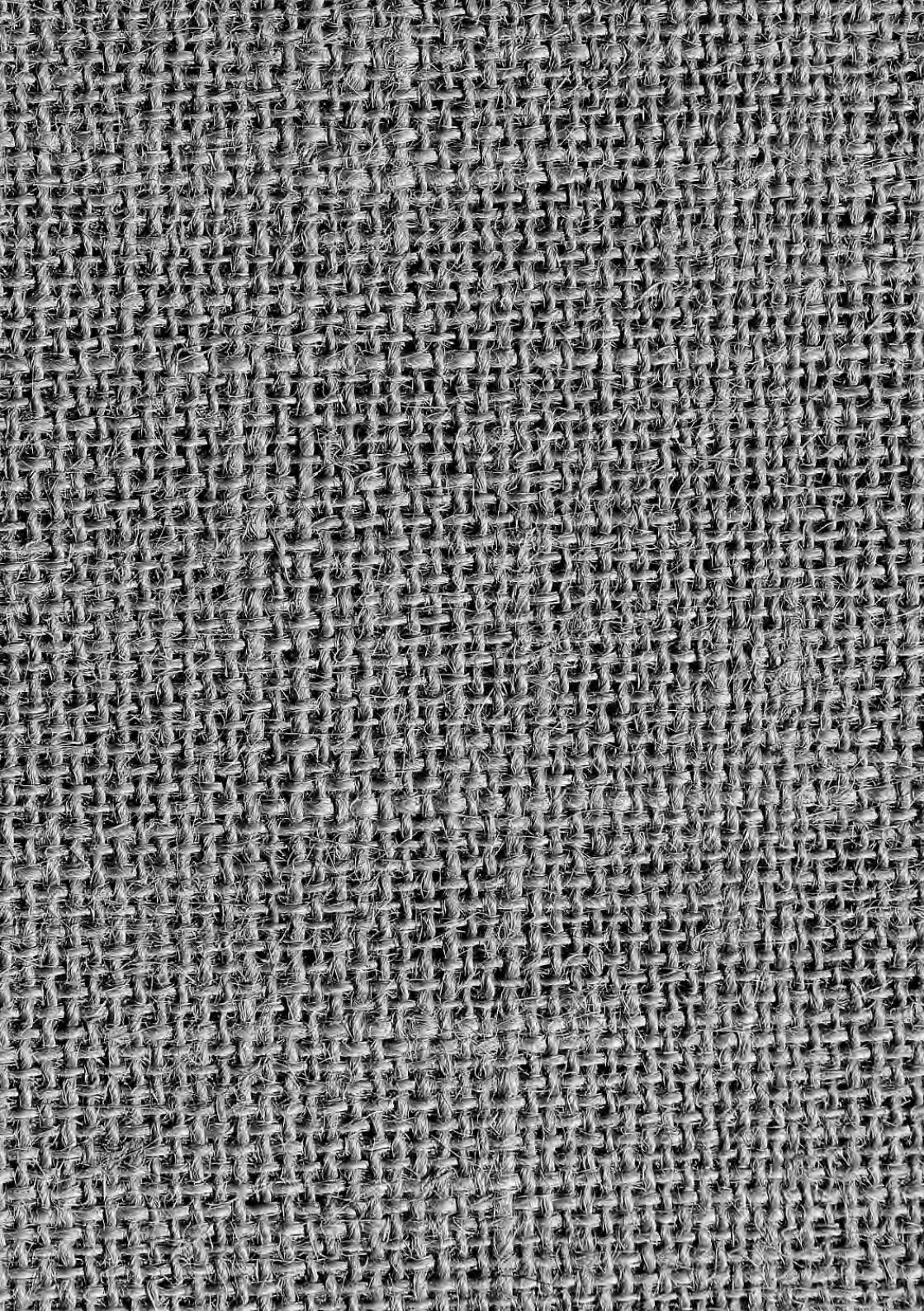
Pendant la période de préavis précédant les 26 dernières semaines, vous avez droit à un demi-jour de recherche d'emploi par semaine. A partir des 26 dernières semaines, vous avez droit à un jour (ou deux demi-jours) par semaine.

- **Vous avez droit à l'accompagnement au reclassement professionnel:**

Pendant toute la durée de votre préavis, vous pouvez prendre un jour (ou deux demi-jours) de congé de recherche d'emploi par semaine. Notez toutefois que l'accompagnement au reclassement professionnel doit avoir lieu pendant ces jours de congé, il ne vient donc pas en plus.

Si vous travaillez à temps partiel, vos jours de congé de recherche d'emploi sont calculés proportionnellement à la durée de travail.

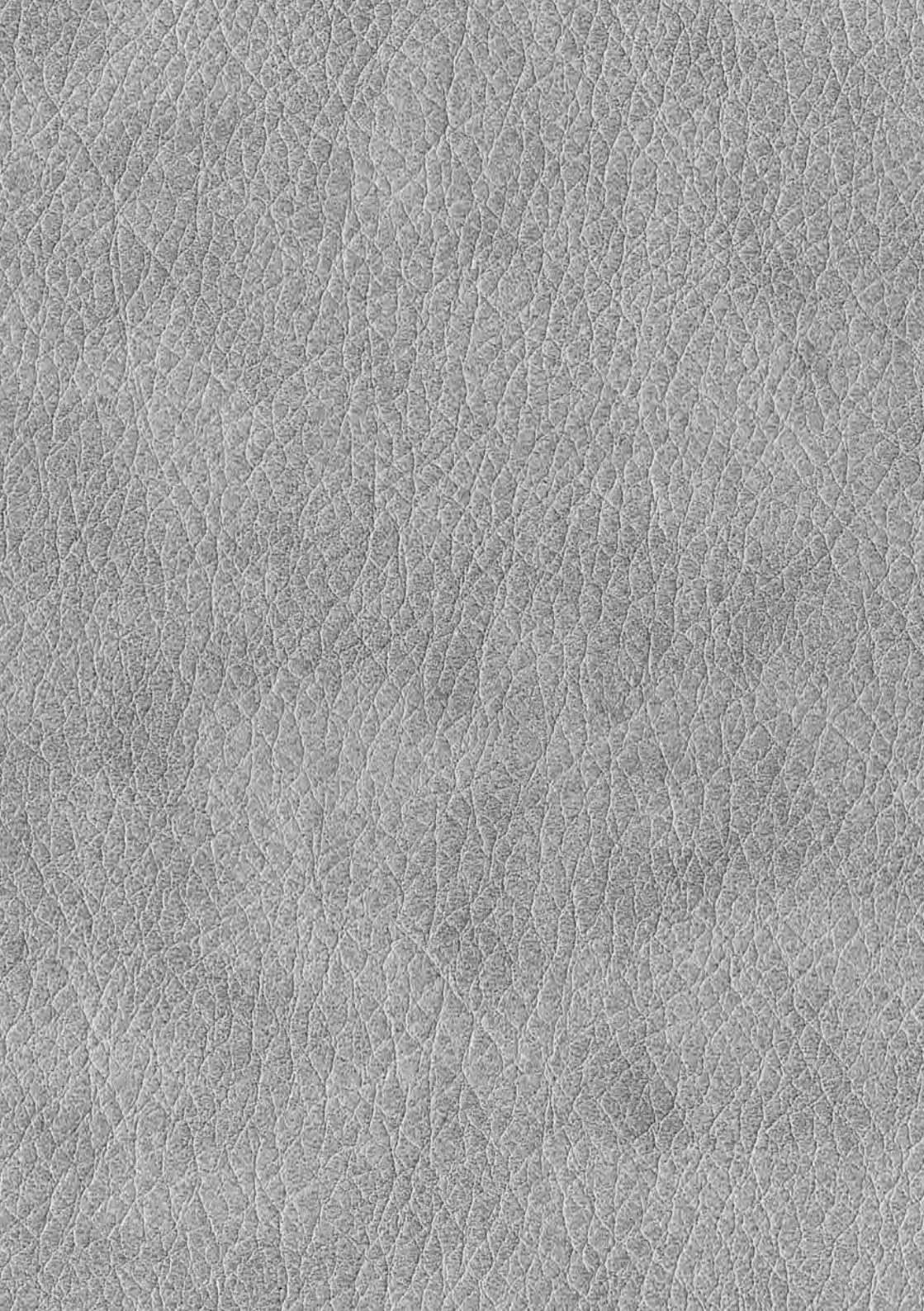
Une protection spéciale est prévue pour certaines catégories de travailleurs (p.ex. en cas de grossesse et de congé de maternité).



VIII

SOLIDARITE INTERNATIONALE

Le fonds de solidarité internationale pour l'appui d'organisations sociales dans d'autres pays est prolongé. Un montant de 0,05% par an de la masse salariale (à 100%) sera mis à disposition par le Fonds pour les années 2021 et 2022.



IX

PAIX SOCIALE

Il existe une CCT concernant la paix sociale dans les entreprises. Tant les organisations syndicales que les organisations patronales s'engagent à ne plus remettre en cause les conventions qui ont été conclues.

Concrètement cela signifie que:

- Les conventions en cours doivent être respectées aussi bien par les employeurs que par les travailleurs. En cas de désaccord au sujet de l'application des conventions, il pourra être fait appel à la commission paritaire.
- Aucune nouvelle revendication ne pourra être posée. Même si la procédure de conciliation est épuisée, aucune grève ne peut surgir pour appuyer de telles revendications.
- En cas de difficultés relatives aux conditions de travail ou aux relations entre les différentes parties, les règles de procédure du règlement d'ordre intérieur de la commission paritaire doivent être respectées.
- Aucune grève ne pourra débuter avant que cette procédure n'ait été intégralement appliquée. Ces règles renferment des accords sur la manière d'engager et de poursuivre une procédure de conciliation.
- Les employeurs, les travailleurs, les organisations patronales et syndicales doivent respecter une certaine règle de conduite pour ne pas créer une atmosphère pouvant conduire à des grèves ou des conflits.

Quiconque signe un accord doit s'y tenir. C'est là la signification de la CCT sur la paix sociale. Il peut arriver que l'un ou l'autre employeur éprouve des difficultés à se tenir aux termes d'un accord que Fedustria a signé pour eux. Si possible, les organisations syndicales suivent bien sûr les procédures prévues - bureau de conciliation et préavis de grève. Il peut néanmoins arriver que l'infraction soit tellement flagrante qu'une grève éclate spontanément.

GUIDE

Ce guide a été édité par les syndicats du textile.

