



ACV-CSC **METEA**

ENSEMBLE EN TÊTE



LI

CCT 2015-2016 (SCP 120.02)

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION.....	3
REVENU.....	4
Index.....	5
Chèques-repas.....	4
Fonds de pension.....	4
Frais de transport.....	5
Prime de fin d'année (allocation complémentaire de vacances).....	5
SÉCURITÉ D'EXISTENCE.....	6
Indemnité sociale complémentaire en cas de chômage temporaire.....	6
Supplément chômage complet.....	6
CONTRAT.....	7
Délais de préavis.....	7
Jours de vacances supplémentaires.....	11
Congé d'ancienneté.....	12
Emploi.....	12
Petit chômage.....	12
Contrôle médical.....	12
CARRIERE.....	14
Système de chômage avec complément entreprise (RCC).....	14
Crédit-temps avec motif.....	14
Emplois fin de carrière.....	15
Travail acceptable.....	15
PRÉSENCE SYNDICALE DANS L'ENTREPRISE.....	15
AVANTAGES SYNDICAUX.....	16
Prime syndicale.....	16
RÉGLEMENTATIONS DU TRAVAIL SPÉCIFIQUES.....	17
ACV-CSC METEA a besoin de vous.....	18

INTRODUCTION


Un nouvel accord sectoriel 2015-2016 a été conclu pour le secteur de la Préparation du lin. Vous trouverez les résultats de cet accord dans cette publication.

Cet accord sectoriel est le résultat d'intenses négociations entre employeurs et organisations syndicales.

Le saut d'index et les marges salariales restreintes qui nous ont été imposées, ont rendu notre marge de négociation limitée. Nous avons cependant obtenu un accord en matière de pouvoir d'achat, travail acceptable, crédit-temps avec motif, d'emplois fin de carrière, de RCC et de formation,... des points très importants pour les travailleurs.

Cette publication est une photo instantanée. En effet, la négociation se poursuit encore sur certains engagements. Pour le dernier état des lieux, consultez le site:

www.acv-csc-metea.be.

Dans cette publication vous trouverez en outre tous les éléments importants de la CCT, complétés par de l'information générale s'appliquant au secteur Préparation du lin. Les nouveautés sont indiquées par un icône .

Si vous avez des questions concernant ces dispositions, n'hésitez pas à vous adresser à votre délégué ACV-CSC METEA ou au centre de services CSC le plus proche.

Bonne lecture,

ACV-CSC METEA

REVENU

Index

Le principe du lien automatique des salaires à l'index reste maintenu.

Cependant le 22 avril 2015 la loi sur le saut d'index a été votée au Parlement. La loi «bloque» l'index à 100,66.

Nous ne savons pas encore quand cette mesure prendra fin.

Dans le secteur de la Préparation du lin, les salaires sont normalement adaptés à l'index réel, 2 fois par an à une date fixe (1^{er} avril et 1^{er} octobre).

Le mécanisme d'indexation du secteur prévoit que les salaires augmentent en fonction de «l'inflation réelle» à partir de cette date.

Chèques-repas

A partir du 1^{er} janvier 2016 le chèque-repas est augmenté. A partir de cette date, il a une valeur de € 7,12 par jour de prestation effective. La part de l'employeur s'élève à € 6 et la part du travailleur à € 1,12.

Fonds de pension

A partir du 1^{er} avril 2015 une cotisation supplémentaire de 0,20 % (0,2177 % taxes comprises) est payée par l'employeur pour le 2^e pilier de pension. Le montant du 2^e pilier de pension est égal à 0,8709 % sur les salaires bruts illimités à 100 %.

Frais de transport

Transports en commun

L'intervention patronale dans les frais des transports en commun s'élève à 75 %. Le tableau avec l'intervention par km a été publié dans notre publication «Frais de transport».

Transport privé

L'intervention de l'employeur dans les frais de transport privé (= déplacements en voiture privée ou en vélomoteur) est basée sur un tableau spécifique au secteur, avec des indemnités journalières forfaitaires par kilomètre. Ce tableau est indexé au 1^{er} février de chaque année. Ces montants ont été publiés dans notre brochure «Frais de transport».

Dans le secteur du lin, une intervention est prévue dès le premier kilomètre.

Prime de fin d'année (allocation complémentaire de vacances)

Les travailleurs ayant travaillé entre le 1^{er} octobre de l'année précédente et le 30 septembre de l'année en cours (période de référence) dans le secteur du lin, reçoivent une prime de fin d'année égale à 8,5 % du salaire brut gagné (à 100 %) au cours de la période de référence. La prime de fin d'année est dénommée officiellement «allocation complémentaire de vacances». La prime est payée par le Fonds de Garantie au cours de la deuxième moitié de décembre.

SÉCURITÉ D'EXISTENCE

Indemnité sociale complémentaire en cas de chômage temporaire

A partir du 1^{er} janvier 2016 le supplément de € 2 par jour (réglementation semaine de 5 jours) de chômage temporaire est augmenté de € 0,70 (semaine de 5 jours). Pour des raisons pratiques nous avons transposé les € 2,70 vers la semaine de 6 jours (€ 2,25), idem € 0,70 : 6 x 5 = € 0,58 (semaine de 6 jours).

Jours de chômage économique	Montant par jour	Qui paie?
1 - 80	€ 7,39 (semaine de 6 jours) (€ 6,81 + € 0,58 = € 7,39)	Dont € 2,25 par l'employeur et le reste par le Fonds social et de Garantie
81 et plus	€ 2,25 (semaine de 6 jours)	Employeur

Du montant de € 7,39, il faut déduire 26,75 % de précompte professionnel. Le paiement de la partie due par le Fonds est effectué fin décembre en même temps que le paiement de la prime syndicale.

Supplément chômage complet

Les travailleurs qui deviennent chômeurs complets à partir du 1^{er} juillet 2015, ne reçoivent pas d'indemnité de chômage complémentaire (accompagnement social). Les dossiers en cours des travailleurs licenciés avant le 1^{er} juillet 2015 se poursuivent jusqu'à épuisement du crédit.

CONTRAT

Délais de préavis

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

Ancienneté au 31 décembre 2013	Contrats de travail avant le 1 ^{er} janvier 2014	
	Employeur	Travailleur
EN GENERAL		
Moins de 6 mois	28 jours calendrier	14 jours calendrier
6 mois à 5 ans	40 jours calendrier	14 jours calendrier
5 à 10 ans	48 jours calendrier	14 jours calendrier
10 à 15 ans	64 jours calendrier	14 jours calendrier
15 à 20 ans	97 jours calendrier	14 jours calendrier
A partir de 20 ans	129 jours calendrier	28 jours calendrier
RCC		
Moins de 20 ans	28 jours calendrier	
A partir de 20 ans	56 jours calendrier	

A partir du 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. 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», comme indiqué ci-dessus.

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

A partir du 1^{er} janvier 2014, ce sont les délais de préavis suivants qui s'appliquent :

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

Enfin, un système de compensation a été prévu pour les ouvriers licenciés après le 1^{er} janvier 2014 mais qui étaient déjà en service avant 2014.

L'objectif du gouvernement est ici de compenser la différence qui existait par le passé entre les préavis des ouvriers et ceux des employés.

La compensation se fait soit par le biais d'une indemnité en compensation du licenciement (ICL), soit par le biais de l'allocation de licenciement.

Le droit, ou non, à une ICL est fonction de l'ancienneté dont peut se prévaloir l'ouvrier:

- *au 1^{er} janvier 2015: avoir 15 ans d'ancienneté;*
- *au 1^{er} janvier 2016: avoir 10 ans d'ancienneté;*
- *au 1^{er} janvier 2017: pour tout le monde.*

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

Toutes les années d'ancienneté comme si l'ouvrier avait toujours travaillé dans le nouveau système (a)

-

{Les droits verrouillés au 31 décembre 2013 (b)
+ ancienneté acquise à partir du 1^{er} janvier
et jusqu'au licenciement (c)}

EXEMPLE

Ouvrier SCP 120.02

En service depuis: 12.01.1993

Licencié le: 01.02.2015

(a) Ancienneté totale = 22 ans et 0,5 mois => 64 semaines
(cf. nouveaux délais de préavis)

(b) Préavis ouvrier jusqu'au 31.12.2013: SCP 120.02:
20 ans + 11 mois = 18 semaines et 3 jours (129 jours
calendrier)

(c) Préavis du 01.01.2014 au 01.02.2015: 1 an et 1 mois
= 8 semaines.

=> Ce travailleur reçoit donc (18 semaines et 3 jours +
8 semaines) 26 semaines et 3 jours de préavis (à prester
ou comme indemnité de préavis) ET le paiement d'une
indemnité nette en compensation du licenciement de 37
semaines et 4 jours (= 64 semaines - 26 semaines et
3 jours)

L'ICL est payée par l'ONEM par le biais des organismes
de paiement. C'est une indemnité nette, donc exonérée
d'ONSS et de précompte professionnel. Cette ICL ne peut
pas être cumulée avec des allocations de chômage.

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

L'allocation de licenciement constitue une autre forme de
compensation, elle s'adresse à ceux qui n'ont pas droit à
une ICL parce qu'ils n'ont pas suffisamment d'ancienneté.

Pour les contrats conclus après le 1^{er} janvier 2012,
l'allocation de licenciement s'élève à € 1 250.

Pour les contrats conclus avant le 1^{er} janvier 2012, ce
sont les montants suivants qui s'appliquent, ils dépendent

également de l'ancienneté du travailleur au moment du licenciement:

- < 5 ans: € 1 250 nets;
- > 5 ans < 10 ans: € 2 500 nets;
- > 10 ans: € 3 750 nets.

L'allocation de licenciement est aussi payée par l'ONEM par le biais des organismes de paiement et est exonérée d'ONSS et de précompte professionnel. Par contre l'allocation de licenciement peut être cumulée avec des allocations de chômage.

Jours de vacances supplémentaires

Le nombre de jours de vacances supplémentaires est calculé en fonction du nombre de jours de travail (jours rémunérés + jours de vacances) du travailleur dans le secteur du lin au cours de l'année calendrier précédente.

Jours de travail	Jours de vacances supplémentaires
A partir de 242 jours	7
de 205 à 241 jours	6
de 168 à 204 jours	5
de 130 à 167 jours	4
de 93 à 129 jours	3
de 56 à 92 jours	2
de 19 à 55 jours	1
moins de 19 jours	-

Indemnité

L'indemnité représente 3,5 % du salaire brut (à 100 %), gagné au cours de l'année précédente (l'exercice de vacances) chez un employeur du secteur du lin.

Paiement

Vacantex assure le paiement au cours du mois de septembre.

Congé d'ancienneté

Les ouvriers du secteur du lin qui comptabilisent 20 ans de service ininterrompu auprès d'un même employeur, ont droit à 1 jour de congé d'ancienneté par année civile.

Après 25 ans de service ininterrompu dans l'entreprise, ils ont droit à 2 jours de congé d'ancienneté.

Le premier jour de congé d'ancienneté est payé par le Fonds social et de garantie et le deuxième par l'employeur.

Emploi

Les engagements en matière d'emploi des CCT précédentes ont été prolongés jusqu'à fin 2016. Il en découle que les employeurs ne peuvent (toujours) pas licencier pour des raisons économiques ou techniques à moins de respecter une procédure particulière d'information et de concertation avec les organes syndicaux dans l'entreprise. Si l'employeur ne respecte pas cette procédure, le travailleur licencié peut réclamer un dédommagement forfaitaire unique de € 991,57.

Petit chômage

En complément au régime légal en matière de petit chômage, lors du décès du partenaire, de son enfant ou de l'enfant du partenaire, le travailleur du secteur du lin a droit à 5 jours de petit chômage.

Contrôle médical

L'employeur a toujours la possibilité de faire vérifier, par un médecin-contrôle, la réalité de l'incapacité de travail du travailleur. Le travailleur a l'obligation de se soumettre à ce contrôle. En cela, rien n'a changé par rapport à avant.

La loi prévoit toutefois qu'une convention collective de travail (sectorielle ou d'entreprise) ou le règlement de travail peuvent déterminer une «période de disponibilité».

La «période de disponibilité» est une période de la journée durant laquelle le travailleur doit se tenir à disposition du médecin-contrôle, à son domicile. Cette période de maximum 4 heures consécutives doit être comprise entre 7h le matin et 20h le soir.

Cette obligation doit être limitée dans le temps et être fixée au début de la période de maladie. Dans le secteur du lin, aucune convention collective de travail n'a été signée qui fixerait une telle période de disponibilité. S'il n'existe pas de convention collective de travail au niveau de l'entreprise, ni de dispositions en ce sens dans le règlement de travail, le travailleur est donc autorisé à quitter son domicile, pour autant que son certificat médical le permette.

Si votre employeur veut introduire dans le règlement de travail des dispositions relatives à cette problématique, il est indiqué de contacter votre secrétariat ACV-CSC METEA qui vous donnera toute l'information nécessaire.

CARRIERE

Système de chômage avec complément entreprise (RCC)

Voici les différents systèmes de RCC qui ont été prolongés jusqu'au 31 décembre 2016 dans le secteur:

- *RCC général à 62 ans;*
- *RCC 56 ans - après 40 ans de carrière jusqu'au 31 décembre 2015;*
- *RCC 58 ans - après 40 ans de carrière à partir du 1^{er} janvier 2016;*
- *RCC 58 ans - après 20 ans de travail de nuit - 33 ans de carrière;*
- *RCC 58 ans - métier lourd après 35 ans de carrière;*
- *RCC 58 ans - problèmes physiques graves.*

Dans le secteur le système RCC 60 ans - 40 ans de carrière pour les hommes, 31 pour les femmes (2015); 40/32 ans (2016) et 40/33 ans (2017) est prolongé jusqu'au 31 décembre 2017.

Crédit-temps avec motif

- *Crédit-temps plein temps, mi-temps ou diminution de carrière 1/5^e avec motif peut être pris jusqu'à 36 mois maximum.*
- *Crédit-temps 1/5^e à 50 ans en application de l'article 8 §3 de la CCT 103 (système sans droit aux indemnités d'interruption.*
- *Maximum 5 % du personnel peut être simultanément en crédit-temps. Au niveau entreprise il est possible de déroger au seuil de 5 %.*

- *L'attribution des primes régionales d'encouragement est prolongée.*

Emplois fin de carrière

- *Emplois fin de carrière: diminution de carrière 1/2 ou 1/5 à partir de 55 ans pour métiers lourds et carrières longues avec 35 ans de passé professionnel.*

Travail acceptable

Le travail acceptable se traduira tout d'abord sous forme d'efforts de formation. En dehors des efforts de formation, on vérifiera également quels instruments peuvent être mis en place pour rendre le travail acceptable.

PRÉSENCE SYNDICALE DANS L'ENTREPRISE

Le seuil pour l'installation d'une délégation syndicale est de 35 ouvriers.

Un **Comité de Prévention et de Protection au Travail** (CPPT) est obligatoire à partir de 50 travailleurs dans l'entreprise.

AVANTAGES SYNDICAUX

Prime syndicale

Une prime syndicale de € 135 est octroyée à tous les ouvriers syndiqués occupés au 30 juin dans une entreprise du secteur du lin.

Autres ayants droit:

- *les travailleurs dont le contrat de travail est suspendu pour maladie, accident du travail, service militaire, chômage partiel, interruption de carrière, ...;*
- *les travailleurs (y compris les malades de longue durée) licenciés au cours de la période de référence (sauf pour motif grave) et qui, à la date de référence sont de façon ininterrompue en chômage complet ou en incapacité de travail complète;*
- *ouvriers en RCC licenciés au cours de la période de référence dans le cadre du RCC;*
- *les travailleurs pensionnés au cours de la période de référence;*
- *les travailleurs intérimaires, en service au 30 juin;*
- *les jeunes qui viennent de quitter l'école et qui sont en service au 30 septembre.*

Le Fonds social effectuera le paiement fin décembre.

RÉGLEMENTATIONS DU TRAVAIL SPÉCIFIQUES

Activités liées à la moisson on vérifiera si, pour le secteur de la Préparation du lin, il est possible d'appliquer l'AR du 16.02.1971 (MB 26.02.1971) et quels autres instruments supplémentaires peuvent être mis en place pour répondre aux besoins spécifiques du secteur.

ACV-CSC METEA A BESOIN DE VOUS

ACV-CSC METEA est un **syndicat d'industrie national fort**.

Ce sont les affiliés et les militants qui rendent notre organisation si forte.

Etre affilié ne présente que des avantages:

- *nous défendons vos intérêts;*
- *nos informations sont claires et correctes;*
- *vous pouvez venir avec «toutes» vos questions chez nous, en toute confiance;*
- *nos militants sont disponibles. Ils se préoccupent de vos soucis;*
- *si la négociation ne suffit pas, alors nous passons à l'action;*
- *et s'il le faut, nous allons au tribunal du travail.*

Par ailleurs, vous pouvez aussi économiser pas mal d'argent sur vos vacances et vos loisirs en présentant votre carte de membre à nos partenaires.

S'affilier, rien de plus simple! Adressez-vous à un militant, ou surfez sur notre site internet et découvrez tout ce qu'ACV-CSC METEA peut faire pour vous!

Nos secrétariats sont accessibles à:

HOPMARKT 45
9300 **AALST**
Tel. 053 73 45 46

GULDENSPORENLAAN 7
3530 **HOUTHALEN**
Tel. 011 30 67 00

DR. L. COLENSSTRAAT 7
8400 **OOSTENDE**
Tel. 059 55 25 36-37

NATIONALESTRAAT 111
2000 **ANTWERPEN**
Tel. 03 222 70 51

PR. KENNEDYPARK 16D
8500 **KORTRIJK**
Tel. 056 23 55 70

H. HORRIESTRAAT 31
8800 **ROESELARE**
Tel. 051 26 55 34

RUE PIETRO FERRERO 1
6700 **ARLON**
Tel. 063 24 20 58

PLACE MAUGRÉTOU 17
7100 **LA LOUVIÈRE**
Tel. 065 37 28 27

AIME DELHAYEPLAIN 16
9600 **RONSE**
Tel. 053 73 45 48

CHAUSSÉE DE LOUVAIN 510
5004 **NAMUR**
Tel. 081 25 40 18

MARTELARENLAAN 8
3010 **KESSEL-LO**
Tel. 016 21 94 50-51

H. HEYMANPLAIN 7
9100 **SINT-NIKLAAS**
Tel. 03 765 23 30

OUDE BURG 17
8000 **BRUGGE**
Tel. 050 44 41 83-84

BOULEVARD SAUCY 10
4020 **LIÈGE**
Tel. 04 340 73 20

OUDE STATIONSSTRAAT 4
8700 **TIELT**
Tel. 051 26 55 34

RUE PLETINCKXSTRAAT 19
1000 **BRUSSEL /
BRUXELLES**
Tel. 02 557 87 00

ONDER DEN TOREN 5
2800 **MECHELEN**
Tel. 015 71 85 20

AV. DES ÉTATS-UNIS 10 BTE 4
7500 **TOURNAI**
Tel. 069 88 07 45

RUE PRUNIEAU 5
6000 **CHARLEROI**
Tel. 071 23 08 64

RUE CLAUDE DE
BETTIGNIES 10-12
7000 **MONS**
Tel. 065 37 25 80

KORTE BEGIJNENSTRAAT 20
2300 **TURNHOUT**
Tel. 014 44 61 15

OUDE VEST 144 BTE 2
9200 **DENDERMONDE**
Tel. 03 765 23 33

PLACE CHARLES DE
GAULLE 3
7700 **MOUSCRON**
Tel. 069 88 07 45

PONT LÉOPOLD 4-6
4800 **VERVIERS**
Tel. 087 85 99 85

AACHENER STRASSE 89
4700 **EUPEN**
Tel. 087 85 99 46

RUE DES CANONNIERS 14
1400 **NIVELLES**
Tel. 067 88 46 15

TOEKOMSTSTRAAT 17
1800 **VILVOORDE**
Tel. 02 557 87 10

POEL 7
9000 **GENT**
Tel. 09 265 43 20-22



Suivez-nous sur Facebook:

www.facebook.com/acv.csc.metea

Informations concernant salaires,
primes, secteurs et beaucoup plus
sur www.acv-csc-metea.be