

CP 109 ET 215
CCT 2017-2018



ACV-CSC METEA
ENSEMBLE EN TÊTE

HABILLEMENT ET CONFECTION



TABLE DES MATIÈRES


INTRODUCTION.....	3
REVENU.....	4
Index.....	4
Augmentation des salaires.....	4
Chèques-repas.....	5
Mobilité.....	5
Frais de transport.....	5
SÉCURITÉ D'EXISTENCE.....	7
Allocation complémentaire de sécurité d'existence pour les chômeurs complets.....	7
Allocation complémentaire de sécurité d'existence pour les malades de longue durée, les chômeurs complets de +54 ans et pour les ouvriers en difficulté.....	7
Allocation complémentaire de chômage en cas de chômage temporaire.....	8
Allocation complémentaire au double pécule de vacances (prime de fin d'année).....	9
CONTRAT.....	11
Délai de préavis.....	11
Engagements d'emploi.....	15
Contrôle médical.....	16
CARRIÈRE.....	18
Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC).....	18
Crédit-temps avec motif.....	18
Emplois de fin de carrière.....	19
Travail faisable.....	19
Congé d'ancienneté.....	20
Assurance hospitalisation.....	20
Classification de fonctions.....	20
Temps de travail et flexibilité.....	20
ÉDUCATION ET FORMATION.....	22
PRÉSENCE SYNDICALE DANS L'ENTREPRISE.....	23
AVANTAGES SYNDICAUX.....	25
Prime syndicale.....	25
ACV-CSC METEA a besoin de vous.....	26
ADRESSES.....	27

INTRODUCTION

Tous les deux ans, les syndicats négocient avec les employeurs afin d'améliorer les conditions de salaire et de travail dans le secteur. Grâce à l'engagement de nos affiliés et militants ACV-CSC METEA, les négociateurs syndicaux ont bien pu se préparer à leur tâche.

Le gouvernement n'a pourtant pas facilité la tâche des négociateurs, en leur imposant une marge salariale maximale de 1,1 % comme espace de négociation. Par ailleurs, par toute une série de nouvelles lois, le gouvernement a augmenté les possibilités en matière de flexibilité.

Quoi qu'il en soit, les négociateurs syndicaux ont réussi à conclure, avec les employeurs, un nouvel accord pour les deux prochaines années dans votre secteur. Les négociations ont permis d'apporter différentes améliorations à vos conditions de salaire et de travail.

La présente publication vous informe des nouvelles conditions de salaire et de travail en vigueur dans votre secteur. Vous reconnaîtrez les nouveaux éléments à la petite icône .

Cette publication n'est qu'un instantané, certains engagements sont encore en cours de négociation. Pour avoir les toutes dernières nouvelles, nous vous conseillons de consulter notre site www.acv-csc-metea.be. Si vous avez des questions, n'hésitez pas à contacter votre délégué syndical ou le centre de services CSC près de chez vous.

Bonne lecture,

ACV-CSC METEA

REVENU

NEW

Index

Dans le secteur habillement et confection, tant les salaires effectifs que les salaires barémiques et échelles sont indexés deux fois par an : le 1^{er} avril et le 1^{er} octobre de chaque année.

Le 1^{er} avril 2017, les salaires ont été indexés de 0,55 %.

NEW

Augmentation des salaires

OUVRIERS

Les salaires effectifs augmenteront de 1,1 % à partir du 1^{er} octobre 2017.

La marge salariale de 1,1 % peut être affectée de façon alternative au niveau des entreprises, par le biais d'une CCT d'entreprise conclue avant le 30 septembre 2017.

La dégressivité des salaires pour les jeunes n'est pas réinstaurée pour le secteur habillement et confection, sauf pour les étudiants jobistes.

EMPLOYÉS

Les salaires effectifs des employés barémisés augmenteront de 1,1 % à partir du 1^{er} octobre 2017.

La marge salariale de 1,1 % peut être affectée de façon alternative au niveau des entreprises, par le biais d'une CCT d'entreprise conclue avant le 30 septembre 2017.

Les employés barémisés sont les employés dont les fonctions sont reprises dans l'une des quatre catégories de la classification de fonctions.

La dégressivité des salaires pour les jeunes n'est pas réinstaurée pour le secteur habillement et confection, sauf pour les étudiants jobistes.

Chèques-repas

Tant les ouvriers que les employés ont droit à des chèques-repas.

Depuis le 1^{er} janvier 2016, le chèque-repas a une valeur de € 3,80 par jour effectivement presté. La quote-part de l'employeur est égale à € 2,71 et celle du travailleur à € 1,09.



Mobilité

Les partenaires sociaux enverront un signal aux entreprises pour leur demander de réfléchir à l'élaboration d'un plan de mobilité adapté à la réalité de leur entreprise.

Frais de transport

Transports en commun

Si le travailleur se rend à son travail en **train**, il a droit à un remboursement de 75 % de ses frais. Vous trouverez les montants sur www.acv-csc-metea.be.

Lorsque le travailleur se rend à son travail par un **autre moyen de transports en commun**, il a droit à une intervention de son employeur à partir d'une distance de 5 km.

Il existe 2 systèmes :

- *Si le remboursement est fonction de la distance, l'intervention ne dépassera pas 75 %. (cf. tableau sur www.acv-csc.metea.be).*
- *Si le remboursement est effectué sur base du prix unitaire d'un ticket (donc du prix fixe d'un ticket), l'intervention ne dépassera pas 71,8 % du montant que le travailleur paierait pour un déplacement en train pour une distance de 7 km (cf. tableau sur www.acv-csc.metea.be).*

Transport privé

OUVRIERS

Si l'ouvrier se rend à son travail en transport privé, il a droit à une intervention lorsque la distance atteint 10 kilomètres (aller simple). L'intervention correspond à 50 % de la carte train pour le nombre de kilomètres correspondant.

EMPLOYÉS

Si l'employé se rend à son travail en transport privé, il a droit à une intervention lorsque la distance atteint 5 kilomètres (aller simple). L'intervention correspond à 50 % de la carte train pour le nombre de kilomètres correspondant. Cette intervention s'applique aux employés dont la rémunération annuelle brute est inférieure à € 33 000, jusqu'à fin 2017. A partir du 1^{er} janvier 2018, ce montant sera porté à € 36 300.

Indemnité journalière

Tous les travailleurs reçoivent en outre une indemnité forfaitaire de € 0,2479 par journée effectivement prestée, quel que soit le mode de déplacement domicile-travail et inversement.

SÉCURITÉ D'EXISTENCE

Allocation complémentaire de sécurité d'existence pour les chômeurs complets

Les ouvriers et employés qui sont devenus chômeurs complets depuis le 1^{er} juillet 2015 ne reçoivent *plus* d'allocation complémentaire de sécurité d'existence. Les dossiers des ouvriers et employés licenciés avant le 1^{er} juillet 2015 continuent à être traités jusqu'à épuisement des crédits.

Allocation complémentaire de sécurité d'existence pour les malades de longue durée, les chômeurs complets de +54 ans et pour les ouvriers en difficulté

L'allocation complémentaire de sécurité d'existence a également été supprimée depuis le 1^{er} juillet 2015 pour les malades de longue durée et les chômeurs complets de + 54 ans. Les dossiers en cours pour les malades de longue durée d'avant le 1^{er} juillet 2015 continuent à être traités jusqu'à épuisement des crédits.

Allocation complémentaire de chômage en cas de chômage temporaire

OUVRIERS

Depuis 2012, les ouvriers reçoivent une indemnité complémentaire en cas de chômage temporaire. Depuis le 1^{er} janvier 2015, les montants sont les suivants :

- € 3 par jour pour les 35 premiers jours de chômage temporaire par année calendrier ;
- € 2 par jour pour les 35 jours suivants de chômage temporaire par année calendrier.

Ce supplément est à charge du Fonds social et de garantie. Dans la pratique, il a été convenu que les 70 premiers jours sont payés par l'employeur qui peut ensuite récupérer ce montant auprès du Fonds social et de garantie.

À partir du 71^e jour de chômage temporaire, les travailleurs ont droit à un montant de € 2 par jour, payé par l'employeur.

Allocation complémentaire au double pécule de vacances (prime de fin d'année)

OUVRIERS

Conditions

- être en service au 30 juin de l'année en cours, ou ;
- avoir été licencié après le 1^{er} juillet de l'année en cours, sauf pour motif grave, et à condition d'avoir travaillé minimum 3 mois dans l'entreprise, ou ;
- avoir quitté volontairement l'entreprise après le 1^{er} juillet de l'année en cours, à condition d'avoir travaillé minimum 3 mois dans l'entreprise, ou ;
- être en crédit-temps (= interruption complète).

Montant

6,5 % du salaire brut sur les prestations effectives, gagné entre le 1^{er} juillet de l'année précédente et le 30 juin de l'année en cours. Par salaires bruts, on entend:

- les salaires bruts se rapportant aux jours de travail effectivement prestés ;
- les salaires bruts se rapportant aux jours d'absence autorisés par suite de formation sociale.

Ces salaires bruts sont augmentés forfaitairement de 40 jours pour les jours fériés légaux, les jours de vacances légaux et les jours de suspension du contrat de travail.

Le paiement est effectué par l'employeur, au moment de l'octroi des vacances principales dans l'entreprise et au plus tard en même temps que le paiement du salaire effectué après le 15 août, ou au moment où l'ouvrier quitte l'entreprise

EMPLOYÉS

Conditions

- être entré en service dans l'entreprise l'année concernée et avant la date du paiement ;
- avoir été licencié après le 1^{er} juillet de l'année en cours, sauf pour motif grave, et à condition d'avoir travaillé minimum 3 mois dans l'entreprise, ou ;
- avoir quitté volontairement l'entreprise après le 1^{er} juillet de l'année en cours, à condition d'avoir travaillé minimum 3 mois dans l'entreprise.

Montant

90 % du salaire du mois de décembre de l'année pour laquelle l'indemnité complémentaire est due.

Lorsque les prestations de l'employé ont été interrompues plus de 30 jours calendrier au cours de l'année calendrier considérée – pour quelque raison que ce soit – l'allocation complémentaire au double pécule de vacances s'élèvera à 7,5 % du salaire brut que l'employeur a payé pour l'ensemble de l'année calendrier.

Le paiement est effectué en même temps que le paiement du salaire du mois de décembre de l'année concernée.

CONTRAT

Délai de préavis

Depuis le 1^{er} janvier 2014, les délais de préavis suivants sont d'application :

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 du travailleur après licenciement par l'employeur (en semaines)
0	2	1	1
3 mois	4	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	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

Nouveaux délais de préavis depuis le 1^{er} octobre 2014 - Ouvriers

Depuis le 1^{er} octobre 2014 le statut d'exception pour les délais de préavis des ouvriers du secteur habillement et confection a été levé. Cela signifie que le système d'ICL (indemnité compensatoire de licenciement) s'applique également aux ouvriers du secteur habillement et confection répondant aux critères d'ancienneté.

Pour les ouvriers entrés en service avant le 1^{er} janvier 2014, leurs droits acquis sont « verrouillés » sur base de leur ancienneté dans l'entreprise au 31 décembre 2013 et des dispositions sectorielles applicables à ce moment-là.

Ancienneté acquise au 31 décembre 2013	Contrats de travail avant le 1 ^{er} janvier 2014	
	EMPLOYEURS	TRAVAILLEURS
GÉNÉRAL		
Moins de 20 ans	32 j	14 j
À partir de 20 ans	64 j	28 j
RCC		
Moins de 20 ans	28 j	14 j
À partir de 20 ans	56 j	28 j
j = jours calendrier		

Depuis le 1^{er} janvier 2014 on ne fait plus de distinction entre les préavis des ouvriers et des employés. Le délai de préavis est déterminé sur base du critère d'ancienneté dans l'entreprise. Les travailleurs déjà occupés dans l'entreprise, démarrent avec une ancienneté 0 au 1^{er} janvier 2014. Ceci ne veut pas dire que l'ancienneté jusqu'au 31 décembre 2013 soit perdue. En effet, leurs droits ont

été « verrouillés » comme précisé ci-dessus. Ceci veut dire que les anciens délais de préavis (32 jours et 64 jours) sont applicables jusqu'au 31 décembre 2013.

Depuis le 1^{er} octobre 2014 c'est la nouvelle réglementation qui s'applique dans la CP 109, comme c'est le cas pour les autres secteurs depuis le 1^{er} janvier 2014 (avec système de cliquet = verrouillage).

Une indemnité compensatoire a également été prévue pour les ouvriers déjà en service avant 2014 et qui se font licencier après le 1^{er} janvier 2014.

Le but de cette réglementation est de compenser la différence qui existait dans le passé entre les délais de préavis ouvriers et employés.

Depuis 2017, tous les ouvriers ont droit à une indemnité compensatoire de licenciement (ICL).

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

$$(a) - (b + c)$$

(a) = le délai de préavis comme si l'ouvrier avait toujours travaillé dans le nouveau système ;

(b) = les droits verrouillés au 31 décembre 2013 ;

(c) = le délai de préavis sur base de l'ancienneté à partir du 1^{er} janvier 2014 et jusqu'au licenciement.

EXEMPLE

Ouvrier travaillant dans le secteur habillement et confection (CP 109).

Entré en service le 01.01.1993

Licencié le 02.11.2017

Ancienneté totale = 24 ans et 10 mois

(a) Délai de préavis comme si l'ouvrier avait toujours travaillé dans le nouveau système : 66 semaines.

(b) Préavis ouvrier jusqu'au 31.12.2013 : 64 jours (= 9 semaines et 1 jour).

(c) Préavis à partir du 01.01.2014 jusqu'au 02.11.2017 : 13 semaines.

(d) Le préavis total, à charge de l'employeur, est donc de 64 jours + 13 semaines (= 22 semaines et 1 jour).

Période ICL : 66 semaines – 22 semaines et 1 jour = 43 semaines et 1 jour.

L'ICL est à demander auprès de votre organisme de paiement à la fin de votre préavis.

Vous avez le choix :

1. soit vous demandez de recevoir l'ICL en 1 fois ;
2. soit vous optez pour un versement mensuel.

Communiquez votre choix au moment où vous faites votre demande d'ICL.

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

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

Engagements d'emploi

Les engagements d'emploi des CCT précédentes sont prolongés jusqu'à fin 2018.

Les entreprises qui procèdent à un licenciement individuel doivent respecter la procédure suivante. L'employeur doit préalablement envoyer un avertissement écrit au travailleur concerné et en informer, en même temps, la délégation syndicale. Moyennant l'observation d'un délai de minimum 14 jours calendrier après cet avertissement préalable, l'employeur peut procéder au licenciement. À ce moment-là, la délégation syndicale doit une nouvelle fois être informée. Il est possible de déroger à cette procédure par le biais d'une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise.

Les représentants locaux des organisations syndicales représentées à la commission paritaire pour le secteur, peuvent de leur propre initiative demander un contact à l'employeur concerné au sujet de ce licenciement.

Si l'employeur ne respecte pas la procédure, le travailleur ou l'employeur concernés peuvent introduire une demande auprès de la commission paritaire du secteur en vue d'examiner le cas.

Au cas où les membres de la commission paritaire constatent unanimement que la procédure prescrite n'a pas été respectée, la commission paritaire peut décider que

l'employeur doit payer un dédommagement au travailleur concerné. Le montant de ce dédommagement s'élève à € 500 s'il s'agit d'une première infraction de l'employeur, et à € 1 000 si un même employeur a commis plusieurs fois la même infraction pendant une période de 60 mois.

OUVRIERS

Ajout dans la CCT engagements d'emploi pour les ouvriers :

Au cas où il n'y aurait pas moyen d'obtenir l'unanimité au sein de la Commission paritaire, l'octroi du dédommagement inférieur au travailleur concerné reste possible.

Contrôle médical

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

La loi prévoit 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 7 h 00 le matin et 20 h 00 le soir.

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

Dans le secteur habillement et confection, 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.

CARRIÈRE

Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)

Tous les régimes de chômage avec complément d'entreprise existants sont prolongés jusqu'au 31 décembre 2018.

- *RCC à partir de 62 ans (régime général CCT 17) ;*
- *régime 58 ans (2017) / 59 ans (2018) moyennant 40 ans de carrière ;*
- *métier lourd ou 20 ans de travail de nuit et 33 ans de carrière, 58 ans (2017) / 59 ans (2018).*

Dans le secteur, le régime RCC 60 ans - 40 ans de carrière pour les hommes, 33 ans pour les femmes s'applique jusqu'au 31 décembre 2017.

Seulement pour 2018 : RCC 59 ans – métier lourd et 35 ans de carrière.

Crédit-temps avec motif

- *Instauration d'un régime de crédit-temps (à temps plein, à mi-temps ou à 4/5) avec motif pendant 36 mois (formation) et 51 mois (soins).*
- *L'octroi des primes d'encouragement flamandes est prolongé.*

Maximum 10 % des ouvriers peuvent partir en crédit-temps en même temps.

Le seuil d'employés pouvant partir en crédit-temps en même temps passe de 8 à 10 %.

Les + 54 ans ne sont pas pris en compte pour le calcul des 10 %.

Il est possible d'augmenter le seuil au niveau de l'entreprise, à condition que l'employeur soit d'accord et que l'organisation du travail le permette.

Emplois de fin de carrière

- *Emplois de fin de carrière : diminution des prestations d'un mi-temps ou d'1/5 à partir de 55 ans pour les métiers lourds et les carrières longues avec 35 ans de passé professionnel (pour 2017 et 2018).*
- *Emplois de fin de carrière à partir de 50 ans: diminution des prestations de travail d'1/5 pour les ouvriers d'au moins 50 ans avec 28 de carrière, dont au moins 5 ans dans le secteur. Pour cette réduction de prestations, il n'est plus possible, depuis le 1^{er} janvier 2015, de percevoir des allocations de l'ONEM.*

Travail faisable

Au niveau du secteur, des mesures sont développées afin de concrétiser le travail faisable dans le cadre d'une politique sectorielle, en collaboration avec l'IREC (Institut pour la recherche et l'enseignement dans la confection).

NEW

Congé d'ancienneté

Chaque année, les ouvriers ou les employés comptabilisant une ancienneté de 20 ans ou plus dans l'entreprise se voient octroyer un jour de congé d'ancienneté payé. Par ancienneté, on entend des années de service ininterrompu auprès d'un même employeur. L'ancienneté éventuelle acquise dans une entreprise appartenant au même groupe d'entreprises que celle où l'ouvrier ou l'employé est occupé, est entièrement prise en compte.

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

Assurance hospitalisation

Dans le secteur, une assurance hospitalisation a été instaurée, pour laquelle ni les ouvriers ni les employés ne doivent payer de franchise.

Classification de fonctions

OUVRIERS

Pour la classification de fonctions, nous vous renvoyons à la publication spécifique, datant de décembre 2014.

NEW

Temps de travail et flexibilité

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

Le système des heures supplémentaires sur base volontaire a été instauré. Moyennant un accord écrit entre employeur

et travailleur, un travailleur peut prester jusqu'à 100 heures supplémentaires sur base annuelle.

Par ailleurs, la limite interne a été portée à 143 heures dans tous les cas.

L'objectif de cette limite interne est d'éviter qu'un travailleur ne preste trop d'heures supplémentaires. Une fois que la limite interne est franchie, le travailleur ne peut plus dépasser la durée hebdomadaire de travail normale, et ce tant que les heures supplémentaires prestées n'ont pas été récupérées ou payées.

En ce qui concerne la flexibilité dans le secteur habillement et confection, les employeurs demandent de discuter de façon constructive et selon la procédure légale, dans les entreprises où cela s'avère nécessaire.

Pour de plus amples informations en matière de durée du travail et de flexibilité, n'hésitez pas à contacter votre délégué syndical ACV-CSC METEA ou le centre de services CSC près de chez vous.

ÉDUCATION ET FORMATION

Les efforts de formation dans le secteur sont poursuivis au sein de l'Institut pour la recherche et l'enseignement dans la confection (IREC). Des mesures sont prises afin que le nombre de travailleurs suivant une formation augmente chaque année de 5 %.

Pour ce faire, les possibilités de formation offertes par l'IREC seront communiquées et développées plus avant. L'IREC soutient les entreprises lors de l'élaboration et la réalisation d'un plan de formation d'entreprise ou d'un portefeuille d'entreprise

Les travailleurs qui veulent suivre une formation de leur propre initiative, donc indépendamment de l'entreprise, peuvent contacter l'IREC pour un accompagnement (de la carrière) et une aide financière, connue sous la dénomination « budget formation individuel ».

Chaque semestre, l'IREC offre également plus de 80 formations gratuites (formations ouvertes). L'institut assure en outre l'accompagnement et l'encadrement des stages d'apprentis ou de demandeurs d'emplois dans l'entreprise.

PRÉSENCE SYNDICALE DANS L'ENTREPRISE

OUVRIERS

Dans chaque entreprise occupant minimum 30 ouvriers en moyenne, une délégation syndicale peut être mise en place.

Pour le calcul de ces 30 ouvriers, sont pris en compte les travailleurs à domicile ainsi que les travailleurs intérimaires. Les travailleurs intérimaires qui remplacent un ouvrier dont le contrat de travail est suspendu ne sont pas pris en compte.

Le nombre de délégués syndicaux est égal à :

- 2, lorsque l'entreprise occupe entre 30 et 49 ouvriers ;
- 4, lorsque l'entreprise occupe entre 50 et 100 ouvriers ;
- 6, lorsque l'entreprise occupe entre 101 et 500 ouvriers ;
- 8, lorsque l'entreprise occupe entre 501 et 1 000 ouvriers ;
- + 1 par tranche supplémentaire de 500 ouvriers occupés dans l'entreprise.

Pour ce comptage, on ne tient pas compte des ouvriers avec un contrat d'essai.

Lorsque le nombre d'ouvriers occupés dans l'entreprise descend en-dessous de 30, les mandats de la délégation syndicale seront maintenus au maximum jusqu'à la date ultime des élections sociales suivantes. Dans tous les cas, les mandats prendront seulement fin six mois après que le nombre d'ouvriers est tombé sous les 30.

EMPLOYÉS

Dans toutes les entreprises du secteur habillement et confection qui occupent en moyenne au moins 25 employés, une délégation syndicale peut être installée.

Le nombre de délégués syndicaux est égal à :

- 2, lorsque l'entreprise occupe entre 25 et 49 employés ;
- 3, lorsque l'entreprise occupe entre 50 et 74 employés ;
- 4, lorsque l'entreprise occupe 75 employés ou plus.

Dans les entreprises comptabilisant de 25 à 49 employés, le nombre de délégués est égal à trois au cas où une troisième organisation syndicale désignerait un délégué.

AVANTAGES SYNDICAUX

Prime syndicale

Une prime syndicale est octroyée à tous les ouvriers et employés syndiqués occupés dans une entreprise du secteur habillement et confection au 31 mars de l'année en cours.

La prime syndicale s'élève à € 135.

Les ouvriers ou employés qui sont licenciés, qui partent à la pension ou en RCC, peuvent recevoir une prime syndicale de € 135 pour l'année en cours. Ces ouvriers ou employés ont en outre encore droit à une prime syndicale pendant deux ans, pour autant qu'ils soient toujours au chômage ou en RCC à la date de référence, soit le 31 mars de l'année en cours. Dans ce cas, la prime syndicale sera de € 37,18. Le paiement de la prime syndicale est effectué à partir de la mi-septembre pour les employés, et de décembre pour les ouvriers.

ACV-CSC METEA a besoin de vous

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

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

Être affilié ne présente que des avantages :

- *nous défendons vos intérêts ;*
- *nos informations sont claires et correctes ;*
- *vous pouvez venir avec « 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. Plus d'infos sur www.quedesavantages.be.

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

ADRESSES

Hopmarkt 45
9300 **AALST**
T 053 73 45 46-47

Nationalestraat 111
2000 **ANTWERPEN**
T 03 222 70 51

Rue Pietro Ferrero 1
6700 **ARLON**
T 063 24 20 58

Chaussée de Louvain 510
5004 **BOUGE**
T 081 25 40 18

Koning Albert I-laan 130
8200 **BRUGGE**
T 050 44 41 83-84

Rue Pletinckx 19
1000 **BRUXELLES**
T 02 557 87 00

Rue Prunieu 5
6000 **CHARLEROI**
T 071 23 08 64

Oude Vest 144 bus 2
9200 **DENDERMONDE**
T 03 765 23 33

Aachener Strasse 89
4700 **EUPEN**
T 087 85 99 46

Poel 7
9000 **GENT**
T 09 265 43 20-22

Guldensporenlaan 7
3530 **HOUTHALEN**
T 011 30 67 00

Martelarenlaan 8
3010 **KESSEL-LO**
T 016 21 94 50-51

President Kennedypark 16D
8500 **KORTRIJK**
T 056 23 55 70

Place Maugrétout 17
7100 **LA LOUVIÈRE**
T 065 37 28 27

Boulevard Saucy 10
4020 **LIÈGE**
T 04 340 73 20

Onder den Toren 5
2800 **MECHELEN**
T 015 71 85 20

Rue Cl. de Bettignies 10-12
7000 **MONS**
T 065 37 25 80

Place Charles de Gaulle 3
7700 **MOUSCRON**
T 069 88 07 45

Rue des Canonniers 14
1400 **NIVELLES**
T 067 88 46 16

Dr. L. Colensstraat 7
8400 **OOSTENDE**
T 059 55 25 36-37

H. Horriestraat 31
8800 **ROESELARE**
T 051 26 55 68

Aimé Delhayeplein 16
9600 **RONSE**
T 053 73 45 48-49

H. Heymanplein 7
9100 **ST.-NIKLAAS**
T 03 765 23 30

Oude Stationsstraat 4
8700 **TIELT**
T 051 26 55 34

Avenue des Etats-Unis
10 bte 4
7500 **TOURNAI**
T 069 88 07 45

Korte Begijnenstraat 20
2300 **TURNHOUT**
T 014 44 61 15

Pont Léopold 4-6
4800 **VERVIERS**
T 087 85 99 85

Toekomststraat 17
1800 **VILVOORDE**
T 02 557 87 10



Suivez-nous sur Facebook:

www.facebook.com/acv.csc.metea

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