

SCP 142.02

CCT 2017-2018



ACV-CSC METEA
ENSEMBLE EN TÊTE

RÉCUPÉRATION DU TEXTILE



TABLE DES MATIÈRES


INTRODUCTION.....	3
REVENU.....	4
Index.....	4
Augmentation salariale.....	4
Chèques-repas.....	4
Primes.....	4
Frais de transport.....	5
Prime de fin d'année.....	5
SÉCURITÉ D'EXISTENCE.....	6
Complément en cas de chômage temporaire.....	6
Complément en cas de chômage complet.....	6
Complément en cas de RCC.....	7
CONTRAT.....	8
Délais de préavis.....	8
Travail intérimaire.....	8
Contrôle médical.....	8
CARRIÈRE.....	10
Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC).....	10
Congé d'ancienneté.....	10
Petit chômage.....	11
Sécurité d'emploi.....	11
Crédit-temps et diminution de carrière.....	12
Travail faisable.....	12
Travail à temps partiel.....	13
ÉDUCATION ET FORMATION.....	14
BON À SAVOIR.....	14
PRÉSENCE SYNDICALE DANS L'ENTREPRISE.....	15
AVANTAGES SYNDICAUX.....	16
ADRESSES.....	19

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 notamment à l'engagement de nos militants et affiliés ACV-CSC METEA, les négociateurs syndicaux ont bien pu se préparer à leur tâche. Que tous nos affiliés et militants en soient remerciés.

Il n'a pourtant pas été facile d'enregistrer des progrès. Le gouvernement a limité la marge de manœuvre 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

Index

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

Le calcul de l'index est effectué chaque trimestre. Lorsque l'indice-pivot est dépassé, les salaires augmentent de 2 %. Dans le secteur récupération du textile, les salaires ont été indexés de 2 % le 1^{er} mai 2017. Ils seront très probablement également indexés dans le courant de 2018.



Augmentation salariale

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

Chèques-repas

Depuis le 1^{er} janvier 2008, il existe une disposition sectorielle relative aux chèques-repas. En vertu de cette disposition, tous les ouvriers du secteur ont droit à des chèques-repas.

Depuis le 1^{er} janvier 2016, le montant du chèque-repas est de € 5,30 avec une quote-part employeur de € 4,21 et une quote-part du travailleur de € 1,09.

Primes

Il y a une prime pour le travail en équipes :

- *un complément de 7,625 % dans les entreprises travaillant en 2 équipes successives ;*
- *un complément de 18 % pour le travail en équipe de nuit.*

NEW

Frais de transport

Les frais de transport aussi bien pour les transports en commun que pour le transport privé (véhicule privé) sont intégralement remboursés par l'employeur. Vous pouvez trouver les montants sur www.acv-csc-metea.be.

À partir du 1^{er} septembre 2017, l'indemnité vélo passera de € 1,10 par jour à € 1,20 par jour, et ce dès le premier kilomètre.

Prime de fin d'année

La prime de fin d'année représente 8,33 % du salaire brut, gagné au cours de la période s'étendant du 1^{er} décembre de l'année précédente au 30 novembre de l'année en cours. Les ouvriers qui, au cours de cette période, ont travaillé minimum 3 mois dans une entreprise du secteur de la récupération du textile, ont droit à la prime de fin d'année. Le salaire brut est le salaire payé pour les prestations effectives, les jours fériés rémunérés, la prime de productivité, la prime d'équipe et le salaire pour heures supplémentaires. Ne sont pas pris en considération : le salaire payé pour le petit chômage, le salaire mensuel garanti et le pécule de vacances.

Les périodes suivantes sont assimilées à des jours prestés :

- *incapacité de travail suite à un accident du travail ;*
- *les jours de chômage temporaire ;*
- *les jours de congé de maternité.*

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

SÉCURITÉ D'EXISTENCE



Complément en cas de chômage temporaire

L'ouvrier qui est en chômage temporaire pour des raisons économiques ou suite aux intempéries, a droit à une indemnité complémentaire par jour ouvrable non travaillé (donc dans la semaine de 5 jours) et ce pendant maximum 75 jours par année calendrier. Cette indemnité est payée par le Fonds Social.

Le 1^{er} janvier 2017, cette indemnité complémentaire a été augmentée de € 0,5/jour, jusqu'à € 4,5/jour. Le 1^{er} janvier 2018 cette indemnité sera de nouveau augmentée de € 0,5/jour, jusqu'à € 5/jour.

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

Complément en cas de chômage complet

Un ouvrier en chômage complet :

- *licencié pour des raisons économiques ;*
- *avec 20 ans d'ancienneté dans le secteur, dont 10 ans chez son dernier employeur ;*

reçoit du Fonds Social une indemnité complémentaire de € 49,58 par mois et ce pendant maximum 6 mois.

Depuis le 1^{er} juillet 2015, c'est uniquement dans les cas suivants que des indemnités complémentaires sont encore payées en cas de chômage complet :

- *les ouvriers qui, au 30 juin 2015, bénéficiaient déjà d'indemnités complémentaires chômage complet et qui n'ont pas encore entièrement épuisé leur solde ;*

- *les licenciements après le 1^{er} janvier 2014 suite à un licenciement collectif avec un plan social le 31 décembre 2013 au plus tard.*

Chômeurs âgés

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

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

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

Complément en cas de RCC

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

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

CONTRAT

Délais de préavis

Jusqu'au 28 avril 2014, les ouvriers occupés dans le secteur de la récupération du textile bénéficiaient d'un régime d'exception en matière de délais de préavis. Ce régime a été supprimé. Cela signifie que pour les ouvriers licenciés à partir du 29 avril 2014, c'est aussi le nouveau régime général, valable depuis le 1^{er} janvier 2014 dans le cadre du statut unique, qui est d'application.

Pour les ouvriers licenciés entre le 1^{er} janvier 2014 et le 28 avril 2014 y compris, nous vous conseillons de contacter votre secrétariat ACV-CSC METEA ou de surfer sur www.acv-csc-metea.be.

Travail intérimaire

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

Après un ou plusieurs contrats intérimaires, cette ancienneté est prise en compte au moment où l'ouvrier est embauché avec un contrat à durée indéterminée.

Contrôle médical

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

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

La « période de disponibilité » est une période de la journée durant laquelle le travailleur doit se tenir à disposition du médecin-contrôle, à son domicile. Cette période de maximum 4 heures consécutives doit être comprise entre 7 h 00 et 20 h 00.

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

Dans le secteur récupération du textile, aucune 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)

Les régimes sectoriels de RCC sont reconduits jusqu'au 31 décembre 2018 :

- *RCC carrière longue 58 ans en 2017 et 59 ans en 2018 moyennant 40 ans de carrière ;*
- *RCC métier lourd 58 ans en 2017 et 59 ans en 2018 moyennant 35 ans de carrière ;*
- *RCC 58 ans en 2017 et 59 ans en 2018 moyennant 33 ans de carrière dont 20 ans de travail en équipe avec prestations de nuit ;*
- *RCC 58 ans en 2017 et 59 ans en 2018 moyennant 33 ans de carrière dans un métier lourd ;*
- *RCC 58 ans en 2017 et 2018 moyennant 35 ans de carrière - raisons médicales.*

Jusqu'au 31 décembre 2017, il est possible pour les hommes comme pour les femmes de partir en RCC à l'âge de 60 ans.

Les hommes doivent pouvoir prouver 40 ans de carrière et les femmes minimum 33 ans en 2017.

Si vous avez des questions en matière de disponibilité, adressez-vous à votre secrétariat ACV-CSC METEA.



Congé d'ancienneté

Les ouvriers comptant 15 ans d'ancienneté dans la même entreprise ont droit à 1 jour d'absence rémunérée au cours de chaque année calendrier. Les ouvriers qui ont 20 ans

d'ancienneté dans la même entreprise, ont droit à 2 jours d'absence rémunérée.

À partir du 1^{er} janvier 2018, un troisième jour de congé d'ancienneté sera octroyé à compter de 25 ans d'ancienneté. Ces jours d'ancienneté sont payés par le Fonds Social.

Petit chômage

Dans le secteur de la récupération du textile, les améliorations suivantes ont été apportées aux dispositions légales en matière de petit chômage :

- *lors du décès du partenaire, d'un enfant de l'ouvrier ou d'un enfant du partenaire de l'ouvrier, l'ouvrier a droit à 5 jours d'absence rémunérée ;*
- *lors de la signature d'un contrat de vie commune, l'ouvrier a droit à 3 jours d'absence rémunérée ;*
- *lors de l'hospitalisation de l'époux / épouse ou de l'enfant de l'ouvrier, l'ouvrier a droit à 1 jour de petit chômage pendant la période d'hospitalisation.*

Sécurité d'emploi

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

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

C'est seulement après avoir fait toutes ces démarches qu'il peut procéder au licenciement.

Crédit-temps et diminution de carrière

- À partir du 1^{er} septembre 2017, instauration d'un régime de crédit-temps (à temps plein) avec motif pendant 36 mois (formation) et 51 mois (soins).
- Le seuil de travailleurs d'une entreprise pouvant prendre un crédit-temps en même temps passe de 5 à 10 % à partir du 1^{er} septembre 2017.
- *Emploi de fin de carrière à partir de 50 ans. Diminution des prestations de travail d'1/5 temps pour les ouvriers d'au moins 50 ans avec 28 ans de carrière dont minimum 5 ans dans le secteur. Pour cette réduction, il n'est plus possible de bénéficier d'allocations de l'ONEM depuis le 1^{er} janvier 2015.*
- *Pour 2017-2018, l'âge d'accès à un emploi de fin de carrière est maintenu à 55 ans pour ceux qui ont une carrière longue (= 35 ans de carrière) ou un métier lourd (équipes alternantes). Dans ce cas, il est possible de bénéficier d'allocations de l'ONEM. Si la condition de carrière longue ou de métier lourd n'est pas remplie, le droit aux allocations s'ouvre seulement à l'âge de 60 ans.*
- *Les primes d'encouragement flamandes restent d'application jusqu'au 31 décembre 2018.*

Travail faisable

Les partenaires sociaux souhaitent, au cours des deux prochaines années, développer une vision, proposer et élaborer des mesures en matière de travail faisable.

Travail à temps partiel

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

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



ÉDUCATION ET FORMATION

Les partenaires sociaux s'engagent à développer une vision en matière de formation pendant la durée couverte par la CCT. Cela pourrait inclure un élargissement de l'offre de formations, grâce à l'établissement de contacts avec des instituts de formation.

BON À SAVOIR

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

PRÉSENCE SYNDICALE DANS L'ENTREPRISE

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

À partir de 50 travailleurs, un **comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT)** est obligatoire, et à partir de 100 travailleurs, il faut installer un **conseil d'entreprise (CE)**. Ceci permet d'associer les travailleurs à la politique menée par l'employeur qui est tenu de respecter une série de règles.

AVANTAGES SYNDICAUX

Prime syndicale

Pour le secteur de la récupération du textile, la prime syndicale est de € 135.

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 Pruniveau 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