

CP 120 ET 214
CCT 2017-2018



ACV-CSC METEA
ENSEMBLE EN TÊTE

TEXTILE




TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION.....	3
REVENU.....	4
Index.....	4
Augmentation des salaires.....	4
Chèques-repas.....	5
Mobilité.....	5
Frais de transport.....	5
Prime de fin d'année (allocation complémentaire de vacances).....	7
SÉCURITÉ D'EXISTENCE.....	8
Indemnité complémentaire de chômage économique..	8
Indemnité complémentaire de chômage complet.....	9
Indemnité complémentaire de maladie ou invalidité.....	9
CONTRAT.....	10
Délai de préavis.....	10
Contrôle médical.....	16
CARRIÈRE.....	17
Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC).....	17
Temps de travail et flexibilité.....	18
Congé d'ancienneté.....	20
Engagements en matière d'emploi.....	21
Petit chômage.....	21
Crédit-temps avec motif.....	21
Emplois de fin de carrière.....	22
Travail faisable.....	22
ÉDUCATION ET FORMATION.....	23
CONCERTATION ET PARTICIPATION.....	24
PRIME SYNDICALE (ALLOCATION SOCIALE).....	25
POINT D'ATTENTION PARTICULIER.....	26
Groupe de travail statuts ouvriers-employés.....	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 nombreux 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 doivent encore être négociés ultérieurement. 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'index est maintenu.

L'index est calculé par trimestre. Lorsque l'indice-pivot est dépassé, les salaires augmentent de 2 %.

Dans le secteur du textile, les salaires seront indexés le 1^{er} juillet 2017 et très probablement aussi pendant la deuxième moitié de 2018, chaque fois de 2 %.



Augmentation des salaires

OUVRIERS

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

La dégressivité des salaires pour les jeunes n'est pas réinstaurée pour le secteur textile, sauf pour les étudiants.

EMPLOYÉS

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

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

La dégressivité des salaires pour les jeunes au niveau des CCT du CNT relatives au RMMMMG (revenu minimum mensuel moyen garanti) ne sera pas réinstaurée, sauf pour les étudiants.

Chèques-repas

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

OUVRIERS

Depuis le 1^{er} janvier 2016, les chèques-repas ont une valeur nominale de € 5,20 par jour effectivement presté. La quote-part des employeurs est égale à € 4,11 et celle des travailleurs s'élève à € 1,09. Pour les équipes-relais des montants adaptés sont applicables.

EMPLOYÉS

Depuis le 1^{er} janvier 2016, les chèques-repas ont une valeur nominale de € 4,45 par jour effectivement presté. La quote-part des employeurs est de € 3,36 et celle des travailleurs s'élève 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

L'employeur rembourse une partie des frais de transports en commun. Vous pouvez trouver les montants sur www.acv-csc-metea.be.

OUVRIERS

La part de l'employeur dans les frais de transports en commun s'élève à 75 % pour les ouvriers.

EMPLOYÉS

La part de l'employeur dans les frais de transports en commun s'élève à 80 % pour les employés.

Transport privé

L'employeur intervient dans les frais à partir d'une distance de 5 km (aller) entre le domicile et le lieu de travail.

Vous trouverez les montants sur notre site internet www.acv-csc-metea.be.

OUVRIERS

Pour les ouvriers des équipes-relais alternées et de l'équipe-relais fixe de nuit, une intervention supérieure est prévue, à raison de 100 % du coût des déplacements en transports en commun. Cette intervention n'est pas liée à une distance minimum.

EMPLOYÉS

Les employés du secteur bénéficient également d'une indemnité-vélo de € 0,20/km.

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

Les travailleurs ont droit à une prime de fin d'année (appelée allocation complémentaire de vacances dans le secteur du textile).

OUVRIERS

Les ouvriers ayant travaillé dans le secteur entre le 1^{er} avril de l'année précédente et le 31 mars de l'année actuelle (période de référence) reçoivent une prime de fin d'année de 9,2 % sur les salaires bruts (à 100 %) perçus pour cette même période. La prime est payée par le Fonds social et de garantie dans la seconde moitié du mois de décembre.

EMPLOYÉS

Les employés reçoivent une prime de fin d'année en même temps que leur rémunération de décembre, pour autant qu'ils comptent au moins 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Le montant de cette prime de fin d'année varie en fonction de leur ancienneté dans l'entreprise.

Une prime de fin d'année au prorata est octroyée tant en cas de rupture du contrat de travail de commun accord qu'en cas de démission du travailleur.

SÉCURITÉ D'EXISTENCE

Indemnité complémentaire de chômage économique

Les travailleurs ont droit à une indemnité complémentaire en cas de chômage économique.

OUVRIERS

Depuis le 1^{er} juillet 2015, le complément chômage temporaire pour raisons économiques payé par l'employeur est passé de € 2 à € 2,60 par jour (5 jours/semaine), et ce pour une durée indéterminée.

Jours de chômage économique	Montant par jour	Payé par
1-6 (en régime 5 jours/semaine)	€ 2,60	l'employeur
7-86 (en régime 6 jours/semaine)	€ 3,29	Fonds social et de garantie
7-86 (en régime 5 jours/semaine)	€ 2,60	l'employeur
87 et plus (en régime 5 jours/semaine)	€ 2,60	l'employeur

Un précompte professionnel de 26,75 % est prélevé sur le montant de € 3,29. Le paiement par le Fonds s'effectue en même temps que le versement de la prime syndicale, soit entre le 25 et le 31 décembre. Le paiement par l'employeur s'effectue lors du décompte mensuel du salaire.

Le montant maximum, y compris la prime syndicale, s'élève à € 135 + [(€ 3,29 x 80 jours) - 26,75 %] = € 327,79.

EMPLOYÉS

Les employés reçoivent un complément de € 9,59 par jour de chômage temporaire. L'employeur effectue un paiement mensuel.

Indemnité complémentaire de chômage complet

Les travailleurs qui sont en chômage complet depuis le 1^{er} juillet 2015, ne bénéficient plus d'un accompagnement social. Les dossiers en cours de travailleurs licenciés avant le 1^{er} juillet 2015 continuent à courir jusqu'à épuisement du crédit.

Indemnité complémentaire de maladie ou invalidité

Les moins-valides et malades de longue durée qui ont été licenciés depuis le 1^{er} juillet 2015 ne bénéficient plus d'un accompagnement social. Les dossiers en cours de travailleurs licenciés avant le 1^{er} juillet 2015 continuent à courir jusqu'à épuisement du crédit.

CONTRAT

Délai de préavis

Depuis le 1^{er} janvier 2014, il n'est plus fait de distinction entre ouvriers et employés pour les délais de préavis. Le délai de préavis est déterminé sur base de l'ancienneté dans l'entreprise. Pour ceux qui étaient déjà en service, le compteur d'ancienneté a été remis à zéro au 1^{er} janvier 2014. Ceci ne signifie pas qu'ils ont perdu leur ancienneté d'avant cette date : leurs droits ont été « verrouillés » en examinant leur ancienneté dans l'entreprise au 31 décembre 2013, sur base des dispositions sectorielles d'application à ce moment-là.

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

Depuis le 1^{er} janvier 2014, les 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 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 an	8	4	4
1 an 3 m	9	4	4
1 an 6 m	10	5	4
1 an 9 m	11	5	4
2	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

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

OUVRIERS

Délais de préavis applicables jusqu'au 31 décembre 2013 :

Ancienneté au 31 décembre 2013	Contrats de travail avant le 1 ^{er} janvier 2012		Contrats 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 à 5 ans	35 j	17 j	40 j	17 j
5 à 10 ans	42 j	21 j	48 j	21 j
10 à 15 ans	56 j	28 j	64 j	28 j
15 à 20 ans	84 j	42 j	97 j	42 j
À partir de 20 ans	112 j	56 j	129 j	56 j
RCC				
Moins de 6 mois	7 j		28 j	
Moins de 20 ans	28 j		32 j	
À partir de 20 ans	56 j		64 j	
j = jours calendrier				

Calcul du délai de préavis depuis le 1^{er} janvier 2014 : droits verrouillés au 31 décembre 2013 + ancienneté acquise depuis le 1^{er} janvier 2014 et jusqu'au licenciement.

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

La compensation se fait par le biais d'une indemnité en compensation du licenciement (ICL).

Depuis 2017 chacun a droit à une indemnité en compensation de licenciement.

La période couverte par l'ICL est déterminée sur la 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 verrouillés au 31 décembre 2013 ;

(c) = l'ancienneté acquise à partir du 1^{er} janvier 2014 et jusqu'au licenciement.

EXEMPLE

Ouvrier CP 120

En service depuis le : 12.01.1993

Licencié le : 01.02.2017

(a) Ancienneté totale = 24 ans et 0,5 mois => 66 semaines (cf. nouveaux délais de préavis).

(b) Préavis ouvrier jusqu'au 31.12.2013 dans la CP 120 : 20 ans + 11 mois = 16 semaines (112 jours calendrier).

(c) Préavis du 01.01.2014 au 01.02.2017 : 3 ans et 1 mois = 13 semaines.

Ce travailleur reçoit donc (16 + 13) 29 semaines de préavis (à prêter ou comme indemnité de préavis) ET le paiement d'une indemnité nette en compensation du licenciement de 37 semaines (= 66 - 29).

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

Vous avez le choix :

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

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

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 aussi, on a droit à l'indemnité en compensation du licenciement.

EMPLOYÉS

Jusqu'au 31 décembre 2013 les délais de préavis suivants étaient applicables :

Employés	Licenciement par l'employeur		Démission donnée par l'employé	
	Progressivité	Minimum	Progressivité	Maximum
≤ 32.254	3 mois/5 ans entamés	3 mois	1,5 mois/5 ans entamés	3 mois
> 32.254 ≤ 64.504	1 mois/année entamée	3 mois	1,5 mois/5 ans entamés	4,5 mois
> 64.504	1 mois/année entamée	3 mois	1,5 mois/5 ans entamés	6 mois

Pour calculer le délai de préavis à partir du 1^{er} janvier 2014 :

Droits verrouillés au 31 décembre 2013 +
ancienneté constituée à partir du 1^{er} janvier 2014
jusqu'au licenciement / à la démission.

Attention : lorsque le travailleur a donné son préavis et que les limites maximums sont atteintes au 31 décembre 2013, l'ancienneté constituée à partir du 1^{er} janvier 2014 n'est pas prise en compte.

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.

Les dispositions légales prévoient 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 logiquement être limitée dans le temps et être fixée au début de la période de maladie.

Dans le secteur 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)

La partie chômage est payée par l'ONEM. L'indemnité complémentaire est entièrement prise en charge par le Fonds.

Dans le secteur, les différents régimes de RCC repris ci-après sont reconduits jusqu'au 31 décembre 2018 :

- *RCC à partir de 62 ans (régime général CCT 17) ;*
- *métier lourd - 35 ans de carrière - 58 ans (2017) / 59 ans (2018) ;*
- *métier lourd ou 20 ans de travail de nuit avec 33 ans de carrière - 58 ans (2017) / 59 ans (2018) ;*
- *régime à 58 ans (2017) / 59 ans (2018) moyennant 40 ans de carrière ;*
- *régime à 58 ans après 35 ans de carrière pour les travailleurs moins valides et les travailleurs ayant de sérieux problèmes physiques.*

Dans le secteur, le RCC 60 ans - 40 ans de carrière pour les hommes / 33 ans de carrière pour les femmes est reconduit jusqu'au 31 décembre 2017.

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.

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.

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.

OUVRIERS

L'ouvrier a désormais le choix entre se faire payer ses heures supplémentaires en cash, et les récupérer.

La période de référence pour la récupération des heures supplémentaires est portée à 1 an. Jusqu'ici, elle n'était que d'un trimestre.

Le nombre d'heures supplémentaires par année calendrier – prestées dans le cadre d'un surcroît extraordinaire de travail ou d'une nécessité imprévue – passe de 91 à 143 heures.

JOURS DE VACANCES SUPPLÉMENTAIRES

La durée de travail hebdomadaire dans le secteur du textile est de 37 h 20 min. Des jours de repos compensatoire compensent la diminution de 40 à 38 h par semaine. La diminution de 38 h à 37 h 20 min. est, elle, compensée par 4 jours de vacances supplémentaires. Chaque ouvrier ayant presté minimum 33 jours l'année précédente (5 jours/semaine), a droit à 1 à 4 jours de vacances supplémentaires dans l'année en cours.

Jours prestés l'année précédente (5 jours/semaine)	Jours de vacances supplémentaires l'année en cours
228 jours ou plus	4
163 à 227 jours	3
98 à 162 jours	2
33 à 97 jours	1
Moins de 33 jours	0

Ces jours sont payés par la caisse de vacances pendant la première semaine de septembre de l'année en cours et représentent 2 % du salaire brut (100 %) de l'année précédente.

EMPLOYÉS

Le temps de travail a été fixé à 37 h 20 min. par semaine en moyenne. Les modalités de cette réduction du temps de travail sont réglées au niveau de l'entreprise, moyennant concertation au conseil d'entreprise. À défaut de conseil d'entreprise, la concertation a lieu selon la procédure de concertation habituellement suivie dans l'entreprise.

NEW

Congé d'ancienneté

Les ouvriers et les employés qui comptent 20 ans de service ininterrompu chez un même employeur du textile ont droit à 1 jour de congé d'ancienneté par année calendrier.

Après 25 ans de service ininterrompu dans l'entreprise, ils ont droit à 2 jours de congé d'ancienneté. Le salaire afférent à ces jours d'ancienneté est à charge de l'employeur.

OUVRIERS

Les périodes d'occupation en tant que travailleur intérimaire chez un utilisateur, prestées à partir du 1^{er} janvier 2017 et précédant un contrat à durée indéterminée, comptent pour la constitution de l'ancienneté.

Les ouvriers licenciés suite à une restructuration, faillite ou fermeture conservent leur ancienneté, pour autant qu'ils entrent au service d'un autre employeur du textile dans les 6 mois.

EMPLOYÉS

Cette réglementation s'applique également aux employés barémisés.

Les périodes d'occupation en tant que travailleur intérimaire chez un utilisateur, prestées à partir du 1^{er} janvier 2017 et précédant un contrat à durée indéterminée, comptent pour la constitution de l'ancienneté.

L'occupation en tant qu'intérimaire chez un utilisateur vaut également pour l'application de la réglementation existante concernant le transfert de l'ancienneté par suite d'un licenciement en raison d'une faillite, d'une fermeture, d'une restructuration ou d'un licenciement multiple pour raisons économiques.

Engagements en matière d'emploi

Les engagements en matière d'emploi découlant des CCT précédentes sont prolongés jusque fin 2018.

OUVRIERS

L'employeur ne peut pas licencier un ouvrier pour des raisons économiques ou techniques.

S'il veut déroger à ce principe, il est tenu de suivre une procédure bien définie d'information et de concertation avec les organes de concertation syndicale.

Si l'employeur ne respecte pas ces conditions, l'ouvrier licencié peut exiger un dédommagement forfaitaire unique de € 991,57.

EMPLOYÉS

L'employé qui est licencié doit être remplacé par un employé dans les trois mois suivant la fin du contrat de travail.

Petit chômage

En complément au régime légal en matière de petit chômage, le travailleur a droit à 4 jours de petit chômage au lieu de 3 lors du décès de son partenaire, de son enfant ou de l'enfant de son partenaire.



Crédit-temps avec motif

- *Instauration d'un régime de crédit-temps (à temps plein et à mi-temps) avec motif pendant 36 mois (formation) et 51 mois (soins à un enfant, soins palliatifs, assistance ou soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade), moyennant l'accord de l'employeur.*

- 5 % du personnel au maximum peuvent partir simultanément en crédit-temps. Cependant, à l'initiative ou moyennant l'accord de l'employeur, après une demande motivée des travailleurs ou de leurs représentants, il peut être dérogé à ces 5 %.
- Le seuil de 5 % est augmenté de 2 unités par tranche de 10 travailleurs de plus de 50 ans dans l'entreprise.
- L'application du crédit-temps est autorisée pour les équipes-relais, pour autant qu'il s'agisse d'une suspension complète des prestations de travail.
- Pour les travailleurs en équipes, le droit à une réduction de carrière d'1/5 temps est octroyé sur base d'1 jour par semaine (pas de demi-jours !).
- La CCT relative à la prime d'encouragement de la Région flamande est reconduite jusqu'au 31 décembre 2018 inclus.

Emplois de fin de carrière

Les emplois de fin de carrière sont possibles à partir de 55 ans (réduction 1/5 temps et mi-temps) pour les métiers lourds et en cas de carrière longue avec 35 ans de passé professionnel.

Travail faisable

Poursuite des services, de l'accompagnement et du soutien par projets assurés par les centres de formation sectoriels. Une évaluation est prévue fin 2018.

ÉDUCATION ET FORMATION

Le secteur du textile a toujours été attentif à la formation. L'organisation de l'offre est de la compétence des institutions de formation du secteur, Cobot et Cefret.

Les efforts sectoriels dans ce domaine seront poursuivis, dans le cadre du trajet de croissance prévu par la loi du 5 mars 2017, et avec une attention particulière pour les groupes à risques.

L'apprentissage sur le lieu de travail dans le cadre du congé-éducation payé (CEP) est prolongé jusqu'au 31 août 2019.

CONCERTATION ET PARTICIPATION

Dans les entreprises comptant 50 travailleurs et plus, un Comité pour la Prévention et la Protection au Travail (CPPT) est obligatoire, et à partir de 100 travailleurs un Conseil d'entreprise (CE) doit être installé. Ces instances font que les travailleurs sont davantage impliqués dans la politique menée par l'employeur. Celui-ci doit par ailleurs respecter certaines règles bien précises.

Pour ce calcul on tient également compte des travailleurs domestiques et des intérimaires supplémentaires. Les intérimaires qui remplacent un ouvrier dont le contrat de travail est suspendu, ne comptent pas.

OUVRIERS

Le seuil pour l'instauration d'une délégation syndicale reste maintenu à 30 ouvriers.

EMPLOYÉS

Le seuil pour l'instauration d'une délégation syndicale reste maintenu à 35 employés.

PRIME SYNDICALE (ALLOCATION SOCIALE)

Ouvriers et employés

La prime syndicale pour 2017 et 2018 est fixée à € 135.

OUVRIERS

Tout travailleur syndiqué occupé dans une entreprise du textile au 30 juin a droit à la prime syndicale.

Les pensionnés et le personnel en RCC ont droit à une prime syndicale jusqu'à l'âge légal de la pension et pendant 6 ans au moins. Cette prime s'élève également à € 135.

Les ouvriers ou malades de longue durée de plus de 50 ans, qui sont licenciés, ont encore droit à la prime syndicale pendant 6 ans, à condition d'être de façon ininterrompue en chômage complet ou de rester en incapacité de travail complète.

Les ouvriers ou malades de longue durée de moins de 50 ans qui sont licenciés, ont encore droit à la prime syndicale pendant 3 ans, à condition d'être de façon ininterrompue en chômage complet ou de rester en incapacité de travail complète.

Les intérimaires du secteur textile relèvent de la réglementation « prime syndicale intérimaires ».

EMPLOYÉS

Les employés ont droit à une prime syndicale de € 135 dès qu'ils ont travaillé effectivement 1 jour entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année en cours dans une entreprise relevant du secteur textile.

POINT D'ATTENTION PARTICULIER

Groupe de travail statuts ouvriers-employés

Un groupe de travail paritaire mixte (CP 120 et CP 214) fera l'inventaire des différences entre ouvriers et employés en matière de conditions de salaire et de travail dans le secteur.

Actualisation des CCT

Un groupe de travail paritaire sera activé pour voir quelles CCT peuvent être actualisées. Le but n'est pas de modifier le contenu.

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