



Textile

CP 120

Salaires et conditions de travail

2017 - 2018

FGTB

Centrale Générale

Ensemble, on est plus forts

www.accg.be



Textile

CP 120

Quelles améliorations ?

→ des salaires

A partir du 01/09/2017 : augmentation des salaires effectifs et barémiques de 1,1 %.

Prime syndicale : → à 145 €

A partir de 2017, la prime syndicale est augmentée de 135 € à 145 €, pour autant que le plafond fiscal soit adapté.

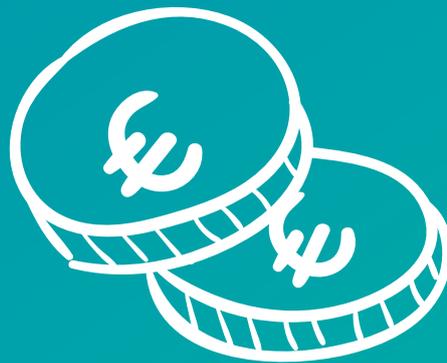
RCC, crédit-temps et emplois de fin de carrière

- Reconduction de tous les RCC
- Crédit-temps : crédit-temps avec motif (temps plein et ½) avec motif pendant 36 mois (formation) et 51 mois (soin)
- Emplois de fin de carrière : 1/5 et 1/2 à partir de 55 ans pour métiers lourds et longues carrières.

Le masculin est utilisé au sens neutre et désigne tant les femmes que les hommes.

Sommaire

- 5 Salaire et indemnités
- 11 Temps de travail
- 15 Fin de carrière
- 19 Avantages sociaux
- 23 Petit chômage
- 27 Représentation syndicale



Salaire
et indemnités

Salaires barémiques

Le nouvel accord sectoriel prévoit une augmentation des salaires effectifs et barémiques de 1,1 % à partir du **01/09/2017**.

Vous trouverez les salaires barémiques sur le site **www.accg.be**

→ Votre secteur → Textile → Salaires & primes.

Index

Dans le textile, les salaires sont augmentés chaque fois que l'index connaît une hausse de 2 %. **Il est important de savoir que les adaptations ne peuvent avoir lieu qu'au 1^{er} janvier, au 1^{er} avril, au 1^{er} juillet et au 1^{er} octobre.**

Frais de transport

Train : l'intervention de l'employeur s'élève en moyenne à 75 % du prix de la carte train. L'intervention s'applique dès le premier kilomètre.

Tram, métro ou bus : il existe 2 types d'interventions :

- Le prix dépend de la distance : même règlement comme pour le train.
- Le prix est un prix unitaire : 71,8 % du prix réel payé par le travailleur, plafonné à 30,00 € par mois.

La distance minimale est de 5 km.

Moyen de transport privé : il y a une intervention par jour presté. Le montant par jour presté est égal à 64,90 % du montant de la carte train, divisé par 21,66. La distance minimale est de 5 km. Pour les travailleurs occupés dans les équipes-relais, il y a une intervention plus importante (100 %) dès le premier km.

Vous pouvez consulter les tableaux avec les montants sur le site **www.accg.be** → Votre secteur → Textile → Salaires & primes.

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.

Une CCT dans le secteur du textile prévoit le paiement d'un montant forfaitaire aux travailleurs **qui doivent assurer eux-mêmes** l'entretien (lavage) du vêtement de travail.

A partir du 01/01/2014, les montants suivants sont d'application :

- 0,46 € par journée effectivement prestée pour un tablier ou une blouse
- 0,90 € par journée effectivement prestée pour un costume ou une salopette ou une veste et un pantalon.

Le remboursement est effectué par trimestre.

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

La prime de fin d'année s'élève à 9,2 % du salaire (à 100 %) gagné entre le 1er avril de l'année précédente et le 31 mars de l'année en cours (période de référence). Pour les journées où vous avez 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 12 premiers mois qui sont assimilés.

Sur la prime de fin d'année, un précompte professionnel (impôts) est retenu. Celui-ci est de 17,16 % pour une rémunération brute jusqu'à 1.320 € et de 23,22 % à partir de 1.320,01 €.

La prime de fin d'année est payée vers le 20 décembre par le Fonds Social et de Garantie de l'Industrie Textile et de la Bonneterie.

Chèques-repas

La CCT textile prévoit des chèques-repas pour :

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

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).

Pour les ouvriers occupés à temps plein, 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.

Votre intervention minimum dans le chèque-repas est fixée à 1,09 €. La cotisation patronale s'élève à 4,11 €. La valeur totale est donc de 5,20 €.

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 aux chèques-repas « équivalents ». Afin d'obtenir ces chèques, il faut obligatoirement appliquer le comptage « alternatif ».

Afin de fixer le montant de votre chèque-repas, il faut contrôler si votre entreprise a opté pour le comptage « alternatif » ou pas pour les ouvriers à temps plein.

Votre entreprise opte pour un chèque-repas par jour effectivement presté pour les ouvriers à temps plein :

	Part patronale	Part personnelle	Valeur totale
A partir du 01/01/2016	5,17 €	1,09 €	6,26 €

Votre entreprise opte pour le comptage « alternatif » pour les ouvriers à temps plein :

	Part patronale	Part personnelle	Valeur totale
A partir du 01/01/2016	5,43 €	1,09 €	6,52 €



Temps de travail

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. La moyenne est en fait influencée par un système de jours de repos compensatoire et de jours de vacances supplémentaires. 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.

Jours de vacances supplémentaires

Dans le textile, vous avez droit à un maximum de 4 jours de vacances supplémentaires. Pour savoir quel est le nombre de jours qui vous correspondent, vous devez calculer le nombre de jours de travail de l'année précédente. Pour ce faire, prenez le nombre de jours où vous avez reçu un salaire et le nombre de jours de vacances légaux et supplémentaires. Dans le tableau suivant, vous pouvez voir quel est le nombre de jours de vacances auquel vous avez droit :

Jours de travail de l'année précédente (régime de la semaine de 5 jours)	Jours de vacances supplémentaires pour l'année en cours
228 jours et plus	4
de 163 à 227 jours	3
de 98 à 162 jours	2
de 33 à 97 jours	1
moins de 33 jours	-

La caisse de vacances (Vacantex) effectue le paiement du pécule des jours de vacances supplémentaires dans le courant du mois de septembre. Le montant est de 2 % du salaire brut de l'année précédente (à 100 %) et il subit une retenue de précompte professionnel de 17,16 %.

Jour(s) d'ancienneté

L'assiduité à l'entreprise se récompense :

- 1 jour d'absence rémunéré par année civile suite à une ancienneté de 20 ans dans la même entreprise
- un deuxième jour d'absence rémunéré suite à une ancienneté de 25 ans dans la même entreprise.

L'employeur doit payer le salaire pour ce(s) jour(s). En cas de licenciement suite à une fermeture, une faillite ou une réorganisation, l'ancienneté est maintenue si le travailleur entre au service d'un autre employeur textile dans les 6 mois.

A partir du 01/01/2017 : les périodes d'occupation comme travailleur intérimaire sont prises en compte pour le calcul de l'ancienneté. Cela s'applique également en cas de nouvel emploi textile dans les 6 mois après licenciement suite à une fermeture, une faillite ou une réorganisation.

Crédit-temps

Dans le secteur du textile, 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^e est garanti indépendamment d'un accord sectoriel ou d'entreprise.

- Un travailleur a droit à un crédit-temps de **36 mois** pour suivre une formation reconnue.
- Un travailleur a droit à un crédit-temps de **51 mois** pour :
 - prendre soin d'un enfant handicapé de moins de 21 ans
 - fournir une assistance médicale ou des soins à un enfant mineur ou à un enfant mineur membre de son ménage gravement malade
 - s'occuper de son enfant de moins de 8 ans
 - prendre soin d'un membre de la famille jusqu'au 2^e degré ou un membre du ménage gravement malade
 - prodiguer des soins palliatifs.

Renseignez-vous d'abord auprès de votre section régionale si vous envisagez de demander un crédit-temps.



Fin de carrière

Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)

Tout ce que la législation permet, est appliqué dans le secteur du textile.

Les régimes suivants ont été reconduits **jusqu'au 31 décembre 2018** :

- RCC 62 ans (régime général, CCT 17), 40 ans de carrière (hommes), 33 ans de carrière en 2017, 34 ans de carrière en 2018 (femmes)
- RCC 58 ans (2017) / 59 ans (2018), métier lourd, 35 ans de carrière
- RCC 58 ans (2017) / 59 ans (2018), 20 ans de prestations de nuit ou métier lourd, 33 ans de carrière
- RCC 58 ans pour les travailleurs avec de graves problèmes physiques, 35 ans de carrière
- RCC 58 ans (2017) / 59 ans (2018), 40 ans de carrière.

Le régime suivant est d'application **jusqu'au 31 décembre 2017** :

- RCC 60 ans, 40 ans de carrière (hommes), 33 ans de carrière (femmes).

Renseignez-vous auprès de votre section régionale si vous pensez entrer en considération pour un de ces régimes de chômage avec complément d'entreprise.

Emplois de fin de carrière

Le droit aux allocations peut être obtenu :

- A partir de 60 ans, moyennant au moins 25 ans de carrière professionnelle.
- A partir de 55 ans, mi-temps et 1/5^e (CCT sectorielle textile jusqu'au 31/12/2018) :
 - moyennant 35 ans de carrière professionnelle ou si vous avez :
 - ou bien avoir été occupé dans un métier lourd pendant 5 ans, au cours des 10 dernières années ou 7 ans au cours des 15 dernières années
 - ou bien avoir été occupé dans un régime de travail de nuit pendant au moins 20 ans.

Renseignez-vous d'abord auprès de votre section régionale si vous envisagez de demander un emploi de fin de carrière.

Prime syndicale (allocation sociale)

Qui y a droit ?

Vous êtes encore lié par un contrat de travail :

- être inscrit au registre du personnel d'une entreprise textile au 30 juin de l'année en cours. Pour les écoliers sortants, cette date est reportée au 30 septembre de l'année en cours.
- être affilié à la Centrale Générale-FGTB et en règle de cotisations
- vous recevez chaque année une prime syndicale.

Vous êtes chômeur, bénéficiaire d'un RCC, pensionné ou malade de longue durée :

- vous devez être licencié par l'employeur, mais pas pour motif grave, ou avoir été licencié ou avoir pris congé pour raisons médicales
- être affilié à la Centrale Générale-FGTB et en règle de cotisations
- les chômeurs de moins de 50 ans ou les malades de longue durée reçoivent la prime syndicale pendant 3 ans
- les chômeurs de plus de 50 ans maintiennent leur droit à la prime syndicale pendant 6 ans
- les bénéficiaires d'un RCC reçoivent la prime syndicale jusqu'à l'âge de la pension légale
- les ouvriers textiles pensionnés qui sont restés en service jusqu'à la date de leur pension reçoivent la prime syndicale pendant 6 ans.

La prime syndicale s'élève à 135,00 € à partir de 2016. A partir de 2017, le montant sera porté à 145,00 € dès le moment où le plafond fiscal est adapté. La prime est payée par le Fonds social et de Garantie de l'Industrie Textile et de la Bonneterie avant fin décembre,

à condition que vous introduisiez à temps votre formulaire de demande à la Centrale Générale-FGTB. Les chômeurs, bénéficiaires d'un RCC, pensionnés ou malades de longue durée, ne reçoivent pas de formulaire de demande. C'est la Centrale Générale-FGTB qui s'occupe de l'introduction de ces demandes.

Supplément en cas de chômage temporaire (allocation sociale supplémentaire)

Tous les ouvriers occupés dans une entreprise textile y ont droit. L'allocation sociale supplémentaire s'élève à 3,29 € (semaine de 6 jours) par jour de chômage temporaire pour motifs économiques ou techniques ou pour cause d'incendie. Le supplément est payé par le Fonds à partir du 7^e jour de chômage temporaire jusqu'au 86^e jour se situant dans la période entre le 1^{er} juillet de l'année précédente et le 30 juin de l'année en cours.

Au total, ce supplément peut être octroyé pendant 80 jours. Une retenue fiscale est effectuée sur ce montant (26,75 %). La demande et le paiement ont lieu au même moment que pour la prime syndicale.

Les employeurs paient également, par jour de chômage temporaire, un supplément de 2,60 € (semaine de 5 jours) ou de 2,17 € (semaine de 6 jours) directement au travailleur. Ce supplément est payé chaque mois en même temps que le salaire et s'ajoute donc au supplément en cas de chômage temporaire payé par le Fonds.

Petit chômage

Pour certains événements familiaux ou obligations, vous pouvez vous absenter du travail avec maintien du salaire. Ci-après, vous trouverez les dispositions principales :

Motif de l'absence	Durée de l'absence
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, 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.
La naissance d'un enfant du travailleur.	Dix jours à choisir par le travailleur dans les 4 mois suivant l'accouchement.
Décès du partenaire du travailleur, ou de l'enfant de celui-ci ou de l'enfant du partenaire.	Quatre jours à choisir par le travailleur entre le jour du décès et le jour des funérailles.
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.	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, de l'arrière-grand-mère ou d'un arrière-petit-enfant habitant chez le travailleur.	Deux 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, de l'arrière-grand-mère ou d'un arrière-petit-enfant n'habitant pas chez le travailleur.	Le jour des funérailles.
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.

Règlements spécifiques dans le textile

Enfant du travailleur

Lorsque le mariage, la communion solennelle ou la participation à la fête de la jeunesse laïque d'un enfant du travailleur ne coïncide pas avec un jour où l'on travaille normalement dans l'entreprise, c'est le jour de travail précédant ou suivant immédiatement l'événement qui est pris en considération. Ce règlement s'applique également à

l'équipe de nuit. Il en résulte entre autres que, pour les événements donnant droit à un jour de petit chômage, l'ouvrier reçoit une nuit de congé, même si cet événement se produit un lundi.

Equipes-relais

L'accord-cadre des semi équipes-relais prévoit qu'il faut payer 12 heures pour chaque jour de petit chômage. Cette disposition n'a pas encore été reprise dans l'accord-cadre des équipes-relais complètes. De nombreux accords d'entreprise reprennent toutefois cette disposition.



Représentation
syndicale

Vos sections régionales

BRABANT WALLON

rue de Namur 24
1400 Nivelles
067/21.18.84
cg.BrabantWallon@accg.be

BRUXELLES - VLAAMS BRABANT

rue Watteuu 2-8, 1000 Bruxelles
02/512.79.78 - 02/512.56.46

Maria Theresiastraat 113
3000 Leuven
016/22.21.83 - 016/27 04 95
accg.BXL-VlaamsBrabant@accg.be

CENTRE

rue Aubry 23, 7100 Haine-St-Paul
064/23.82.00
cg.Centre@accg.be

LIEGE - HUY - WAREMME

place Saint-Paul 13, 4000 Liège
04/223.36.94 - 04/222.08.10
cg.Liege@accg.be

MONS - BORINAGE

rue Lamir 18-20, 7000 Mons
065/22.14.00
cg.Borinage@accg.be

LUXEMBOURG

rue Fonteny Maroy 1
6800 Libramont
061/53.01.60
cg.Luxembourg@accg.be

CHARLEROI

bld Devreux 36/38 bt 9
6000 Charleroi
071/64.12.95
cg.Charleroi@accg.be

NAMUR

rue Dewez 40-42 (2e étage)
5000 Namur
081/64.99.66
cg.namur@accg.be

WAPI

av. de Maire 134, 7500 Tournai
069/66.94.20

Rue du Val 3, 7700 Mouscron

056/85.33.33
cg.wapi@accg.be

VERVIERS

rue de Bruxelles 19, 4800 Verviers
087/29.24.58/60
cg.Verviers@accg.be


Floreal
Holidays



Vacances pour tous
dans les plus beaux coins
de Belgique

7 campings
4 domaines
de vacances

Nature Balades
Mer Ardennes

Camping Vélo

Des lieux uniques

Animation enfants
Terrains de sport

Gastronomie

Aventure
Détassement

N'oubliez pas votre réduction!
Affiliés Centrale Générale - FGTB:
25% sur le logement.

Découvrez toutes nos destinations:
www.florealholidays.be



Textile

CP 120

Plus d'infos ?

www.accg.be

 **Centrale Générale - FGTB**

FGTB

Centrale Générale

Ensemble, on est plus forts