

FGTB

Centrale Générale

Ensemble, on est plus forts

ACCQ.BE



TEXTILE

Employés

**SALAIRES
ET CONDITIONS
DE TRAVAIL
2021-2022**



Textile

CP 214



Textile

CP 214

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

Quelles améliorations ?

➤ des salaires

À partir du 1^{er} janvier 2022 : augmentation des salaires effectifs et barémiques de 0,4% pour les employés barémisables.*

Supplément en cas de chômage temporaire pour cause de force majeure (corona)

Un supplément de 2,60 €/jour est payé en cas de chômage temporaire pour cause de force majeure (corona) en 2021, avec un maximum de 70 jours.

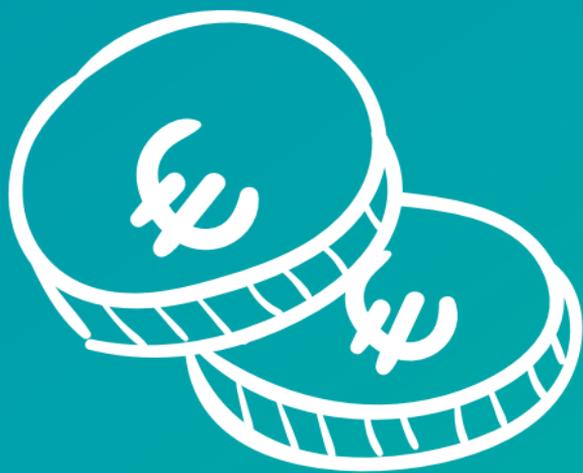
RCC, crédit-temps et emplois de fin de carrière

- Reconduction de tous les systèmes RCC jusqu'au 30 juin 2023.
- Reconduction du régime de crédit-temps avec motif.
- Emplois de fin de carrière: 1/5e ou à mi-temps à partir de 55 ans pour métiers lourds et longues carrières.

* Un employé barémisable est un employé dont la fonction répond aux critères d'une des six catégories reprises dans la classification des fonctions.

Sommaire

- 5** Salaire et indemnités
- 11** Temps de travail
- 15** Fin de carrière
- 19** Avantages sociaux
- 21** Petit chômage
- 25** Représentation syndicale



Salaire
et indemnités

Salaires et indemnités

Salaires barémiques

Le nouvel accord sectoriel prévoit une augmentation des salaires effectifs et barémiques de 0,40 % à partir du **1^{er} janvier 2022** pour les employés barémisables (= un employé dont la fonction répond aux critères d'une des six catégories reprises dans la classification des fonctions).

Scannez le code QR pour consulter les salaires.



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.**

Prime corona

Octroi sectoriel d'une prime corona de 300 € :

- Octroi en fonction de la fraction d'occupation.
- Calcul au prorata des prestations effectuées pendant la période de référence du 01/11/2020 au 31/10/2021.

- Les suspensions sont assimilées à des prestations effectives, à l'exception des périodes d'incapacité de travail de plus de 3 mois (à compter du premier jour de salaire garanti), du crédit-temps à temps plein et du congé thématique à temps plein.
- À payer par l'employeur pour le 15/12/2021 au plus tard.
- Un montant plus élevé peut être octroyé au niveau de l'entreprise.

Frais de transport

Train : l'intervention de l'employeur s'élève en moyenne à 80 % du prix de la carte train.

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

1. Le prix dépend de la distance : 80 % du prix du titre de transport utilisé.
2. Le prix est un prix unitaire : 80 % du prix effectivement payé, avec un maximum de 34 € par mois.

Moyen de transport privé : il y a une intervention par jour presté. Le montant par jour presté est égal au montant de l'intervention forfaitaire mensuelle de l'employeur (en fonction du nombre de km correspondant), divisé par 21,66. L'intervention ne peut excéder 64,90 % du prix du billet de train. La distance minimale est de 5 km. Des dispositions plus favorables au niveau de l'entreprise restent d'application. Pour les travailleurs occupés dans les équipes-relais, il y a une intervention plus importante (100 %) dès le premier km.

Pour consulter les tableaux des montants, scannez le code QR.



Vélo : le travailleur qui se rend au travail à vélo reçoit une indemnité vélo de 0,24 €/km (montant d'application à partir du 01/01/2022).

Prime de fin d'année

Une prime de fin d'année est octroyée aux employés barémisables (= un employé dont la fonction répond aux critères d'une des six catégories reprises dans la classification des fonctions) qui comptent au moins 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

La prime est calculée sur base de la rémunération annuelle payée pour prestations effectives et varie en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise selon le tableau suivant :

- 7,3% pour une ancienneté de 6 mois à moins de 12 mois.
- Un treizième mois équivalant à la rémunération normale du mois de décembre, pour les employés dont la rémunération mensuelle est fixe et pour autant qu'ils aient une ancienneté de 12 mois et plus.
- 8,33% de la rémunération annuelle, pour les employés dont la rémunération est variable, pour autant qu'ils aient une ancienneté de 12 mois et plus.

Pour le calcul de la prime de fin d'année, une seule absence ininterrompue justifiée est assimilée à des prestations effectives, et ce pour un délai maximum de trente jours calendrier par année civile.

Chèques-repas

Le secteur prévoit l'octroi d'un chèque-repas, dont le montant pour les employés barémisables s'élève à 4,45 €. Le nombre de chèques-repas dépend du nombre de jours de prestations effectives ou – en cas du comptage alternatif – du nombre d'heures prestées.



Temps de travail

Temps de travail

Durée du travail

La durée de travail moyenne a progressivement été ramenée de 40 à 37 heures 20 par semaine depuis le 1^{er} juin 1981.

Les modalités de la réduction de la durée de travail ont été réglées sur le plan de l'entreprise, moyennant concertation au sein du conseil d'entreprise. En l'absence de pareil organe, la concertation se fait selon la procédure de concertation habituelle au sein de l'entreprise.

Jours d'ancienneté

L'assiduité à l'entreprise est récompensée :

- Un jour d'absence rémunéré par année civile suite à une ancienneté de **15 ans** dans la même entreprise.
- Un deuxième jour d'absence rémunéré suite à une ancienneté de **25 ans** dans la même entreprise (la condition d'ancienneté est d'application à partir du 01/01/2022).

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

Les périodes d'occupation comme travailleur intérimaire sont prises en compte conditionnellement pour le calcul de l'ancienneté.

Crédit-temps

Dans le secteur du textile, on a droit au crédit-temps avec motif à temps plein ou à mi-temps, moyennant l'accord de l'employeur. Le régime à 1/5 est garanti indépendamment d'un accord sectoriel ou d'entreprise. Le droit pour les employés occupés en équipes-relais est limité au crédit-temps à temps plein.

- 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

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 **30 juin 2023** :

- RCC 62 ans (régime général, CCT 17), 40 ans de carrière (hommes), 37 ans de carrière en 2021, 38 ans de carrière en 2022 et 39 ans de carrière en 2023 (femmes).
- RCC 60 ans, métier lourd, 35 ans de carrière.
- RCC 60 ans, 20 ans de prestations de nuit ou métier lourd, 33 ans de carrière.
- RCC 60 ans, 40 ans de carrière.
- RCC 58 ans pour les travailleurs avec de graves problèmes physiques, 35 ans de carrière.

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

Les employés avec une longue carrière (35 ans) ou ayant travaillé dans un métier lourd, peuvent – avec un droit aux allocations – diminuer leurs prestations de travail de 1/5ème ou à mi-temps à partir de l'âge de 55 ans.

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



Avantages sociaux

Avantages sociaux

Prime syndicale

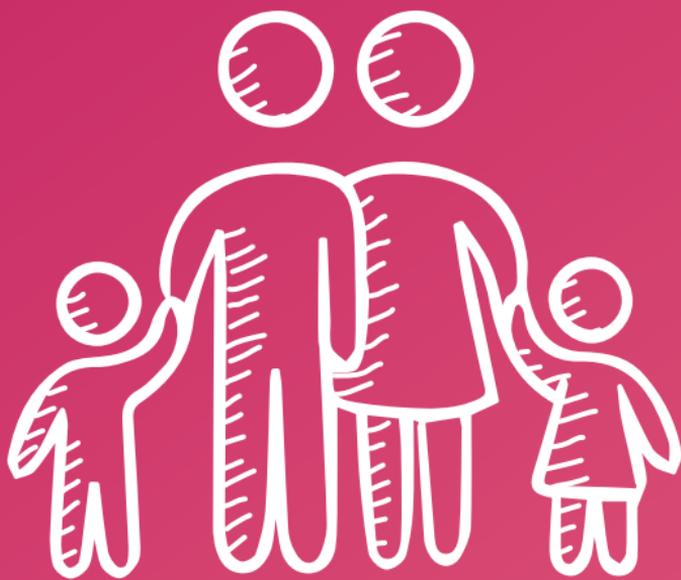
Un employé qui travaille dans l'industrie textile et qui est affilié à une organisation syndicale, a droit à une prime syndicale de 145 €/an. La prime syndicale est payée par le syndicat dans la période de février jusqu'à juillet de l'année calendrier suivante.

Supplément en cas de chômage temporaire pour raisons économiques

Pour chaque jour de chômage temporaire pour raisons économiques, l'employeur est tenu de verser à l'employé un supplément de 9,59 € en plus des allocations de chômage. Pour une prestation journalière partielle, le supplément est diminué proportionnellement.

Supplément en cas de chômage temporaire pour cause de force majeure (corona)

Un supplément de 2,60 €/jour est accordé en cas de chômage temporaire pour cause de force majeure corona en 2021, avec un maximum de 70 jours.



Petit chômage

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.	<ul style="list-style-type: none">• Le jour de l'événement.• Ou le jour de travail qui précède ou suit immédiatement l'événement lorsque ce dernier ne coïncide pas avec un jour normalement travaillé dans l'entreprise. Cette disposition n'est pas d'application lorsque l'événement coïncide avec un jour de vacances annuelles.

<p>La naissance d'un enfant du travailleur.</p>	<p>Quinze jours à choisir par le travailleur dans les 4 mois qui suivent l'accouchement. L'employeur paie la rémunération pour les 3 premiers jours. Pour les jours restants, le travailleur reçoit de la mutuelle une allocation égale à 82% du salaire brut plafonné.</p>
<p>Décès du conjoint ou du partenaire cohabitant du travailleur, ou de l'enfant (accueilli) de celui-ci ou de l'enfant (accueilli) du conjoint ou du partenaire cohabitant.</p>	<p>Dix jours, dont :</p> <ul style="list-style-type: none"> • trois jours à choisir entre le jour du décès et le jour des funérailles • sept jours à choisir dans l'année qui suit le décès.
<p>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.</p>	<p>Trois jours à choisir par le travailleur entre le jour du décès et le jour des funérailles.</p>
<p>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.</p>	<p>Deux jours à choisir par le travailleur entre le jour du décès et le jour des funérailles.</p>

<p>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.</p>	<p>Le jour des funérailles.</p>
<p>Participation d'un enfant du travailleur ou de son conjoint à la fête de la jeunesse laïque ou communion solennelle.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Le jour de l'événement. • Ou le jour de travail qui précède ou suit immédiatement l'événement lorsque ce dernier ne coïncide pas avec un jour normalement travaillé dans l'entreprise. Cette disposition n'est pas d'application lorsque l'événement coïncide avec un jour de vacances annuelles.

L'arrêté royal sur le petit chômage assimile les cohabitants légaux aux conjoints. Mais pour le petit chômage en cas d'un décès, tant le cohabitant légal que le cohabitant de fait sont assimilés au conjoint.



Représentation
syndicale



Représentation syndicale

Dans chaque entreprise textile et de la bonneterie occupant habituellement en moyenne au moins 35 employés barémisables (= un employé dont la fonction répond aux critères d'une des six catégories reprises dans la classification des fonctions), il peut être institué une délégation syndicale, à la condition que 17 membres au moins de ce personnel en formulent la demande par écrit, soit directement auprès de l'employeur, soit auprès des organisations syndicales qui en informeront l'employeur.

Les travailleurs intérimaires et les travailleurs à domicile entrent en ligne de compte pour le calcul du seuil. Le nombre de membres est en fonction du nombre d'employés dans l'entreprise.

Lorsque le nombre d'employés est inférieur à 30 pendant 4 trimestres consécutifs, un scénario d'extinction entre en action. De nouveaux représentants syndicaux ne sont pas désignés et le mandat en cours des représentants syndicaux prend automatiquement fin à la date des élections sociales suivantes.



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
Délassement

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

Découvrez toutes nos destinations:
www.florealholidays.be

