



SALAIRES ET CONDITIONS DE TRAVAIL 2019-2020

TEXTILE

Employés

WWW.ACCG.BE



Textile
CP 214

FGTB

Centrale Générale
Ensemble, on est plus forts



Elections
sociales

Ayez de
l'IMPACT
dans votre
entreprise

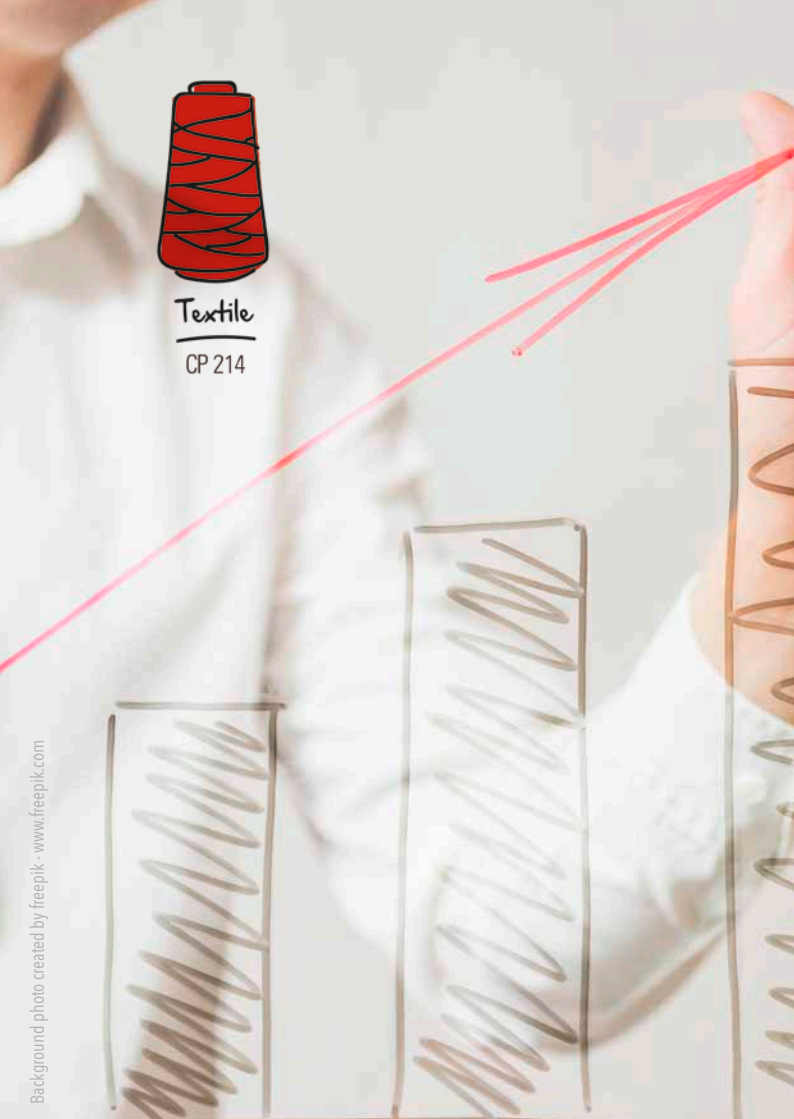
SOYEZ CANDIDAT(E) **élections sociales** **mai 2020!**

Plus d'infos auprès de votre délégué(e)
dans un bureau FGTB ou sur
le site **www.accg.be/candidat**



Textile

CP 214



Quelles améliorations ?

➔ des salaires

A partir du 1^{er} septembre 2019 :
augmentation des salaires effectifs
et barémiques de 26 €/mois pour les
employés barémisables.

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

Introduction d'une pension complémentaire sectorielle

L'employeur versera, à partir de la
rémunération pensionnable 2020,
une cotisation de pension de 1 %.

RCC, crédit-temps et emplois de fin de carrière

- Reconduction de tous les systèmes
RCC jusqu'au 30 juin 2021.
- Reconduction du régime de crédit-
temps avec motif.
- Emplois de fin de carrière: 1/5^e à
partir de 55 ans et à mi-temps à
partir de 57 ans pour métiers lourds
et longues carrières.

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

Sommaire

7 Salaire et indemnités

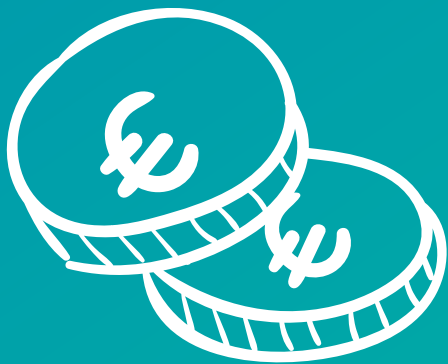
11 Temps de travail

15 Fin de carrière

19 Avantages sociaux

21 Petit chômage

25 Représentation syndicale



Salaire et indemnités

Salaires barémiques

Le nouvel accord sectoriel prévoit une augmentation des salaires effectifs et barémiques de 26 €/mois à partir du **1^{er} septembre 2019** pour les employés barémisables.

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

Vous trouverez les salaires barémiques sur le site www.accg.be → Mon secteur → Textile & bonneterie → Salaires & droits → Employés → Salaires & indemnités.

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 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 à 64,90 % du montant de la carte train mensuelle, 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 1^{er} km. Vous pouvez consulter les tableaux avec les montants sur le site www.accg.be → Mon secteur → Textile → Salaires & droits → Ouvriers → Salaires & indemnités → Mobilité.

Vélo

Le travailleur qui se rend au travail à vélo, reçoit une indemnité vélo de 0,20 €/km.

Prime de fin d'année

Une prime de fin d'année est octroyée aux employés barémisables qui comptent au moins 6 mois d'ancienneté à l'entreprise.

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

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 €.

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

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

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.

Jour(s) d'ancienneté

L'assiduité à l'entreprise est récompensée :

- un jour d'absence rémunéré par année civile suite à une ancienneté de 18 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 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^e 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.

Notes



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 2021** :

- RCC 62 ans (régime général, CCT 17), 40 ans de carrière (hommes), 35 ans de carrière en 2019, 36 ans de carrière en 2020 et 37 ans de carrière en 2021 (femmes).
- RCC 59 ans, métier lourd, 35 ans de carrière.
- RCC 59 ans, 20 ans de prestations de nuit ou métier lourd, 33 ans de carrière.
- RCC 59 ans, 40 ans de carrière.

Le régime suivant est d'application **jusqu'au 31 décembre 2020** :

- 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.

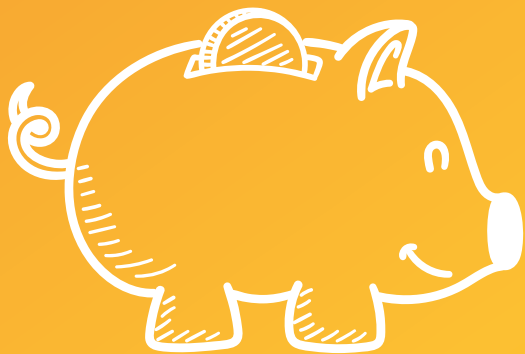
Emplois de fin de carrière

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 1/5^e à partir de l'âge de 55 ans et à mi-temps à partir de l'âge de 57 ans.



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

Notes



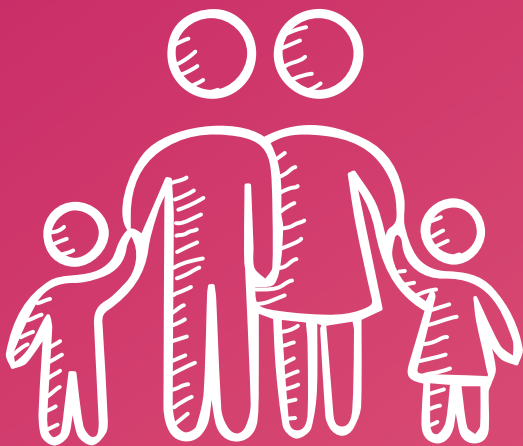
Avantages sociaux

Prime syndicale

Un employé qui travaille dans l'industrie textile et 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.



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 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
La naissance d'un enfant du travailleur	Dix jours à choisir par le travailleur dans les 4 mois suivant l'accouchement L'employeur paie la rémunération pour les 3 premiers jours. Pour les 7 jours suivants, le travailleur reçoit de la mutuelle une allocation égale à 82% du salaire brut plafonné

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

<p>Participation d'un enfant du travailleur ou de son conjoint à la fête de la jeunesse laïque ou communion solennelle</p>	<p>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>
--	--



Représentation syndicale



Dans chaque entreprise textile et de la bonneterie occupant habituellement en moyenne au moins 35 employés barémisables, 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.

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

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.



Vacances pour tous
les plus beaux coins de Belgique

7 campings

4 domaines
de vacances



Balades

Vélo Mer Nature

Terrains de sport

Animation enfants

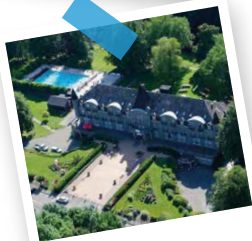
Des lieux uniques

Ardennes Camping

Gastronomie

Aventure

Délasssement



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

Découvrez toutes nos destinations:
www.florealholidays.be

Notes

Notes

Notes
