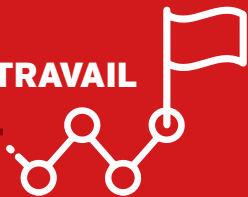


SALAIRES ET CONDITIONS DE TRAVAIL 2023-2024



CP 142.02

RÉCUPÉRATION DE TEXTILE

Ouvriers



accg.be

FGTB

Centrale Générale

Ensemble, on est plus forts



Récupération de textile

SCP 142.02

Quelles améliorations ?

Indemnité vélo

L'indemnité vélo est augmentée de 2 €/jour à 3,5 €/jour à partir du 1er novembre 2023.

Fin de carrière

Tous les régimes de chômage avec complément d'entreprise (RCC), des emplois de fin de carrière et du crédit-temps sont prolongés.

Sécurité d'existence

L'indemnité complémentaire de chômage temporaire sera portée à 7 € par jour à partir du 1er janvier 2024.

Sommaire

Salaires et indemnités

p. 5

Temps de travail

p. 13

Fin de carrière

p. 17

Petit chômage

p. 21

Autres

p. 25

Représentation syndicale

p. 29



SALAIRES ET INDEMNITÉS

Salaires et indemnités

Prime pouvoir d'achat

Vous recevrez une prime de pouvoir d'achat si l'entreprise pour laquelle vous travaillez a réalisé des bénéfices élevés ou exceptionnellement élevés en 2022.

- Bénéfice élevé : le rapport entre le bénéfice d'exploitation sur le total bilantaire en 2022 est au moins égal à 1,01x la moyenne du même rapport pour les années 2019 à 2021.
- Bénéfice exceptionnellement élevé : le rapport entre le bénéfice d'exploitation sur le total bilantaire en 2022 est au moins égal à 1,15 x la moyenne du même rapport pour les années 2019 à 2021.

La prime pouvoir d'achat sera payée en novembre 2023.

Le montant est déterminé en fonction du nombre de jours d'absence au cours de la période de référence (du 1er novembre 2022 au 31 octobre 2023) et au prorata du régime de travail.

- Entre 0 et 5 jours d'absence : 200 € en cas de bénéfice élevé ou 300 € en cas de bénéfice exceptionnellement élevé.
- Entre 6 et 30 jours d'absence : 150 € en cas de bénéfice élevé ou 200 € en cas de bénéfice exceptionnellement élevé.

- Entre 31 et 50 jours d'absence : 100 € en cas de bénéfice élevé ou 150 € en cas de bénéfice exceptionnellement élevé
- Entre 51 et 80 jours d'absence : 50 € en cas de bénéfice élevé ou 80 € en cas de bénéfice exceptionnellement élevé.

Les jours de chômage temporaire force majeure - Corona, les vacances annuelles, les jours fériés, le repos compensatoire, les jours RTT, le congé de maternité et de naissance, le congé syndical et la formation syndicale sous VOV / CEP sont assimilés à des jours prestés.

Salaires barémiques

Dans la sous-commission paritaire pour la récupération de textile, il existe 6 catégories salariales. Ce sont les salaires barémiques; les salaires effectifs dans ton entreprise peuvent être plus élevés.

Salaires horaires barémiques d'application àpd 01.10.2023

Groupe salarial	Fonction	Récupération de textile	
		tradi- tionnelle	pour l'industrie auto
1	Contremaître/ chef de production	16,7808 €	19,5833 €
	Chef de l'entretien		
	Chef de file ST/ mécanicien tooling		
	Equipe - Superviseur		

2	Chef de file/chef d'équipe	16,0153 €	17,6950 €
	Chef de file/premier homme		
	Electricien		
	Mécanicien		
3	Collaborateur technique	15,5899 €	16,7955 €
	Premier homme collaborateur		
	Magasinier technique		
	Conducteur de chariot élévateur/charger/décharger avec un chariot élévateur/préparer les commandes		
	Transport interne		
Opérateur de presses d'emballage			
4	Inspecteur de qualité	15,4976 €	15,9666 €
	Contrôle chaîne de tri		
5	Ouvrier de production/opérateur	15,5340 €	15,4827 €
	2 ^e triage sur le produit et la qualité		
	Triage sur le produit et la qualité		
	Couper les chiffons d'essuyage		
6	Triage sur le produit et la qualité sur la chaîne de tri	14,3048 €	-
	Ouvrir les sacs et effectuer un premier tri brut		

Une augmentation de 7%, calculée sur base du salaire minimum (6 sur 10) est accordée pour le travail à la pièce. La prime d'équipe pour le travail en double équipe est de 7,625 % sur le salaire horaire de base brut. La prime d'équipe pour le travail en équipe de nuit s'élève à 18% sur le salaire horaire de base brut.

Liaison des salaires à l'indice

Les salaires minimums (barèmes) ainsi que les salaires effectifs sont liés à l'évolution de l'indice des prix à la consommation. Les salaires sont adaptés au premier jour du mois suivant le mois dans lequel la moyenne arithmétique des indices des deux mois précédents présente une différence de 2% avec l'indice de référence.

Chèques-repas

Le **nombre** de chèques-repas auquel le travailleur a 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**, votre entreprise a le choix entre le système d'un chèque par jour effectivement presté et la méthode du calcul alternatif. Mais le choix pour la méthode du calcul alternatif est autorisé uniquement si l'entreprise occupe aussi bien des travailleurs à temps partiel que des travailleurs à temps plein.

Pour les **ouvriers occupés à temps partiel**, le calcul « alternatif » est obligatoire.

A partir du 1^{er} janvier 2016, la valeur d'un chèque-repas est fixée à **5,30 €**.

Prime de fin d'année

Pour avoir droit à une prime de fin d'année, tu dois avoir travaillé au moins 3 mois de manière ininterrompue dans une entreprise du secteur.

La prime de fin d'année est égale à 8,33% du salaire brut gagné entre le 1er décembre de l'année passée et le 30 novembre de l'année en cours. Sont assimilés pour le calcul de cette prime : les jours indemnisés pour un accident du travail, les jours de chômage temporaire et/ou les jours de repos de maternité. À partir de la prime de fin d'année 2023, le congé de naissance et le congé d'adoption seront également assimilés pour le calcul de la prime de fin d'année.

L'employeur doit payer la prime de fin d'année au plus tard entre le 25 et le 30 décembre.

Prime syndicale

La prime syndicale s'élève à 145 €.

Il faut introduire au syndicat la carte de "prime syndicale et allocation sociale complémentaire". L'employeur doit donner cette carte à ses travailleurs avant le 31 décembre.

Supplément en cas de chômage temporaire

Un supplément est octroyé par jour de chômage temporaire (suspension pour des raisons économiques, intempéries ou force majeure), avec un maximum de 75 jours par an. Le supplément est payé à partir du 1er jour de chômage temporaire

et le paiement est effectué en même temps que la prime syndicale.

À partir du 1er janvier 2024, l'indemnité de sécurité d'existence s'élèvera à 7 € par jour. Pour la période précédente, elle était de 6 € par jour.

ATTENTION : en plus du supplément en cas de chômage temporaire qui est payé en même temps que la prime syndicale, un ouvrier de la récupération de textile a droit aussi à une allocation complémentaire de 2 € par jour de chômage temporaire pour des raisons économiques, à charge de son employeur. Cette allocation est payée par l'employeur en même temps que le décompte de paie mensuel.

Frais de transport (déplacements domicile-lieu de travail)

Le montant de l'intervention patronale est de 100%, tant pour les transports publics que pour les transports privés (à partir de 5 km).

Les travailleurs qui se rendent au travail à vélo, reçoivent une indemnité-vélo. A partir du 1er novembre 2023, cette indemnité-vélo est augmentée de 2€/jour à 3,5 €/jour.



TEMPS DE TRAVAIL

Temps de travail

Durée du travail

La durée du travail est fixée à 36h45 par semaine en moyenne. Elle est réalisée soit par la prestation effective de 36h45 étalée sur les 5 premiers jours de la semaine, soit par l'introduction d'un système de repos compensatoire.

Travail à temps partiel

Les travailleurs qui sont occupés à temps plein peuvent, avec l'accord de leur employeur, passer à un emploi à temps partiel qui correspond au minimum à un emploi à mi-temps. Ils fixent également de commun accord la date de ce passage.

Le contrat de travail à temps partiel doit être constaté par écrit, avec mention du régime de travail et de l'horaire de travail convenus, et ce au plus tard au moment du passage.

Les personnes investies d'un poste de direction ou de confiance sont exclues de l'application de cette convention concernant le travail à temps partiel.

Travail intérimaire

Pour enrayer l'utilisation abusive du travail intérimaire dans le secteur, les contrats intérimaires conclus en raison d'une augmentation temporaire du volume de travail sont obligatoirement transposés en contrats à durée indéterminée après une période de six mois.

La période de travail presté en tant qu'intérimaire, est prise en compte pour l'ancienneté.

Jours d'ancienneté

Le régime des jours d'ancienneté dans la récupération de textile comprend 3 jours :

- 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 1 jour d'absence rémunéré par année civile ;
- à partir de 15 ans d'ancienneté : 2 jours d'absence rémunérés par année civile ;
- à partir de 20 ans d'ancienneté : 3 jours d'absence rémunérés par année civile.

Il est tenu compte de **toutes** les périodes d'emploi auprès du même employeur. L'ancienneté acquise dans le passé reste donc maintenue en cas de réembauche auprès du même employeur.

Crédit-temps

Sur l'ensemble de la carrière professionnelle, les travailleurs ont droit à un maximum de **51 mois** de crédit-temps avec motif.

Crédit-temps à temps plein ou mi-temps avec motif

Un travailleur du secteur de la récupération de textile a droit à un crédit-temps à temps plein ou à mi-temps de **51 mois** s'il peut invoquer un des motifs suivants :

- prendre soin de son enfant de moins de 8 ans
- prendre soin de son enfant en situation de handicap de moins de 21 ans
- soins palliatifs
- soin ou assistance à un membre gravement malade du ménage ou de la famille
- assistance ou soin à son enfant mineur gravement malade ou à un enfant mineur gravement malade faisant partie de la famille.

Si le motif d'une formation agréée est invoqué, le droit au crédit-temps à **temps plein est limité à 36 mois**.

Crédit-temps avec motif 1/5

Il est également possible de prendre un crédit-temps avec motif à **1/5e**. Pour cette forme de crédit-temps, il n'est pas nécessaire d'avoir une convention collective de travail au niveau sectoriel ou de l'entreprise.



FIN DE CARRIÈRE

Fin de carrière

Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC ou l'ancienne prépension)

Les systèmes suivants (et les conditions principales) sont d'application dans le secteur :

RCC	CONDITIONS PRINCIPALES
60 ans carrière longue	<ul style="list-style-type: none">• Période de validité : 01/07/2023 - 30/06/2025• Avoir 60 ans• Avoir 40 ans de carrière
60 ans et travail de nuit ou métier lourd	<ul style="list-style-type: none">• Période de validité : 01/07/2023 - 30/06/2025• Avoir 60 ans• Avoir 33 ans de carrière• Avoir 20 ans de travail de nuit
60 ans métier lourd	<ul style="list-style-type: none">• Période de validité : 01/07/2023 - 30/06/2025• Avoir 60 ans• Avoir 35 ans de carrière• Avoir travaillé dans un métier lourd durant 5/7 ans au cours des 10/15 dernières années

<p>58 ans raisons médicales</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Période de validité : 01/01/2023 - 30/06/2025 • Avoir 58 ans • Avoir 35 ans de carrière • Pour les personnes moins-valides et les personnes ayant de graves problèmes physiques
<p>62 ans système général</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Avoir 62 ans • Avoir 40 ans de carrière pour les hommes ; 39 ans (en 2023) ou 40 ans (en 2024) pour les femmes

Crédit-temps fin de carrière (= emplois de fin de carrière)

Dans la récupération de textile, les travailleurs qui :

- ont une longue carrière (35 ans)
- ou ont travaillé dans un métier lourd
- ou qui viennent d'une entreprise en restructuration ou en difficulté (moyennant une CCT d'entreprise)

peuvent, avec un droit aux allocations d'interruption, réduire leurs prestations de travail de 1/5e ou à mi-temps à partir de l'âge de 55 ans.



PETIT CHÔMAGE

Petit chômage

Il faut en principe avertir l'employeur au préalable. Si ce n'est pas possible, il faudra le faire dans les plus brefs délais. L'employeur est obligé d'accorder les absences dues aux motifs cités ci-après. Il est tenu de payer le salaire normal.

Les événements les plus courants donnant droit au petit chômage, sont :

Motif de l'absence	Durée de l'absence
Mariage	
Mariage du travailleur ou conclusion d'un contrat de vie commune.	2 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.	Le jour du mariage ou de la conclusion d'un contrat de vie commune ou le jour ouvrable précédant ou suivant immédiatement l'événement, lorsque celui-ci ne coïncide pas avec un jour où l'on travaille normalement dans l'entreprise.

<p>Mariage ou conclusion d'un contrat de vie commune 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.</p>	<p>Le jour du mariage ou de la conclusion d'un contrat de vie commune.</p>
<p>Naissance</p>	
<p>La naissance d'un enfant du travailleur.</p>	<p>La naissance d'un enfant du travailleur. 20 jours à choisir par le travailleur dans les 4 mois suivant l'accouchement. Pour les 3 premiers jours, il reçoit son salaire normal de son employeur. Pour les jours restants, il reçoit une indemnité de la mutualité.</p>
<p>Décès</p>	
<p>Décès de l'époux du travailleur, ou de l'enfant de celui-ci ou de l'enfant de l'époux.</p>	<p>10 jours, dont :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 3 jours à choisir entre le jour du décès et le jour des funérailles, • 7 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>3 jours à choisir par le travailleur entre le jour du décès et le jour des funérailles.</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 un arrière-petit-enfant.	<ul style="list-style-type: none"> • habitant chez le travailleur : 2 jours à choisir par le travailleur entre le jour du décès et le jour des funérailles. • n'habitant pas chez le travailleur : le jour des funérailles.
Fête de la jeunesse laïque/communion solennelle	
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.
Hospitalisation/examen médical	
Lors de l'hospitalisation de l'époux/se ou de l'enfant de l'ouvrier.	Droit de s'absenter du travail avec maintien du salaire pendant un jour ouvrable qui tombe dans la période de l'hospitalisation.
Lors d'un examen médical (et pas une simple consultation) de l'ouvrier.	Au maximum 1 jour d'absence rémunéré par année calendrier.

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.

Les travailleurs à temps partiel ont également droit aux jours de petit chômage, pour autant qu'il y ait une perte effective de salaire. Les événements survenant les jours où le travailleur partiel ne doit normalement pas travailler, ne donneront donc pas droit au petit chômage.



AUTRES

Engagements d'emploi

L'employeur qui a l'intention de procéder à un (des) licenciement(s) pour des raisons économiques ou techniques devra respecter les procédures d'information et de concertation comme prévu par la loi et les conventions.

En cas de contestation de l'exécution des dispositions par rapport à ces procédures, le syndicat fera appel au président de la sous-commission paritaire qui examinera le dossier. En cas d'infraction, l'employeur devra payer une indemnité unique forfaitaire de 1250 € et ce tant au travailleur licencié qu'au Fonds social.

Prévention des risques de santé spécifiques

Mesures préventives pour le déchargement

Dans les entreprises où il n'y a pas de triage préalable des matières premières dans des locaux séparés et désinfectés, les employeurs doivent prendre les initiatives nécessaires afin d'éviter l'accès de produits nocifs dans le processus de production. Les travailleurs effectuant le déchargement, doivent disposer du temps nécessaire pour le faire et d'un conteneur de déchets dans leur proximité immédiate. Ils doivent également

avoir à disposition, et utiliser, des moyens de protection individuelle spécifiques.

Désinfection de l'enceinte de triage

Le lieu où est effectué le triage doit être désinfecté de manière régulière et en dehors des heures de travail. Les travailleurs doivent être informés à l'avance des désinfections programmées. Les produits désinfectants utilisés ne peuvent comporter aucun risque pour la santé des travailleurs.

Moyens de protection individuelle et vêtements de travail

L'employeur doit mettre à la disposition des travailleurs les moyens de protection individuelle nécessaires ainsi que des vêtements de travail ou un équivalent de ceux-ci.

Protection de la maternité

L'employeur doit prendre les mesures nécessaires de protection pour les travailleuses enceintes et les travailleuses qui allaitent leur enfant. Vu cependant les risques spécifiques propres au secteur, il y a lieu de prévoir une dispense de prestations de travail pour les travailleuses enceintes ou qui allaitent leur enfant.

Examen médical et vaccinations

L'employeur est tenu de soumettre tout travailleur embauché à un examen médical. Il en va de même lorsqu'il s'agit d'un ouvrier intérimaire. Chaque travailleur doit en outre passer un examen médical annuel.

Vu que les travailleurs peuvent être exposés à des agents pouvant causer des maladies contagieuses (agents biologiques), l'employeur est tenu de prévoir les vaccinations et mesures de protection nécessaires.

Formation

Pour la période 2023 - 2024, il existe un droit individuel à la formation de 2 jours par an dans les entreprises de 20 travailleurs ou plus.

Dans les entreprises de moins de 20 travailleurs, le droit individuel est de 1 jour par an.

Contactez votre délégué syndical pour connaître les modalités pratiques du droit à la formation dans votre entreprise.



**REPRÉSENTATION
SYNDICALE**

Représentation syndicale

La délégation syndicale représente le personnel et constitue l'interlocuteur vis-à-vis de l'employeur pour tout ce qui concerne notamment l'information, les problèmes éventuels, la concertation relative à l'organisation du travail.

Dans le secteur de la récupération de textile, une délégation syndicale peut être instaurée dans les entreprises de 20 ouvriers et plus. Les ouvriers intérimaires sont également pris en compte.

Pour exercer le mandat de délégué syndical, il faut avoir atteint l'âge de 18 ans et être occupé à l'entreprise pendant au moins 12 mois.

Vous êtes intéressé ? Vous voulez en savoir plus ?
N'hésitez pas à contacter votre section régionale de la Centrale Générale - FGTB.

ÉLECTIONS SOCIALES MAI 2024



**PLUS FORTS ENSEMBLE
VOTEZ FG TB !**



FGTB

Centrale Générale



Vacances pour tous
les plus beaux coins de Belgique

7 campings

**4 domaines
de vacances**

1 hôtel

Nature **Balades**

Vélo Mer

Terrains de sport

Animation enfants

Des lieux uniques

Ardennes **Camping**

Gastronomie **Aventure**

Délassement



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

Découvrez toutes nos destinations :
www.florealholidays.be

Plus d'infos ?



ACCG.BE



CG.FGTB



} @FGTB_CG

FGTB

Centrale Générale

Ensemble, on est plus forts