



SALAIRES ET CONDITIONS DE TRAVAIL 2019-2020

RÉCUPÉRATION DE TEXTILE

Ouvriers

WWW.ACCG.BE



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**



Récupération de textile

SCP 142.02

Quelles améliorations ?



Pouvoir d'achat

Les salaires sont augmentés de 1,1 % et l'indemnité-vélo passe de 1,20 € à 1,40 € par jour à partir du 1^{er} juillet 2019.

Le supplément payé en cas de chômage temporaire est majoré, en deux étapes, de 5 € à 6 € par jour.

RCC, emplois de fin de carrière et crédit-temps

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

Congé d'ancienneté

L'ancienneté requise pour les trois jours d'ancienneté, est réduite de cinq ans.

Sommaire

7 Salaire et indemnités

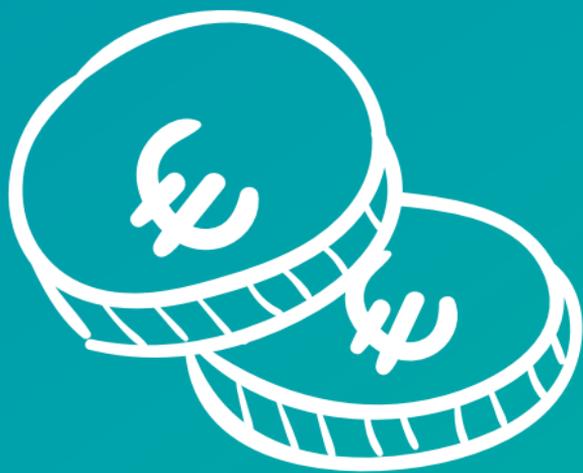
13 Temps de travail

17 Fin de carrière

21 Petit chômage

25 Autres

29 Représentation syndicale



Salaire et indemnités

Salaires barémiques

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

Barèmes d'application à partir du 1^{er} juillet 2019

Groupe salarial	Fonction	Récupération de textile traditionnelle	Récupération de textile pour l'industrie automobile
1	Contremaître/chef de production	13,9854 €	16,3211 €
	Chef de l'entretien		
	Chef de file ST/mécanicien tooling		
	Equipe - Superviseur		
2	Chef de file/chef d'équipe	13,3476 €	14,7474 €
	Chef de file/premier homme		
	Electricien		
	Mécanicien		

3	Collaborateur technique	12,9928 €	13,9977 €
	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	12,9161 €	13,3069 €
	Contrôle chaîne de tri		
5	Ouvrier de production/opérateur	12,1129 €	12,9035 €
	2e 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	11,9220 €	Pas d'appli- cation
	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 vous avez droit, dépend de la méthode de calcul.

Il existe deux méthodes :

1. Un chèque-repas par jour effectivement presté.
2. 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, vous devez avoir travaillé au moins trois 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 1^{er} 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.

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, avec un maximum de 75 jours par an. Le supplément est payé à partir du 1^{er} jour de chômage temporaire et le paiement est effectué en même temps que la prime syndicale.

A partir du 1^{er} janvier 2019, ce supplément est égal à 5,5 € par jour de chômage temporaire.

A partir du 1^{er} janvier 2020, le supplément est égal à 6 € par jour de chômage temporaire.

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 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 aussi une indemnité-vélo. A partir du 1^{er} juillet 2019, cette indemnité-vélo est augmentée de 1,2 € à 1,4 € par jour de prestations effectives.

Les montants les plus récents de l'intervention patronale peuvent être consultés sur le site www.accg.be → Mon secteur → Récupération de textile → Salaires & Droits → Ouvriers → Salaires & Indemnités → Mobilité → Frais de transport



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 **cinq 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 prestée 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 trois jours :

- un jour d'absence rémunéré par année civile à partir de 10 ans d'ancienneté ;
- deux jours d'absence rémunérés par année civile à partir de 15 ans d'ancienneté ;
- trois jours d'absence rémunérés par année civile à partir de 20 ans d'ancienneté.

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, on a 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 huit ans ;
- prendre soin de son enfant handicapé de moins de 21 ans ;
- soins palliatifs aux personnes souffrant d'une maladie incurable et en phase terminale ;

- 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^e

Il est également possible de prendre un crédit-temps avec motif à **1/5^e**. 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.

Les 51 mois de crédit-temps avec motif ne peuvent en tout cas pas être pris de façon proportionnelle. La prise d'un an à 1/5^e, par exemple, compte pour 12 mois sur le maximum de 51 mois.



Fin de carrière

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

Dans la période 2019-2021 et jusqu'au 30 juin 2021, un travailleur de la récupération de textile peut accéder aux régimes suivants :

- RCC à 62 ans (régime général, CCT 17) moyennant une carrière de :
 - pour les hommes : 40 ans (hommes)
 - pour les femmes : 35 ans (en 2019), 36 ans (en 2020) et 37 ans (en 2021).
- RCC à 59 ans après 40 ans de carrière.
- RCC à 59 ans en cas de travail de nuit ou de métier lourd et une carrière de 33 ans.
- RCC à 59 ans en cas de métier lourd et une carrière de 35 ans.
- RCC à partir de 58 ans et moyennant une carrière de 35 ans pour certains travailleurs âgés moins valides ou ayant des problèmes physiques graves (uniquement dans la période 2019-2020).

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

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

A partir du 1^{er} janvier 2015, la règle générale est que seuls les travailleurs de 60 ans et plus peuvent encore bénéficier d'une allocation d'interruption dans le cadre d'un emploi de fin de carrière. La condition est d'avoir une carrière professionnelle d'au moins 25 ans.

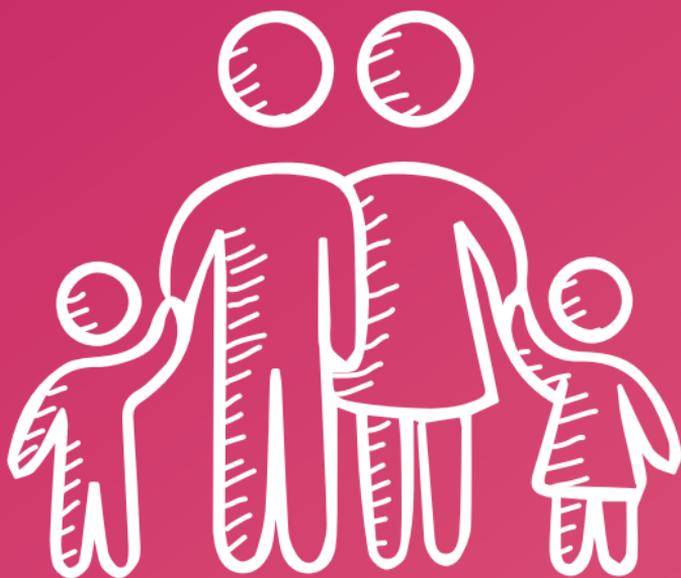
Mais dans la récupération de textile, les travailleurs qui :

- 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 1/5^e à partir de 55 ans
- réduire leurs prestations de travail à un emploi à mi-temps à partir de l'âge de 57 ans.

Renseignez-vous auprès du secrétariat de votre section pour de plus amples informations à propos des emplois de fin de carrière.



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.	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.
Naissance	
La naissance d'un enfant du travailleur.	Le travailleur a droit à dix jours. Pour les trois premiers jours, il reçoit son salaire normal de son employeur. Pour les sept jours suivants, il reçoit une indemnité de la mutualité.

Décès	
Décès du partenaire du travailleur, ou de l'enfant de celui-ci ou de l'enfant du partenaire.	Cinq jours à choisir par le travailleur entre le jour du décès et jusque et y compris le 3 ^e jour calendrier qui suit celui 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 un arrière-petit-enfant	
<ul style="list-style-type: none"> • habitant chez le travailleur 	Deux jours à choisir par le travailleur entre le jour du décès et le jour des funérailles.
<ul style="list-style-type: none"> • 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.

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 en question ne doit normalement pas travailler, ne donneront donc pas droit au petit chômage.

Lors de l'hospitalisation de l'époux (épouse) ou de l'enfant du travailleur, ce dernier a le droit de s'absenter de son travail avec maintien de son salaire pendant un jour ouvrable qui tombe dans la période de l'hospitalisation.



Autres

Délais de préavis

Depuis le 1^{er} janvier 2014, une nouvelle réglementation est en vigueur en matière de délais de préavis. Cela représente un pas important dans l'élimination des discriminations entre ouvriers et employés. Cette réglementation n'est cependant pas simple.

D'où le conseil suivant: en cas de licenciement, prenez toujours contact avec votre délégué syndical ou la section locale de votre syndicat. Y compris lorsque vous souhaitez donner votre démission vous-même.

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 prévues 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 1.250 € 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 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.



Représentation syndicale



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 dans l'entreprise pendant au moins 12 mois.



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

Délasserment



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

Découvrez toutes nos destinations:
www.florealholidays.be



PLUS D'INFOS ?
WWW.ACCG.BE

E.R. : Werner Van Heetvelde, La Centrale Générale-FGTB - rue Haute 26-28, 1000 Bruxelles

FGTB

Centrale Générale
Ensemble, on est plus forts



CENTRALE GÉNÉRALE - FGTB



FGTB_CC