

**FGTB**

**Centrale Générale**  
*Ensemble, on est plus forts*

ACCG.BE



**RÉCUPÉRATION DE TEXTILE**

**Ouvriers**

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



Récupération de textile

SCP 142.02



Récupération de textile

SCP 142.02

# Quelles améliorations ?

## **Pouvoir d'achat**

Les salaires barémiques et effectifs sont augmentés de 0,4 % à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Le supplément payé en cas de chômage temporaire (6 € par jour) est également octroyé en cas de chômage temporaire pour force majeure à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022.

## **Indemnité vélo**

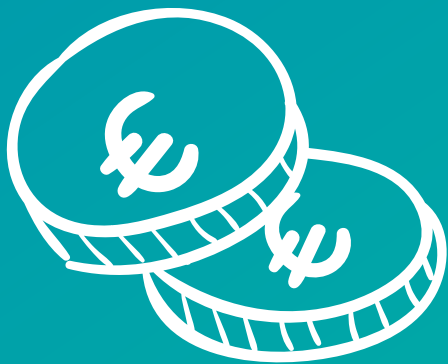
L'indemnité vélo est augmentée de 1,40 €/jour à 2 €/jour à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022.

## **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.

# Sommaire

- 5** Salaire et indemnités
- 11** Temps de travail
- 15** Fin de carrière
- 19** Petit chômage
- 25** Autres
- 29** Représentation syndicale



Salaire  
et indemnités

---

# Salaire et indemnités

## Salaires barémiques

Dans la sous-commission paritaire pour la récupération de chiffons, 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 à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022 :

Groupe salarial	Fonction	Récupération de textile	
		tradi- tionnelle	pour l'industrie automob.
1	Contremaître/ chef de production	14,6086 €	17,0484 €
	Chef de l'entretien		
	Chef de file ST/ mécanicien tooling		
	Equipe - Superviseur		
2	Chef de file/chef d'équipe	13,9424 €	15,4045 €
	Chef de file/premier homme		
	Electricien		
	Mécanicien		

3	Collaborateur technique	13,5719 €	14,6216 €
	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	13,4917 €	13,8999 €
	Contrôle chaîne de tri		
5	Ouvrier de production/opérateur	12,6527 €	13,4785 €
	2 <sup>e</sup> 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	12,4532 €	-
	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**, l'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<sup>er</sup> 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, il faut 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 1<sup>er</sup> 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 remettre 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 1<sup>er</sup> jour de chômage temporaire et le paiement est effectué en même temps que la prime syndicale.

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019, ce supplément est égal à 5,5 € par jour de chômage temporaire.

A partir du 1<sup>er</sup> 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 aussi droit 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 1<sup>er</sup> janvier 2022, cette indemnité-vélo est augmentée, elle passe de 1,4 €/jour à 2 € par jour de prestations effectives.

Les montants les plus récents de l'intervention patronale peuvent être consultés sur notre site web en scannant ce QR-code.





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 au temps partiel.

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.

**Toutes** les périodes d'emploi auprès du même employeur sont prises en compte. 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 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

Il est également possible de prendre un crédit-temps avec motif à **1/5**. 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, par exemple, compte pour 12 mois sur le maximum de 51 mois.



Fin de carrière

---

# Fin de carrière

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

A partir de juillet 2021 jusqu'à juin 2023, 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 ;
  - pour les femmes : 37 ans (en 2021), 38 ans (en 2022) ou 39 ans (en 2023).
- RCC à 60 ans après 40 ans de carrière ;
- RCC à 60 ans en cas de travail de nuit ou de métier lourd et une carrière de 33 ans ;
- RCC à 60 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.

**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)**

Dans la récupération de textile, les travailleurs qui :

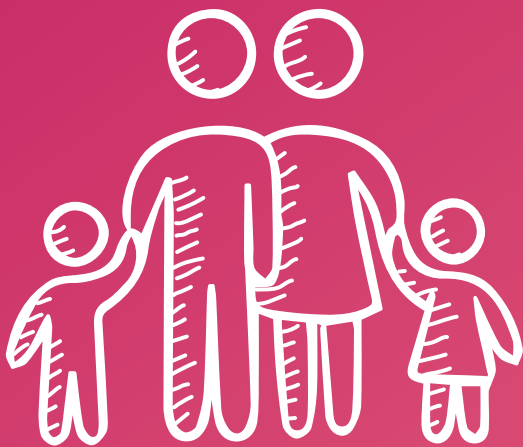
- ont une longue carrière (35 ans) ;
- ou ont travaillé dans un métier lourd ;
- ou qui viennent d'une entreprise en restructuration ou en difficulté (moyennant une CCT d'entreprise) ;

peuvent, avec un droit aux allocations d'interruption,

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

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





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
<b>Mariage</b>	
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.	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><b>Naissance</b></p>	
<p>La naissance d'un enfant du travailleur.</p>	<p>Quinze 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><b>Décès</b></p>	
<p>Décès de l'époux du travailleur, ou de l'enfant de celui-ci ou de l'enfant de l'époux.</p>	<p>Dix jours, dont :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Trois jours à choisir entre le jour du décès et le jour des funérailles,</li> <li>• Sept jours à choisir dans l'année qui suit le décès.</li> </ul> <p>(*Voir la remarque ci-après)</p>
<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>

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	Habitant chez le travailleur : Deux 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.
<b>Fête de la jeunesse laïque/communion solennelle</b>	
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.
<b>Hospitalisation/examen médical</b>	
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 un jour d'absence rémunéré par année calendrier

(\*) Ceci est la nouvelle réglementation légale. Au moment de la rédaction de cette brochure, une discussion se déroule encore dans le secteur pour savoir comment les règles sectorielles existantes seront adaptées à la nouvelle réglementation légale.

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

## Délais de préavis

Depuis le 1<sup>er</sup> 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.

## 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 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 à 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 et y compris 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



# Représentation s

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.



**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**  
**Délassément**

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

Découvrez toutes nos destinations:  
[www.florealholidays.be](http://www.florealholidays.be)

**PLUS D'INFOS ?**  
**WWW.ACCG.BE**

**FGTB**

**Centrale Générale**

***Ensemble, on est plus forts***

 **CENTRALE GÉNÉRALE - FGTB**

 **FGTB\_CG**

