

Guide

Aperçu des conventions
du secteur textile

7^{ème} édition
1 février 2008.

Ce guide a été édité par les syndicats du textile.

Ce guide est basé sur la réglementation
qui était en vigueur au 1er février 2008.

CONTENU

AVANT-PROPOS	9
I. DROIT DU TRAVAIL COLLECTIF	11
1. Commission paritaire	12
2. Fonds du secteur textile	13
3. Délégation syndicale	14
4. Règlement d'ordre intérieur	21
4.1. Conseil d'entreprise	21
4.2. Comité pour la prévention et la protection au travail	22
5. Techniciens syndicaux	23
6. Formation syndicale	24
II. DUREE DU TRAVAIL ET REGIMES DE TRAVAIL	25
1. Durée du travail	26
1.1. Jours de repos compensatoire	26
1.2. Jours de vacances supplémentaires	28
1.3. Jour(s) d'ancienneté	29
2. Régimes de travail	30
2.1. Régimes traditionnels	30
2.2. Régimes particuliers	31
2.2.1. Semi-continu	31

2.2.2.	Full-continu	32
2.2.3.	Equipes-relais	33
3.	Outsourcing	36
4.	Travail de nuit	37
4.1.	Règlement général	37
4.1.1.	Principe d'interdiction	37
4.1.2.	Consultation	37
4.1.3.	Sécurité	38
4.1.4.	Contrat de travail	38
4.1.5.	Volontariat et possibilités de retour	38
4.1.6.	Représentation syndicale	39
4.2.	Supplément pour le travail de nuit et en équipes	39
4.3.	Rémunération des jours fériés de l'équipe de nuit	41
5.	Dérogations relatives à la durée de travail	43
6.	Travail à temps réduit et par roulement	45
7.	Engagements en matière d'emploi	47
8.	Fin du contrat de travail	49
9.	Crédit-temps	51
10.	Congé pour raisons impérieuses/ raisons familiales	56
11.	Qualité du travail	57
III.	SALAIRE ET REMUNERATIONS	59
1.	Classification des fonctions	60
2.	Echelles salariales barémiques pour les jeunes ouvriers	63
3.	Contremaîtres	64
4.	Machines en fonctionnement continu	67
5.	Convention en matière de productivité	68
6.	Frais de transport	70
7.	Vêtements de travail	75
8.	Prime de fin d'année	77
9.	Jours de vacances supplémentaires	78
10.	Jour(s) d'ancienneté	79
11.	Jour de carence	81
12.	Index	82
13.	Petit chômage	83
14.	Congé de paternité	87
15.	Congé d'adoption	88
16.	Chèques-repas	89

IV. PRIME SYNDICALE ET SUPPLEMENT EN CAS DE CHOMAGE TEMPORAIRE	95
1. Prime syndicale	96
2. Supplément en cas de chômage temporaire	98
V. SECURITE SOCIALE COMPLEMENTAIRE	99
1. Prépension	100
1.1. Prépension (conventionnelle) à temps plein à partir de 58 ans	101
1.2. Prépension avec prestations de nuit	105
1.3. Prépension longue carrière (40 ans) : 56 ans	106
1.4. Prépension à mi-temps	106
1.5. Prépension à partir de 60 ans : prépension légale	108
2. Accompagnement social	109
2.1. Supplément pour chômeurs complets	109
2.2. Supplément pour les travailleurs licenciés à la suite d'une maladie de longue durée	111
2.3. Supplément pour travailleurs licenciés à partir de 54 ans	111
VI. FORMATION	113
1. Formation pour groupes à risque	114
2. Projet des jeunes	115
3. Plans de formation	117
VII. SOLIDARITE INTERNATIONALE	119
VIII. SALAIRE GARANTI EN CAS DE MALADIE/ CONTROLE MEDICAL	121
IX. PAIX SOCIALE	125
X. APERÇU DES CCT	127

AVANT-PROPOS

La nouvelle CCT applicable à l'industrie du textile a nécessité une septième édition de ce livret. Contrairement aux éditions précédentes, les dispositions retenues dans la présente CCT sont d'application pour une période de 4 ans (2007-2010).

Les choses bougent à tel point que la publication existante pourrait prêter à confusion. L'objectif est resté identique: vous orienter, de la façon la plus simple qui soit, dans le labyrinthe que constituent les CCT sectorielles. Les éditions antérieures ont prouvé leur utilité. Le présent aperçu n'a pas non plus changé de structure. Seuls les textes dépassés par l'actualité ont subi des modifications.

Il va sans dire que ce guide s'adresse à tous nos militants, hommes et femmes. Nous avons cependant évité de recourir à la juxtaposition des formes masculines et féminines. Par exemple, vous ne trouverez pas d'expression du type "ouvrier(ère)" ou "ouvrier/ouvrière"; cela a en effet souvent tendance à compliquer les choses. Pensez donc toujours tant aux hommes qu'aux femmes!

I. DROIT DU TRAVAIL COLLECTIF

Notre pays connaît une longue tradition de concertation entre représentants des employeurs et représentants des travailleurs qui remonte à une cinquantaine d'années. C'est en effet juste après la Seconde Guerre mondiale que furent jetées les bases de la structure de la concertation sociale que nous connaissons encore aujourd'hui.

Les partenaires sociaux négocient à trois niveaux:

- Au niveau de **l'entreprise**, au sein de trois organes: le conseil d'entreprise (CE), le comité de prévention et de protection (CPP) et la délégation syndicale (DS);
- Au niveau **sectoriel**, au sein des commissions paritaires (CP);
- Au niveau **interprofessionnel**, au Conseil National du Travail (CNT).

Ce chapitre est essentiellement destiné à apporter des renseignements supplémentaires sur la délégation syndicale. Le conseil d'entreprise et le comité de prévention et de protection sont réglementés au niveau interprofessionnel. Pour de plus amples informations, veuillez vous référer aux publications des syndicats interprofessionnels.

Ensuite, dans ce chapitre seront exposés brièvement le rôle des fonds du secteur textile, les modalités qui régissent l'intervention des techniciens syndicaux et le fonctionnement du système de formation syndicale.

Le concept-clé est la **convention collective de travail**. Il s'agit en fait de la confirmation écrite d'un accord. La CCT peut être à durée déterminée ou indéterminée. Si elle est à durée déterminée, la possibilité existe de proroger son application. Si, en revanche, elle est à durée indéterminée, il est toujours possible de résilier la convention. On peut également la rendre obligatoire. Dans un tel cas, le gouvernement prendra un arrêté royal (AR). La convention sera alors applicable au territoire national tout entier, ou à la totalité du secteur considéré.

1. Commission paritaire

Toutes les commissions paritaires sont identifiées par un numéro. Celle qui prend en charge les ouvriers du secteur du textile et de la bonneterie porte le numéro 120. C'est l'activité principale d'une entreprise qui détermine à quelle commission paritaire elle devra s'adresser. Si l'activité principale d'une entreprise est par exemple liée au textile mais que cette entreprise touche aussi un peu au secteur de la confection, c'est la commission paritaire du secteur textile qui en sera responsable. Tout comme dans la grande majorité des secteurs industriels, il existe pour le secteur textile deux commissions paritaires différentes, l'une pour les ouvriers, et l'autre pour les employés. On y retrouve des représentants des trois syndicats et de l'organisation patronale. Le terme 'paritaire' indique que les représentants des deux parties en présence y siègent en nombre égal. Le président de la commission paritaire est un médiateur social. Il s'agit d'un agent du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

L'action de la Commission paritaire de l'Industrie du Textile et de la Bonneterie est définie dans un règlement d'ordre intérieur.

Missions principales

- Conclure des CCT sectorielles.
- Eviter ou régler les conflits surgissant entre employeurs et travailleurs.
- A cette fin, on fait appel à un **bureau de conciliation**. Il s'agit d'un groupe restreint de membres de la commission paritaire.
- Créer des fonds de sécurité d'existence.
- Organiser l'apprentissage industriel.
- Reconnaître les motifs d'ordre économique ou technique justifiant le licenciement de délégués et de candidats aux élections sociales.

2. Fonds du secteur textile

Le secteur textile dispose de deux fonds distincts: le Fonds Social et de Garantie d'une part (que nous appellerons plus simplement Fonds de Garantie ou Fonds), et le Fonds de Sécurité d'Existence d'autre part. Ils perçoivent les cotisations des employeurs et paient les indemnités aux travailleurs. Ils sont tous deux gérés de façon paritaire.

Fonds social et de garantie

C'est lui qui paie les allocations suivantes:

- La prime syndicale.
- Les allocations supplémentaires de chômage en cas de chômage temporaire pour raisons économiques.
- Les allocations complémentaires de chômage en cas de chômage complet.
- La prime de fin d'année.

Fonds de sécurité d'existence

La mission principale du Fonds de Sécurité d'Existence consiste à payer les indemnités complémentaires de prépension.

3. Délégation syndicale

Création

A partir du 1er juin 2000, une délégation syndicale peut être instituée dans chaque entreprise occupant habituellement en moyenne 30 ouvriers. Depuis le 1er octobre 2000, les travailleurs intérimaires (uniquement s'ils ne remplacent pas un travailleur fixe) 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'ouvriers dans l'entreprise.

Lorsque l'entreprise occupe de 30 à moins de 50 ouvriers	2
Lorsque l'entreprise occupe de 50 à moins de 100 ouvriers	4
Lorsque l'entreprise occupe de 100 à moins de 500 ouvriers	6
Lorsque l'entreprise occupe de 500 à moins de 1000 ouvriers	8
Par tranche supplémentaire de 250 ouvriers	+1

Le nombre de membres de la délégation syndicale sera étendu dans deux cas:

- d'un mandat, si la CSC, la FGTB et la CGSLB ont chacune remporté au moins un mandat lors des élections sociales pour le conseil d'entreprise ou le comité de prévention et de protection.
- d'un ou de deux mandats, pour autant qu'il y ait au moins 30 ouvriers occupés dans un régime d'équipes-relais.

S'il n'y a pas 30 ouvriers occupés dans les équipes-relais, la délégation syndicale existante a accès à leur département.

Si, au cours de quatre trimestres consécutifs, le nombre d'ouvriers descend en deçà de 30, l'employeur peut demander à la commission paritaire de supprimer la délégation syndicale, à condition qu'un consensus soit atteint au sein de la CP.

Si nécessaire, il sera procédé à une adaptation du nombre de délégués syndicaux dans les trois mois qui suivent les élections sociales.

Conditions

Pour être désigné comme délégué syndical, il faut :

- Etre âgé de 18 ans au moins.
- Etre occupé depuis au moins trois ans dans le secteur du textile et de la bonneterie.
- Etre occupé depuis au moins deux ans dans l'entreprise. Si la création de l'entreprise ne remonte pas à deux ans, il suffit d'y travailler depuis sa création.
- Etre affilié depuis au moins un an à l'organisation syndicale qui a procédé à la désignation ou depuis le jour de la création de l'entreprise.
- Ne pas se trouver en période de préavis.
- Jouir de ses droits civils et politiques.
- Disposer de l'autorité et des compétences requises.

Désignation

Les délégués syndicaux sont désignés par leur syndicat. Celui-ci tiendra compte dans la mesure du possible du travail en équipes dans l'entreprise et les départements. Les noms des délégués syndicaux seront transmis par lettre recommandée à l'employeur par les soins de l'organisation syndicale. L'employeur s'efforcera alors de tenir dès que possible une réunion dite 'd'installation' en présence des secrétaires régionaux du syndicat/des syndicats et de la fédération patronale (régionale).

Durée

Les délégués syndicaux sont désignés pour un terme de quatre ans.

Leur mandat se renouvelle tacitement. Il peut cependant prendre fin:

- Sur décision de l'organisation syndicale qui a désigné le délégué.
- Par la démission du délégué lui-même ou lorsqu'il cesse d'être membre du personnel de l'entreprise.
- Lorsque des mandats doivent être supprimés.

Dans les deux premiers cas, le délégué syndical pourra être remplacé immédiatement (jusqu'à la fin du mandat originel).

Plaintes

Les plaintes individuelles doivent être introduites par le travailleur par la voie 'hiérarchique' habituelle. Il devra donc s'adresser à son supérieur immédiat, par exemple à son chef d'équipe.

Il a néanmoins le droit de demander l'assistance du délégué syndical. Il peut demander

son aide dès le départ, ou à n'importe quel moment s'il apparaît qu'il ne peut se passer d'une telle assistance.

Les plaintes collectives sont introduites par le délégué syndical. Pour ce faire, il suivra également la voie hiérarchique habituelle.

Si l'on n'arrive pas assez rapidement à un accord concernant une plainte individuelle ou collective, il sera fait appel au secrétaire régional de l'organisation syndicale et au secrétaire de la fédération patronale régionale.

Si aucun accord n'est obtenu, le différend ou la plainte sera porté(e) devant la commission paritaire ou son bureau de conciliation.

Facilités

L'employeur ne peut pas refuser de rencontrer la délégation syndicale.

Bien sûr, celle-ci devra être en mesure de présenter des motifs valables justifiant un tel entretien. L'employeur peut également convoquer la délégation syndicale, et il doit aussi être en mesure de justifier cette convocation par des motifs valables. **Au cas où les pourparlers ont lieu en dehors des heures normales de travail, ces prestations seront tout de même indemnisées comme des prestations normales de travail.** Un salaire horaire normal sera payé, donc pas de sursalaire.

Il est logique que le délégué syndical dispose de suffisamment de temps pour mener à bien sa mission pendant les heures de travail. Ce point fera l'objet d'un accord entre l'employeur et le travailleur.

Lorsqu'un délégué syndical doit se rendre dans un autre département de l'entreprise, il prendra contact avec son chef hiérarchique immédiat. **Il avertira également le chef du département où il se rendra.** Un certain nombre de problèmes peuvent bien entendu se poser s'il faut arrêter les machines. Le fait que l'ouvrier commande une machine ne constitue pas une cause d'empêchement à l'exercice de sa tâche de délégué syndical. A cet effet, un arrangement local doit intervenir pour sauvegarder le fonctionnement de la délégation syndicale et la production. En cas de désaccord, il pourra être fait appel aux secrétaires régionaux des syndicats et de l'organisation patronale régionale.

S'il faut discuter de problèmes communs à plusieurs sièges d'exploitation, la délégation syndicale ou le syndicat pourra convier les différents sièges de Belgique à une réunion. L'employeur devra rendre une telle réunion possible.

Dans le cas d'équipes-relais comptant moins de 30 travailleurs - et qui ne disposent donc pas de mandats supplémentaires - la délégation syndicale aura accès au(x) département(s) où les équipes-relais travaillent.

Compétences

- Les relations du travail (conditions salariales et de travail).
- Les négociations relatives aux conventions collectives de travail au niveau de l'entreprise. La délégation syndicale ne peut pas signer de CCT. La signature du permanent syndical est exigée.
- Le respect du règlement du travail.
- L'application correcte de la législation sociale, des conventions collectives de travail et des contrats de travail individuels.

En cas d'inexistence d'un comité de prévention et de protection, la délégation syndicale assumera automatiquement la plupart des compétences confiées à cet organe de concertation.

En l'absence d'un conseil d'entreprise, les compétences suivantes sont reprises:

1. CCT n° 9:

- perspectives générales
- informations annuelles :
 - sur la structure de l'emploi
 - sur l'évolution de l'emploi
 - sur les perspectives d'emploi.
- sur les mesures sociales prises ou prévues en matière d'emploi.
- informations trimestrielles (e.a. fiche statistique)
- informations occasionnelles
- modifications structurelles

2. Bilan social

- Le bilan social contient de l'information sur l'emploi, l'évolution du personnel, les réductions ONSS et la formation.

Communications au personnel

La délégation syndicale pourra adresser des communications au personnel, soit oralement, soit par écrit. Les informations doivent se rapporter aux relations collectives de travail et ne peuvent pas entraver l'organisation du travail. L'employeur devra en être informé préalablement.

Après obtention de l'accord de l'employeur, on pourra tenir une **réunion d'information** à l'intention des travailleurs en présence des permanents syndicaux. L'employeur ne peut pas refuser sans motif que l'on tienne une telle réunion. Il est néanmoins recommandé de s'efforcer d'organiser ce genre de séances d'information pendant les temps de repos.

Chances égales, traitement égal

L'employeur se trouve dans l'obligation d'accorder aux membres de la délégation syndicale le même traitement qu'aux autres travailleurs. En cas de chômage temporaire par exemple, la durée du travail et les roulements devront être les mêmes pour tous les travailleurs. Les délégués syndicaux ont par ailleurs droit aux prestations et aux promotions qui reviennent aux travailleurs de la catégorie à laquelle ils appartiennent. Ils ne peuvent donc pas faire l'objet d'un traitement de faveur, ni être défavorisés par rapport aux autres travailleurs en raison de l'exécution de leur mandat syndical.

Protection

Les délégués syndicaux sont protégés contre les mesures de licenciement. La protection qui leur est accordée est différente de celle qui est réservée aux membres du conseil d'entreprise ou aux membres du comité de prévention et de protection. Les membres effectifs ou suppléants du conseil d'entreprise et du comité de prévention et de protection ou même les candidats aux élections sociales qui n'ont pas été élus jouissent d'un degré de protection plus important. S'il n'existe pas de comité de prévention et de protection au sein d'une entreprise, c'est à la délégation syndicale que revient ce rôle. Dans ce cas, elle jouit également d'une plus grande protection.

Les points suivants visent exclusivement la protection des délégués syndicaux.

a. Période de la protection

La protection commence à partir du moment où l'employeur est informé de la désignation du délégué syndical. Elle s'achève 6 mois après expiration du mandat.

b. Contenu de la protection

Les délégués syndicaux ne peuvent pas être licenciés pour des motifs inhérents à l'exercice de leur mandat. Lorsque l'employeur procède quand même au licenciement, il est tenu de payer une **indemnité forfaitaire** au délégué syndical licencié. Celle-ci est égale à la **rémunération brute d'un an**. Cette indemnité peut être combinée à l'indemnité normale prévue en cas de licenciement ou de rupture du contrat. Si le délégué syndical est également membre du

conseil d'entre prise ou du comité de prévention et de protection, il percevra l'indemnité de protection plus élevée. En aucun cas il ne percevra les deux indemnités.

c. Licenciement pour motif non afférent au mandat

L'employeur qui envisage de licencier un délégué syndical pour un motif autre qu'une faute grave (motif grave) **doit en avertir préalablement la délégation syndicale ainsi que son organisation syndicale**. Cet avertissement se fera par lettre recommandée sortant ses effets le 3ème jour suivant la date de son expédition. L'organisation syndicale dispose alors d'un délai de sept jours calendrier pour faire savoir si elle accepte ou conteste la validité du licenciement envisagé. L'absence de réaction de l'organisation syndicale en temps utile peut être considérée par l'employeur comme une acceptation.

Si le syndicat a fait part de ses objections à temps, l'employeur devra porter l'affaire devant le bureau de conciliation de la commission paritaire. Le bureau disposera alors de 30 jours calendrier pour se prononcer. Si la décision est unanime, les parties devront s'y tenir. Si, en revanche, il n'y a pas de décision, ou si la décision n'est pas unanime, l'affaire sera portée devant le Tribunal du Travail. L'employeur n'a cependant pas le droit de procéder entre-temps au licenciement!

d. Licenciement pour motif grave

En cas de licenciement d'un délégué syndical pour motif grave, l'employeur doit en **informer immédiatement l'organisation syndicale**. Les motifs graves peuvent être contestés par le délégué syndical ou l'organisation syndicale auprès du Tribunal du Travail. Il est également possible que le délégué démissionne pour faute grave invoquée à l'encontre de son employeur.

e. Cas où l'indemnité de protection forfaitaire est due par l'employeur

- Si l'employeur licencie sans pouvoir invoquer un motif grave et s'il ne respecte pas la procédure prévue.
- Si le Tribunal du Travail ne reconnaît pas la faute grave et s'il déclare le licenciement non-fondé.
- Si la validité des motifs de licenciement n'est pas reconnue par le bureau de conciliation ou par le Tribunal du Travail.
- Si le délégué syndical démissionne en raison d'une faute grave de son employeur.

f. Reprise de l'entreprise ou d'une partie de l'entreprise

La protection reste acquise:

- Jusqu'à ce qu'une nouvelle délégation syndicale ait été désignée.
- Ou jusqu'au moment où le mandat aurait expiré s'il n'y avait pas eu de transfert.

Le repreneur est donc en devoir de respecter les procédures s'il projette de licencier un délégué syndical.

Concertation sociale dans les PME

Dans les entreprises où il n'y a pas de délégation syndicale, tous les problèmes ressortissant à la compétence de la délégation syndicale peuvent être examinés par un comité de contact régional. Dans ce comité siègent des secrétaires syndicaux régionaux et des représentants de Fedustria (Fédération belge de l'industrie textile, du bois et de l'ameublement).

Formation syndicale

Il va de soi que les délégués syndicaux ont le droit de participer à des cours de formation syndicale. Les conditions requises sont les mêmes pour tous les militants. [Voyez aussi la rubrique 'Formation syndicale' au même chapitre.]

4. Règlement d'ordre intérieur

4.1. Conseil d'entreprise

La loi impose l'application d'un règlement d'ordre intérieur. La Commission paritaire de l'Industrie du Textile et de la Bonneterie en a rédigé un modèle. Il appartient à chaque conseil d'entreprise d'y apporter les modifications ou les ajouts qu'il juge nécessaires.

Tout règlement d'ordre intérieur doit cependant reprendre au minimum les 10 points suivants:

- a. Délais de présentation par un membre du conseil d'entreprise d'un point qui devra être mis à l'ordre du jour.
- b. Délais d'envoi des convocations à la réunion.
- c. Contenu des convocations et annonce de l'ordre du jour.
- d. Tâches qui incombent au président et modalités de remplacement de ce dernier.
- e. Tâches qui incombent au secrétaire et modalités de remplacement ou de désignation de ce dernier.
- f. Directives visant au bon déroulement de la réunion.
- g. Modalités de rédaction, d'approbation et de communication aux membres du conseil d'entreprise du procès-verbal.
- h. Modalités régissant l'information qui sera transmise au personnel en rapport avec les activités du conseil d'entreprise.
- i. Archivage et modalités de consultation des archives par les membres du conseil d'entreprise.
- j. Procédures d'amendement du règlement d'ordre intérieur.

Le texte modèle de règlement d'ordre intérieur peut être obtenu auprès du responsable syndical régional.

4.2. Comité pour la prévention et la protection au travail

La loi sur le bien-être au travail du 4 août 1996 stipule qu'il est possible de rédiger des modèles de règlements d'ordre intérieur pour les Comités pour la prévention et la protection au travail. Celui du secteur textile a été approuvé le 13 juillet 1999. La commission paritaire approuva à cette date un texte rédigé par un groupe de travail paritaire. Le règlement doit être respecté dans toutes les entreprises disposant d'un Comité pour la prévention et la protection au travail.

Les rubriques principales du règlement sont les suivantes:

- Siège et composition du comité
- Remplacement d'un représentant effectif du personnel
- Mission du comité
- Réunions
- Convocation
- Tâche du président
- Application des avis émis par le comité
- Ordre du jour
- Présence et décisions
- Le Secrétariat
- Réunions préparatoires
- Désignation d'une délégation réduite
- Experts
- Formation
- Archives
- Information au personnel
- Modification du règlement d'ordre intérieur

Le règlement comprend 29 articles et 2 annexes, dont la première doit reprendre la composition actuelle du comité (noms des représentants du personnel et de l'employeur) et la deuxième, les noms de la délégation réduite.

Le texte du modèle de règlement d'ordre intérieur peut être obtenu auprès du responsable syndical régional.

5. Techniciens syndicaux

C'est une CCT qui règle les interventions des techniciens syndicaux. Ils ont un rôle bien précis à jouer dans les réorganisations, quand il s'agit d'évaluer la charge de travail, de contrôler la rémunération et la classification des fonctions ou lorsqu'il s'agit d'assurer le suivi de l'application de nouveaux régimes de travail. Ils ont en principe accès à toutes les entreprises.

La CCT définit la procédure suivante:

- a. Lorsque, suite à des transformations techniques, il est procédé à des modifications profondes des conditions de travail, les responsables syndicaux peuvent se faire assister par un technicien syndical.

[Voyez aussi la rubrique 'Convention en matière de productivité' au chapitre 'Salaire et rémunérations']

- b. Les techniciens syndicaux sont agréés par la commission paritaire.
- c. Lorsqu'une organisation syndicale désire faire appel à un technicien syndical dans une entreprise, elle adressera une demande motivée à la fédération patronale compétente, pour accord.

6. Formation syndicale

La formation syndicale est organisée par les syndicats. Elle est régie par une CCT sectorielle. Les militants qui font partie de la délégation syndicale, du conseil d'entreprise ou du comité de prévention et de protection, sont autorisés à **s'absenter durant 12 jours par mandat effectif de quatre ans pour suivre une formation syndicale**. Les syndicats textile nationaux discuteront des éventuelles exceptions avec la fédération patronale nationale. En vue d'éviter toute perturbation de la production ainsi que tout problème d'organisation du travail, l'on évitera au maximum qu'un trop grand nombre de membres occupés dans un même département ne suivent ensemble des cours de formation.

Les travailleurs ayant participé à une séance de formation reçoivent deux attestations de présence qu'ils doivent remettre à leur employeur. Ils perçoivent leur salaire normal. Le Fonds de Garantie rembourse à l'employeur le montant du salaire brut augmenté des cotisations patronales qui ont été fixées forfaitairement à 50%. Les journées de formation sont déclarées à l'ONSS comme des journées de travail normal. Les travailleurs qui suivent une formation ne sont donc pas désavantagés, ni en termes de salaire, ni en termes de pension. Ils ont également droit aux chèques-repas pour les jours où ils suivent une formation syndicale textile.

Les organisations syndicales doivent communiquer au préalable par écrit le calendrier annuel de leur formation syndicale à la fédération patronale nationale Fedustria. Ce calendrier doit mentionner la date de la formation ainsi que la région dont proviennent les ouvriers.

Cette CCT régit la formation syndicale et ne porte aucun préjudice à d'éventuels droits au congé éducation payé. Ce dernier est réglé par une loi et concerne la formation générale, technique et professionnelle.

II. DUREE DU TRAVAIL ET REGIMES DE TRAVAIL

1. Durée du travail

Dans le secteur du textile et de la bonneterie, la durée du travail de la simple et de la double équipe a progressivement été ramenée de 40 à 37 heures 20 par semaine. Il s'agit d'une moyenne hebdomadaire calculée sur base annuelle. Car dans la plupart des cas, la durée réelle du travail reste cependant de 40 heures par semaine. Ceci permet entre autres d'assurer une utilisation maximale des machines. La moyenne est en fait influencée par un système de jours de repos compensatoire et de jours de vacances supplémentaires. Les jours de repos compensatoire contribuent à faire passer la moyenne de 40 à 38 heures, et les jours de vacances supplémentaires la font diminuer jusqu'à 37 heures 20. Cette réduction du temps de travail se fait sans perte de salaire. Etant donné que les jours de repos compensatoire ne sont pas rémunérés, le salaire a été augmenté.

1.1. Jours de repos compensatoire

Les jours de repos compensatoire permettent de porter la moyenne à 38 heures. Quelqu'un qui travaille 40 heures doit donc pouvoir obtenir une compensation équivalant à 2 heures à un moment donné. Ces 2 heures sont ajoutées à toutes celles qui ont déjà été comptabilisées jusqu'à ce que le travailleur totalise un jour complet de compensation. Il doit avoir travaillé 19 jours pour arriver à ce résultat (20 jours pour les débutants dans le secteur textile). Le 20ème jour devient alors un jour de repos compensatoire. **Dans le cadre de l'application de la législation sociale, ce jour de repos compensatoire est considéré comme un jour de travail normal.**

Quels jours peut-on considérer comme des jours effectivement prestés?

- Les jours pendant lesquels on travaille.
- Les jours durant lesquels se tiennent des réunions du conseil d'entreprise, du comité de prévention et de protection et de la délégation syndicale (en d'autres termes, une réunion du conseil d'entreprise qui dure huit heures est considérée comme une journée complète de travail).

Ces jours ne doivent cependant pas être consécutifs. Un jour de repos compensatoire doit toujours correspondre à une journée entière.

Applications

a. Planning à l'intérieur des cycles fixés (système de rotation)

Afin de maintenir le même nombre d'heures-machine, l'employeur peut décider, **par groupe de 20 travailleurs, de demander aux travailleurs de prendre leur jour de repos compensatoire à tour de rôle.** Après 20 jours de travail, tous les travailleurs auront ainsi pu prendre un jour de repos compensatoire. L'instauration d'un système pareil doit se faire en concertation avec le conseil d'entreprise ou la délégation syndicale. L'employeur s'efforcera, dans la mesure du possible, de déterminer la date des jours de repos compensatoire en tenant compte de l'avis du travailleur. Il faudra veiller, pour les cycles successifs, à prévoir une répartition équitable sur les différents jours de la semaine et du mois.

b. Octroi du repos compensatoire au cours de périodes de moindre activité

Si pour motif d'organisation le système de rotation s'avère impossible, l'octroi des jours de repos compensatoire se fera pendant des **périodes de moindre activité.** Si le repos compensatoire est pris collectivement, ceci se fait en concertation avec les organisations syndicales. Il faudra alors tenir compte du nombre de jours de repos compensatoire auxquels la plupart des ouvriers peuvent prétendre. Si le repos compensatoire est pris individuellement, la fixation de ces jours se fera après concertation entre l'employeur et le travailleur. On évitera qu'une trop longue période de repos compensatoire non rémunéré ne provoque des difficultés financières pour le travailleur concerné. Chaque jour de repos compensatoire doit être fixé au moins 14 jours-calendrier à l'avance.

Jours de repos compensatoire coïncidant avec une suspension du contrat de travail

- Si le jour de repos compensatoire est fixé au moins 14 jours calendrier à l'avance, il n'est pas octroyé un salaire pour les jours de salaire hebdomadaire et mensuel garanti, de petit chômage, de congé éducation et de formation syndicale coïncidant avec un jour de repos compensatoire. En outre, chaque jour de repos compensatoire coïncidant avec ces jours de suspension de contrat est censé être pris.
- Si le jour de repos compensatoire n'a pas été fixé au moins 14 jours calendrier à l'avance, il conviendra de payer le salaire normalement; le jour de repos compensatoire sera pris ultérieurement.
- En ce qui concerne le salaire garanti en cas de maladie ou d'accident, le jour de repos compensatoire peut être un jour de carence. Le jour de repos compensatoire est alors compté comme un des 7, 14 ou 30 jours-calendrier dans le cadre de la réglementation en matière de salaire garanti.
- Il est clair que le jour de repos compensatoire ne sera jamais fixé un jour férié ni un jour de vacances.

Fin du contrat de travail

Le travailleur peut prendre ses jours de repos compensatoire. Il n'est cependant pas obligé de le faire. En aucun cas l'employeur ne pourra être considéré comme redevable du salaire d'un jour de repos compensatoire non pris. Dans le cas d'un planning par cycles, le jour de repos compensatoire peut tomber après le dernier jour de travail. Le travailleur perd alors ce jour/ces jours.)

Rappel au cours d'une journée de repos compensatoire

Lorsqu'un ouvrier est rappelé au travail au cours d'une journée de repos compensatoire, les heures prestées ne pourront être considérées comme des heures supplémentaires pour autant que la durée du travail, tant quotidienne qu'hebdomadaire telle qu'elle a été fixée dans les horaires alors en vigueur, n'ait pas été dépassée. Le repos compensatoire sera alors reporté à une date ultérieure.

Application pour l'équipe de nuit

La durée du travail de nuit se situe selon les entreprises entre 36 heures 30 et 38 heures. Lorsqu'elle excède 38 heures, il convient d'octroyer un jour de repos compensatoire au travailleur.

Si l'on a fixé une période de fermeture collective pour l'octroi des jours de repos compensatoire à la simple et à la double équipe, il peut arriver que l'équipe de nuit ne puisse pas être mise au travail. Dans ce cas, l'employeur peut mettre les ouvriers de l'équipe de nuit en chômage temporaire pour des raisons économiques. La personne qui travaille en équipes tournantes (matin/après-midi/nuit) a droit à des jours de repos compensatoire après 19 prestations le matin ou l'après-midi. Ce jour de repos compensatoire est compté comme une journée normale de travail.

Dans chaque entreprise, un registre mentionnant les jours de repos compensatoire sera tenu à jour. La délégation syndicale pourra en prendre connaissance. En l'absence de délégation syndicale, le président de la commission paritaire peut en prendre connaissance à la demande des organisations syndicales.

1.2. Jours de vacances supplémentaires

Là où les jours de repos compensatoire contribuent à réduire la durée du travail de 40 à 38 heures, quatre jours de vacances supplémentaires permettront de faire passer la moyenne

à 37 heures 20. Contrairement aux jours de repos compensatoire, ces jours de vacances supplémentaires sont payés sous forme d'un supplément au pécule de vacances. C'est Vacantex qui le paie. Tout le monde n'a cependant pas droit à quatre jours de vacances supplémentaires. Tout cela dépend du nombre de jours de travail rémunérés dans le secteur du textile et de la bonneterie durant l'année civile précédente. Seuls les jours de vacances légales et supplémentaires sont assimilés. Vacantex signale à l'employeur le nombre de jours de vacances supplémentaires auxquels les travailleurs ont droit.

Journées de travail dans l'année précédente (semaine de 5 jours)	Jours de vacances supplémentaires dans l'année en cours
228 ou plus	4
de 163 à 227	3
de 98 à 162	2
de 33 à 97	1
moins de 33	-

En principe, les jours de vacances supplémentaires sont pris individuellement. Dans la pratique, ils sont parfois attribués collectivement. Ce planning se fait alors comme dans le cas des vacances annuelles légales. Les jours de vacances supplémentaires ne peuvent pas être reportés à l'année civile suivante.

Les suspensions du contrat de travail immédiatement avant, pendant ou après les jours de vacances supplémentaires suivent les mêmes règles que celles appliquées aux vacances légales. **[Voyez aussi la rubrique 'Jours de vacances supplémentaires' au chapitre intitulé 'Salaire et rémunérations']**.

1.3. Jour(s) d'ancienneté

Les ouvriers textiles ayant au moins 20 ans d'ancienneté ininterrompue dans la même entreprise, ont droit, chaque année, à un jour de congé payé supplémentaire. Les ouvriers ayant une ancienneté ininterrompue de 25 ans dans la même entreprise ont droit à un deuxième jour de congé payé supplémentaire. En cas de licenciement par suite de fermeture, faillite ou pour réorganisation intervenue après le 1er janvier 1999, l'ancienneté est maintenue à condition que le travailleur licencié retrouve du travail auprès d'un autre employeur du textile dans les 6 mois (182 jours calendrier).

A partir de 2005, l'employeur doit payer lui-même ce(s) jour(s) d'ancienneté. Auparavant, il pouvait récupérer le salaire par le biais du Fonds. **[Voyez aussi la rubrique 'Jour d'ancienneté' au chapitre intitulé 'Salaire et rémunérations']**.

2. Régimes de travail

2.1. Régimes traditionnels

	DUREE DU TRAVAIL	HORAIRE-TYPE
TRAVAIL DE JOUR	37h20 par semaine en moyenne. travail effectif: 40h par semaine. 1 jour de repos compensatoire non-rémunéré par 19 journées de travail. 4 jours de vacances supplémentaires par an	
DOUBLES EQUIPES (matine et après-midi)	Idem	De lundi à vendredi: matin: 5h à 13h15 (= 8h + 15 min repos) après-midi: 13h15 à 21h30 (idem)
TROIS EQUIPES 2 systèmes: (a) 3 équipes tournantes (matin, après-midi, nuit) (b) 2 équipes de jour tournantes (matin et + 1 équipe de nuit fixe	5 systèmes pour la nuit nacht: 36u30, 37u, 37u30, 37u45, 38u	Nuit: (a) De lundi à jeudi: 21h30 à 5h (= 7h15 + 15 min de repos) (b) Vendredi: 21h30 à 5h15, 5h45, 6h15, 6h30, 6h45 (15 min de repos)

2.2. Régimes particuliers

2.2.1. Semi-continu

Dans ce régime, on travaille la semaine ainsi que le **samedi**. Il s'agit d'un **système à 4 équipes**, chacune étant composée du même nombre de travailleurs. L'instauration d'un tel système doit faire l'objet d'une CCT au niveau de l'entreprise, qui doit cependant répondre aux exigences générales établies dans la CCT sectorielle. La CCT de l'entreprise peut être résiliée moyennant un préavis d'un an. Les personnes qui travaillent dans un régime traditionnel ne peuvent en aucun cas être forcées à passer au régime des 4 équipes.

Vacances annuelles

- Les vacances annuelles seront prises individuellement et par roulement, afin de garantir le nombre d'heures-machine.
- Un travailleur marié peut prendre trois semaines de vacances successives.
- Les jours de vacances sont, à l'exception de deux semaines, imputés sur les jours de repos prévus par le régime de travail.

Jours fériés légaux

En principe, on ne travaille pas un jour férié légal. Si un jour de repos coïncide avec un jour férié, celui-ci n'est pas remplacé, mais payé. Des mesures particulières peuvent être prévues en période de fin d'année.

Rémunérations

Sur base annuelle, les travailleurs recevront le même salaire que celui des travailleurs occupés dans le régime de travail traditionnel, majoré d'un supplément de 2% du simple pécule de vacances de la quatrième semaine de vacances. En outre, il sera alloué des primes pour le travail presté un samedi. Elles sont calculées sur la rémunération payée pour ce travail.

- Prestations de l'équipe de l'avant-midi (5h à 13h): + 10%.
- Prestations de l'équipe de l'après-midi (13h à 21h): + 25%.
- Prestations des trois premières heures de l'équipe de nuit (21h à 24h): + 64% (si les horaires diffèrent du schéma présenté ci-dessus, il convient de refaire le calcul en fonction de l'entreprise afin d'obtenir les mêmes avantages en ce qui concerne le travail presté le samedi).

Chômage temporaire

Le chômage temporaire pour raisons économiques ne sera possible qu'à partir de la deuxième année suivant l'instauration du régime de travail dans l'entreprise (sauf en cas de force majeure).

2.2.2. Full-continu

Dans ce régime, on travaille tous les jours de la semaine, donc également **le samedi et le dimanche**. Pour pouvoir instaurer ce **système à 5 équipes**, il faut également conclure une CCT au niveau de l'entreprise. De la même manière, cette CCT doit répondre aux exigences établies dans la CCT sectorielle. La CCT de l'entreprise pourra être annulée moyennant un préavis de six mois. Le régime devra néanmoins avoir été appliqué pendant au moins un an.

L'instauration du régime de travail en full-continu doit donner lieu à un accroissement du nombre d'emplois. Ceci doit être le cas dans le département d'entreprise où le régime est instauré ainsi que dans toute l'entreprise. En cas d'introduction de nouvelles technologies et de technologies plus productives, il peut être dérogé à cette obligation. Cette modification devra faire l'objet d'un accord écrit. Les personnes qui travaillent dans un système traditionnel ne peuvent en aucun cas être forcées à passer au régime des 5 équipes.

Vacances annuelles

- Les vacances annuelles sont prises individuellement et par roulement, afin de garantir le nombre heures-machine Moyennant un accord, il peut y être dérogé.
- En tout cas, le travailleur qui le désire doit pouvoir prendre trois semaines de vacances successives.
- Les jours de vacances légales (à l'exception de deux semaines de vacances) ainsi que les jours de vacances supplémentaires sont imputés sur les jours de repos prévus par le régime de travail.

Jours fériés légaux

- En principe, on travaille les jours fériés légaux, à l'exception de trois jours fériés. Si un jour de repos coïncide avec un jour férié, celui-ci n'est pas remplacé, mais payé.
- Les jours fériés légaux (à l'exception de trois jours fériés) sont imputés sur les jours de repos prévus par le régime de travail.

Rémunérations

- Sur base annuelle, les travailleurs recevront le même salaire que celui des travailleurs occupés dans le régime traditionnel des trois équipes, majoré d'un supplément de 2% du simple pécule de vacances de la quatrième semaine de vacances.
- En outre, il sera alloué pour le travail presté:
 - un **samedi**: un supplément de salaire de 38% en moyenne: 25% pour l'avant-midi, 25% pour l'après-midi et 64% pour l'équipe de nuit.
 - un **dimanche**: un supplément de salaire de 100%.
 - un **jour férié légal**: un supplément de salaire de 200%.
- Si l'entreprise fait appel à un ouvrier au repos pour remplacer volontairement un ouvrier absent, un supplément de 50% sera alloué sur le salaire gagné pour ce jour-là.

Chômage temporaire

Le chômage temporaire pour raisons économiques ne sera possible qu'à partir de la deuxième année suivant l'instauration du régime de travail dans l'entreprise (sauf en cas de force majeure).

2.2.3. Equipes-relais

Equipes-relais complètes

Au cours d'une année civile, l'on travaille **49 samedis, 49 dimanches et 10 jours fériés payés** (ou leurs jours de remplacement) à raison de **12 heures par jour**. Ces 12 heures de prestations seront intégralement rémunérées (11 heures 30 de prestations et 30 minutes de repos payé). Ce nombre, 49, est obtenu en soustrayant trois semaines de fermeture collective pour vacances des 52 semaines de l'année.

Ainsi, on arrive à 1.296 heures payées pour une année.

Semi-équipes-relais

L'activité de l'entreprise se poursuit pour la moitié du temps disponible pendant les 49 samedis de l'année civile, les 49 dimanches, les 10 jours fériés légaux ou leurs jours de remplacement durant lesquels les équipes traditionnelles ne travaillent pas. On paiera 12 heures par jour (11 heures 30 de prestations et 30 minutes de repos payé). L'activité de la semi-équipe-relais peut soit être jointe aux activités de l'équipe de nuit et se terminer lors du début des activités de l'équipe du matin, soit être prestée durant la journée. L'horaire est fixé dans la CCT conclue au niveau de l'entreprise.

Dans le régime des équipes-relais complètes, on engagera deux équipes supplémentaires; dans le régime des semi-équipes-relais en revanche, on n'en engagera qu'une seule. En appliquant un coefficient au salaire horaire, il est possible de garantir le même salaire annuel qu'aux travailleurs du régime des trois équipes. Ce régime ne peut être instauré qu'après conclusion d'une CCT au niveau de l'entreprise et à la seule condition qu'il existe déjà au sein de l'entreprise ou du département visé un système recourant aux trois équipes. L'instauration des équipes-relais doit donner lieu à un accroissement du nombre d'emplois. Ceci doit être le cas dans le département/les départements d'entreprise où le régime est instauré ainsi que dans toute l'entreprise. En cas d'introduction de technologies plus productives, il peut y être dérogé moyennant un accord conclu au niveau de l'entreprise. Les ouvriers occupés dans un régime de travail traditionnel ne peuvent pas être obligés de passer au régime des équipes-relais. L'employeur est tenu de recruter parmi les chômeurs complets ou les travailleurs déjà occupés dans l'entreprise, à condition que ces derniers soient eux-mêmes remplacés par des chômeurs complets. Les travailleurs occupés en équipes-relais bénéficient des mêmes droits et avantages que ceux prévus dans les contrats de travail à durée indéterminée dans les régimes de travail traditionnels. La CCT conclue au niveau de l'entreprise peut être résiliée moyennant un préavis de 3 mois. Le régime doit cependant avoir été appliqué pendant au moins un an.

Rémunérations

- Sur base annuelle, la rémunération garantie est la même que la rémunération globale annuelle obtenue dans le régime traditionnel des 3 équipes. Les prestations exceptionnelles sont rémunérées en supplément au même salaire horaire que celui pour les prestations normales en équipes-relais (on ne peut toutefois pas être rappelé au travail pendant la période des vacances annuelles collectives).
- Les travailleurs occupés en semi-équipes-relais recevront le salaire correspondant à 12 heures pour le petit chômage tombant le samedi, le dimanche, le jour férié ou le jour de remplacement du jour férié, à moins que l'AR relatif au petit chômage n'en dispose autrement.
- L'ouvrier qui est occupé en équipe-relais et qui suit, à la demande de l'employeur, une formation pendant la semaine, recevra, pour ce temps de formation, le salaire horaire moyen du régime traditionnel à 3 équipes. Il s'agit du salaire horaire de l'équipe du matin, de l'équipe de l'après-midi et de l'équipe de nuit divisé par trois. Les dispositions plus avantageuses qui existent au niveau de l'entreprise restent bien évidemment maintenues.
- L'ouvrier qui participe à une réunion du CE et du CPPT recevra le salaire horaire moyen du régime traditionnel à 3 équipes. Il s'agit du salaire horaire de l'équipe du matin, de l'équipe de l'après-midi et de l'équipe de nuit divisé par trois. Le règlement est donc le même que celui pour le temps de formation pendant la semaine (les éventuelles dispositions plus avantageuses qui existent au niveau de l'entreprise restent maintenues).
- Lorsqu'il prend son congé de paternité, l'ouvrier occupé en équipe-relais a droit à une

absence effective de 48 heures (4 jours de 12 heures). Il a, en principe, droit à 54 heures. Grâce au paiement d'un supplément (par l'employeur), l'ouvrier reçoit, en sus de son salaire normal et de son indemnité de la mutualité, environ le même montant qu'un travailleur occupé en équipes traditionnelles.

Il s'agit d'un calcul assez complexe qui peut se résumer de la façon suivante:

- 14,4 h de salaire normal à charge de l'employeur (soit 3/10 de 48 h ou 1,2 jours).
- 33,6 h (soit 7/10 de 48 h égal à 2,8 jours) seront payés par la mutualité sur base de 82% du salaire plafonné.
- En sus de cela, l'employeur paye un supplément (plafonné) qui se calcule au moyen de la formule suivante :
 - $(h \times 54 \times 7/10 \times 85,88\%) - (h \times 48 \times 7/10 \times 82\%)$ dont h = le salaire horaire du travailleur en équipe-relais ;
 - étant donné que le supplément constitue un complément payé en sus d'un avantage de la sécurité sociale, il ne fait pas l'objet d'une retenue ONSS mais bien d'un prélèvement de précompte professionnel.

Chômage temporaire

Au sein du département concerné, les éventuels jours de chômage temporaire doivent être répartis de façon équivalente sur tous les régimes de travail.

3. Outsourcing

Les accords suivants sont d'application:

- Les tâches directement liées à la production ne peuvent faire l'objet d'une sous-traitance à des tiers
- Les tâches non directement liées à la production ne peuvent être sous-traitées qu'après un accord conclu au niveau de l'entreprise avec le conseil d'entreprise ou, à défaut, avec la délégation syndicale ou, à défaut, avec les secrétaires syndicaux régionaux
- Les ouvriers textiles ne peuvent être mutés à la suite d'un outsourcing que s'ils se portent volontaires et moyennant le maintien de leur ancienneté, de leurs conditions de salaire et de travail.

4. Travail de nuit

4.1. Règlement général

La législation relative au travail de nuit a été adaptée dans notre pays suite à la pression européenne. Le principe étant qu'il ne peut y avoir aucune discrimination entre hommes et femmes. Cela signifie plus concrètement que si les hommes peuvent travailler la nuit, les femmes doivent également pouvoir le faire. Cette loi date du 17 février 1997 et fut publiée au Moniteur Belge le 8 avril 1997. Par conséquent, ce règlement produit ses effets à partir du 8 avril 1998.

Les dispositions de la nouvelle loi ne s'appliquent pas aux règlements avec des prestations de nuit existants. Cela veut dire dans les entreprises qui avaient déjà des règlements de travail avec des équipes de nuit avant le 8 avril 1998, ce sont toujours les dispositions de la loi précédente qui sont d'application. Si les horaires de travail figurant dans le règlement du travail sont modifiés ou si l'employeur ne respecte pas une série de mesures d'encadrement, c'est la nouvelle loi qui est d'application. Les femmes peuvent travailler la nuit dans ces entreprises à partir du 8 avril 1998.

Outre les dispositions de la loi, il y a aussi la CCT interprofessionnelle n° 46 du 23/03/1990 et la CCT sectorielle du 11 juin 1998, qui fixent une série de mesures d'encadrement et d'accompagnement. L'aperçu suivant reprend les points principaux. Pour de plus amples renseignements, vous pouvez vous adresser au permanent syndical.

4.1.1. Principe d'interdiction

La présente loi stipule toujours que le travail de nuit est en principe interdit. Sous travail de nuit il y a lieu d'entendre le travail réalisé entre 20h et 6h. La loi précédente prévoyait que dans les entreprises où il y a des équipes consécutives, les limites se situent à 23h et à 5h ou à 24 h et à 6h. Il existe cependant de nombreuses dérogations au principe d'interdiction. En voyant la série de dérogations existantes, on constate que le travail de nuit n'est finalement pas très exceptionnel.

4.1.2. Consultation

Une entreprise qui veut installer une nouvelle équipe de nuit, doit conclure une CCT d'entreprise. Les entreprises qui ont déjà une équipe de nuit, sont obligées de suivre une procédure de consultation.

Un rapport de la consultation doit être transmis à la commission paritaire.

La consultation doit être organisée au conseil d'entreprise. A défaut de conseil d'entreprise, il faut demander l'avis de la délégation syndicale. S'il n'y a pas de délégation syndicale, c'est le personnel qui doit être consulté.

La consultation porte sur les points suivants:

- Le respect de la CCT 46 (sur les mesures d'encadrement des équipes de nuit).
- Les dispositifs de sécurité nécessaires.
- Les possibilités en matière d'accueil pour les enfants.
- L'égalité de rémunération entre hommes et femmes.
- Le nombre de travailleurs concernés.

4.1.3. Sécurité

La CCT textile prévoit une série de mesures de sécurité spécifiques:

- chaque travailleur occupé dans l'entreprise doit disposer de **dispositifs d'alarme adaptés**.
- aucun travailleur ne peut travailler seul dans de **circonstances dangereuses**.
- si des hommes et des femmes travaillent dans l'équipe de nuit, le comité pour la prévention et la protection au travail doit discuter de cette problématique en prévoyant l'accompagnement nécessaire.
- des **mesures spécifiques de sécurité** doivent être prévues dans ce cas.
- en concertation avec le comité, une **personne de contact** doit être désignée, à laquelle le travailleur peut s'adresser lorsqu'il ou elle se sent menacé. Cette personne doit travailler dans la même équipe de nuit.

4.1.4. Contrat de travail

Les travailleurs qui ont des prestations de nuit, doivent en principe avoir un **contrat de durée indéterminée**. Il y a cependant une série d'**exceptions**: exécution d'un travail temporaire (6 mois), contrat de remplacement, travail intérimaire. Il doit s'agir d'un **contrat à temps plein**.

Chaque travailleur a droit à **11 heures de repos** entre la fin et le début de son travail. En cas de force majeure ou de travail en équipes consécutives, il peut y être dérogé, mais exclusivement lors du changement des équipes.

4.1.5. Volontariat et possibilités de retour

Un travailleur doit pouvoir choisir **volontairement** de travailler la nuit.

En principe, l'ONEm ne sanctionnera pas un chômeur qui refuse de travailler la nuit dans le textile.

Tous les travailleurs qui passent d'un régime de travail sans prestations de nuit à un régime de travail avec prestations de nuit, disposent d'une **période d'essai de trois mois**. Si le travail de nuit ne leur convient pas, ils peuvent retourner, endéans cette période, à leur ancienne équipe. Pendant cette période, leur poste peut être occupé par un travailleur intérimaire. Les **travailleurs nouvellement embauchés** ont également droit à une période d'essai de trois mois, **à moins qu'ils n'aient été explicitement engagés dans un régime avec des équipes de nuit**.

Les travailleurs peuvent invoquer des **raisons familiales ou impérieuses** pour être **temporairement** exempts de travailler la nuit. Ils doivent à cet effet introduire une demande écrite. L'employeur doit accorder ce passage, à moins que cela soit **impossible au niveau technique ou organisationnel**. Dans ce cas, il doit le **motiver par écrit**.

Les travailleurs qui ont **plus de 50 ans** et qui ont **travaillé la nuit pendant vingt ans**, peuvent passer à l'équipe de jour s'ils remplissent certaines conditions. Ceux qui n'ont pas encore atteint l'âge de 55 ans, doivent avoir un motif médical. Au-delà de 55 ans, il ne faut donner aucun motif. S'il n'y a pas de travail de remplacement, le travailleur peut donner sa démission. Il bénéficiera pendant 5 ans d'un supplément de 121,14 EUR (à partir du 1/1/2008) par mois en sus des allocations de chômage.

Une femme enceinte peut choisir de passer à un régime de travail sans prestations de nuit. Elle doit formuler sa demande par écrit. L'employeur doit donner une **suite positive à cette demande, à moins que cela ne soit impossible au niveau technique ou organisationnel**. Il doit cependant motiver son refus **par écrit**.

4.1.6. Représentation syndicale

Un élu qui travaille la nuit, doit pouvoir participer aux **réunions** du conseil d'entreprise, du comité pour la prévention et la protection et de la délégation syndicale. Il doit être rémunéré pour ce temps et ces déplacements. Un élu qui travaille la nuit doit également pouvoir participer à la **formation syndicale**.

4.2. Supplément pour le travail de nuit et en équipes

Les suppléments sont fixés au niveau régional, bien qu'il existe des dispositions spécifiques au niveau même des entreprises. C'est la raison pour laquelle certaines entreprises paient des suppléments plus élevés que d'autres.

Double équipe

La double équipe comprend deux équipes, l'une qui assure le travail de la matinée, l'autre, celui de l'après-midi. Les horaires de travail des équipes sont en règle générale intervertis chaque semaine. Deux normes sont appliquées: **en Flandre occidentale, le supplément équivaut à 7% du salaire de la simple équipe; dans les autres provinces, il est fixé à 6%.**

Equipe de nuit

Les suppléments pour le travail de nuit varient selon la région. Dans chaque région, il existe encore un certain nombre de dispositions qui sont en fonction de la durée du travail. Et si la norme appliquée au sein de l'entreprise est plus avantageuse, c'est cette dernière qui doit être suivie.

Trois équipes

Les personnes occupées dans le régime des trois équipes travaillent à tour de rôle dans l'équipe du matin, l'équipe de l'après-midi et l'équipe de nuit. Pendant deux semaines, elles reçoivent le supplément de la double équipe, et pendant une semaine, le supplément de l'équipe de nuit.

Suppléments d'équipes

SE + 6% = DE SE + 7% = DE	Tout le pays, sauf la Flandre occidentale Flandre occidentale
DE + 8,273% = EN 36h30' DE + 8,793% = EN 36h30'	Flandre occidentale, Gand - Eeklo, Renaix, Brabant Saint-Nicolas, Termonde, Alost
DE + 11,396% = EN 37h DE + 11,917% = EN 37h	Gand, Renaix, Brabant Saint-Nicolas, Termonde, Alost
DE + 12,437% = EN 37h30' DE + 12,958% = EN 37h30' DE + 13,478% = EN 37h30'	Brabant, Flandre occidentale Gand, Saint-Nicolas, Termonde, Alost Renaix
DE + 13,478% = EN 37h45'	Flandre occidentale
DE + 13,478% = EN 38h DE + 13,999% = EN 38h DE + 14,519% = EN 38h	Brabant Saint-Nicolas, Termonde, Alost Gand, Renaix
DE + 26,000% = EN 40h (38h) 40 heures de prestations effectives; par le biais des jours de repos compensatoire, la moyenne de la durée hebdomadaire de travail est de 38 heures.	Mouscron

4.3. Rémunération des jours fériés de l'équipe de nuit

Une CCT spécifique régleme les jours fériés pour les ouvriers de l'équipe de nuit. Elle vise plus particulièrement le droit de prendre ces jours fériés et leur paiement.

Si le jour férié tombe un lundi, un mardi, un mercredi, un jeudi ou un vendredi, **les ouvriers de l'équipe de nuit ne peuvent pas travailler la nuit qui débute le soir du jour férié.** Si le jour férié tombe par exemple un mercredi, ils ne travailleront pas la nuit de mercredi à jeudi. **Si le jour férié tombe un dimanche où il n'est normalement pas prévu de travailler dans l'entreprise, ce jour férié est remplacé par un jour normal de travail. La même règle s'applique au jour férié qui tombe un samedi. Dans ce cas-là, le jour de remplacement sera de préférence pris le vendredi qui précède le jour férié.** L'équipe de nuit ne travaillera pas la nuit qui débute le soir du jour de remplacement. Si le jour de remplacement tombe par exemple un lundi, l'équipe de nuit ne commencera donc pas le lundi soir.

Pour les jours fériés non travaillés, les ouvriers de nuit perçoivent leur **salaire et la prime de nuit**. Ils reçoivent aussi un supplément spécial pour les heures prestées la nuit qui précède le jour férié ou le jour de remplacement. Ce supplément est d'application à partir de minuit (début du jour férié). Si le jour férié tombe par exemple un mercredi, l'équipe de nuit travaillera la nuit de mardi à mercredi. Les travailleurs percevront le supplément spécial pour les heures prestées après minuit. Ils ne travailleront pas la nuit de mercredi à jeudi tout en touchant leur salaire de nuit normal.

HORAIRE OU DURÉE DU TRAVAIL HEBDOMADAIRE	COEFFICIENTS
Flandre occidentale:	
36h30'	1,7056
37h30'	1,6427
37h45'	1,6276
Flandre orientale:	
Gand - Eeklo	1,6400
Saint-Nicolas, Termonde et Alost	1,6500
Audenarde - Renaix:	
36h30'	1,7300
37h00'	1,6700
37h30'	1,6400
38h00'	1,6300
Arrondissement d'Anvers	1,6500
Arrondissement de Mouscron	
- Filatures de laine peignée	1,6000
- Autres entreprises	1,5912
Il existe un règlement spécifique au Limbourg. Consultez votre secrétaire syndical pour de plus amples renseignements.	

5. Dérogations relatives à la durée de travail

Il existe un certain nombre de dérogations possibles aux dispositions légales régissant la durée du travail. Ces dérogations ne dispensent cependant pas les entreprises de respecter la législation en matière de sursalaire et de jours de repos compensatoire. Pour de plus amples informations à ce sujet, veuillez vous référer aux publications interprofessionnelles.

Indépendamment des règles concernant l'octroi des jours de repos compensatoire, certaines heures dépassant les limites normales de la durée de travail donnent droit à un sursalaire, c'est-à-dire à un complément de salaire. Le sursalaire normal est égal à 50% du salaire normal. Ce sursalaire est porté à 100% du salaire normal pour les heures supplémentaires prestées le dimanche ou les jours fériés.

Les heures supplémentaires peuvent être payées ou être récupérées. On a le choix entre la récupération ou le paiement des premières 65 heures supplémentaires par an. Une CCT d'entreprise peut prévoir l'augmentation de ces 65 heures supplémentaires à 130 heures supplémentaires.

Pour chaque jour de repos compensatoire, c'est le salaire normal qui doit être payé.

Travaux préparatoires et complémentaires

Il s'agit de l'entretien des machines et du chauffage à la vapeur ou à l'eau, des travaux qui ne peuvent se faire qu'en dehors des heures normales. La durée du travail normale peut être dépassée.

- Entretien des machines: à raison de 5 heures au maximum par semaine.
- Chauffage à la vapeur ou à l'eau:

du 1er novembre au 31 mars:

- pour le chauffage à la vapeur: à raison de 10 heures au maximum par semaine.
- pour le chauffage à l'eau: à raison de 5 heures (charbon) ou de 2 heures (mazout) au maximum par semaine.

du 1er avril au 31 octobre:

- pour le chauffage à la vapeur: à raison de 5 heures au maximum par semaine;
- pour le chauffage à l'eau: à raison de 5 heures (charbon) ou de 2 heures (mazout) au maximum par semaine.

Travaux d'achèvement

Dans les entreprises ou départements d'entreprises où s'effectuent des travaux d'achèvement, la durée du travail normale peut être dépassée. La durée hebdomadaire

moyenne calculée sur deux semaines ne peut pas dépasser 40 heures par semaine. En outre, la durée journalière du travail ne peut pas être dépassée de plus d'une heure.

Transport

La durée du travail peut être dépassée quand un transport est prévu en dehors de l'entreprise. Il y a deux restrictions:

- Le temps durant lequel le travailleur mobile ou le travailleur affecté à des tâches de transport reste à disposition sans pour autant prêter du travail (comme le temps d'attente lors du chargement et du déchargement du camion, pour remplir des formalités douanières, lors de contrôles par la police ou la douane, les pertes de temps dans des embouteillages dus à des accidents de la route ou des travaux de voirie ou des déviations) est considéré comme étant du temps de travail ordinaire avec **un maximum de 1 heure par jour et 5 heures par semaine**. Cela signifie que ces heures ne sont pas considérées comme étant des heures supplémentaires. Un salaire normal sera néanmoins payé.
- **Il est permis de travailler 11 heures par jour** à condition que l'on respecte une moyenne de 40 heures hebdomadaires sur une période de quatre semaines. Il est permis de travailler avant 6 heures du matin et après 20 heures.

Travail du dimanche

Lorsque des événements imprévisibles empêchent l'application de l'horaire normal de travail, le jour légal de repos compensatoire afférent au travail du dimanche peut être octroyé dans les quatre semaines. Si le travail est organisé en équipes successives, il est permis de prolonger le travail de l'équipe de nuit jusqu'au dimanche matin à 6 heures.

Organisation de travail

Comme il est permis, par l'application des accords sectoriels, d'utiliser au maximum l'appareil de production, il est possible de discuter au niveau de l'entreprise de réglementations supplémentaires éventuelles. Ainsi, rien ne peut être modifié sans l'accord des délégués et des syndicats régionaux.

6. Travail à temps réduit et par roulement

Le principe du travail à temps réduit ou par roulement doit être appliqué en cas de chômage temporaire pour des raisons économiques. Le but est de répartir aussi équitablement que possible le travail et le chômage. Au moins toutes les quatre semaines, les ouvriers doivent pouvoir travailler dans leur régime normal. Dans certains cas, il peut toutefois être dérogé à cette règle.

Le chômage temporaire peut être instauré de trois façons:

- a. **Sans limite de durée**, à condition que le régime instauré comporte 3 journées de travail par semaine ou une semaine de travail sur 2 semaines.
- b. Pour **une durée maximale de 6 mois**, à condition qu'il comporte moins de 3 journées de travail par semaine ou moins d'une semaine de travail sur 2 semaines. Après 6 mois, on devra pouvoir compter au minimum une semaine de plein emploi avant d'entamer une nouvelle période de 6 mois au maximum.
- c. Une **suspension totale de 4 semaines** suivie d'une semaine de reprise complète. Dans les entreprises d'achèvement et de bonneterie, cette suspension totale peut avoir une fois par an une durée maximale de 8 semaines.

Le travail à temps réduit et par roulement peut s'appliquer à différents niveaux:

- Au sein d'un ou de plusieurs départements de l'entreprise ou dans toute l'entreprise.
- Pour certaines catégories professionnelles.
Pour certaines catégories professionnelles, compte tenu des mécaniques ou des travaux effectués.

Dérogations

- Dans le secteur de la bonneterie, des tissages et des ficelleries, si une main-d'œuvre déterminée s'avère tout à fait indispensable pour la bonne marche de l'entreprise;
- Si certains ouvriers indispensables pour la bonne marche de l'entreprise risquent de la quitter à cause du chômage temporaire;
- Dans les entreprises d'achèvement.

Avertissement

Les ouvriers doivent être avertis **sept jours calendrier** à l'avance de l'introduction du régime de chômage temporaire. Le jour où l'on effectue l'affichage de cette information ne sera pas compté. L'affichage peut être remplacé par un avertissement individuel par écrit (en temps

utile) des intéressés. La notification doit bien sûr être suffisamment claire.

Elle doit inclure les renseignements suivants: qui est mis au chômage temporaire?, pendant combien de jours?, quelles sont les dates du début et de la fin de la période de chômage temporaire dans le département ou dans l'entreprise? L'employeur devra en outre en aviser l'ONEm à temps. S'il ne respecte pas ces dispositions, l'employeur sera dans l'obligation de payer aux travailleurs le salaire des cinq premiers jours de chômage.

Pour les entreprises d'achèvement travaillant pour des tiers (travaux d'achèvement) et pour les entreprises de piqûrage travaillant pour des tiers, le délai de notification est nettement plus court. Pour ces entreprises, la notification devra avoir lieu seulement un jour avant le début de la période de chômage temporaire.

L'ouvrier incorporé dans un régime de chômage temporaire pourra mettre fin à tout moment et sans préavis à son contrat de travail.

Veillez, à ce sujet, contacter d'abord votre délégué syndical ou votre secrétaire régional.

7. Engagements en matière d'emploi

Licenciement pour raisons économiques ou techniques

Il n'est en principe pas permis de licencier quelqu'un pour des raisons économiques ou techniques. Si l'employeur envisage néanmoins une telle éventualité, il se trouve **dans l'obligation de fournir des informations et de mener une concertation**. Les organes d'entreprise, l'organisation patronale régionale et les syndicats seront impérativement impliqués. Le but de cette concertation est en fait de parvenir à un consensus.

Si l'on n'arrive cependant pas à conclure un accord, on pourra recourir à la procédure de conciliation.

Après la concertation ou éventuellement après la procédure de conciliation, l'employeur pourra **procéder à des licenciements dans trois cas**:

- a. si l'entreprise enregistre pour les deux exercices précédents une perte courante, et si pour le dernier exercice cette perte est supérieure au montant des amortissements et réductions de valeur sur frais d'établissements et immobilisations incorporelles et corporelles.
- b. si l'actif net de l'entreprise s'est réduit pour atteindre un montant inférieur à la moitié du capital social.
- c. si au cours de l'année précédant le licenciement le nombre de jours de chômage temporaire pour des raisons économiques dépasse 1/5ème du nombre total des journées rémunérées et des jours de chômage temporaire.

Les **entreprises en difficulté ou en restructuration** peuvent, elles aussi, être dispensées de l'interdiction de licenciement. Cette dispense doit également faire l'objet d'un accord avec les organisations régionales ou au sein du bureau de conciliation. L'interdiction de licenciement pour motifs économiques ou techniques n'est pas d'application en cas de fermeture d'entreprise.

Si l'employeur ne respecte pas les engagements en matière d'emploi, le travailleur licencié doit demander au président de la commission paritaire d'entamer une enquête. Si le président de la commission paritaire estime que les dispositions conventionnelles n'ont pas été respectées, le travailleur licencié a droit à une indemnisation forfaitaire de 991,57 €.

Obligation sectorielle de remplacement des prépensionnés

Les prépensionnés doivent être remplacés dans le mois suivant l'expiration du préavis ou dans le mois suivant la rupture du contrat de travail. Ce remplacement ne doit pas se faire dans la

même fonction ni dans le même département, mais doit comporter le même nombre d'heures de travail, ainsi qu'un contrat à durée indéterminée.

Il peut être dérogé à cette obligation de remplacement dans quatre cas:

- a. si l'entreprise enregistre pour les deux exercices précédents une perte courante, et si pour l'exercice précédent cette perte est supérieure au montant des amortissements et réductions de valeur sur frais d'établissements et immobilisations incorporelles et corporelles.
- b. si l'actif net de l'entreprise s'est réduit pour atteindre un montant inférieur à la moitié du capital social.
- c. si au cours de l'année précédant le licenciement le nombre de jours de chômage temporaire pour des raisons économiques dépasse 1/ 5 du nombre total des journées rémunérées et des jours de chômage temporaire.
- d. si l'entreprise en restructuration peut démontrer que le non-remplacement peut éviter des licenciements. Cette constatation sera précédée d'une concertation entre l'employeur, les organisations syndicales régionales et la fédération patronale régionale. Si l'on n'arrive pas à conclure un accord, ce sera le bureau de conciliation qui décidera.

En cas de dérogation automatique (trois premiers cas), l'employeur doit en informer la délégation syndicale et les syndicats régionaux et ceci au plus tard à la date de la notification du préavis. Il doit leur remettre des pièces justificatives. Dans les 30 jours-calendrier, les organisations syndicales régionales peuvent éventuellement introduire un recours auprès du bureau de conciliation. Les entreprises en difficulté ou en restructuration qui ne se retrouvent pas dans l'une des quatre situations mentionnées, peuvent déroger à l'obligation de remplacement moyennant l'accord des organisations syndicales régionales ou après la procédure de conciliation prévue. **[Pour l'obligation de remplacement, consultez également la rubrique de la prépension à temps plein au chapitre intitulé 'Sécurité sociale complémentaire.']**

Licenciement pour d'autres motifs

Les travailleurs qui sont licenciés pour des raisons autres que des raisons d'ordre économique ou technique, doivent être remplacés dans les trois mois.

8. Fin du contrat de travail

La règle générale pour mettre fin à un contrat de travail est qu'un délai de préavis doit être respecté (indépendamment du fait si le congé est donné par l'employeur ou le travailleur). Cela n'est pas nécessaire en cas de congé pour raisons impérieuses, quand une des parties commet donc une faute grave.

En outre, il est toujours possible que l'employeur et le travailleur mettent fin, de commun accord, au contrat du travail sans délai de préavis.

Règles

a. Période d'essai (elle peut aller de 7 à 14 jours-calendrier)

- On ne peut y mettre fin durant les 7 premiers jours-calendrier;
- On peut y mettre fin, d'un jour à l'autre, dès le 8ème jour, et ce jusqu'au 14ème jour inclus.

b. Délai de préavis lors d'un contrat à durée indéterminée

Les délais de préavis suivants sont d'application:

- 35 jours: entre 6 mois et moins de 5 ans d'ancienneté
- 42 jours: entre 5 et moins de 10 ans d'ancienneté
- 56 jours: entre 10 et moins de 15 ans d'ancienneté
- 84 jours: entre 15 et moins de 20 ans d'ancienneté
- 112 jours: 20 ans d'ancienneté ou plus.

Le délai de préavis à respecter par l'ouvrier est égal à la moitié du délai de préavis auquel l'employeur doit se conformer.

Ces délais ne sont pas d'application en cas de licenciement en vue d'une prépension. Dans ce cas, rien ne change par rapport aux dispositions précédentes:

- **dans les premières 20 années :**
 - par l'employeur : 28 jours calendrier
- **après 20 années d'ancienneté :**
 - par l'employeur : 56 jours calendrier

Pour les contremaîtres, d'autres délais de préavis sont d'application. **[Voir la rubrique « Contremaîtres » au Chapitre III – Salaire et rémunérations].**

c. Délai de préavis lors d'un contrat à durée déterminée ou pour un travail déterminé

La partie qui souhaite mettre fin prématurément à l'accord sera redevable d'une indemnité de préavis. Celle-ci équivaut au salaire dont elle serait redevable au terme de l'accord. Elle ne

peut cependant pas excéder le double du montant dû si le contrat était un contrat à durée indéterminée.

Quelle est la procédure de préavis?

a. Si le préavis émane du travailleur

- Par la remise d'une lettre à l'employeur. Celui-ci doit signer pour réception.
- Par lettre recommandée, qui produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de l'expédition. Par jour ouvrable nous entendons chaque jour excepté les dimanches et les jours fériés.
- Par exploit d'huissier.

Le délai de préavis se poursuit pendant la période de suspension du contrat, par exemple en cas de journées de vacances, de congé de maternité, de maladie ou d'accident...

b. Si le préavis émane de l'employeur

- Par lettre recommandée, qui produit ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de l'expédition.
- Par exploit d'huissier.

Le délai de préavis ne se poursuit pas pendant la période de suspension du contrat.

A quel moment le préavis prend-il effet?

- Le préavis prend effet le lundi suivant la semaine durant laquelle le délai de préavis a été notifié valablement.
- Exception: Lorsqu'il s'agit du délai de préavis raccourci (moins de six mois de service), le préavis prend effet le jour ouvrable suivant (cette spécificité est généralement reprise dans le règlement du travail).

Le travailleur a le droit, pendant le délai de préavis, de s'absenter en vue de rechercher un nouvel emploi avec maintien du salaire. La durée de ces absences est limitée à deux demi-journées de travail ou à une journée complète de travail par semaine. Lorsque le délai de préavis est inférieur à sept jours, le travailleur n'a droit qu'à une demi-journée de travail.

Une protection spéciale est prévue pour certaines catégories de travailleurs (p.ex. en cas de grossesse et de congé de maternité).

9. Crédit-temps

Crédit-temps

Il existe un régime qui facilite une meilleure combinaison du travail et de la famille. A moins de remplir un nombre de conditions, chaque travailleur du textile a droit:

- au crédit-temps (à temps plein ou à mi-temps)
- à la semaine de quatre jours pour chaque travailleur pendant 5 ans
- aux congés thématiques:
 - congé parental
 - congé pour soins palliatifs
 - assistance médicale.

Il existe, en outre, des mesures spéciales pour les plus de 50 ans:

- le droit à une interruption de carrière à mi-temps
- le droit à une diminution de carrière de 1/5 (semaine de quatre jours).

Les ouvriers qui sont occupés dans les équipes-relais ont droit au crédit-temps à temps plein.

Crédit-temps complet

Le crédit-temps à temps plein est une suspension complète et temporaire de tes prestations. Tu peux demander un crédit-temps complet quel que soit ton âge ou ton régime de travail. Afin de bénéficier du crédit-temps à temps plein, il suffit d'avoir un contrat de travail au cours des derniers 12 mois.

Normalement, tu as droit à 1 an de crédit-temps à temps plein. Dans le textile, ce droit a été étendu à 5 ans.

Le crédit-temps complet peut être pris en tranches de 3 mois au minimum et de 12 mois au maximum. Contrairement à la première année, le crédit-temps doit, dès la deuxième année, être pris par période de 12 mois dans le secteur textile.

Attention! Dès la deuxième année, tu as seulement droit à une allocation si tu prends le crédit-temps à temps plein pour une des raisons suivantes:

- l'éducation d'enfants de moins de 8 ans
- pour fournir des soins palliatifs
- pour assister ou soigner un membre du ménage ou de la famille jusqu'au 2e degré qui est grièvement malade

- pour soigner un enfant handicapé qui habite chez toi
- pour suivre une formation reconnue.

Les allocations sont limitées à 12 mois sur la totalité de la carrière pour un travailleur qui demande le crédit-temps pour une raison autre que celles précitées.

Pour une suspension complète, l'allocation est de:

- € 569,53 par mois (5 ans d'ancienneté dans l'entreprise)
- € 427,14 par mois (< 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise)

Crédit-temps à mi-temps

Le crédit-temps à mi-temps t'offre la possibilité de diminuer tes prestations et donc de travailler temporairement à mi-temps. Le crédit-temps à mi-temps est seulement possible si, au cours des derniers 12 mois, tu disposes d'un contrat de travail et que tu prestes au moins $\frac{3}{4}$ d'un emploi à temps plein.

Normalement, tu as droit à 1 an de crédit-temps à mi-temps. Cette durée maximum de 1 an a été prolongée à 5 ans dans le secteur textile. Il faut toutefois tenir compte du fait que ce crédit-temps à mi-temps doit être joint à tes périodes de crédit-temps à temps plein. Tu peux donc, au total, prendre un crédit-temps (à temps plein ou à mi-temps) de 5 ans au maximum.

Le crédit-temps à mi-temps peut être pris en tranches de 3 mois au minimum et de 12 mois au maximum.

Contrairement à la première année, le crédit-temps à mi-temps doit, dès la deuxième année, être pris par période de 12 mois dans le secteur textile.

L'allocation pour une interruption à mi-temps est de € 213,57 (< 5 ans d'ancienneté) ou de € 284,76 (5 ans d'ancienneté ou plus) par mois.

Droit à la diminution de carrière de 1/5 (semaine de 4 jours)

Les travailleurs à temps plein qui sont occupés dans un régime de cinq jours ou plus ont le droit de passer à un régime de 4/5. Ce droit vaut pour chaque travailleur qui dispose d'une ancienneté de 5 ans dans la même entreprise et pour autant qu'il ait travaillé à temps plein au cours de la dernière année.

Le plus souvent, cette diminution temporaire de la durée du travail est prise sous la forme d'un jour complet ou de 2 demi-jours par semaine. Ce droit peut être exercé pendant 6 mois

au minimum et 5 ans au maximum. Les travailleurs qui sont occupés en équipes ne peuvent pas prendre de demi-jours. Le travailleur reçoit une allocation mensuelle de € 140,64. Si le travailleur habite seul ou exclusivement avec un ou plusieurs enfants dont au moins un est à sa charge, il reçoit € 181,50.

Règlement spécifique pour les plus de 50 ans

Les travailleurs de 50 ans et plus ont le droit de diminuer leurs prestations de travail, soit de 1/5, soit à un emploi à mi-temps, sans durée maximale. Il faut travailler dans l'entreprise depuis 3 ans et disposer d'une carrière de 20 ans. L'ancienneté dans l'entreprise peut, selon l'âge, être inférieure.

Quand le travailleur passe à la semaine de quatre jours, l'allocation mensuelle peut, selon la carrière professionnelle, s'élever jusqu'à € 197,60.

Si le travailleur habite seul ou exclusivement avec un ou plusieurs enfants dont au moins un est à sa charge, il reçoit € 238,45 ou € 181,50 selon qu'il a plus ou moins de 20 ans de carrière professionnelle.

Quand il passe à un régime à mi-temps, son allocation peut s'élever à € 425,40 par mois. Le montant de l'allocation sera proportionnel pour le travailleur qui travaille à temps partiel.

Conditions et restrictions

Un nombre de conditions sont reliées à ces trois systèmes. Le travailleur doit avertir son employeur par écrit. Il doit le faire six mois au préalable dans les entreprises occupant jusqu'à 20 travailleurs et trois mois au préalable dans les autres entreprises. Il existe, en outre, 4 restrictions au niveau de l'entreprise pour ce qui concerne ce crédit-temps:

- l'employeur peut reporter le droit pendant six mois au maximum pour des "motifs sérieux"
- l'approbation de l'employeur est requise dans les entreprises occupant 10 travailleurs au maximum
- l'employeur peut temporairement refuser l'interruption si plus de 5% du personnel est simultanément absent en raison de crédit-temps, de diminution de carrière ou de réduction de moitié des prestations de travail. Il est toutefois possible, sous certaines conditions et moyennant l'accord de l'employeur, de déroger à ce seuil de 5% au niveau de l'entreprise. En outre, les plus de 55 ans qui se trouvent dans un régime de diminution de carrière de 1/5 n'entrent plus en ligne de compte pour le calcul du seuil
- il existe un règlement préférentiel au niveau de l'entreprise. Le conseil d'entreprise fixe les règles préférentielles. Si le CE ne le fait pas, la CCT n° 77bis prévoit quelques règles préférentielles.

Garanties

Quand l'interruption est terminée, le travailleur a le droit de retourner à sa fonction ou, si cela n'est plus possible, à une fonction équivalente ou similaire. L'employeur ne peut pas mettre unilatéralement au contrat de travail, sauf pour motif grave ou pour un motif qui n'a rien à voir avec la suspension. S'il le fait quand même, il doit payer une indemnisation de 6 mois de salaire en sus de l'indemnité de rupture légale. La période de protection commence trois mois avant la date de début souhaitée (six mois dans les entreprises de < 20 travailleurs) et se termine trois mois après la fin de la suspension.

Aperçu des montants (au 1/1/2008)

Crédits-temps, interruption de carrière et réduction à moitié des prestations de travail (montants bruts)			
	< 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise	> 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise	
		Carrière profes- sionnelle < 20 ans	Carrière profes- sionnelle ≥ 20 ans
Interruption complète	427,14	569,53	569,53
Réduction de 1/5^{ème}			
< 50 ans	-	140,64	140,64
	-	181,50*	181,50*
50 ans	-	140,64	197,60
	-	181,50*	238,45*
Réduction de moitié			
< 50 ans	213,57	284,76	284,76
50 ans	213,57	284,76	425,40

(*) Si le travailleur habite seul ou exclusivement avec un ou plusieurs enfants, dont au moins un est à sa charge.

Primes d'encouragement

Sur la base d'accords entre les partenaires sociaux et le gouvernement flamand, les pouvoirs publics flamands stimulent la redistribution volontaire du travail par le biais de primes d'encouragement.

Tout travailleur, occupé dans une entreprise située dans la Région flamande, a droit à une prime (complémentaire), pourvu qu'il satisfasse aux conditions.

La réglementation prévoit l'attribution de 3 primes dans le secteur textile :

- dans le cadre du crédit de formation
- dans le cadre du crédit-soins
- entreprises en difficulté ou en restructuration

La durée de l'octroi de ces primes peut varier selon l'âge et la forme de la réduction du temps de travail dans laquelle on se trouve. Renseignez-vous auprès de votre secrétaire professionnel.

Chaque demande pour une prime d'encouragement est traitée dans les 15 jours calendrier après réception. Si vous n'avez pas reçu de nouvelles dans cette période, vous pouvez prendre des renseignements par e-mail (aanmoedigingspremie@vlaanderen.be), par téléphone (1700) ou par fax (02/533.44.22).

10. Congé pour raisons impérieuses/ raisons familiales

Le travailleur a le droit de s'absenter pour des raisons familiales/raisons impérieuses. Cette absence est néanmoins limitée à 10 journées de travail par an. Il ne perçoit pas de rémunération pour cette absence, mais il ne peut pas non plus être obligé à rattraper ces heures à un autre moment. Il est recommandé d'en avertir l'employeur immédiatement. A défaut de ne pouvoir le faire immédiatement, le plus vite sera le mieux. L'employeur peut demander au travailleur une attestation justifiant le bien-fondé de son absence.

Qu'entend-on par motifs impérieux?

- Une maladie, un accident ou l'hospitalisation du conjoint ou de la personne partageant le domicile du travailleur.
- Une maladie, un accident ou l'hospitalisation d'un parent/des parents, d'un enfant, d'une tante ou d'un oncle du travailleur ou de son conjoint ou concubin.
- Une maladie, un accident ou l'hospitalisation d'un parent au premier degré, que cette personne habite avec le travailleur ou non.
- Des dégâts graves survenus aux biens du travailleur (incendie, catastrophe).
- L'ordonnance de comparution en personne à une audience en justice, lorsque le travailleur est partie au procès. En revanche, lorsque le tribunal (Tribunal du Travail) convoque un travailleur, cela tombe sous le régime du petit chômage. **[Veillez vous référer à la rubrique du petit chômage au chapitre intitulé 'Salaire et rémunérations']**

11. Qualité du travail

Accueil

Dans le secteur textile, une procédure d'accueil a été élaborée avec la collaboration de Cobot et Cefret. La fédération patronale Fedustria recommande cette procédure d'accueil auprès de ses membres.

Cette procédure d'accueil comprend:

- une vidéo d'accueil
- un manuel pratique.

Un exemplaire de chacun sera transmis par entreprise.

Le manuel pratique prévoit 4 moments:

- le moment de l'embauche
- le premier jour de travail
- au cours de la première semaine de travail
- au cours du premier mois.

A ces quatre moments, il faut informer le nouveau travailleur. Le rôle du CE, du CPPT et de la délégation syndicale fut utilisé de manière optimale.

Important également, l'accueil pour les travailleurs intérimaires.

Gestion du stress

Un groupe de travail a élaboré un plan sectoriel de gestion du stress qui peut être utilisé lors de la rédaction d'un plan d'action visant à gérer la problématique du stress dans les entreprises. Ce plan comprend toute une série de points prioritaires et de constatations. En outre a été élaboré un plan d'action en différentes étapes qui peut être utilisé dans les entreprises pour la prévention du stress occasionné par le travail.

Ce plan d'action comprend les étapes suivantes:

- mettre en place les fondations/ la communication
- le moteur dans l'entreprise
- détection et analyse du problème :
 - analyse objective de la charge de travail externe
 - analyse objective de la charge de travail interne (le travailleur lui-même)

- analyse subjective de la charge de travail
- définir des priorités et fixer des objectifs
- plan d'action avec des mesures concrètes
- phase de consultation
- évaluation et adaptation.

Ce plan de gestion du stress sera repris comme une recommandation dans une convention collective de travail.

Entreprises libres de racisme

Les employeurs et les travailleurs s'engagent à lutter contre toute forme de racisme au sein de leur entreprise. Le bureau de la commission paritaire peut être saisi de toute plainte.

Travailleurs intérimaires

Il existe au niveau du secteur une recommandation d'offrir aux travailleurs intérimaires la possibilité d'accéder à un emploi à temps plein.

III. SALAIRE ET REMUNERATIONS

1. Classification des fonctions

Une nouvelle classification des fonctions est d'application depuis le mois de janvier 1994. Vous trouverez plus de détails à ce sujet dans le guide 'Classification des fonctions et salaires barémiques'. Cette publication de la Commission paritaire peut être consultée auprès de la délégation syndicale de l'entreprise ou auprès de votre permanent syndical. Vous ne trouverez ci-après que les grands principes. N'oubliez toutefois pas que la classification des fonctions évolue en permanence. Des fonctions existantes peuvent disparaître tandis que de nouvelles fonctions peuvent s'y ajouter.

404 FONCTIONS		
Textile	filature	86 fonctions
	tissage	85 fonctions
	tuft	36 fonctions
	non tissés	18 fonctions
	teinturerie/achèvement	61 fonctions
Bonneterie		52 fonctions
Fabrication de matelas		15 fonctions
Entretien et services généraux		30 fonctions
Personnel de maîtrise		19 fonctions
Divers		2 fonctions

Evaluation des fonctions

Un groupe de travail paritaire a élaboré une 'méthode de qualification du travail' permettant d'évaluer les différentes fonctions. Après s'être mis d'accord sur la description des fonctions, les membres de ce groupe de travail ont attribué une valeur exprimée en points à chacune des fonctions. Pour ce faire, ils ont tenu compte de cinq critères:

- connaissances professionnelles.
- caractéristiques physiques.
- conditions psychiques.
- conditions de travail.
- responsabilités.

Echelles salariales

Il y a quatre échelles salariales:

- Textile.
- Bonneterie.
- Entretien et services généraux.
- Personnel de maîtrise.

Chaque échelle salariale est divisée en groupes salariaux, qui correspondent chacun à une tranche de points. Chaque fonction est alors reprise dans la catégorie salariale correspondante en fonction du nombre de points qui lui ont été attribués.

Salaires barémiques

Des salaires barémiques sont associés à ces groupes salariaux. Pour le calcul des échelles barémiques, on fait une distinction entre textile, bonneterie, entretien et services généraux et personnel de maîtrise.

On établit encore une distinction entre textile et bonneterie pour les six premiers groupes salariaux qui composent l'échelle salariale de l'entretien et des services généraux.

Les échelles barémiques reprises dans le guide de la classification des fonctions comprennent les salaires horaires en simple équipe. Pour les autres régimes de travail, ces salaires doivent être augmentés des coefficients et des pourcentages prévus à cet effet. Lorsque les fonctions sont rémunérées par un salaire à la production, les salaires barémiques sont augmentés de 5% pour l'échelle salariale du textile et de 3% pour l'échelle salariale de la bonneterie.

Pour ce qui concerne les salaires barémiques et leur adaptation à l'index ou aux augmentations prévues par la CCT, le guide de classification des fonctions est actualisé par la délégation syndicale.

Application concrète

La nouvelle classification des fonctions est entrée en vigueur au 1er janvier 1994. Chaque entreprise devait indiquer l'application qu'elle en ferait au plus tard le 1er juillet 1993. Ce projet devait alors faire l'objet d'une discussion avec la délégation syndicale. Dans le cas où il n'y aurait pas de délégation syndicale, la discussion devait avoir lieu au sein d'un groupe de travail technique paritaire. Un certain nombre de principes et de 'règles du jeu' ont été fixés quant aux modalités concrètes du passage aux nouveaux barèmes. Ici, il est important de savoir ce qui suit:

- La classification des fonctions ne peut jamais entraîner une diminution des salaires effectifs du personnel occupé.
- Pour les entreprises qui n'avaient pas présenté de projet, les adaptations salariales devaient avoir eu lieu intégralement depuis le 1er janvier 1994.
- Un groupe de travail paritaire technique fait le suivi de toutes les modifications et évolutions résultant des mutations technologiques afin d'actualiser la classification des fonctions en tenant compte des nouvelles fonctions ou des fonctions aménagées.

Polyvalence

Il n'existe aucune convention nationale sur la rémunération de la polyvalence. Certaines entreprises disposent cependant d'un accord qui leur est propre.

Durée de formation minimale

Une CCT stipulant la procédure visant à fixer la durée de formation requise, est entrée en vigueur à partir du 18/11/2002.

2. Echelles salariales barémiques pour les jeunes ouvriers

Les organisations syndicales du secteur textile estiment qu'il faudrait supprimer les échelles salariales barémiques pour les jeunes ouvriers. Cela n'a toujours pas encore été fait complètement, mais une étape significative a cependant été franchie: la différence entre le salaire des jeunes ouvriers et le salaire normal s'est considérablement réduite.

Echelles salariales barémiques pour les jeunes ouvriers

Les jeunes ouvriers de moins de 21 ans **qui n'ont pas encore six mois d'ancienneté** dans le secteur textile reçoivent au moins 95% du salaire barémique national prévu pour la fonction qu'ils exercent. **Après six mois**, ils perçoivent au minimum le salaire barémique complet.

Les jeunes ouvriers qui disposent effectivement d'une expérience professionnelle de six mois dans le secteur textile perçoivent immédiatement le salaire barémique complet. Une période de stage ou de formation dans le cadre d'une formation professionnelle individuelle entre également en ligne de compte pour le calcul des six mois.

Diplôme du secteur textile

Les jeunes détenteurs d'un diplôme du secteur textile doivent immédiatement percevoir **100%** du salaire. Ce sera également le cas des jeunes qui ont suivi une formation d'au moins un an dans le cadre d'un contrat d'apprentissage industriel ('projet des jeunes').

Emplois pour jeunes ouvriers

La dégressivité salariale appliquée par l'employeur aux échelles salariales barémiques pour les jeunes ouvriers ou au salaire des bénéficiaires d'un emploi de décollage porte sur l'échelle salariale barémique de fonction à 100%. Si le bénéficiaire d'un emploi de décollage est mis au travail dans le cadre d'un contrat de travail ordinaire, l'employeur peut consacrer 10% à la formation. Le bénéficiaire d'un emploi de décollage a droit alors à 90% du salaire normal, qui ne peut être inférieur au salaire mensuel minimum moyen. L'employeur est obligé de donner une description de la formation dans le contrat.

3. Contremaîtres

La classification des fonctions détermine le contenu du travail d'un contremaître. Elle propose une liste très explicite du personnel de maîtrise auquel s'applique le statut du contremaître:

- **Filature:**
 - Conduire l'équipe de démontage
 - Contremaître en apprentissage
 - Contremaître en fonction
 - Contremaître chef
- **Tissage:**
 - Chef du piquage de cartons
 - Contremaître/Régleur en apprentissage
 - Contremaître/Régleur en fonction
 - Contremaître chef
- **Tuft:**
 - Contremaître en apprentissage
 - Contremaître en fonction
 - Contremaître chef
- **Bonneterie:**
 - Contremaître/Technicien en apprentissage
 - Contremaître/Technicien en fonction
- **Non-tissés:**
 - Contremaître en apprentissage
 - Contremaître en fonction
- **Teinturerie/achèvement:**
 - Contremaître en apprentissage
 - Contremaître en fonction
- **Entretien et services généraux:**
 - Contremaître d'entretien en apprentissage
 - Contremaître d'entretien en fonction.

Statut

a. Semaine-Bonne - rémunération

Les contremaîtres reçoivent la 'semaine-bonne'. Chaque semaine au cours de laquelle une prestation de travail est effectuée, aussi minime soit-elle, doit être payée comme une semaine com-

plète. Il va sans dire que les périodes d'absence doivent être justifiées. Cette règle n'est pas applicable aux jours de vacances pour lesquels les contremaîtres reçoivent un pécule de vacances.

b. Maladie et accidents du travail

En cas de **maladie**, les indemnités légales devront être complétées par l'employeur jusqu'au montant du salaire normal des contremaîtres, et ceci pendant les six premières semaines.

En cas d'**accident du travail**, les indemnités légales devront être complétées par l'employeur jusqu'au salaire normal, et ceci pendant les treize premières semaines.

Ces indemnités sont également accordées aux contremaîtres qui tombent malades avant la période des vacances et qui ne peuvent donc pas prendre leurs vacances.

c. Chômage temporaire

En cas de chômage temporaire, le contremaître restera le plus longtemps possible au travail, sauf si l'entreprise ou le département où il est occupé sont fermés.

d. Prime de fin d'année

Les contremaîtres ont droit à un **treizième mois** à payer en même temps que le salaire du mois de décembre, sous forme:

- d'une allocation complémentaire de vacances [voir le chapitre « Prime de fin d'année »].
- du paiement par l'employeur d'un supplément correspondant à la différence entre: 168,768 heures x le salaire horaire du mois de novembre (y compris les primes, les suppléments de salaire et les coefficients d'équipes) et les allocations complémentaires de vacances x 0,913.

[Note: les chiffres 168,768 et 0,913 sont modifiés chaque fois qu'un des éléments qui entrent en ligne de compte pour leur calcul fait l'objet d'une adaptation.]

- **le paiement du supplément dépend de l'engagement en qualité de contremaître au cours de la période de référence servant au calcul de l'allocation complémentaire de vacances. Celle-ci va du 1er avril de l'année écoulée au 31 mars de l'année en cours. Pour pouvoir bénéficier de la totalité du supplément, il faut que le contremaître ait été employé comme tel pendant toute cette période.**
- lorsque le contremaître est entré en service ou a quitté ses fonctions au cours d'un mois, ce mois sera considéré pour le calcul du supplément comme un mois entier.
- en cas de fin de service, le supplément est payé au moment où le contremaître quitte l'entreprise. Etant donné que le Fonds de Garantie ne fait connaître le montant de l'allocation complémentaire de vacances qu'à la fin de l'année, il appartient à l'employeur d'en calculer lui-même le montant sur base du salaire payé au cours de la période de référence.

e. Préavis

L'employeur qui procède au licenciement d'un contremaître, doit évidemment respecter les dispositions légales applicables à tous les travailleurs. Il est cependant tenu de donner au moins **un préavis d'une semaine par année de service comme contremaître dans la même entreprise**, avec un **minimum de 4 semaines** et un **maximum de 26 semaines**.

Quelques exemples:

- Un contremaître avec 10 années de service comme contremaître doit recevoir une indemnité de licenciement de 10 semaines.
- Un contremaître avec 13 années de service comme contremaître doit recevoir une indemnité de licenciement de 13 semaines.
- Un contremaître avec 20 années de service comme contremaître doit recevoir une indemnité de licenciement de 20 semaines.
- Un contremaître avec 27 années de service comme contremaître doit recevoir une indemnité de licenciement de 26 semaines.

Les contremaîtres qui quittent **volontairement** l'entreprise, devront donner un préavis égal à **la moitié de la période prévue** ci-dessus.

Remarque

Si la durée du préavis du contremaître est plus courte que la durée du préavis qui lui serait accordé s'il avait été travailleur (préavis sectoriel), on doit lui accorder le préavis le plus long, dans ce cas-ci celui du travailleur. (Veuillez vous référer à la rubrique "fin du contrat de travail", au chapitre II - Durée du travail et régimes de travail)

Garanties salariales

Les **régleurs de métiers jacquards** du secteur du tissage de tapis, d'ameublement et d'épinglé perçoivent un salaire supérieur d'au moins 5% au salaire moyen de la catégorie principale d'ouvriers placés sous leur surveillance. Les **contremaîtres** perçoivent un salaire supérieur d'au moins 10% au salaire moyen de la catégorie principale d'ouvriers placés sous leur surveillance.

Cette règle doit être appliquée strictement. Cela signifie que ces 5 ou 10% doivent être calculés sur base de la catégorie la plus élevée de tisserands placés sous l'autorité respectivement du régleur de métiers jacquards et du contremaître. Si cette catégorie n'est composée que d'un nombre insignifiant de travailleurs par rapport au nombre de tisserands placés sous l'autorité du régleur de métiers jacquards ou du contremaître, le calcul des 5 ou des 10% se fera alors sur base d'une moyenne mathématique des deux catégories les plus élevées.

4. Machines en fonctionnement continu

Chacune des trois équipes doit disposer d'un repos de 15 minutes. Celui-ci doit systématiquement apparaître dans les horaires. En principe, les pauses ne sont pas payées. **Lorsque les conditions techniques ou l'organisation le permettent, les machines peuvent continuer à tourner pendant les temps de repos. Les pauses sont alors payées.** Le mode de paiement sera déterminé au niveau régional ou au niveau de l'entreprise, toujours en concertation avec les organisations syndicales. La règle générale veut que l'on augmente le salaire horaire. Cette augmentation équivaldra par exemple pour une présence de 8 heures et 15 minutes à 3,12%. Un travailleur qui perçoit, par exemple, un salaire horaire de 10,0527 EUR se verra donc octroyer une augmentation de 3,12%, son salaire passant ainsi à 10,3663 EUR (chiffre arrondi).

5. Convention en matière de productivité

Les travailleurs reçoivent une petite part du produit de l'accroissement de la productivité. Ceci permet en effet des économies au niveau des coûts salariaux. Les travailleurs perçoivent 6 % de l'économie de salaire. On fera appel aux techniciens syndicaux pour constater un éventuel accroissement de la productivité.

Compte tenu du contexte socio-économique, il fut convenu le 14 mai 2007 entre les interlocuteurs sociaux de respecter une utilisation responsable de la CCT sur la productivité.

Quand y a-t-il accroissement de la productivité?

Il y a accroissement de la productivité si dans l'entreprise, dans un département ou dans une section, la production augmente sans accroissement de personnel, ou est maintenue ou augmentée nonobstant une diminution de personnel.

Cet accroissement de la productivité peut être le résultat:

- d'une modification de la méthode de travail.
- de la mise en fonction de nouvelles machines ou d'une amélioration de celles-ci.
- d'une amélioration des processus de production.
- d'une augmentation du nombre de machines ou de broches.

Obligation de communication

L'employeur a un devoir de communication. Lorsque la productivité va être augmentée, la délégation syndicale, les permanents syndicaux et la fédération patronale doivent en être avertis **préalablement et par écrit**.

Ces informations doivent se rapporter aux conséquences techniques et sociales de l'opération.

Examen

L'examen est effectué en collaboration et sous le contrôle des techniciens syndicaux. Un rapport est alors établi; il comporte une partie technique et une partie sociale.

Partie technique:

- Description des modifications qui conduiront dans l'entreprise à un accroissement de la productivité.
- Détermination de l'accroissement de la productivité.
- Détermination de l'économie de salaire.

Partie sociale:

- Conséquences de l'accroissement de la productivité pour l'emploi (entre autres le nombre d'ouvriers, les conditions de travail, le contenu de la fonction);
- Mesures prévues pour assurer un emploi optimal;
- Calcul de la partie de l'économie de salaire revenant aux ouvriers, ainsi que de sa répartition;
- Reclassement éventuel des fonctions et conséquences éventuelles sur les salaires;
- Application éventuelle des mesures d'accompagnement social sectoriel **[voyez aussi sous la rubrique intitulée 'Reclassement']**.

Octroi

La part de productivité de 6% doit être **répartie entre les ouvriers**. Il peut s'agir tant des ouvriers directement concernés par l'accroissement de la productivité que de ceux qui ne le sont qu'indirectement. La répartition se fera en concertation avec la délégation syndicale.

Reclassement

Si l'accroissement de la productivité débouche sur un reclassement vers une fonction inférieure, l'employeur doit un supplément à l'intéressé pendant un an:

- Pendant les 4 premiers mois: 3/4 de la différence de salaire entre la fonction antérieure et la nouvelle fonction.
- Pendant les 4 mois suivants: 2/4 de cette différence de salaire.
- Pendant les 4 mois suivants: 1/4 de cette différence de salaire.

6. Frais de transport

L'employeur doit intervenir dans les frais de transport de et vers le lieu de travail. Le montant de cette intervention est revu annuellement en date du 1er février en fonction des augmentations des tarifs des transports publics.

L'intervention est d'application **à partir d'une distance de 5 km** entre le domicile et le lieu de travail (aller simple). Si le travailleur se déplace en train, le remboursement se fait dès le 1er km. Si le travailleur utilise d'autres transports publics, il a droit au remboursement d'une partie du prix de l'abonnement social ou de la carte de train. L'intervention de l'employeur s'élève en moyenne à 60% de l'abonnement social. Lorsque le travailleur se déplace par un moyen autre que les transports publics, l'intervention est fixée par journée effectivement prestée en divisant par 21,66 le montant mensuel de l'intervention patronale pour le ticket de train correspondant au même nombre de kilomètres.

Il se peut qu'il y ait des mesures ou pratiques plus favorables au niveau de l'entreprise. Si l'employeur organise lui-même le transport et que le travailleur ne veut pas l'utiliser, les frais de transport ne sont pas remboursés ou ne sont remboursés que partiellement.

Equipes-relais

L'employeur doit prévoir le transport du travailleur qui est absent de son domicile pendant plus de 12 heures par jour et qui doit prester la nuit, que ce soit dans une équipe de nuit fixe ou dans des équipes de jour et de nuit tournantes. Les travailleurs des équipes-relais sont dans ce cas.

Si, malgré tout, l'employeur n'assure pas ce transport, **il doit intervenir financièrement**. Cette intervention est égale à 100% du prix de l'abonnement social de train pour le nombre de kilomètres correspondant.

Si le prix du transport est ou peut être fixé en fonction du nombre de déplacements (par exemple, ticket de tram ou de bus), l'intervention de l'employeur est fixée à 100% du prix des tickets sans pour autant dépasser 100% du prix de la carte de train pour le nombre de kilomètres correspondant.

Si le travailleur n'utilise pas les transports publics, l'intervention de l'employeur est déterminée par jour effectivement presté en divisant par 21,66 le montant mensuel du prix de la carte de train pour le nombre de kilomètres correspondant. Il peut y avoir des mesures ou pratiques plus favorables au niveau de l'entreprise.

Moment de remboursement

Pour les travailleurs ayant un abonnement mensuel, l'intervention est payée mensuellement. Pour les titres de transport qui sont valables pour une semaine, le paiement a lieu pendant la période de paiement qui est d'usage dans l'entreprise. Le travailleur doit remettre les pièces justificatives nécessaires.

Montants

Les montants sont repris dans le tableau ci-après:

- Les montants journaliers (par jour presté) si l'on n'utilise pas les transports publics.
- Le prix de la carte de train et l'intervention que doit payer l'employeur.

Transport propre

Transport propre - Textile (1/2/2008)		
Distance tarifaire – aller (en km)	Intervention journalière de l'employeur (en €)	Intervention journalière de l'employeur (en €) (équipes-relais)
0-3		1,36
4		1,48
5	0,89	1,59
6	0,94	1,69
7	1,01	1,80
8	1,06	1,89
9	1,13	2,01
10	1,18	2,10
11	1,25	2,22

Transport propre - Textile (1/2/2008)		
12	1,29	2,31
13	1,36	2,40
14	1,41	2,49
15	1,50	2,63
16	1,55	2,72
17	1,62	2,82
18	1,66	2,91
19	1,71	3,00
20	1,80	3,14
21	1,85	3,23
22	1,92	3,32
23	1,96	3,42
24	2,03	3,51
25	2,10	3,65
26	2,17	3,74
27	2,22	3,83
28	2,26	3,92
29	2,31	4,02
30	2,40	4,16
31-33	2,49	4,29
34-36	2,68	4,57
37-39	2,86	4,80
40-42	3,05	5,08
43-45	3,23	5,31
46-48	3,37	5,54
49-51	3,60	5,82
52-54	3,74	6,00
55-57	3,83	6,19
58-60	3,92	6,33
...		

(*) Ce tableau continue jusqu'à 200 km

Remarques:

1. Le tableau continue. Si la distance entre le domicile et le lieu de travail est supérieure à 60 km, l'intervention de l'employeur est évidemment plus élevée;
2. Pour contrôler si le montant de l'intervention payée par l'employeur est exact, il suffit de prendre le montant de la colonne des interventions journalières qui correspond au nombre de kilomètres et de le multiplier par le nombre de jours effectivement prestés pendant le mois en question.

Exemple:

Un ouvrier n'a travaillé que 10 jours au mois de mai par suite de chômage temporaire. Il habite à 25 km de la ferme et il va au travail avec sa propre voiture. L'employeur doit payer une intervention dans les frais de transport de 21 EUR (2,10 EUR x 10).

Transports publics

Transports publics (1/2/2008)						
distance tarifaire-aller (en km)	Rail ex (temps partiel)		Carte de train (une semaine)		Carte de train (un mois)	
	Prix €	Intervention de l'employeur	Prix €	Intervention de l'employeur	Prix €	Intervention de l'employeur
0-3	9,70	5,40	8,80	4,90	29,50	16,50
4	11,30	6,30	9,60	5,40	32,00	17,90
5	12,50	7,00	10,40	5,80	34,50	19,30
6	13,50	7,60	11,00	6,20	36,50	20,40
7	14,40	8,10	11,70	6,60	39,00	21,80
8	15,10	8,50	12,30	6,90	41,00	23,00
9	15,80	8,80	13,00	7,30	43,50	24,40
10	16,50	9,20	13,70	7,70	45,50	25,50
11	17,10	9,60	14,30	8,10	48,00	27,00
12	17,70	10,00	15,00	8,50	50,00	28,00
13	18,30	10,40	15,70	8,90	52,00	29,50
14	18,90	10,70	16,30	9,30	54,00	30,50
15	19,50	11,10	17,00	9,70	57,00	32,50
16	20,00	11,40	17,60	10,00	59,00	33,50
17	20,60	11,70	18,30	10,40	61,00	35,00
18	21,20	12,10	19,00	10,80	63,00	36,00
19	21,70	12,40	19,60	11,20	65,00	37,00
20	22,30	12,80	20,30	11,60	68,00	39,00
21	22,90	13,10	20,90	12,00	70,00	40,00
22	23,40	13,40	21,60	12,40	72,00	41,50
23	24,00	13,80	22,30	12,80	74,00	42,50
24	24,50	14,10	22,90	13,20	76,00	44,00
25	25,00	14,40	23,60	13,60	79,00	45,50
26	25,50	14,70	24,30	14,00	81,00	47,00

Transports publics (1/2/2008)						
0-3	9,70	5,40	8,80	4,90	29,50	16,50
4	11,30	6,30	9,60	5,40	32,00	17,90
5	12,50	7,00	10,40	5,80	34,50	19,30
6	13,50	7,60	11,00	6,20	36,50	20,40
7	14,40	8,10	11,70	6,60	39,00	21,80
8	15,10	8,50	12,30	6,90	41,00	23,00
9	15,80	8,80	13,00	7,30	43,50	24,40
10	16,50	9,20	13,70	7,70	45,50	25,50
11	17,10	9,60	14,30	8,10	48,00	27,00
12	17,70	10,00	15,00	8,50	50,00	28,00
13	18,30	10,40	15,70	8,90	52,00	29,50
14	18,90	10,70	16,30	9,30	54,00	30,50
15	19,50	11,10	17,00	9,70	57,00	32,50
16	20,00	11,40	17,60	10,00	59,00	33,50
17	20,60	11,70	18,30	10,40	61,00	35,00
18	21,20	12,10	19,00	10,80	63,00	36,00
19	21,70	12,40	19,60	11,20	65,00	37,00
20	22,30	12,80	20,30	11,60	68,00	39,00
21	22,90	13,10	20,90	12,00	70,00	40,00
22	23,40	13,40	21,60	12,40	72,00	41,50
23	24,00	13,80	22,30	12,80	74,00	42,50
24	24,50	14,10	22,90	13,20	76,00	44,00
25	25,00	14,40	23,60	13,60	79,00	45,50
26	25,50	14,70	24,30	14,00	81,00	47,00
... (*)						

(*) Ce tableau va jusqu'à 200 km

Remarques:

1. Si la distance dépasse les 60 km, l'intervention de l'employeur est plus élevée.
2. Comme l'employeur doit intervenir dans le prix de la carte de train (abonnement), il se peut qu'il demande au travailleur de présenter la carte/les cartes de train après utilisation.

7. Vêtements de travail

L'employeur est tenu de fournir des vêtements de travail à tous les ouvriers. Il est également responsable de l'entretien de ces vêtements.

Octroi des vêtements de travail

A l'issue de la période d'essai (quinzaine), chaque ouvrier textile doit recevoir les vêtements de travail nécessaires. Il doit disposer d'**au moins** deux vêtements de travail convenables. Ce nombre peut être supérieur selon la nature du travail et la qualité du vêtement. Lorsque l'ouvrier restitue un vêtement de travail usagé, l'employeur est tenu de lui en fournir un nouveau. Ces vêtements doivent être mis gratuitement à la disposition des ouvriers.

Entretien

En principe, les vêtements de travail doivent être entretenus, nettoyés et éventuellement réparés par l'employeur. Néanmoins, il peut être dérogé à cette règle lorsque l'entretien pose des difficultés d'ordre administratif ou technique. **Les travailleurs devront alors en assurer eux-mêmes l'entretien, mais ils percevront une indemnité pour celui-ci.** La décision de dérogation ne peut être prise qu'après avis du comité de prévention et de protection. S'il n'y a pas de comité, l'avis de la délégation syndicale devra être suivi. A défaut de cette dernière, l'employeur demandera l'avis des ouvriers concernés. Lorsqu'il est décidé d'appliquer une dérogation, celle-ci est valable pour tout le personnel de l'entreprise.

Un Arrêté Royal du 6 juillet 2004 a cependant annulé la base légale de cette procédure. L'AR en question stipulait qu'il était interdit de permettre au travailleur d'acheter lui-même ses propres vêtements de travail, de les laver, de les réparer, d'en assumer l'entretien ou d'en acheter lui-même des nouveaux, même pas en échange d'une prime ou d'une indemnité.

La pratique en vigueur selon laquelle l'employeur permettait au travailleur de nettoyer lui-même ses propres vêtements de travail, était donc devenue illicite. Dès lors, il n'était plus possible d'indexer le montant de l'indemnité, ce qui ne s'est plus produit depuis le 1er janvier 2004.

Un nouvel A.R. du 19 décembre 2006 a mis un terme à cette situation d'illégalité. Ce nouvel AR stipule que le paiement d'une indemnité est autorisé à condition que tout soit réglé par une CCT sectorielle obligatoire et qu'une analyse de risque démontre que les vêtements de travail ne représentent aucun risque pour la santé du travailleur et de son entourage immédiat. Le secteur du textile était dans ce cas et une CCT sectorielle a été conclue le 28 septembre 2007.

Cette CCT vise uniquement à régulariser des situations qui existent déjà. Cela veut donc dire qu'il est dorénavant impossible d'introduire, au niveau de l'entreprise, de nouvelles réglementations permettant au travailleur de ramener les vêtements de travail à la maison, même pas en échange d'une indemnité.

Au moment de la publication du présent guide, on attendait encore l'AR rendant obligatoire cette CCT. Dès que cela est fait, les montants suivants seront d'application :

- 0,34 EUR par journée effectivement prestée pour un tablier ou une blouse.
- 0,66 EUR par journée effectivement prestée pour un costume ou une salopette ou une veste et un pantalon.
- Il y aura une correction pour la période depuis le 1er janvier 2004 pendant laquelle il n'y a pas eu d'indexation.

Ces montants ne seront augmentés que lors d'**une hausse de l'index de 10% au minimum**. Etant donné qu'il s'agit d'un remboursement de frais, il n'y a pas de retenue ONSS ni de pré-compte professionnel. Le remboursement de ces frais sera effectué par trimestre et à des moments bien précis:

le premier trimestre: le premier jour de paie suivant le 9 juin.

le deuxième trimestre: le premier jour de paie suivant le 9 septembre.

le troisième trimestre: le premier jour de paie suivant le 9 décembre.

le quatrième trimestre: le premier jour de paie suivant le 9 mars.

8. Prime de fin d'année

Tous les ouvriers du textile qui ont travaillé au cours de la **période allant du 1er avril de l'année écoulée au 31 mars de l'année en cours** (période de référence) ont droit à une prime de fin d'année, dénommée officiellement **'allocation complémentaire de vacances'**. La prime est payée par le Fonds de Garantie. A cet effet, les employeurs doivent verser une cotisation spéciale.

Calcul

La prime de fin d'année s'élève à **9,2% du salaire** (à 100%) gagné au cours de la période de référence. Pour les journées où un travailleur a reçu des allocations pour cause de maladie ou accident du travail, un salaire fictif de 24,79 EUR, à vérifier, est ajouté au salaire gagné. Seuls les 12 premiers mois sont assimilés.

Retenues et intérêts

Sur la prime de fin d'année, il est retenu un précompte professionnel (impôts). Lorsque la rémunération brute est inférieure à 1100 EUR, cette retenue est de 17,16%. Si la rémunération brute est plus élevée, le précompte professionnel s'élève à 23,22% (règlement à partir du 01/01/2007).

Pour la période allant du 15 août à la date de paiement (quatre mois), il est donné un petit intérêt de 1,5% sur le montant net.

Paiement

La prime de fin d'année est payée vers le 20 décembre.

9. Jours de vacances supplémentaires

Nombre

A l'exception des travailleurs des équipes-relais et du régime des cinq équipes, tout ouvrier du secteur textile a droit à **un maximum de quatre jours de vacances supplémentaires**. [Pour le calcul du nombre de jours, veuillez vous référer au chapitre intitulé 'Durée du travail et régimes de travail']

Paie

Bien que les ouvriers du secteur textile n'aient pas tous le droit de prendre ces jours de vacances supplémentaires, chacun d'eux a le droit de se les faire payer. Vacantex les paie dans le courant du mois de septembre.

Leur montant est égal à 2% du salaire brut de l'année civile précédente (à 100%). Un précompte professionnel de 17,16% est toutefois retenu (règlement à partir du 01/01/2007).

10. Jour(s) d'ancienneté

La fidélité au secteur est récompensée.

Le système comprend :

- 1 jour d'absence rémunéré par année civile après 20 ans d'ancienneté dans la même entreprise ;
- un deuxième jour d'absence rémunéré après au moins 25 ans d'ancienneté dans la même entreprise.

L'employeur doit payer le salaire de ce jour.

Qui peut en bénéficier?

Les travailleurs ayant une ancienneté ininterrompue de 20 (ou 25) ans dans l'entreprise ont droit à ce jour supplémentaire (ou jours supplémentaires) de vacances. Il s'agit de la période au cours de laquelle on est inscrit au registre du personnel de l'entreprise. Les périodes de suspension comme celles de service militaire, maladie, accident du travail et chômage temporaire entrent également en ligne de compte.

Les périodes de travail à temps partiel sont également prises en considération.

Il doit s'agir d'une ancienneté au sein de la même entreprise. Il peut y avoir une discussion en cas de reprise.

Un travailleur licencié suite à une restructuration, fermeture ou faillite, pour autant qu'il soit de nouveau occupé dans les six mois (182 jours calendrier) qui suivent par un employeur du textile, peut prendre en considération les années prestées pour l'octroi du 1er et 2ème jour d'ancienneté.

Les années de service antérieures accumulées dans les entreprises du textile, suite à une restructuration, faillite ou fermeture, sont prises en compte pour l'ancienneté, à condition que cette restructuration, faillite ou fermeture n'ait pas eu lieu avant le 01.01.1999 (date d'entrée en vigueur de l'application du système de jours d'ancienneté dans le secteur textile).

Quand prendre le(s) jour(s) de congé?

Il est évident qu'on n'a droit à ce jour de congé supplémentaire qu'une fois qu'on a effectivement 20 ans (ou 25 ans pour la journée supplémentaire) d'ancienneté. Exemple: les travailleurs qui ont 20 ans de service en 2005, pourront bénéficier de ce jour à partir du moment où ils auront atteint les 20 ans et il peut y avoir un problème pour ceux qui atteignent cette ancien-

neté à la fin de l'année. Beaucoup d'entreprises sont fermées de manière collective pendant la période de fin d'année (on fixe des jours de vacances légales ou des jours de repos compensatoire). Dans ce cas, ces travailleurs devront prendre à l'avance un jour de vacances ou de repos compensatoire et prendre le jour de congé supplémentaire pendant la fermeture collective.

Qui décide?

L'employeur ne peut pas fixer de manière unilatérale le moment où sera pris le jour de congé supplémentaire et il y a lieu de respecter les dispositions relatives aux vacances légales. Cela signifie que le jour de congé doit être fixé de commun accord entre l'employeur et le travailleur.

Un règlement plus favorable peut être convenu au sein du CE de l'entreprise. Cela peut par exemple se faire dans le règlement du travail de l'entreprise.

Equipes-relais

Les équipes de week-end ont également droit à un (ou deux) jour(s) de congé supplémentaire. Un jour est de 12 heures et doit être payé au salaire des équipes-relais.

Paiement

Pour cette journée de vacances, l'employeur doit payer au travailleur le salaire qu'il aurait normalement touché s'il avait travaillé. Ce jour de congé doit être rémunéré avec le premier paiement normal de salaire.

Contrôle

La délégation syndicale a le droit de consulter à la fin de l'année le nombre et les noms des travailleurs qui ont bénéficié de ce jour.

11. Jour de carence

A partir du 1er avril 2004, un jour de carence par année civile est couvert par le salaire. Le travailleur doit avoir une ancienneté ininterrompue de 5 ans dans l'entreprise au moment où commence l'incapacité de travail.

12. Index

En Belgique les salaires sont liés automatiquement à l'augmentation de l'indice des prix à la consommation. Plusieurs interventions du gouvernement ont cependant érodé sensiblement cet index. Depuis 1994, l'index santé est applicable.

La manière d'appliquer concrètement l'indexation est fixée par une convention sectorielle.

Dans le secteur du textile, les salaires doivent être augmentés ou diminués de 2% à partir du mois suivant le trimestre civil au cours duquel la moyenne mathématique des deux chiffres d'index les plus élevés dépasse l'index-pivot, et entre ainsi dans la nouvelle tranche qui est de 2% supérieure ou inférieure à la tranche du trimestre précédent.

Pas de quoi s'inquiéter cependant. L'indexation est devenue un système extrêmement compliqué qui ne fonctionne qu'à coup de formules mathématiques en tous genres, mais les syndicats suivent cette procédure avec beaucoup d'attention, et chaque fois qu'une adaptation doit avoir lieu, vous en serez immédiatement avertis. **Ce qu'il est important de savoir, c'est que ces adaptations ne peuvent avoir lieu qu'au 1er janvier, au 1er avril, au 1er juillet et au 1er octobre.**

INDEXATIONS DEPUIS 1990

1990 : 1^{er} janvier, 1^{er} octobre
1991 : 1^{er} janvier, 1^{er} octobre
1992 : 1^{er} octobre
1993 : 1^{er} juillet
1994 : 1^{er} octobre
1996 : 1^{er} avril
1997 : 1^{er} avril
1998 : 1^{er} octobre
2000 : 1^{er} octobre
2001 : 1^{er} juillet
2002 : 1^{er} janvier
2003 : 1^{er} juillet
2004 : 1^{er} octobre
2005 : 1^{er} juillet
2006 : 1^{er} octobre
2008 : 1^{er} janvier (*)

(*) En application de la convention-cadre du 28 septembre 2006, 1% a été converti en salaire différé en faveur des fonds qui paient les allocations sociales. Majoré des charges patronales, cela revient à 1,67% de la masse salariale.

13. Petit chômage

Les travailleurs ont le droit de s'absenter du travail avec maintien de leur rémunération normale à l'occasion d'événements familiaux, en vue de l'accomplissement d'obligations civiques ou pour comparaître en justice. Pour pouvoir prétendre au petit chômage, il faut au préalable en avertir l'employeur. Si ce n'est pas possible, il faudra le faire dans les plus brefs délais. L'employeur est obligé d'autoriser cette absence. Il doit également payer le salaire normal. Le tableau ci-dessous vous indique ce qui constitue la règle générale. Il existe toutefois un certain nombre d'accords supplémentaires dans le secteur du textile et de la bonneterie.

Raison 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.	Dix jours à choisir par le travailleur dans les 30 jours suivant l'accouchement (voir aussi congé de paternité – chapitre 14).
Décès	
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, l'arrière-grand-mère ou un arrière-petit-fils n'habitant pas 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, l'arrière-grand-mère ou un arrière-petit-fils n'habitant pas chez le travailleur.	Le jour des funérailles.
Ordination/entrée au couvent	
Ordination ou entrée au couvent d'un enfant du travailleur ou de son conjoint, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur.	Le jour de la cérémonie.
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.
Conseil de famille	
Participation à une réunion d'un conseil de famille convoqué par le juge de paix.	Le temps nécessaire avec un maximum d'un jour.
Tribunal/Bureau de vote	
Participation à un jury, convocation comme témoin devant le tribunal ou comparution personnelle ordonnée par le tribunal du travail.	Le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours.
Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal ou d'un bureau unique de vote lors des élections législatives, provinciales et communales.	Le temps nécessaire.

Exercice des fonctions d'assesseur d'un des bureaux principaux lors de l'élection du parlement européen.	Le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours.
Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal de dépouillement lors des élections législatives, provinciales et communales.	Le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours.

Assimilations

- a. Un enfant adoptif, naturel ou reconnu est assimilé à l'enfant légitime ou légitimé.
- b. Le beau-frère, la belle-sœur, le grand-père, la grand-mère, l'arrière-grand-père, l'arrière-grand-mère et l'arrière-petit-fils du conjoint du travailleur sont assimilés au beau-frère, à la belle-sœur, au grand-père, à la grand-mère, à l'arrière-grand-père, à l'arrière-grand-mère et à l'arrière-petit-fils du travailleur.
- c. Depuis le 1er janvier 2000, la personne avec laquelle le travailleur cohabite légalement est assimilée au conjoint.

Travailleurs à temps partiel

Les travailleurs à temps partiel ont également droit au petit chômage pour autant qu'il y ait effectivement perte de salaire. Les événements survenant les jours où le travailleur à temps partiel ne travaille pas ne donnent donc pas droit au petit chômage. Si le petit chômage peut être choisi librement endéans une période bien déterminée (mariage par exemple), le travailleur à temps partiel a le droit de le prendre les jours où il devait normalement travailler.

Dispositions spécifiques dans le secteur du textile

a. Enfant du travailleur

Lorsque le mariage, l'ordination, l'entrée au couvent, la communion solennelle ou la fête de la jeunesse laïque d'un enfant du travailleur ne coïncident pas avec un jour où l'on travaille normalement dans l'entreprise, le travailleur pourra s'absenter le jour de travail qui précède ou suit immédiatement l'événement. Cette disposition est également applicable aux travailleurs de l'équipe de nuit.

b. Equipe de nuit

Les dispositions en matière de petit chômage sont entièrement applicables à l'équipe de nuit. Pour les événements pour lesquels un jour de petit chômage est prévu, l'ouvrier de nuit reçoit donc une nuit de congé, même si ces événements se produisent un lundi.

c. Equipes-relais

La législation relative au petit chômage s'applique aussi aux équipes-relais. L'accord-cadre en matière de **semi-équipes-relais** prévoit qu'il convient de payer 12 heures pour chaque jour de petit chômage.

Cette disposition n'a pas encore été reprise dans l'accord-cadre visant les équipes-relais complètes. Cette disposition existe cependant dans bon nombre de conventions conclues au niveau de l'entreprise.

14. Congé de paternité

Chaque travailleur a droit à 10 jours d'absence à l'occasion de la naissance d'un enfant dont la filiation est établie à son égard. Ces 10 jours peuvent être librement choisis par le travailleur dans les trente jours à dater du jour de l'accouchement.

Pendant les 3 premiers jours du congé de paternité le travailleur conserve son salaire normal (à charge de l'employeur). Pour avoir droit à la rémunération, le travailleur doit au préalable avoir informé l'employeur de l'accouchement. Si cela s'avère impossible, le travailleur doit en tout cas en aviser l'employeur aussi vite que possible.

Au cours des sept jours suivants du congé de paternité, le travailleur ne perçoit pas de rémunération, mais une allocation lui sera versée via les institutions de paiement de l'assurance soins de santé et indemnités. Le montant de cette allocation est fixé à 82% du salaire brut mensuel perdu, plafonné à 2.934,64 € (soit 82% du salaire brut journalier plafonné à 112,8706 € en semaine de six jours et à 135,4447 € en semaine de 5 jours). Ces jours sont assimilés à des jours de travail.

Le travailleur doit faire la demande auprès de sa mutuelle. Cette demande doit être accompagnée d'un extrait d'acte de naissance de l'enfant.

La mutuelle fournit au travailleur une feuille de renseignements que le travailleur est tenu de lui renvoyer, dûment remplie et signée, au terme du congé de paternité.

(Les travailleurs des équipes-relais sont soumis à un régime spécifique. Veuillez vous référer au chapitre II à la rubrique 2.2.3 équipes-relais pour de plus amples renseignements).

Pour les travailleurs en équipe, une réglementation spécifique est d'application. [Veuillez vous référer à la rubrique 2.2.3 équipes-relais, chapitre II « Durée du travail et régimes de travail »].

15. Congé d'adoption

Le congé d'adoption est considéré aujourd'hui comme étant un **congé spécifique**. Le travailleur a droit à un congé d'adoption de

- **6 semaines au maximum** lorsque l'enfant est âgé de moins de 3 ans au début du congé;
- **4 semaines au maximum** lorsque l'enfant est âgé de 3 ans ou plus au début du congé.

Le congé d'adoption prend fin au moment où l'enfant atteint l'âge de 8 ans, même lorsque cet anniversaire tombe au cours du congé.

Pendant les 3 premiers jours du congé de paternité, le travailleur a droit à son salaire normal. A partir du 4^{ème} jour, la mutuelle paie 82% du salaire plafonné.

16. Chèques-repas

Qu'est-ce qu'un chèque-repas?

Un chèque-repas est un chèque que tu reçois de ton employeur et avec lequel tu peux payer dans un magasin d'alimentation, un restaurant ou un supermarché. Tes chèques-repas sont acceptés dans presque chaque restaurant et magasin (d'alimentation).

Qui est-ce qui a droit aux chèques-repas?

La CCT textile prévoit des chèques-repas pour:

- les ouvriers occupés à plein temps
- les ouvriers occupés à temps partiel
- les ouvriers occupés dans les équipes-relais.

L'octroi des chèques-repas est en outre valable pour une durée indéterminée.

A combien de chèques-repas as-tu droit?

Le nombre de chèques-repas auquel tu as 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).

La CCT textile stipule que, pour les ouvriers occupés à plein temps, il est possible de choisir entre les deux systèmes.

L'application du comptage "alternatif" est obligatoire pour les ouvriers occupés à temps partiel et les ouvriers des équipes-relais.

Qu'en est-il des deux systèmes?

a. Principe général: un chèque par jour effectivement presté!

Tu reçois un chèque-repas par jour effectivement presté.

Tu as, en outre, droit à un chèque-repas pour les jours de travail que tu as dû interrompre suite à un accident du travail, une maladie, ...

Par contre, tu ne reçois pas de chèque-repas pour les jours fériés, les jours de congé, de petit chômage, de maladie, de chômage économique, ...

b. Comptage alternatif: les heures au lieu des jours!

Ton employeur peut opter pour un comptage "alternatif" sous certaines conditions. Quand ton employeur applique le comptage dit "alternatif", on quitte le principe d'un seul chèque-repas par jour effectivement presté.

On applique, dans ce cas, une autre méthode de calcul. Pour le comptage "alternatif", on se base sur les heures au lieu des jours.

Le comptage "alternatif" détermine seulement le nombre de chèques-repas.

Ce comptage alternatif peut seulement être appliqué si une CCT est conclue au sein de l'entreprise ou (dans les entreprises plus modestes) par le biais du règlement du travail. Tu peux demander à ton délégué ou à ton secrétariat de section si dans ton entreprise, le comptage alternatif est d'application.

Quelle est la valeur de ton chèque-repas?

Tant l'employeur que le travailleur paient une partie du chèque-repas. La part personnelle du travailleur doit au moins s'élever à € 1,09. Pour l'employeur, il s'agit d'une cotisation maximum de € 4,91.

La part personnelle du travailleur est une opération zéro. Cette part est entièrement récupérée dans la valeur du chèque-repas.

Dans le secteur textile, ton intervention maximum dans le chèque-repas est fixée à € 1,09. La cotisation patronale est progressivement augmentée. Les montants (nets) concrets se trouvent dans les tableaux suivants.

a. Ouvriers occupés à plein temps

Pour les ouvriers occupés à plein temps, ton entreprise peut opter pour le système d'un chèque par jour effectivement presté ou pour le comptage "alternatif".

> Ton entreprise opte pour un chèque-repas par jour effectivement presté

Si tu es occupé à plein temps, tu reçois un chèque-repas par jour effectivement presté. La valeur totale de ton chèque augmente progressivement au cours de la période 2007-2010 et cette augmentation suit le schéma suivant:

A partir de	Part patronale	Part personnelle	Valeur totale
1 ^{er} avril 2007	€ 1,41	€ 1,09	€ 2,50
1 ^{er} avril 2009	€ 2,31	€ 1,09	€ 3,40
1 ^{er} avril 2010	€ 3,11	€ 1,09	€ 4,20

> Ton entreprise opte pour le comptage "alternatif"

Il est seulement possible d'opter pour le comptage "alternatif" si plusieurs régimes de travail différents sont simultanément en vigueur au sein de ton entreprise, autrement dit, il faut qu'il y ait tant des ouvriers à plein temps que des ouvriers à temps partiel.

Si, dans ton entreprise, on opte pour le comptage "alternatif", les montants suivants sont en vigueur:

A partir de	Part patronale	Part personnelle	Valeur totale
1 ^{er} avril 2007	€ 1,41	€ 1,09	€ 2,50
1 ^{er} avril 2009	€ 2,31	€ 1,09	€ 3,40
1 ^{er} avril 2010	€ 3,11	€ 1,09	€ 4,20

Comme tu le vois, rien ne change au niveau de la valeur du chèque-repas. Le comptage "alternatif" détermine seulement le nombre de chèques-repas!

b. Ouvriers occupés à temps partiel

Si tu es occupé à temps partiel dans le secteur textile, l'application du comptage "alternatif" est

obligatoire. Toute distinction est ainsi évitée entre un travailleur à temps partiel qui preste des journées entières (p.ex. une semaine sur deux) et un travailleur à temps partiel qui preste des demi-journées pendant 2 semaines (p.ex. 4 heures par jour, du lundi au vendredi).

Dans le premier cas, il aurait droit à 5 chèques-repas, dans le deuxième cas, il recevrait 10 chèques-repas. Suite à l'application obligatoire du comptage "alternatif", tu recevras un chèque-repas avec la même valeur que celui pour les ouvriers à plein temps, mais au prorata de ta durée de travail.

A partir de	Part patronale	Part personnelle	Valeur totale
1 ^{er} avril 2007	€ 1,41	€ 1,09	€ 2,50
1 ^{er} avril 2009	€ 2,31	€ 1,09	€ 3,40
1 ^{er} avril 2010	€ 3,11	€ 1,09	€ 4,20

c. Ouvriers occupés dans les équipes-relais

Si tu travailles en tant qu'ouvrier dans une (semi) équipe-relais (équipe du week-end), tu as bien évidemment droit aux chèques-repas "équivalents". Afin d'obtenir ces chèques, il faut obligatoirement appliquer le comptage "alternatif" et il a fallu faire un nombre de calculs pour obtenir les montants sous-visés.

Afin de fixer le montant de ton chèque-repas, il faut contrôler si ton entreprise a opté pour le comptage "alternatif" ou pas pour les ouvriers à plein temps.

> Ton entreprise opte pour un chèque-repas par jour effectivement presté pour les ouvriers à plein temps

Dans ce cas, tu as, en tant qu'ouvrier occupé dans les équipes-relais, droit à un chèque-repas avec le montant suivant:

A partir de	Part patronale	Part personnelle	Valeur totale
1 ^{er} avril 2007	€ 1,77	€ 1,09	€ 2,86
1 ^{er} avril 2009	€ 2,90	€ 1,09	€ 3,99
1 ^{er} avril 2010	€ 3,91	€ 1,09	€ 5,00

> Ton entreprise opte pour le comptage "alternatif" pour les ouvriers à plein temps

Dans ce cas, tu as, en tant qu'ouvrier dans les équipes-relais, droit à un chèque-repas avec la valeur suivante:

A partir de	Part patronale	Part personnelle	Valeur totale
1 ^{er} avril 2007	€ 1,86	€ 1,09	€ 2,95
1 ^{er} avril 2009	€ 3,05	€ 1,09	€ 4,14
1 ^{er} avril 2010	€ 4,10	€ 1,09	€ 5,19

Validité

Tes chèques-repas sont valables pendant trois mois. La durée de validité (exprimée en mois) figure sur tes chèques-repas.

Après trois mois, le restaurant ou le magasin peut refuser tes chèques-repas. Tu ne peux pas non plus les remplacer.

IV. PRIME SYNDICALE ET SUPPLEMENT EN CAS DE CHOMAGE TEMPORAIRE

La dénomination officielle de la prime syndicale est '**allocation sociale**'. Le supplément en cas de chômage temporaire s'appelle '**allocation sociale supplémentaire**'. Les deux allocations sont réglées par les statuts du Fonds de Garantie.

1. Prime syndicale

Conditions

a. Personnes occupées dans une entreprise

- Etre inscrit au registre du personnel d'une entreprise de textile ou de bonneterie au **dernier jour de travail du mois de juin de l'année en cours** (pour les écoliers sortants, cette date est reportée au dernier jour de travail du mois de septembre et pour les apprentis industriels au dernier jour de travail du mois de novembre).
- Etre membre d'un syndicat textile et être en règle de cotisations.

b. Chômeurs, (pré)pensionnés ou malades de longue durée

- Etre licencié par l'employeur, mais pas pour motif grave.
- Ou avoir été licencié ou avoir démissionné pour raisons médicales.
- Etre membre d'un syndicat textile et être en règle de cotisations.

Durée

Les travailleurs textiles syndiqués reçoivent chaque année une prime syndicale.

Les travailleurs inactifs ont la possibilité de recevoir la prime syndicale pendant quelques années (à condition de rester syndiqué bien entendu):

- si le contrat de travail prend fin avant le 1er juillet 2005 pour des raisons autres que motif grave, le chômeur ou le malade de longue durée a droit à une prime syndicale pendant une période de 6 ans.
- si le contrat de travail prend fin après le 30 juin 2005 pour des raisons autres que motif grave, le chômeur ou le malade de longue durée a droit à une prime syndicale pendant une période de 3 ans.
- Attention! Il existe un règlement à part pour les (pré)pensionnés et les chômeurs âgés de plus de 50 ans :
 - les prépensionnés perçoivent la prime syndicale jusqu'à l'âge de la pension légale ;
 - les chômeurs âgés de plus de 50 ans gardent leur droit à la prime syndicale pendant une période de 6 ans ;
 - les travailleurs textiles pensionnés qui sont restés en service jusqu'au moment de la pension légale gardent également leur droit à la prime syndicale pendant une période de 6 ans.

Montant

La prime s'élève à 123,90 EUR. Elle est payée par le Fonds de Garantie à la fin du mois de décembre, à condition que le formulaire de demande soit introduit à temps (avant le 1er octobre) auprès du syndicat.

Le montant de 123,90 EUR sera éventuellement, à partir de 2009 et moyennant un accord unanime au sein du conseil d'administration du Fonds social et de garantie, augmenté jusqu'au montant maximum exempté de cotisations d'ONSS.

Demande

L'employeur doit remettre à tous les ouvriers en service au 30 juin, un **formulaire** intitulé '**Allocations sociales supplémentaires dans l'industrie textile et la bonneterie**'. L'ouvrier doit faire parvenir ce formulaire à son organisation syndicale, qui – après avoir contrôlé les cotisations syndicales – le transmet au Fonds social et de garantie.

Pour les **non-actifs**, c'est l'organisation syndicale elle-même qui s'occupe de la demande et l'envoie directement au Fonds.

2. Supplément en cas de chômage temporaire

Qui a droit à un supplément en cas de chômage temporaire?

Chaque ouvrier occupé dans une entreprise textile ou de bonneterie, pourvu qu'il remplisse les conditions fixées dans les statuts du Fonds social et de garantie.

Montant et durée

A partir du 01/01/2001, l'allocation sociale supplémentaire s'élève à **4,96 EUR (semaine de 6 jours) par jour de chômage temporaire** pour raisons économiques ou techniques ou pour cause d'incendie. Le supplément est payé à partir du **7ème jour de chômage temporaire jusqu'au 86ème jour inclus**, se situant dans la période allant du 1er juillet de l'année précédente au 30 juin de l'année en cours. Au total, ce supplément peut être octroyé pendant **80 jours au maximum**. Le montant maximum s'élève donc à 396,80 EUR. Un précompte professionnel de 10,09% est appliqué sur le supplément, ce qui donne un montant net de 356,76 EUR maximum.

Demande

La demande et le paiement ont lieu en même temps que la prime syndicale.

Remarque importante

Un syndiqué peut ainsi recevoir un total net de 480,66 EUR (prime syndicale = 123,90 EUR et supplément en cas de chômage temporaire = 356,76 EUR).

Depuis 2001, cette disposition est également applicable aux travailleurs à domicile.

Les deux montants figurent sur la fiche d'impôts qui vous sera transmise par le Fonds et doivent donc être déclarés aux impôts.

V. SECURITE SOCIALE COMPLEMENTAIRE

1. Prépension

Tout ce que la législation permet, est appliqué dans le secteur du textile. A partir du 1^{er} janvier 2008, un ouvrier textile peut accéder aux régimes de prépension suivants :

- la prépension (conventionnelle) à temps plein à partir de 58 ans ;
- la prépension avec prestations de nuit : 56 ans ;
- la prépension « longue carrière » (40 ans) : 56 ans ;
- la prépension à mi-temps : 56 ans
- la prépension à partir de 60 ans : prépension légale.

Vous trouverez, ci-après, un aperçu des possibilités en matière de prépension.

Une attention particulière a été consacrée à la prépension (conventionnelle) à temps plein à partir de 58 ans.

1.1. Prépension (conventionnelle) à temps plein à partir de 58 ans

La prépension existe depuis 1981 dans le secteur textile. Depuis lors, de nouvelles CCT ont été conclues tous les deux ans en vue de la prolonger. Les conditions ont été modifiées à plusieurs reprises par des dispositions légales et conventionnelles. Si une entreprise est reconnue en tant qu'entreprise en difficulté ou en restructuration, une CCT d'entreprise peut prévoir une dérogation à la prépension textile générale.

Le régime prépension à temps plein est d'application du 1^{er} janvier 2008 jusqu'au 31 décembre 2010 (donc très exceptionnellement une période de trois ans).

Conditions d'accès

a. Age

Afin de pouvoir bénéficier de la prépension dite conventionnelle, l'ouvrier doit avoir atteint l'âge de 58 ans au cours de la période qui commence le 1^{er} janvier 2008 et se termine le 31 décembre 2010.

Il faut avoir atteint l'âge requis le premier jour où le droit aux allocations de chômage est octroyé. Il s'agit là d'une dérogation à l'accord interprofessionnel en matière de prépension. Celui-ci prévoit en effet que la limite d'âge doit être atteinte le dernier jour du délai de préavis (dernier jour de travail) ou à la date où le contrat a été rompu si une indemnité de rupture est payée.

b. Date de licenciement

L'ouvrier textile doit être licencié et ne plus être en service avant le 31/12/2010. Cela doit permettre au travailleur d'introduire sa demande d'indemnités avant le 01/01/2011. La demande ne peut être introduite qu'après la période de préavis ou après la période couverte par l'indemnité de rupture.

c. Etre licencié et avoir droit aux allocations de chômage

L'ouvrier doit être licencié et avoir droit aux allocations de chômage. S'il donne lui-même sa démission ou s'il est licencié pour motif grave ou pour force majeure, il ne peut pas bénéficier de la prépension! Pour avoir droit aux allocations de chômage, il doit pouvoir justifier 624 jours de travail au cours des trois dernières années précédant la demande d'indemnités.

Si le travailleur perd temporairement ses allocations de chômage, parce qu'il a par exemple repris temporairement le travail ou parce qu'il a encouru une sanction de l'ONEm, il ne recevra pas d'indemnités complémentaires de prépension pendant cette période.

d. Ancienneté

Les conditions d'ancienneté pour la prépension à 58 ans sont les suivantes:

- ancienneté légale:
 - 2008-2009 : une carrière de 35 ans (H) et 30 ans (F)
 - à partir du 1/1/2010 : une carrière de 37 ans (H) et 33 ans (F)
- ancienneté conventionnelle:
 - soit 15 années de travail salarié dans les secteurs textile, bonneterie, habillement, confection, jute et/ou préparation du lin.
 - soit 5 années de travail salarié dans ces secteurs au cours des dix dernières années, dont au moins 1 an au cours des deux dernières années.

Journées assimilées

Le travailleur qui veut avoir accès à la prépension doit pouvoir prouver une carrière qui se calcule en fonction du nombre de jours effectivement travaillés et en fonction d'un certain nombre de suspensions du contrat de travail.

En contrepartie de l'augmentation de la carrière à prouver pour pouvoir prendre la prépension à partir du 01.01.2008, les possibilités d'assimiler des périodes de non-activité ont été élargies.

On distingue ainsi **3 types** d'assimilations :

- des assimilations générales dans le cadre de la réglementation du chômage ;
- des assimilations spécifiques dans le cadre de la prépension ;
- des assimilations liées à un régime spécifique de prépension.

Sont assimilés dans le cadre de la réglementation du chômage et de la prépension :

- les jours de maladie indemnisés
- les jours couverts par une indemnité en raison d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- les jours de chômage temporaire ;
- les jours fériés légaux ;
- les jours de vacances annuelles ;
- les jours de repos compensatoire ;
- les jours de grève et de lock-out ;
- les jours de carence ;
- les jours de congé pour raisons impérieuses (maximum de 10 jours par an) ;
- les jours de fonction de juge pour affaires sociales ;
- les jours prestés dans le cadre d'un contrat d'apprentissage des classes moyennes, un contrat d'apprentissage industriel, contrat d'immersion professionnelle... ;
- périodes de service militaire actif ou d'objecteur de conscience ;
- ...

Selon le régime de prépension, il existe en outre des assimilations spécifiques. Le caractère succinct du présent guide ne nous permet pas d'en donner un aperçu exhaustif. Contactez votre secrétaire pour de plus amples renseignements.

Le travail à l'étranger est également pris en considération si l'on peut prouver que le même travail en Belgique aurait donné lieu au paiement de cotisations de sécurité sociale (régime des salariés). Ceci est d'application tant pour l'ancienneté légale que pour l'ancienneté conventionnelle. Pour cette dernière, il est toutefois exigé d'avoir travaillé au moins trois ans dans l'industrie belge du textile, de la bonneterie, de l'habillement, de la confection ou de la préparation du lin. 12 mois de ces trois ans doivent avoir été prestés avant le licenciement.

Il vaut mieux que les ouvriers textile prennent contact avec le délégué syndical et/ou le permanent quelques mois avant la mise en prépension possible.

Ce dernier aidera à vérifier si les conditions d'ancienneté sont remplies.

Il pourra également aider à rassembler toutes les pièces justificatives nécessaires.

Il peut éventuellement calculer ce que le travailleur recevra en tant que prépensionné.

Durée

Tant qu'il a droit à ses allocations de chômage, le prépensionné perçoit le complément, et cela jusqu'à **l'âge de la pension légale**. L'âge de la pension légale est de 65 ans pour les hommes et, pour les femmes, de 64 ans en 2008 et de 65 ans à partir du 1^{er} janvier 2009.

Montant

La prépension se compose de deux parties: l'allocation de chômage et l'indemnité complémentaire.

a. Allocation de chômage

L'allocation de chômage est égale à 60% du dernier salaire brut gagné, plafonné à 1.832,49 EUR par mois. **Le montant maximum des allocations de chômage s'élève à 42,29 EUR par jour ou à 1.099,54 EUR par mois.** Ceci concerne 26 jours rémunérés par mois dans le régime de la semaine de six jours (index 01/01/2008). Le nombre de jours rémunérés peut varier d'un mois à l'autre. **Ce pourcentage de 60% est maintenu pendant toute la période de la prépension,** même si l'ayant droit n'est pas chef de famille.

b. Indemnité complémentaire

Le montant de l'indemnité complémentaire est égal à la moitié **de la différence entre le salaire net de référence et les allocations de chômage.** Le salaire net est calculé sur base du

salaire brut plafonné à 3.325,20 EUR par mois (indice du 1/1/2008).

L'indemnité complémentaire s'élève au moins à 99,16 EUR.

Retenue de 6,5%

Parfois une retenue complémentaire de 6,5% est appliquée. Il s'agit d'une **cotisation de solidarité** pour l'ONSS. La retenue ne peut être appliquée que si, **déduction faite de cette retenue**, le montant total de la prépension (allocations de chômage et indemnité complémentaire) reste supérieur à 1195,35 EUR (sans personnes à charge) ou à 1439,83 EUR (avec personnes à charge). Ces chiffres sont d'application à partir du 01/01/2008.

Précompte professionnel

Un précompte professionnel sur le montant total de la prépension (après déduction éventuelle du pourcentage de 6,5%) est dû si **la prépension dépasse un certain montant**. Pour vérifier tout cela, il faut appliquer les barèmes sociaux (échelle I et II pensions).

Païement

Les allocations de chômage sont payées par le service chômage des organisations syndicales. Jusqu'au 30 juin 2007, le paiement de l'indemnité complémentaire était effectué mensuellement par le Fonds de Sécurité d'Existence.

A partir du 1er juillet 2007, l'indemnité complémentaire pour les nouveaux prépensionnés est payée directement par l'entreprise à la personne concernée. L'employeur récupère ensuite ce montant auprès du Fonds de Sécurité d'existence.

Prépension et reprise de travail

A partir du 1^{er} janvier 2007, il faut continuer à payer l'indemnité complémentaire de prépension si le prépensionné reprend le travail chez un autre employeur que celui qui l'a licencié dans le cadre de la prépension ou s'il exerce une activité d'indépendant.

Allocation de vacances extralégale

Les nouveaux prépensionnés ont droit, pendant **une période de trois ans**, à une allocation de vacances extralégale d'un montant brut de 371,84 EUR. Ils doivent avoir été inscrits, sans interruption, à partir du 1er janvier de l'année en cours jusqu'à la date de leur mise en prépension, chez un employeur textile. Cela leur octroie le droit au pécule de vacances.

L'allocation de vacances extralégale est payée par Vacantex par chèque circulaire, au début du mois de **septembre** de l'année suivante.

Prime syndicale

Les prépensionnés membres d'un syndicat textile ont droit à une prime syndicale jusqu'à l'**âge de la pension légale**. Exception: en cas de prépension anticipée extraordinaire, le droit est limité à 6 ans.

Obligation de remplacement

En principe, chaque prépensionné doit être remplacé. [Voyez aussi la rubrique 'Engagements en matière d'emploi' au chapitre intitulé 'Durée du travail et régimes de travail']. Il existe deux obligations :

a. Réglementation légale

Le prépensionné doit être remplacé par un chômeur complet indemnisé.

Un certain nombre de catégories y sont assimilées. Le remplaçant doit être embauché:

- au plus tôt le premier jour du **quatrième** mois précédant celui de la prise de cours de la prépension.
- au plus tard le premier jour du **troisième** mois suivant celui de la prise de cours de la prépension.

b. Réglementation conventionnelle

L'employeur doit remplacer le prépensionné dans le mois qui suit son départ. Le remplaçant ne doit pas nécessairement avoir la même fonction, mais il doit recevoir un contrat de travail équivalent à celui du prépensionné (nombre d'heures et durée).

Dans certaines conditions et pour autant que l'on suive la procédure prévue, des dérogations au remplacement obligatoire sont possibles.

C'est par exemple le cas lorsqu'il y a un taux de chômage temporaire important ou lorsque l'entreprise se trouve dans une situation économique et financière extrêmement mauvaise. Cette dérogation est entre autres appliquée lors d'une fermeture ou d'une restructuration de l'entreprise.

1.2. Prépension avec prestations de nuit

Le régime de prépension spécifique pour les travailleurs avec prestations de nuit est prolongé jusqu'au 31 décembre 2008. Il faut avoir atteint l'âge de 56 ans.

Il y a trois conditions d'ancienneté :

- une ancienneté légale de 33 ans de travail salarié ou jours assimilés ;
- le travailleur doit prouver 20 ans de travail avec prestations de nuit. Le régime des trois équipes, le semi- et le full-continu et les équipes-relais avec prestations de nuit entrent en ligne de compte. L'ancienneté des prestations de nuit doit avoir été acquise pendant la carrière (et donc pas nécessairement à la fin de la carrière). La preuve doit être fournie par une déclaration sur l'honneur ;
- l'ancienneté « textile » est la même que pour la prépension conventionnelle à 58 ans.

On se propose, bien évidemment, de poursuivre ce régime de prépension en 2009 et 2010 et ce moyennant un accord entre les partenaires sociaux.

1.3. Prépension longue carrière (40 ans) : 56 ans

A partir du 01/01/2008, il existe une prépension pour les travailleurs de 56 ans avec une carrière de 40 ans de travail effectif. Cette CCT est d'application pour la période 2008-2009. Bien sûr, il est dans les intentions de prolonger l'accord en 2010 moyennant un accord entre les partenaires sociaux.

Le règlement s'applique aux travailleurs qui sont licenciés entre le 1^{er} janvier 2008 et le 31 décembre 2009. Les travailleurs licenciés pour motif grave sont exclus de ce règlement.

Pour avoir accès à cette prépension, il faut satisfaire aux conditions suivantes :

- Avoir 56 ans ou plus entre le 1^{er} janvier 2008 et le 31 décembre 2009 ;
- Avoir une carrière de 40 ans comme salarié au moment où le contrat de travail prend fin ;
- Pouvoir prouver 78 jours de prestations effectives (sous régime ONSS ou comme apprenti avant le 1^{er} septembre 1983) avant l'âge de 17 ans ;
- L'ancienneté « textile » est la même que pour la prépension conventionnelle à 58 ans.

La fin du préavis peut se situer après le 31 décembre 2009.

Si vous pensez entrer en ligne de compte pour cette prépension, prenez des informations chez votre secrétaire syndical.

1.4. Prépension à mi-temps

La CCT textile en matière de prépension à mi-temps est d'application jusqu'au 31 décembre 2008.

Conditions d'accès

a. Age

Tant pour les hommes que pour les femmes, l'âge minimum est de **56 ans**.

b. Conditions d'ancienneté

Le travailleur doit pouvoir prétendre aux allocations de chômage. Il doit avoir travaillé à temps plein dans l'entreprise, sans interruption, au cours de la dernière année. Un certain nombre d'assimilations sont cependant acceptées (maladie, accident du travail, vacances, jours fériés, etc.). Il doit enfin aussi pouvoir prouver 25 ans de carrière en tant que salarié.

Tout comme pour la prépension complète, il y a un certain nombre de périodes qui sont assimilées (service militaire, chômage, etc.). Il n'y a pas de conditions d'ancienneté conventionnelle pour la prépension à mi-temps.

c. Réduction à moitié des prestations de travail

La prépension à mi-temps implique bien évidemment que l'on travaille à mi-temps. Il faut travailler pendant la moitié des heures de travail d'un régime normal à temps plein appliqué au sein de l'entreprise. La réduction des prestations de travail à mi-temps doit être fixée par écrit dans un contrat de travail à temps partiel.

Passage à la prépension à temps plein

Il est possible de passer de la prépension à mi-temps à la prépension à temps plein. L'intéressé doit être licencié. S'il a à ce moment-là l'âge requis, il n'y a aucun problème. S'il n'a pas encore atteint l'âge de la prépension à temps plein, le préavis ne peut prendre cours qu'au premier jour du mois suivant celui au cours duquel il atteint l'âge requis.

Après le délai de préavis, il peut donc prendre sa prépension à temps plein. Il faut cependant que le travailleur remplisse également les conditions d'ancienneté conventionnelle et légale en matière de prépension à temps plein. **[Voyez aussi 'Prépension à temps plein' au même chapitre].**

Pour le calcul de la prépension à temps plein, l'on tiendra compte du salaire à temps plein, comme s'il n'y avait pas eu de réduction de prestations.

Revenu

Le revenu en cas de prépension à mi-temps se compose de trois parties: le salaire à temps partiel, les allocations de chômage (358,02 EUR à partir du 1er janvier 2008) et le supplément payé par le Fonds.

Obligation de remplacement

Il y a une obligation de remplacement pour les heures non prestées.

Dans la pratique, cela signifie que, par prépensionné à mi-temps, **un chômeur devra être embauché avec, au moins, un contrat de travail à mi-temps**. Tout comme pour la prépension à temps plein, il existe des possibilités de déroger à cette obligation de remplacement.

Le remplaçant doit être embauché entre le premier jour du quatrième mois précédant celui pendant lequel la prépension à mi-temps prend cours, et le premier jour du troisième mois suivant le mois pendant lequel la prépension prend cours. Il est clair que le remplacement doit avoir lieu pendant toute la période de la prépension à mi-temps.

1.5. Prépension à partir de 60 ans : prépension légale

Si tu ne réponds pas aux conditions des régimes de prépension précités, tu peux toujours avoir recours au règlement général. Dans le secteur du textile, une CCT a été conclue concernant l'octroi d'une indemnité complémentaire à ces prépensionnés. Cette convention est d'application du 1er janvier 2008 au 31 décembre 2010.

Pour cette prépension, les conditions suivantes doivent être remplies:

- avoir 60 ans ou plus ;
- avoir une carrière de 30 ans (hommes) et de 26 ans (femmes) ;
- l'ancienneté « textile » est la même que celle pour la prépension conventionnelle à partir de 58 ans.

2. Accompagnement social

L'accompagnement social est l'une des pierres angulaires de la solidarité envers les non-actifs. Les chômeurs complets et les invalides qui ont été licenciés reçoivent un supplément payé par le Fonds de Garantie.

2.1. Supplément pour chômeurs complets

Conditions

- Etre engagé sur base d'un contrat de travail à durée indéterminée.
- Avoir un an d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise au jour de la notification du licenciement.
- Etre licencié pour un motif autre que motif grave.
- Avoir droit aux allocations de chômage.

Toutes ces conditions doivent être remplies. Le Conseil d'Administration du Fonds peut éventuellement accepter l'une ou l'autre dérogation.

Montant

Le supplément s'élève à 2,48 EUR par jour de chômage. Un précompte professionnel de 10,09% y est appliqué. Tout comme les allocations de chômage, le supplément est payé dans le régime de la semaine de six jours, ce qui donne en moyenne un montant de 64,48 EUR brut ou de 57,97 EUR net par mois.

Période

Le supplément est payé pour une période bien déterminée, et ceci en fonction de l'âge, du motif et de la date de licenciement.

A partir du 1er janvier 2006, la durée de cette période sera diminuée pour les nouveaux ayants droit âgés de moins de 50 ans, excepté pour les malades de longue durée licenciés.

Pour les travailleurs textiles qui se retrouvent chômeurs complets **avant le 01/01/2006**, le crédit suivant est d'application :

- **En cas de licenciement par suite de fermeture, de faillite ou de réorganisation (*) :**

- > Moins de 30 ans: 312 jours (12 mois)
- > De 30 à 39 ans: 468 jours (18 mois)
- > De 40 à 49 ans: 936 jours (36 mois)
- > 50 ans et plus: 10 ans (maximum 7.436,78 EUR bruts au total)

- **En cas de licenciement pour une autre raison à l'exception de motif grave (*) :**

- > Moins de 30 ans: 104 jours (4 mois)
- > De 30 à 39 ans: 156 jours (6 mois)
- > De 40 à 49 ans: 312 jours (12 mois)
- > 50 ans et plus: 10 ans (maximum 7.436,78 EUR bruts au total)

Pour les travailleurs textiles qui se retrouvent chômeurs complets **après le 1^{er} janvier 2006**, le crédit suivant est d'application :

- **Lors d'un licenciement par suite de fermeture, de faillite ou de réorganisation (*) :**

- > Ouvrier âgé de moins de 30 ans : 208 jours (8 mois)
- > Ouvrier âgé de 30 à moins de 40 ans : 86 jours (11 mois)
- > Ouvrier âgé de 40 à moins de 50 ans : 520 jours (20 mois)
- > Ouvrier âgé de 50 ans et plus : 10 ans (maximum de 7.436,78 EUR bruts au total)

- **En cas de licenciement pour une autre raison, à l'exception du motif grave, ou licenciement pour force majeure (*) :**

- > Ouvrier âgé de moins de 30 ans : 78 jours (3 mois)
- > Ouvrier âgé de 30 à moins de 40 ans : 104 jours (4 mois)
- > Ouvrier âgé de 40 à moins de 50 ans : 182 jours (7 mois)
- > Ouvrier âgé de 50 ans et plus : 10 ans (maximum de 7.436,78 EUR bruts au total)

(*) Comme il a été mentionné ci-dessus, la période d'octroi n'a pas été diminuée pour les **malades de longue durée** qui sont licenciés, quelle que soit la date du licenciement (voir le point 2.2.).

L'âge est fixé au premier jour donnant droit aux allocations de chômage.

Demande

Les syndicats se chargeront de toutes les procédures administratives.

Paielement

Le supplément est payé par le Fonds de Garantie tous les trois mois.

2.2. Supplément pour les travailleurs licenciés à la suite d'une maladie de longue durée

Conditions

- Avoir travaillé sur base d'un contrat de travail à durée indéterminée.
- Avoir un an d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise au jour de la notification du licenciement.
- Etre malade depuis au moins six mois avant la date du licenciement.
- Ne pas avoir été licencié pour force majeure ou pour motif grave.

Montant et période

Le supplément s'élève à 2,48 EUR par jour de maladie et est octroyé pendant 936 jours (3 ans). Cela revient à une moyenne de 64,48 EUR brut ou de 57,97 EUR net par mois.

Demande

Les syndicats et les mutualités prendront en charge toutes les formalités requises.

Paielement

Le supplément est payé par le Fonds de Garantie tous les trois mois.

2.3. Supplément pour travailleurs licenciés à partir de 54 ans

Une nouvelle catégorie est introduite dans l'accompagnement social pour les travailleurs âgés de plus de 54 ans. Ce système est prolongé pour 2007-2010.

Conditions

- Avoir été recruté dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée
- Avoir un an d'ancienneté dans la firme le jour de la communication du licenciement
- Etre licencié en 2007-2010 pour une raison autre que le motif grave
- Avoir droit aux allocations de chômage
- Avoir 54 ans au moins lors du licenciement
- Avoir une carrière professionnelle de 40 ans, dont 20 ans dans le secteur textile.

L'indemnité ne peut être cumulée ni avec le régime de la prépension conventionnelle ni avec le régime de pension légale.

Pour ce qui concerne la carrière professionnelle, certaines périodes peuvent être assimilées. Il est conseillé de contacter le secrétaire professionnel à ce sujet.

Montant et période

Le travailleur licencié perçoit, outre l'allocation de chômage, un supplément de 3,72 EUR par jour (= en moyenne 96,72 EUR par mois) jusqu'à l'âge de la pension légale. Il y a une retenue de 10,09%.

Demande

Les syndicats se chargent des formalités administratives nécessaires.

Païement

Le Fonds de Garantie paie le supplément tous les 3 mois

VI. FORMATION

Les cotisations patronales en matière d'éducation et de formation s'élèvent à 0,30% pour la période 2007-2010.

0,10% se destine aux plans de formation et aux droits de tirage, 0,20% se destine aux groupes à risque.

Cela signifie concrètement que lorsqu'un plan de formation est approuvé, l'employeur peut récupérer maximum 0,10% de la masse salariale des travailleurs dans son entreprise. Il peut le faire à condition qu'il puisse fournir la preuve des coûts investis dans la formation.

Un de ces groupes à risque sont les jeunes inscrits dans l'enseignement à temps partiel et qui signent un contrat d'apprentissage industriel. Ce projet est poursuivi et du fait de son importance il sera commenté plus en détail dans ce guide.

Chaque année une enveloppe de moyens est destinée à la formation. Cette enveloppe ne peut pas dépasser 0,30% de la totalité des cotisations patronales.

1. Formation pour groupes à risque

Le 29 juin 2007 a été signée la CCT concernant les initiatives de formation pour les groupes à risque.

Cette CCT prévoit:

- le financement du fonctionnement des centres de formation sectoriels Cobot et Ce-fret.
- la réalisation des projets de formation pour les personnes appartenant à un groupe à risque. Par groupe à risque nous entendons:
 - > les travailleurs de l'industrie du textile et de la bonneterie qui, sans formation ni recyclage, courent le risque de devenir chômeurs de longue durée;
 - > les travailleurs, qui suite à la restructuration ou à la fermeture de leur entreprise, perdent leur emploi et qui sans formation et recyclage courent le risque de devenir chômeurs de longue durée;
 - > les travailleurs qui, pendant une longue période, sont frappés par le chômage temporaire;
 - > les jeunes inscrits dans l'enseignement à temps partiel et qui signent un contrat d'apprentissage industriel dans le textile et la bonneterie.
 - > les demandeurs d'emploi.
- tous les employeurs du textile doivent payer une cotisation de 0,20 % de la masse salariale.

2. Projet des jeunes

Un projet de formation pour les groupes à risque est ce que l'on appelle le « projet des jeunes ». Dans le secteur du textile, le projet des jeunes est un système de formation en alternance. A partir de 16 ans, le jeune peut étudier à temps partiel et travailler à temps partiel. Le projet se limite aux jeunes de moins de 21 ans.

Les jeunes suivent 15h par semaine de cours dans un centre d'apprentissage à temps partiel. Sept heures de formation sociale générale et formation de la personnalité et huit heures de formation professionnelle. Les jeunes suivent ces cours dans un centre d'apprentissage à temps partiel. Les jeunes suivront également, au rythme de 3 jours par semaine, une formation pratique dans une entreprise. Depuis peu, le projet est également ouvert à des formations non axées sur le textile mais dans le cadre desquelles il est possible d'effectuer un stage dans une entreprise textile. Cela permettra par exemple à des jeunes qui suivent une formation dans le secteur du métal, d'effectuer un stage dans une entreprise textile comme mécanicien d'entretien de machines.

L'entreprise d'accueil est en fait l'employeur du jeune apprenti. Elle paie les indemnités et les charges sociales, dont elle peut ensuite récupérer une partie auprès du Fonds Social et de Garantie pour la formation de groupes à risque (= 0,20% de la masse salariale).

Le jeune travailleur a quant à lui, un vrai statut d'apprenti industriel. Il signe un contrat d'apprentissage industriel pour la durée maximale de 6 mois, contrat assorti d'une clause d'essai d'un mois. L'entreprise s'engage cependant à renouveler ce contrat d'apprentissage pour une seconde année si l'intéressé a réussi la première année (pour un jeune de 16 ans). Les fonctions auxquelles les jeunes sont formés doivent offrir de réelles possibilités de formation. On désignera un accompagnateur au sein de l'entreprise d'accueil; cette personne sera responsable de la formation de l'apprenti dans l'entreprise même.

Depuis le 1^{er} janvier 2008, la rémunération brute s'élève à:

- 781,12 EUR par mois pour les apprentis de la première année.
 - 880,97 EUR par mois pour les apprentis de la deuxième année,
- et ce pour un emploi de 24 heures par semaine dans l'entreprise.

Si l'entreprise d'accueil n'est temporairement pas en mesure de mettre le jeune au travail, en raison d'une fermeture collective (vacances annuelles ou repos compensatoire collectif) ou d'un chômage économique temporaire, le Fonds paie au jeune un montant journalier (montants d'application depuis le 1/1/2008):

1^{ère} année:

- 36,06 EUR pour les chefs de famille et les isolés.
- 33,05 EUR pour les autres.

2^{ème} année:

- 40,66 EUR pour les chefs de famille et les isolés.
- 37,27 EUR pour les autres.

Le CEFRET assure l'accompagnement, le suivi et l'évaluation du projet des jeunes. La **commission d'accompagnement** du CEFRET est une charnière entre les entreprises d'accueil et les centres de formation à temps partiel. Elle se compose de représentants des organisations syndicales et de Fedustria ainsi que de responsables du CEFRET.

3. Plans de formation

Les employeurs qui font un effort en matière de formation, peuvent récupérer jusqu'à 0,10 % de la masse salariale. A cette fin ils doivent disposer d'un plan de formation approuvé et prévoyant des formations dans la période entre le 01/01/2007 et le 31/12/2010. Le plan de formation mentionne le contenu et l'objectif de la formation, sa durée et le nombre de participants. Toutes les formations entrent en ligne de compte et il n'y a pas vraiment de limitations.

Un élément important est que les syndicats gardent une clé en mains.

Car les employeurs doivent en effet soumettre le plan de formation au conseil d'entreprise, ou à défaut de celui-ci, à la délégation syndicale.

Cela signifie qu'il faut discuter, approuver et suivre de très près le plan de formation. S'il n'y a pas de délégation syndicale, c'est le comité de contact régional qui doit s'en occuper. Les secrétaires régionaux siègent en effet au sein de ces comités et peuvent se faire assister par les techniciens syndicaux, qui ont l'accès aux entreprises. Un employeur ne pourra donc récupérer les coûts investis dans la formation que si les syndicats ont approuvé le plan. En cas de différend, c'est un groupe de travail paritaire qui prend la décision finale. L'employeur doit également transmettre au conseil d'entreprise, la délégation syndicale ou le comité de contact régional, une copie de la note des frais de formation qu'il a fournie au Fonds. La CCT mentionne d'ailleurs que le centre de formation Cobot peut être associé aux plans de formation. Le plan de formation doit également répondre aux besoins de formation de l'employeur et des ouvriers. Lors de la discussion du plan de formation, la priorité doit être accordée aux besoins de formation existant au sein de l'entreprise. Il doit bénéficier tant à l'entreprise qu'aux travailleurs concernés.

VII. SOLIDARITE INTERNATIONALE

Le fonds de solidarité internationale pour l'appui d'organisations sociales dans d'autres pays est continué. Un montant de 0,05% par an de la masse salariale (à 100%) sera mis à disposition par le Fonds pour les années 2007-2008-2009 et 2010.

VIII. SALAIRE GARANTI EN CAS DE MALADIE/ CONTROLE MEDICAL

Dans le passé déjà, la CCT de 1973 pour le secteur du textile, prévoyait un nombre de dispositions spécifiques en matière de maladie, de contrôle médical et de procédure d'arbitrage en cas de contestation de la période de maladie par le médecin-contrôleur.

En vertu de la loi du 13 juin 1999, entièrement entrée en vigueur en date du 01/12/2002, les dispositions sectorielles ont été remplacées par les dispositions impératives de la loi du 13/06/1999. Sur base de ces mesures impératives, une nouvelle convention sectorielle fut conclue le 19/12/2005.

Déclaration

En cas de maladie, le travailleur doit:

- a. En informer immédiatement son employeur (par téléphone, par un membre de sa famille ou un compagnon de travail). En cas de prolongation de la période de maladie, il faut le faire également.
- b. Faire parvenir à son employeur une attestation médicale dans les deux jours ouvrables.
- c. Transmettre à sa mutualité, dans les deux jours ouvrables, le document 'confidentiel'. Cela doit certainement se faire lorsqu'un régime de chômage temporaire a été introduit au niveau de l'entreprise.

En cas d'accident du travail, une déclaration doit également être transmise à sa mutualité! Un accident du travail peut en effet être contesté par la société d'assurances.

Quels renseignements doit-on trouver dans l'attestation médicale?

- Le nom et l'adresse du médecin.
- Le nom et l'adresse du travailleur.
- La date du début et la durée probable de l'incapacité de travail (maladie, accident, accident du travail, maladie professionnelle, hospitalisation). En raison du secret médical, aucune autre précision ne peut être indiquée.
- Si le travailleur peut quitter ou non son domicile.
- La date de délivrance de l'attestation médicale.
- En cas d'une nouvelle incapacité de travail survenant dans les 14 premiers jours calendrier qui suivent la fin de l'incapacité précédente, l'attestation doit mentionner si la nouvelle incapacité est due ou non à une autre maladie ou à un autre accident.

Si la maladie se poursuit au-delà de la date signalée sur l'attestation, l'employeur devra recevoir une nouvelle attestation dans les deux jours.

Comment transmettre cette attestation?

Il appartient au travailleur de prouver que l'attestation médicale a été envoyée à temps. S'il l'expédie par courrier normal, il n'a aucune preuve de son envoi. Il est donc conseillé d'envoyer cette attestation par pli recommandé.

Déclaration tardive ou absence de déclaration

Lorsque l'attestation médicale n'est pas remise ou envoyée dans les deux jours ouvrables, le travailleur n'a pas droit au salaire hebdomadaire et mensuel garanti pour les jours d'incapacité qui précèdent le jour de la remise ou de l'envoi de l'attestation. Ce n'est pas le cas lorsque cet oubli ou ce retard est dû à un cas de force majeure, c'est-à-dire chaque fois que le travailleur peut prouver que l'attestation n'a pu être remise ou envoyée à temps. L'employeur avertit le travailleur par écrit de cette négligence.

Contrôle médical

Le travailleur ne peut refuser de recevoir un médecin-contrôleur ni de se laisser examiner par lui.

Médecin-contrôleur

Ce contrôle peut uniquement être effectué par un médecin-contrôleur, un médecin qui a déjà 5 années d'expérience comme médecin traitant ou un cabinet médical comparable.

Il ne peut certainement pas s'agir du conseiller en prévention-médecin du travail de l'entreprise. Le médecin-contrôleur vérifie si le travailleur est effectivement incapable de travailler et vérifie la durée probable de l'incapacité de travail.

Pour chaque mission il doit signer une déclaration d'indépendance à l'égard de l'employeur et du travailleur.

Cette déclaration est rédigée en deux exemplaires, un pour le travailleur et un pour l'employeur. Un(e) infirmier(ère) ou un(e) assistant(e) social(e) pourra effectuer préalablement une visite chez le patient. Toutefois, il ne lui appartient pas de prendre une décision relative à une éventuelle reprise du travail.

Où et quand?

Si l'attestation médicale précise que le travailleur ne peut pas quitter son domicile, le médecin pourra se rendre **au domicile du travailleur entre 8 heures et 20 heures**. Si en revanche le travailleur est autorisé à s'absenter de son domicile, le médecin-contrôleur pourra l'inviter à se présenter chez lui pour un examen médical. Ceci ne peut se faire qu'entre 8 heures et 18

heures. L'endroit où le contrôle aura lieu ne peut être éloigné de plus de 15 km du domicile du patient. Les frais de déplacement sont à charge de l'employeur.

Lorsque le travailleur ne s'est pas présenté au moment fixé, il appartient à l'employeur de prouver qu'il l'a bien invité. Si le travailleur refuse le contrôle médical, il perd son droit au salaire garanti. L'absence du travailleur est alors considérée comme injustifiée.

Le médecin-contrôleur communique ses constatations au travailleur par écrit aussi rapidement que possible.

Deux options sont possibles :

- a. Le médecin-contrôleur marque son accord quant à la date de la reprise du travail. Dans ce cas, aucun problème ne se pose;
- b. Le médecin-contrôleur juge que le travailleur est à même de reprendre le travail plus tôt. Il doit alors lui signaler sa décision sur un formulaire spécialement prévu à cette fin. Le travailleur signe seulement pour en accuser bonne réception. Il est possible que le travailleur s'en tienne à cette décision, éventuellement après en avoir parlé à son médecin. Il reprend alors simplement le travail à la date prévue par le médecin-contrôleur. En revanche, si le travailleur n'est pas d'accord avec cette décision, il doit consulter immédiatement son médecin traitant. Si ce dernier ne partage pas non plus l'avis du médecin-contrôleur, il doit le signaler sur le formulaire du médecin-contrôleur ou délivrer une nouvelle attestation, qui devra alors être remise à l'employeur et au médecin-contrôleur. Cette démarche doit être faite au plus tard deux jours ouvrables avant la date à laquelle le médecin-contrôleur estime que le travail devrait être repris. Si le médecin-contrôleur juge que le travailleur peut déjà reprendre le travail le jour qui suit le contrôle, le travailleur dispose alors d'un délai de 24 heures pour faire parvenir l'attestation ou le formulaire du médecin traitant à son employeur. En cas de contestation entre le médecin traitant et le médecin-contrôleur, il vaut mieux en informer immédiatement le secrétaire syndical.

Procédure d'arbitrage

• **Un litige entre le travailleur et le médecin-contrôleur**

En cas de litige entre le médecin-contrôleur et le travailleur, il est opportun que le médecin traitant du travailleur contacte le médecin-contrôleur pour essayer de trouver un arrangement. Si le médecin traitant et le médecin-contrôleur n'arrivent pas à un accord, la Commission paritaire Textile et Bonneterie fera une recommandation.

• **La recommandation de la Commission paritaire en cas de litige d'ordre médical**

En cas de litige d'ordre médical entre le travailleur et le médecin-contrôleur, l'employeur et le travailleur doivent essayer de désigner, par accord commun, un médecin-arbitre. Bien que le

médecin-arbitre puisse également être désigné unilatéralement par une des deux parties, il est préférable qu'il soit désigné par les deux parties ensemble sur une liste officielle de médecins-arbitres. Le médecin-arbitre doit être indépendant par rapport aux parties concernées. Le cabinet médical du médecin-arbitre ne peut pas se situer trop loin du domicile du travailleur.

S'il s'avère impossible de suivre la recommandation de la Commission paritaire, la procédure suivante s'applique :

En cas de désaccord entre le médecin-contrôleur et le médecin traitant, le litige peut être soumis à un médecin-arbitre dans les deux jours ouvrables de la remise des constatations par le médecin-contrôleur. La décision prise par le médecin-arbitre est définitive et lie les parties.

L'initiative pour entamer cette procédure émane de la partie la plus diligente (la partie qui estime y avoir le plus d'intérêt). L'employeur peut mandater le médecin-contrôleur et le travailleur de désigner un médecin-arbitre.

Si dans un délai de deux jours ouvrables, l'on n'arrive pas à un accord sur la désignation d'un médecin-arbitre, on peut faire appel à un médecin figurant sur la liste tenue par le Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation Sociale. Cela peut également se faire unilatéralement par la partie la plus diligente.

Le médecin-arbitre tranche le conflit médical dans les trois jours ouvrables de sa désignation.

- **Qui doit payer les coûts liés à la procédure d'arbitrage ?**

- > L'employeur si le médecin traitant gagne.
- > Le travailleur si le médecin-contrôleur gagne.

Bien sûr, il serait mieux d'avoir un règlement où les frais ne peuvent pas être imputés au travailleur.

- **La procédure devant le Tribunal du Travail**

En tout cas, l'employeur et le travailleur ont la possibilité de saisir le Tribunal du travail du litige médical.

Le salaire hebdomadaire ou mensuel garanti est dû pour la période où l'incapacité de travail est reconnue (en fonction de la décision du tribunal).

IX. PAIX SOCIALE

Il existe une CCT concernant la paix sociale dans les entreprises. Tant les organisations syndicales que les organisations patronales s'engagent à ne plus remettre en cause les conventions qui ont été conclues.

Concrètement cela signifie que:

- a. Les conventions en cours doivent être respectées aussi bien par les employeurs que par les travailleurs. En cas de désaccord au sujet de l'application des conventions, il pourra être fait appel à la commission paritaire.
- b. Aucune nouvelle revendication ne pourra être posée. Même si la procédure de conciliation est épuisée, aucune grève ne peut surgir pour appuyer de telles revendications.
- c. En cas de difficultés relatives aux conditions de travail ou aux relations entre les différentes parties, les règles de procédure du règlement d'ordre intérieur de la commission paritaire doivent être respectées.

Aucune grève ne pourra débuter avant que cette procédure n'ait été intégralement appliquée. Ces règles renferment des accords sur la manière d'engager et de poursuivre une procédure de conciliation;

- d. Les employeurs, les travailleurs, les organisations patronales et syndicales doivent respecter une certaine règle de conduite pour ne pas créer une atmosphère pouvant conduire à des grèves ou des conflits.

Quiconque signe un accord doit s'y tenir. C'est là la signification de la CCT sur la paix sociale. Il peut arriver que l'un ou l'autre employeur éprouve des difficultés à se tenir aux termes d'un accord que Fedustria a signé pour eux. Si possible, les organisations syndicales suivent bien sûr les procédures prévues - bureau de conciliation et préavis de grève. Il peut néanmoins arriver que l'infraction soit tellement flagrante qu'une grève éclate spontanément.

X. APERÇU DES CCT

I. DROIT DU TRAVAIL COLLECTIF

- Institution, dénomination et compétences de certaines commissions paritaires (AR du 05/02/1974).
- Règlement d'ordre intérieur de la Commission paritaire de l'Industrie du Textile et de la Bonneterie (Décision du 04/10/1984).
- Statuts du Fonds Social et de Garantie de l'Industrie du Textile et de la Bonneterie (AR du 01/10/1963, modifié le 19/12/2007).
- Institution du Fonds de Sécurité d'Existence de l'Industrie du Textile et de la Bonneterie et fixation de ses statuts (AR du 05/06/1981, modifié le 19/12/2007).
- Statut de la délégation syndicale (CCT du 03/05/1972).
- Règlement d'ordre intérieur des conseils d'entreprise (AR du 13/06/ 1980).
- Règlement d'ordre intérieur pour les comités pour la prévention et la protection au travail (décision 05/05/1998).
- Intervention des techniciens syndicaux (Convention du 05/02/1960).
- Formation organisée par les organisations syndicales (CCT du 13/12/1974).

II. DUREE DU TRAVAIL ET REGIMES DE TRAVAIL

- Application de la réduction de la durée du travail (CCT du 01/02/1980).
- Jours de vacances supplémentaires (CCT du 25/03/1983).
- Jours d'ancienneté (CCT du 02/04/1999 et du 30/03/2001 et du 10/04/2003 et du 13/06/2005).
- Modalités de la réduction de la durée du travail (Décision du 05/01/1973).

- Application des horaires (CCT du 05/05/1974).
- Durée du travail et travail du dimanche et des jours fériés (AR du 30/05/1973).
- Organisation d'un régime de travail en semi-continu (Accord-cadre du 01/02/1980).
- Instauration et organisation d'un régime de travail en cinq équipes (Accord-cadre du 25/03/1983).
- Instauration et organisation d'équipes-relais (Accord-cadre du 25/03/1983 et modifié le 24/06/2004).
- Instauration et organisation des semi-équipes-relais (Accord-cadre du 22/12/1989 et modifié le 24/06/2004).
- Primes d'équipes et primes de nuit (CCT du 05/05/1974).
- Travail de nuit (CCT n° 46 du 23/03/1990, loi du 17/02/1997, CCT textile du 11/06/1998).
- Paiement des jours fériés légaux aux ouvriers faisant partie de l'équipe de nuit (CCT du 30/12/1975).
- Dérogations à la loi sur le travail (AR du 30/05/1973).
- Calcul du sursalaire (CCT du 26/03/1965).
- Travail à temps réduit et par roulement (CCT du 27/08/1954).
- Engagements en matière d'emploi (CCT du 25/03/1983, du 13/04/1995, du 25/04/97, du 18/06/2001, du 10/04/2003, du 13/06/2005 et du 30/11/2006).
- Fixation des délais de préavis (AR du 24/07/1956 – modifié par l'AR du 17/07/2001).
- Primes d'encouragement du gouvernement flamand (CCT du 30/11/2006).
- Congé pour motifs impérieux (CCT interprofessionnelle n° 45 du 19/12/1989).
- Accueil et adaptation des travailleurs dans l'entreprise (CCT du 28/02/2003).

III. SALAIRE ET REMUNERATIONS

- Classification des fonctions et salaires barémiques (CCT du 04/03/1993).
- Echelles salariales barémiques pour les jeunes ouvriers (CCT du 04/03/1993).
- Statut et salaires des contremaîtres et des régleurs de métiers jacquards (CCT du 26/10/1962, du 04/03/1993 et du 10/04/2003).
- Machines en fonctionnement continu (décision du 05/01/1973).
- Octroi d'une prime de productivité (CCT du 19/12/1958 et du 30/01/1987 - déclaration du 14/05/2007).
- Remboursement des frais de transport (CCT du 28/06/1991).
- Octroi et entretien des vêtements de travail (CCT du 28/02/1975 – modifiée par la CCT du 28/09/2007).
- Prime de fin d'année (Voir les statuts du Fonds).
- Jours de vacances supplémentaires (CCT du 23/03/1983).
- Liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation (CCT du 13/12/1974).
- Petit chômage (AR du 28/08/1963 - Dispositions générales) (CCT du 27/12/1972, du 18/06/1976, du 30/03/2001 et du 10/04/2003).
- Chèques-repas (CCT du 30/11/2006 – AR du 13/06/2007)

IV. PRIME SYNDICALE ET SUPPLEMENT EN CAS DE CHOMAGE TEMPORAIRE

- Octroi d'une allocation sociale (Voir les statuts du Fonds).
- Octroi d'une allocation sociale supplémentaire (Voir les statuts du Fonds).

V. SECURITE SOCIALE COMPLEMENTAIRE

- Octroi d'une indemnité complémentaire en faveur de certains travailleurs âgés en cas de licenciement à l'âge de 58 ans ou plus (CCT du 29/06/2007).
- Octroi d'une indemnité complémentaire en faveur de certains travailleurs âgés en cas de licenciement à l'âge de 60 ans ou plus (CCT du 29/06/2007).
- Octroi d'une indemnité complémentaire en faveur de certains travailleurs âgés licenciés en cas de prestations de nuit (CCT du 26/03/2007).
- Octroi d'une indemnité complémentaire en faveur de certains travailleurs âgés en cas de licenciement à l'âge de 56 ans ou plus et avec une carrière professionnelle de 40 ans au moins (CCT du 30/01/2008).
- La prépension à mi-temps (CCT du 29/06/2007).
- Accompagnement social (CCT du 30/01/1987, du 25/04/1997, du 02/04/1999, du 30/03/2001, du 10/04/2003, du 13/06/2005 et du 30/11/2006).

VI. FORMATION

- Initiatives de formation (CCT du 30/11/2006).
- Initiatives de formation pour groupes à risque (CCT du 29/06/2007).

VII. SOLIDARITE INTERNATIONALE

- CCT du 30/11/2006, art.23).

VIII. MEDECINE DE CONTROLE

- Médecine de contrôle dans le secteur du textile et de bonneterie (CCT du 19/12/2005).
- Avis paritaire du 19 décembre 2005.

IX. PAIX SOCIALE

- Déclaration commune concernant la paix sociale du 13/09/1963 et CCT du 25/04/1997.

Un certain nombre de conventions collectives de travail ne sont pas reprises dans ce guide en raison de leur caractère interprofessionnel.

Pour d'autres ou pour certaines décisions prises au sein de la Commission paritaire, nous avons seulement cité leur contenu. C'est le cas pour :

- La procédure appliquée en cas d'institution ou de suspension du travail de nuit et en équipes (CCT du 07/01/1947).
- La création d'un comité paritaire d'apprentissage au sein de l'apprentissage industriel (01/09/1985 - 06/01/1986).
- L'indemnité des heures de nettoyage (Décision du Bureau de la Commission paritaire du 31/10/1969).
- La procédure de conciliation (Règlement d'ordre intérieur de la Commission paritaire du 07/09/1984).
- L'indemnité pour mauvais travail et heures d'attente dans le tissage (Décision du Bureau de la Commission paritaire du 31/10/1969).

