

Entretien du textile

CP 110 | 2017



Votre liberté, votre voix



Entretien du textile

CP 110 | 2017

Votre liberté, votre voix



D/1831/2017/18/450

E.R. : Mario Coppens, Boulevard Baudouin 8, 1000 Bruxelles. 09/2017

Avant-propos

Chère membre, cher membre,

Vous trouverez dans cette brochure les principales conditions (sectorielles) de salaire et de travail pour les ouvriers occupés dans le secteur de l'entretien du textile, mises à jour jusqu'à l'accord de programmation sociale 2017 – 2018, et avec les montants adaptés à l'index de janvier 2017 et l'augmentation du 1 octobre 2017. La CGSLB est une des organisations syndicales reconnues et prend donc part aux négociations aussi bien au niveau sectoriel qu'au niveau des entreprises dans lesquelles nous sommes représentés à travers tout le pays.

Si vous avez d'autres questions, n'hésitez pas à contacter nos secrétaires permanents ou nos secrétariats CGSLB. Nos collaborateurs et collaboratrices se tiennent à votre disposition pour vous aider et vous fournir les informations les plus récentes. En outre, si vous désirez accomplir un travail syndical au sein de la CGSLB, vous pouvez contacter le secrétaire permanent de votre secrétariat CGSLB, et ce, sans engagement.

Sincères salutations syndicales,

Bart De Crock

Responsable Sectoriel National

Mario Coppens

Président National

Jérôme Marneffe

Responsable Soutien Sectoriel Syndical

Les conditions de travail et de rémunération sont toujours sujettes à des modifications. Afin de vous tenir informé de la situation la plus actuelle possible à des intervalles réguliers, nous envoyons régulièrement des flashes info sur des sujets bien définis aux membres avec une adresse e-mail. Nous aimerions pouvoir disposer dès que possible des adresses e-mail (mises à jour) du plus de membres possible!

TABLE DES MATIÈRES

Lignes directrices de l'accord sectoriel 2017 – 2018	7
1. Conditions de travail et de rémunérations	11
1.1 Salaires minimums (CCT 23.06.2011)	11
1.1.1 Salaires horaires minimums	11
1.1.2 Salaire à la pièce	13
1.1.3 Salaires étudiants	13
1.2 Indexation (CCT 23.06.2011)	13
1.3 Primes (CCT 23.06.2011)	14
1.3.1 Prime de fin d'année	14
1.3.2 Travail en équipes – équipes alternantes	15
1.3.3 Travail en équipes – équipes fixes	16
1.3.4 Horaires de travail spécifiques	16
1.3.5 Indemnité pour frais de déplacement pour les chauffeurs	16
1.4 Chèques repas (CCT 16.09.2015)	16
1.5 Frais de déplacements (CCT 17.05.2005)	17
1.6 Travail intérimaire (CCT 23.06.2011)	17
2. Suspension du contrat de travail	19
2.1 Les vacances annuelles	19
2.2 Congé d'ancienneté (CCT 16.09.2015)	20
2.3 Petit chômage (CCT 18.12.1972)	20
2.4 Congés thématiques	24
2.5 Crédit-temps	28
2.5.1 Crédit-temps avec motif	31
2.5.2 Crédit-temps avec motif ou congés thématiques (voir 2.4) ?	32
2.5.3 Crédit temps fin de carrière	34
2.6 Congé pour raisons impérieuses	36
2.7 Chômage temporaire	37
2.8 Jour de carence	39

3. Fin du contrat de travail	41
3.1 Délais de préavis	41
3.1.1 Délais de préavis des travailleurs entrés en service à partir du 01.01.2014 et licenciés après le 01.01.2014.....	42
3.1.2 Délais de préavis des travailleurs en service avant le 01.01.2014 et licenciés après le 01.01.2014	43
3.1.3 Congé de sollicitation	45
3.2 Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) (anciennement prépension).....	45
3.2.1 RCC à 58/59 ans avec un passé professionnel de 40 ans (01.07.2017 → 31.12.2018).....	47
3.2.2 RCC à partir de 60 ans (01.01.2015 → 31.12.2017)	47
3.2.3 RCC 58/59 ans pour les travailleurs exerçant un métier lourd (01.07.2017 → 31.12.2018)	48
3.2.4 RCC à partir de 62 (01.07.2017 → 31.12.2018).....	49
3.2.5 RCC 58 ans pour les travailleurs ayant une inaptitude médicale (01.01.2017 → 31.12.2018)	50
3.2.5 Disponibilité adaptée.....	50
4. Divers	51
4.1 Fonds de sécurité d'existence.....	51
4.2 Délégation syndicale.....	51
5 Liens intéressants	53
6. Adresses utiles	55

Lignes directrices de l'accord sectoriel, valable du 01.01.2017 au 31.12.2018

Pour la période 2017 – 2018, la « marge salariale » a été fixée à 1,1 % maximum de la masse salariale. Les secteurs avaient donc la possibilité dans le cadre de cette marge, qui est maximale, de discuter un certain nombre d'accords, applicables au plus tôt à partir du 01.01.2017.

Pouvoir d'achat:

- affectation maximale de la marge salariale de 1,1 % à partir du 01.10.2017;
- prime de fin d'année : assimilation des jours non prestés en raison d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

RCC:

- RCC 60 ans – 40 ans de carrière pour les hommes, 33 pour les femmes (2017) prolongé jusqu'au 31.12.2017 inclus (a déjà été prolongé).
- RCC 62 ans avec les mêmes conditions d'ancienneté que pour le RCC 60 ans jusqu'au 31.12.2018 inclus.
- RCC 58 ans avec 40 ans de carrière jusqu'au 31.12.2018 inclus.
- RCC 58 ans métiers lourds avec 35 ans de carrière jusqu'au 31.12.2018.
- RCC 58 ans travail de nuit ou métier lourd avec 33 ans de carrière jusqu'au 31.12.2018.

Tous les systèmes mentionnés ci-dessus sont adaptés avec complément du Fonds Commun de l'Entretien du Textile, moyennant 2 conditions supplémentaires:

- Avoir travaillé dans le secteur 5 ans (éventuellement interrompus);
- Avoir travaillé à temps plein l'année précédant le RCC.

Emplois de fin de carrière :

- À partir de 55 ans pour les longues carrières et métiers lourds, système prolongé jusqu'au 31.12.2018 (avec allocations).
- À partir de 50 ans en cas de diminution 1/5 avec une carrière de 28 ans (sans allocations).

Crédit-temps : crédit-temps à temps plein, à mi-temps et à 1/5e avec motif durant 36 mois pour formation et 51 mois pour octroyer des soins à un enfant jusque 8 ans, porter assistance à un membre du ménage ou de la famille gravement malade, octroyer des soins palliatifs, s'occuper d'un enfant handicapé de 21 ans maximum ou d'un enfant malade mineur.

Prolongation de la prime d'encouragement de la région flamande.

Congé d'ancienneté : les périodes de travail intérimaire précédant un contrat de travail à durée indéterminée sont prises en compte dans le calcul de l'ancienneté.

Le Fonds commun : une dépense équilibrée des moyens du Fonds fera l'objet d'une discussion entre partenaires sociaux. L'objectif est de financer les tâches désignées, cf. la CCT du 10.09.2010, concernant les statuts.

Travail faisable et maniable : pendant la durée de validité de cette convention collective de travail, aucune extension des régimes de flexibilité n'est prévue. Au niveau d'entreprise, la concertation doit pouvoir être constructive au sujet des mesures concernant l'organisation du travail souhaitables pour l'entreprise. Les partenaires consacreront une attention toute particulière au travail faisable. À cet effet, il sera fait appel au TFTC (structure de formation du secteur).

Qualité du travail : engagement de mener d'autres discussions et suivi de la CCT du 19.07.2007 concernant l'amélioration de la qualité du travail.

Statut unique: des consultations seront organisées sur l'application des mesures d'augmentation d'employabilité à partir du 01.01.2019.

Intervention dans la formation des chauffeurs: ce point sera discuté plus en avant par le Comité de pilotage formation au sein du Fonds.

Délégation syndicale: la proposition des syndicats concernant la modification de la CCT sera discutée ultérieurement.

Prime syndicale: si la réglementation le permet, la prime sera relevée à 145 €.

Petit chômage: modification de la terminologie : adaptation de « nouvelles formes de vie commune ».

Salaires des jeunes: plus aucune dégressivité ne sera appliquée dans le secteur, à l'exception des jobs étudiants.

Prolongation de la paix sociale pour la période allant du 01.01.2017 au 31.12.2018.

1. Conditions de travail et de rémunérations

1.1 Salaires minimums (CCT 23.06.2011)

Avant toute chose une distinction doit être faite entre les salaires barémiques sectoriels et les salaires effectifs. Les salaires barémiques sectoriels sont les salaires minimums en application dans votre secteur. Il est bien sûr possible qu'une convention de votre entreprise établisse des salaires plus avantageux.

Lorsque l'on parle de salaires effectifs on parle du salaire que vous touchez réellement. Les barèmes ci-dessous sont les salaires barémiques sectoriels. Il existe au total 49 fonctions officielles dans de la CP 110. Ces 49 fonctions ont été réparties dans 8 groupes salariaux différents.

! **Attention** : dans les entreprises de plus de 50 travailleurs le régime de travail est de 37 h 30 par semaine alors que dans les entreprises qui occupent moins de 50 travailleurs le régime est de 38 heures par semaine. Le salaire que vous gagnez par heure y est donc légèrement différent également.

1.1.1 Salaires horaires minimums

! **Attention** : au moment où nous écrivons cette brochure nous n'avons pas encore les montants officiels des salaires après l'augmentation de 1,1 % d'octobre 2017. Néanmoins voici une prévision de ce qui sera les barèmes valables à partir du 1er octobre 2017.

Régime à 38 heures par semaine pour les entreprises occupant moins de 50 travailleurs :

Catégorie salariale	Salaire par heure
1	10,8166
2	11,0914
3	11,3660
4	11,6421
5	11,9157
6	12,7761
7	13,0770
8	14,3546

Régime à 37,5 heures par semaine pour les entreprises occupant plus de 50 travailleurs

Catégorie salariale	Salaire par heure
1	10,9665
2	11,2419
3	11,5173
4	11,7924
5	12,0677
6	12,9414
7	13,2444
8	14,5385

1.1.2 Salaire à la pièce

Le mode de calcul du salaire à la pièce garanti au travailleur de toucher en moyenne, un salaire supérieur de 10 % au salaire qu'il aurait touché dans sa catégorie.

1.1.3 Salaires étudiants

Les salaires minimums des étudiants sont calculés à partir de la catégorie 1 et dépendent de leur expérience dans le secteur :

Expérience dans le secteur	Pourcentage de la catégorie 1
0 à 149 heures	80 %
150 à 299 heures	90 %
à partir de 300 heures	100 %

1.2 Indexation (CCT 23.06.2011)

Qu'est-ce que l'indexation ?

L'indexation est le mécanisme qui nous permet de maintenir notre pouvoir d'achat. Les mécanismes d'indexation sont différents selon les secteurs mais la logique reste la même : Les salaires belges sont liés à un indice santé calculé sur base de l'évolution des prix. Si le coût de la vie augmente, l'indice santé augmente et nos salaires sont ajustés. L'indexation ne nous fait donc pas gagner plus d'argent mais nous permet plutôt de ne pas en perdre. Pourtant le 23 avril 2015 le gouvernement Michel a pris la décision de réaliser un « saut d'index » censé améliorer la compétitivité des entreprises belges...

Ce saut s'apparente plutôt à un gel de l'indice santé. L'indice santé de mars 2015 a été diminué de 2 % et le mécanisme d'indexation reprendra lorsque l'indice diminué rattrapera l'indice de mars 2015. Autrement dit, lorsque nous aurons rattrapé ces 2 %.

A l'heure où nous écrivons cette brochure nous avons rattrapé cet indice et les indexations peuvent reprendre mais quoi qu'il en soit : jamais nous ne récupérerons ces 2 % perdus.

Comment fonctionne l'indexation dans votre secteur ?

Dans votre secteur l'indexation se fait toujours au 1er janvier. Les salaires barémiques sectoriels sont augmentés ainsi que les salaires effectifs qui augmentent d'un certain pourcentage. Cela signifie que l'on regarde comment l'indice santé a augmenté sur base annuelle par rapport à la moyenne des 4 derniers mois.

1.3 Primes (CCT 23.06.2011)

1.3.1 Prime de fin d'année

Il existe une prime de fin d'année pour les ouvriers de la CP 110. Cette prime est payée par le Fonds social à tous les travailleurs qui sont sous contrat de travail au 30 novembre de l'année en cours. Depuis l'accord sectoriel 2017 – 2018, les accidents de travail et les maladies professionnelles sont assimilées.

Quand la prime est-elle payée ?

La prime doit être payée avec le premier salaire qui suit le 30 novembre ou au plus tard le 15 décembre.

A combien s'élève la prime ?

Le montant dépend du nombre total d'heures prestées durant la période de référence. La période de référence débute au 1er décembre de l'année précédente et se termine au 30 novembre de l'année en cours. Pour la prime 2017 cette période va donc du 1er décembre 2016 au 30 novembre 2017. Pour le nombre total des heures effectivement prestées durant cette période vous allez toucher un montant qui dépend de votre régime de travail (38 heures par semaine pour les entreprises de 50 travailleurs ou moins et 37,5 heures par semaine pour les entreprises de plus de 50 travailleurs).

Régime de 38 heures :

- 0,8705 pour la période du 1er janvier 2016 au 30 novembre 2016
- 0,8802 pour la période du 1er janvier 2017 au 30 novembre 2017

Régime de 37,5 heures :

- 0,9368 pour la période du 1er janvier 2016 au 30 novembre 2016
- 0,9473 pour la période du 1er janvier 2017 au 30 novembre 2017

Ces montants sont indexés comme le salaire.

! **Nouveau :** les jours d'incapacité de travail à cause d'un accident de travail ou d'une maladie professionnel sont assimilés depuis janvier 2017.

Quand la prime est-elle payée ?

Cette prime est payée à partir du mois d'octobre.

Que dois-je faire pour avoir cette prime ?

Vers la fin du mois de septembre le Fonds sectoriel de la CP 110 vous enverra une attestation que vous devez envoyer à votre bureau CGSLB local. Sur cette attestation vous devez y inscrire votre numéro d'affiliation ainsi que vérifier votre numéro de compte.

1.3.2 Travail en équipes – équipes alternantes

Si vous travaillez en équipe alternante, votre salaire doit être augmenté de 10 % au minimum. Pour les travailleurs qui travaillent alternativement dans une équipe de nuit et dans une autre équipe l'augmentation peut varier. En effet pour les heures prestées entre 22 heures et 6 heures votre salaire augmentera de 25 % alors que pour les autres heures de travail, il sera augmenté de 10 %. Si vous travaillez donc entre 22 heures (au plus tôt) et 6 heures (au plus tard) vous faites partie de l'équipe de nuit. Les ouvriers travaillant entre 6 heures (au plus tôt) et 20 heures (au plus tard) font partie de l'équipe de jour.

1.3.3 Travail en équipes – équipes fixes

Pour les travailleurs qui sont occupés de manière fixe en équipes successives on garde la même logique : le salaire pour les heures situées entre 22 heures et 6 heures sont majorées de 25 % (heures de nuit), et le salaire pour les heures situées entre 6 heures et 20 heures sont majorées de 10 %.

1.3.4 Horaires de travail spécifiques

Il est possible que vous travailliez dans des régimes spécifiques différents de ceux expliqués ci-dessus. Dans ce cas sachez que votre salaire doit être augmenté de minimum 10 % pour les heures situées entre 20 heures et 6 heures.

1.3.5 Indemnité pour frais de déplacement pour les chauffeurs

Les chauffeurs dont la capacité de charge est de 5 tonnes (ou plus) peuvent prétendre à une indemnité journalière en plus de leur salaire. Cette indemnité est de 4,9579 € par jour effectivement presté.

Il est possible que votre entreprise vous paie déjà une indemnité pour frais de déplacement égale ou supérieure sous un autre nom. Dans ce cas l'indemnité décrite ci-dessus n'est pas obligatoire.

1.4 Chèques repas (CCT 16.09.2015)

En tant que travailleur de la CP 110, vous avez droit à un chèque-repas par jour effectivement presté. Un chèque-repas est financé en grande partie par l'employeur mais une petite partie est financée par le travailleur (1,09 €). Depuis le 1^{er} janvier 2016 la partie financée par l'employeur est de 3,91€ ce qui veut dire que vos chèques-repas ont une valeur nominale de 5 € (1,09 € + 3,91 €).

Etant donné que le nombre de travailleurs occupés dans l'entreprise va déterminer la durée moyenne de travail par semaine (voir 1.1), il va aussi déterminer le nombre d'heures prestées en une journée.

Lorsque nous parlons de journée effectivement prestée cela signifie donc :

- 7,60 heures de travail pour un régime de 38 heures (moins de 50 travailleurs)
- 7,50 heures de travail pour un régime de 37,5 heures (plus de 50 travailleurs)

! **Attention** : ces montants sont les montants valables pour les travailleurs à temps plein. Les travailleurs à temps partiel bénéficient de moins de chèques-repas. Le nombre de chèques-repas de ces travailleurs dépendra de la différence entre leur horaire et celui d'un travailleur à temps plein.

1.5 Frais de déplacements (CCT 17.05.2005)

Vous avez droit à une indemnité forfaitaire de 0,90 € par jour effectivement presté. Cette indemnité est une intervention de votre employeur dans vos frais de déplacement domicile-lieu de travail. Cette indemnité est payée mensuellement, en même temps que le salaire. Notez bien que si vous recevez déjà une indemnité de remboursement des transports publics dans votre entreprise, vous avez quand même droit à l'indemnité forfaitaire.

1.6 Travail intérimaire (CCT 23.06.2011)

Un travailleur ne peut pas être engagé en tant qu'intérimaire plus de 115 jours sur une période de 12 mois (à partir du premier jour de travail). S'il dépasse cette période le travailleur passe automatiquement en CDI.

2. Suspension du contrat de travail

Il existe bien des moments dans une carrière où votre contrat de travail est «suspendu». Lorsque vous prenez vos vacances annuelles afin de profiter d'un repos bien mérité, lorsque vous prenez votre congé parental à la suite de la naissance de votre enfant ou même lorsque vous voulez suivre une formation reconnue. Vous trouverez dans cette partie une liste de ces suspensions possibles ainsi que toutes les informations utiles les concernant.

2.1 Les vacances annuelles

A combien de jours de vacances ais-je droit ?

Le nombre de jours de vacances auquel vous avez droit est calculé sur base de votre prestation de l'année précédente. Le minimum légal de jours de vacances pour un travailleur ayant travaillé une année complète est de 20 jours (dans un système 5 jours/semaine). Ce nombre de jours est diminué en fonction de vos prestations.

Si vous avez donc travaillé 6 mois à temps plein l'année précédente vous aurez droit à 10 jours. Si vous avez travaillé toute l'année à mi-temps et que vous retournez à temps plein vous aurez droit à 10 jours également. Il existe beaucoup de situations différentes et la réglementation est complexe, nous vous conseillons donc de prendre contact avec un secrétariat CGSLB si vous avez des questions.

Et mon pécule de vacances ?

C'est l'Office National des Vacances Annuelles (ONVA) qui paie votre simple et double pécule de vacances. La somme de votre double et simple pécule de vacances s'élève à 15,38 % de votre rémunération annuelle. A ce montant brut il faut bien sûr retirer les différentes retenues (précompte professionnel, contribution ONSS, retenue de solidarité, ...). Ce montant est payé sur votre compte entre le 2 mai et le 30 juin.

2.2 Congé d'ancienneté (CCT 16.09.2015)

Après avoir acquis une certaine ancienneté dans le secteur, les travailleurs de la CP 110 bénéficient d'un ou plusieurs jours de congé supplémentaires.

Depuis le 1^{er} janvier 2016 ce système a été amélioré :

- Après 15 ans d'ancienneté dans le secteur :
le travailleur obtient 1 jour de congé supplémentaire
- Après 25 ans d'ancienneté dans le secteur :
le travailleur obtient 2 jours de congé supplémentaires
- Après 30 ans d'ancienneté dans le secteur :
le travailleur obtient 3 jours de congé supplémentaires

! **Nouveau :** depuis l'accord 2017 – 2018, la période relative à un contrat intérimaire précédant un contrat fixe est prise en compte pour le calcul du congé d'ancienneté.

Pour rappel : les jours de congés sont fixés d'un commun accord entre le travailleur et l'employeur.

Remarque : ces jours ne se cumulent pas. Un travailleur ayant 30 ans d'ancienneté dans le secteur n'a donc pas 1 jour +2 jours +3 jours
Mais possède, au total, 3 jours de congé supplémentaires.

2.3 Petit chômage (CCT 18.12.1972)

Pour certaines situations, le travailleur a le droit de s'absenter de son travail tout en gardant sa rémunération. C'est ce qu'on appelle le congé de circonstance ou plus communément « le petit chômage ». C'est un arrêté royal qui décrit toutes ces situations, le petit chômage est donc valable dans tous les secteurs.

Néanmoins des conventions collectives de travail sectorielles peuvent les améliorer. Le petit chômage dans la CP 110 est identique au petit chômage de base (interprofessionnel). Assimilation des cohabitant légaux aux personnes mariées : pour établir leur cohabitation légale, les deux parties doivent se présenter chez l'officier de l'état civil de leur domicile commun afin d'y faire une déclaration écrite remise contre récépissé. L'officier de l'état civil acte la déclaration dans le registre de la population.

Pour les travailleurs à temps partiel :

la durée du petit chômage n'est pas diminuée au prorata de leur prestation. Par exemple dans le cas d'un mariage, le travailleur pourra bénéficier les 2 jours complets. En revanche si le jour du petit chômage tombe pendant vos vacances ou durant un jour où vous ne travaillez habituellement pas, vous le perdez.

Bon à savoir :

Si le jour du petit chômage coïncide avec un jour où vous ne travaillez normalement pas. Vous n'avez pas le droit de le récupérer. Ce jour est donc perdu. Pour bénéficier de ces jours de petit chômage il faut impérativement avertir son employeur le plus rapidement possible. L'absence doit également être exclusivement consacrée au but auquel elle est destinée et prouvé par un document officiel qui atteste de l'évènement pour lequel vous avez demandé un petit chômage.

Vous trouverez toutes les différentes situations possibles ainsi que leurs durées d'absences autorisées dans le tableau ci-dessous.

Raison de l'absence	Durée de l'absence
Mariage du travailleur	2 jours, pour le travailleur à choisir durant la semaine où a lieu l'évènement ou dans la semaine suivante

Raison de l'absence	Durée de l'absence
Mariage d'un enfant du travailleur ou de sa/son conjoint(e), 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, d'un petit-enfant du travailleur	le jour du mariage.
Ordination ou entrée au couvent d'un enfant du travailleur ou de son/sa conjoint(e), d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur du travailleur	le jour de l'ordination
Décès du/de la conjoint(e), d'un enfant du travailleur ou de son/sa conjoint(e), du père, de la mère, du beau-père ou de la belle-mère du travailleur	trois jours, à choisir durant la période qui commence le jour du décès et se termine le jour de l'enterrement
Décès d'un frère, d'une sœur, d'une belle-sœur, d'un beau-frère, d'un grand-père, d'une grand-mère, d'un petit-enfant, d'un arrière-grand-père, d'une arrière-grand-mère, d'un arrière-petit-enfant, d'un beau-fils ou d'une belle-fille habitant chez le travailleur	deux jours, à choisir durant la période qui commence le jour du décès et se termine le jour de l'enterrement
Décès d'un frère, d'une sœur, d'une belle-sœur, d'un beau-frère, d'un grand-père, d'une grand-mère, d'un petit-enfant, d'un arrière-grand-père, d'une arrière-grand-mère, d'un arrière-petit-enfant, d'un beau-fils ou d'une belle-fille qui n'habite pas chez le travailleur	le jour de l'enterrement

Raison de l'absence	Durée de l'absence
Communion solennelle d'un enfant du travailleur ou de son/sa conjoint(e)	soit le jour de la cérémonie ou respectivement le jour de la fête soit le jour ouvrable suivant ou précédent fixé d'un commun accord avec l'employeur, lorsque la cérémonie coïncide avec un dimanche, un jour férié légal ou un jour de repos hebdomadaire normal, autre qu'un dimanche.
Participation de l'enfant du travailleur ou de son/sa conjoint(e) à la fête de la jeunesse laïque	soit le jour de la cérémonie ou respectivement le jour de la fête soit le jour ouvrable suivant ou précédent fixé d'un commun accord avec l'employeur, lorsque la cérémonie coïncide avec un dimanche, un jour férié légal ou un jour de repos hebdomadaire normal, autre qu'un dimanche.
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 dans un des bureaux principaux lors des élections du Parlement européen	le temps nécessaire avec un maximum de 5 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 5 jours.
Il est possible d'améliorer le tableau ci-dessus par des conventions d'entreprise.	

2.4 Congés thématiques

Un congé thématique est une interruption de carrière qui vous donne le droit de suspendre en partie ou totalement votre contrat de travail durant quelques temps dans certaines situations bien précises. Il existe 3 motifs différents, 3 thématiques que nous allons brièvement expliquer. Si vous diminuez partiellement ou totalement votre temps de travail votre salaire diminuera dans les mêmes proportions mais vous toucherez des allocations de l'ONEM.

Protection contre le licenciement

Il existe une protection contre le licenciement pour les travailleurs qui demande un congé thématique.

! **Attention :** cette protection n'est pas absolue, autrement dit l'employeur ne peut pas vous licencier pour cette raison. Pour plus d'information sur les allocations ou sur les protections n'hésitez pas à contacter votre bureau CGSLB local, le délégué CGSLB ou le secrétaire permanent.

Motif 1 : dispenser des soins palliatifs

Vous pouvez diminuer vos heures de travail ou les suspendre totalement pendant 1 mois (que vous pouvez prolonger d'un mois). Vous avez le choix entre plusieurs formes d'interruptions :

- Arrêt complet de vos prestations
- Diminution à mi-temps
- Diminution d'1/5 (uniquement pour les travailleurs à temps plein)

Quelle que soit la forme choisie, la durée maximale est toujours d'un mois (prolongeable d'un mois). Le congé pour soins palliatifs est un droit absolu, ce qui veut dire que votre employeur ne peut en aucun cas vous le refuser.

Comment faire la demande ?

Pour bénéficier de ce congé vous devez impérativement avvertir votre employeur via un formulaire de demande de l'ONEM dans lequel le médecin du patient atteste que vous êtes bien apte à donner des soins palliatifs. Si vous désirez prolonger le congé vous devez recommencer la procédure. Une fois cette procédure terminée, votre congé commence le premier jour de la semaine qui suit la demande.

Afin de bénéficier d'une aide précieuse dans ces étapes administratives et afin de ne rien oublier, n'hésitez pas à contacter votre délégué, secrétaire permanent ou bureau CGSLB local.

Motif 2 : assister ou octroyer des soins à un membre de votre ménage ou de votre famille atteint d'une maladie grave

Contrairement au congé pour soins palliatifs, le congé pour assistance médicale n'est possible que si le travailleur veut octroyer des soins à un membre de son ménage ou de sa famille jusqu'au 2ème degré (enfants, parents, frères, sœurs, grands-parents et petits-enfants) atteint d'une maladie grave. C'est le médecin traitant qui juge si une maladie ou une intervention médicale est « grave ». Vous pouvez diminuer vos heures de travail ou les suspendre totalement pendant une période minimale d'un mois avec un maximum de 3 mois.

Vous avez le choix entre plusieurs formes d'interruptions :

- Arrêt complet de vos prestations
- Diminution à mi-temps
- Diminution d'1/5 (uniquement pour les travailleurs à temps plein).

Quelle que soit la forme choisie, la durée maximale est toujours de 3 mois maximum. Cette période est prolongeable pour un maximum de 24 mois (12 mois dans le cadre d'un arrêt complet) mais vous devez recommencer à chaque fois la procédure de demande.

Comment faire la demande ?

Vous devez faire la demande par écrit à votre employeur (par lettre recommandée ou en lui remettant un écrit. N'oubliez pas de demander un double de cet écrit avec la signature de votre employeur pour réception. Vous devez faire cette demande 7 jours à l'avance. Dans de rares cas l'employeur d'une PME peut refuser ce congé. Si vous êtes face à un refus contactez au plus vite votre délégué, secrétaire permanent ou bureau CGSLB local afin que nous examinions ensemble votre situation. Vous devez également introduire une demande d'allocation à l'ONEM via le formulaire adéquat. Afin de bénéficier d'une aide précieuse dans ces étapes administratives et afin de ne rien oublier, n'hésitez pas à contacter votre bureau CGSLB local.

! **Remarque :** Si vous demandez ce congé pour un enfant mineur sachez qu'il existe de nombreuses dérogations aux règles expliquées ci-dessus. Là aussi nous vous conseillons de contacter votre bureau CGSLB local afin d'être accompagné dans vos démarches.

Motif 3 : le congé parental

Le congé parental vous permet également de diminuer ou d'arrêter complètement vos prestations. Les parents de l'enfant peuvent tous les deux prétendre au congé parental. Le congé parental n'est pas uniquement réservé aux parents biologiques. Les parents adoptifs, la personne qui a reconnu l'enfant ainsi que la compagne ou l'épouse de la mère biologique qui est devenue co-mère peuvent aussi faire une demande.

Le congé parental est un droit absolu, ce qui veut dire que votre employeur ne peut en aucun cas vous le refuser. Ce droit est renouvelable à chacun de vos enfants. La seule condition est que vous devez avoir été dans les liens d'un contrat de travail avec votre employeur durant 12 mois (pas nécessairement consécutifs) dans la période des 15 mois qui précèdent. Vous pouvez prendre ce congé entre la naissance de l'enfant et ses 12 ans (21 ans si l'enfant souffre d'une incapacité physique d'au moins 66 %). Contrairement au congé pour

soins palliatifs ou à l'assistance médicale, la durée maximale dépend bien de la diminution que vous avez choisie. La réglementation accorde l'équivalent de 4 mois temps plein. Plus concrètement cela signifie que vous pouvez :

- Arrêter de travailler complètement pendant 4 mois maximum
- Diminuer vos prestations à mi-temps pendant 8 mois maximum
- Diminuer vos prestations d'1/5 pendant 20 mois maximum (Cette forme de diminution n'est possible que pour les travailleurs à temps-plein).

Suite à une directive européenne, la législation du congé parental a changé le 1er juin 2012. Dans l'ancienne réglementation les travailleurs n'avaient droit qu'à 3 mois temps pleins (6 mois à mi-temps et 15 mois à 4/5) de congé parental. Dans la nouvelle réglementation le travailleur a donc gagné un 4ème mois temps plein de congé parental.

! **Remarque importante:** Les allocations versées pour le 4ème mois ne le sont que pour les enfants nés ou adoptés à partir du 08.03.2012. Cela signifie que si vous demandez un congé parental pour un enfant né avant le 08.03.2012, vous n'aurez pas d'allocations durant votre 4ème mois temps plein, ni pendant votre 7ème et 8ème mois si vous avez choisis la diminution à mi-temps. Vous n'aurez pas d'allocations non plus du 16ème → 20ème mois si vous avez choisis la diminution de 1/5.

Comment faire la demande ?

Vous devez faire la demande par écrit à votre employeur (par lettre recommandée ou en lui remettant un écrit. N'oubliez pas d'en demander un double avec la signature de votre employeur pour réception. Vous devez faire cette demande Au plus tard 2 mois à l'avance et au plus tôt 3 mois à l'avance.

Vous devez également introduire une demande d'allocation à l'ONEM via le formulaire adéquat. Afin de bénéficier d'une aide précieuse dans ces étapes administratives et pour ne rien oublier, n'hésitez pas à contacter votre bureau CGSLB local.

2.5 Crédit-temps

Cette brochure prend en compte les modifications survenues en matière de crédit-temps après la CCT 103 ter. Le crédit temps ne fait pas partie des congés thématiques (voir 2.4) mais permet également de diminuer les heures de travail ou de les suspendre totalement pendant un certain temps.

Il faut distinguer 2 types de crédit-temps différents :

- Le crédit-temps avec motif. Il est possible de réduire complètement ses prestations, de les réduire à moitié (si vous travaillez au moins à 3/4 temps et de les réduire d'1/5 temps si vous travaillez à temps plein).
Attention : pour certains motifs il est possible que le crédit-temps mi-temps et temps-plein nécessitent une CCT sectorielle (voir 2.5.1)
- Le crédit-temps fin de carrière. Il est uniquement possible de les réduire à mi-temps (si vous travaillez au moins à 3/4 temps) et d'1/5 temps si vous êtes à temps plein.

Il est à préciser qu'il existait un crédit-temps sans motif avant le 1er avril 2017 mais que cette forme de crédit-temps a été supprimée par la convention collective 103 ter.

Comment dois-je faire la demande ?

Vous devez envoyer à votre employeur un courrier recommandé (ou un courrier signé pour réception) comportant les informations suivantes :

- La forme de crédit-temps choisie (4/5, mi-temps ou temps plein)
- Le type de crédit-temps, c'est-à-dire s'il s'agit d'un crédit-temps avec motif (en précisant le motif si c'est le cas) ou d'un crédit-temps fin de carrière.

Pour le crédit-temps avec motif précisez également si vous exercez une autre activité salariée ou indépendante complémentaire.

- La date de début du crédit-temps ainsi que sa durée
- Si vous demandez un crédit-temps de réduction mi-temps ou 1/5 temps, faites également une proposition d'horaire.

- Joignez également l'attestation crédit-temps. Cette attestation est délivrée par l'ONEM et certifiera que votre motif est valable. Cette attestation permettra également à votre employeur de savoir si vous avez déjà bénéficié du crédit-temps dans le passé et de savoir s'il peut accepter ou non.

Cette demande doit être faite 3 mois à l'avance pour les entreprises de plus de 20 travailleurs et 6 mois à l'avance dans les entreprises de 20 travailleurs ou moins. Vous devez également avertir l'ONEM via le formulaire adéquat.

Mon employeur peut-il me le refuser ?

- Si votre entreprise compte 10 travailleurs ou moins il vous faudra l'accord de votre employeur.
- Si votre entreprise compte plus de 10 travailleurs votre employeur ne peut vous refuser le crédit-temps mais peut le repousser si plus de 5 % du personnel est en crédit-temps. Cette limite peut être augmentée par CCT d'entreprise. Cette limite de 5 % ne prend pas en compte les crédits-temps fin de carrière à 4/5 temps.

Puis-je avoir un crédit-temps si je travaille chez 2 employeurs différents ?

C'est une nouveauté de la CCT 103 ter. Il est possible désormais de pouvoir bénéficier d'un crédit-temps (avec motif ou fin de carrière) si vous travaillez chez deux employeurs différents.

Vous pouvez soit diminuer vos prestations chez un des deux employeurs ou répartir la diminution chez les deux employeurs.

! **Attention !** toutefois car contrairement au crédit-temps « classique » ce n'est pas un droit, vous avez donc besoin de l'accord du ou des employeurs. Si vous êtes dans cette situation, nous vous conseillons de vous diriger vers votre secrétariat CGSLB afin de ne pas commettre d'erreur.

Puis-je avoir des allocations de remplacement ?

Oui vous avez droit à des allocations de remplacement pour toutes les formes de crédit-temps (excepté le crédit-temps 50 ans). Néanmoins, à cause de nombreux changements durant ces dernières années il est possible que vous entendiez tout et son contraire.

Voici donc un petit historique qui vous permettra de mieux comprendre où nous en sommes : Dans le passé toutes les formes de crédit-temps donnaient droit à des allocations pour compenser la perte de salaire liée à la diminution/ arrêt de travail.

Le but était de permettre une meilleure conciliation entre le temps que le travailleur voulait consacrer à sa vie privée, à ses projets personnels ou à ses loisirs, et le temps qu'il mettait à la disposition de l'entreprise. L'allocation remplaçant (en partie) le salaire perdu donnait donc une reconnaissance aux désirs du travailleur et à ce qu'il accomplissait en dehors de son emploi.

En 2014 le gouvernement Michel a décidé de supprimer les allocations pour les crédit-temps sans motif. Un travailleur qui ne pouvait donc pas se permettre de diminuer son salaire en partie ou totalement ne pouvait donc plus prendre un crédit-temps simplement parce qu'il le désirait, il devait le justifier avec un des motifs prévu par la CCT 103 afin de pouvoir bénéficier des allocations.

Aujourd'hui, le crédit-temps sans motif a été complètement supprimé. De fait, on peut donc dire que toutes les formes de crédit-temps actuelles donnent droit à des allocations (sauf pour le crédit-temps 50 ans)...

En ce qui concerne **les allocations pour les crédits-temps fin de carrière** c'est un peu plus compliqué. Les allocations ne sont payables qu'à partir de 60 ans alors que le crédit-temps fin de carrière est accessible à partir de 55 ans pour 2017 et 2018. Néanmoins il existe des dérogations au niveau de l'âge.

2.5.1 Crédit-temps avec motif

Pour bénéficier du crédit-temps avec motif vous devez impérativement avoir travaillé au minimum 2 ans chez votre employeur.

Si vous n'avez pas 2 ans d'ancienneté et que vous désirez prendre un crédit-temps avec motif vous pouvez contacter votre secrétariat CGSLB local afin de voir si vous êtes dans un cas d'exception (par exemple si vous avez épuisé votre congé parental pour vos enfants vous avez peut-être encore droit au crédit-temps pour prendre soin de votre enfant). Comme dit précédemment vous avez droit à des allocations de remplacements durant votre crédit-temps avec motif mais le montant de ces allocations varie en fonction de votre ancienneté dans l'entreprise (plus ou moins de 5 ans) et en fonction de la date de début de votre crédit-temps (avant ou après le 1 juin 2016).

Quels sont les motifs disponibles ?

1. prendre soin de son enfant de moins de 8 ans
2. octroyer des soins palliatifs
3. assister ou octroyer des soins à un membre du ménage ou de la famille jusqu'au 2ème degré souffrant d'une maladie grave
4. suivre une formation reconnue (pour savoir si votre formation est reconnue le plus simple est souvent de téléphoner au secrétariat de votre école)
5. octroyer des soins à son enfant handicapé de moins de 21 ans
6. assister ou octroyer des soins à son enfant mineur gravement malade ou à un enfant mineur gravement malade, faisant partie du ménage

Il est possible de diminuer ses prestations à 4/5 temps, à mi-temps et à temps plein.

! **Attention :** toutefois que pour les motifs 1 à 4 il faut qu'une CCT sectorielle ait été signée afin que les travailleurs puissent bénéficier de la réduction à mi-temps et à temps plein. Dans votre cas les syndicats ont bien signé une CCT pour la CP 110 vous donnant le droit de réduire vos prestations à 4/5 temps, mi-temps et temps plein.

Pendant combien de temps puis-je prendre mon crédit-temps avec motif ?

Tout dépend du motif. Pour le motif « suivre une formation reconnue » (le motif 4) la durée maximale est de 36 mois. Pour tous les autres motifs (les motifs soins) la durée maximale est de 51 mois.

! **Attention :** ces durées ne sont pas cumulables et sont valables pour toute votre carrière ! Ce qui veut dire que vous ne pouvez prendre un crédit-temps pour prendre soin de votre enfant handicapé pendant 51 mois et demander ensuite un crédit-temps de 5 mois pour prendre soin de votre enfant de moins de 8 ans. Ils font en quelque sorte partie d'un même « pot » dont la durée maximale peut varier en fonction du motif.

2.5.2 Crédit-temps avec motif ou congés thématiques (voir 2.4) ?

Vous l'avez peut être remarqué, certains motifs du congé thématique et du crédit-temps se ressemblent :

Congé Thématique	Crédit-temps avec motif
Le congé parental (pour enfant de moins de 12 ans)	Prendre soin de son enfant de moins de 8 ans
Assister ou octroyer des soins à un membre de votre ménage ou de votre famille atteint d'une maladie grave.	Assister ou octroyer des soins à un membre du ménage ou de la famille jusqu'au 2ème degré souffrant d'une maladie grave
Dispenser des soins palliatifs	Octroyer des soins palliatifs

Il ne faut cependant pas les confondre car ils possèdent quelques différences non négligeables :

	Congé Thématique	Crédit-temps avec motif
Droit	Le congé thématique est un droit absolu et ne peut vous être refusé par votre employeur. Dans de rares cas l'employeur d'une PME peut refuser le congé thématique pour assister ou octroyer des soins à un membre de votre ménage ou de votre famille atteint d'une maladie grave.	Le crédit-temps n'est pas un droit absolu. Si 5 % ou plus du personnel est en crédit-temps votre employeur peut vous le refuser. Si votre entreprise compte 10 travailleurs ou moins il peut également vous le refuser.
Allocations	Quel que soit le motif, les allocations sont systématiquement plus intéressantes avec le congé thématique qu'avec le crédit-temps.	
Durée	Les durées maximales des congés thématiques sont moins longues que les durées maximales du crédit-temps avec motif.	
Délais d'avertissement	Les délais dans lesquels vous devez avertir votre employeur sont bien plus souples dans le cadre du congé thématique et vont de la semaine précédant la prise de congé à 2 mois à l'avance dans le cadre du congé parental.	Le crédit-temps doit toujours être planifié car vous devez avertir votre employeur assez longtemps à l'avance : 3 mois à l'avance pour les entreprises de plus de 20 travailleurs et 6 mois à l'avance dans les entreprises de 20 travailleurs ou moins.

	Congé Thématique	Crédit-temps avec motif
Conditions d'accès	Pour octroyer des soins ou dispenser des soins palliatifs, une attestation du médecin suffit. Pour le congé parental il faut avoir travaillé pour votre employeur au moins 12 mois dans la période de 15 mois qui précède	Il faut pouvoir prouver 2 ans d'ancienneté chez votre employeur pour le crédit-temps avec motif et 5 années de carrière professionnelles en plus des 2 ans pour le crédit-temps sans motif.
Renouvelables / non renouvelables	Les congés thématiques sont renouvelés pour chaque enfant que vous avez et pour chaque personne à qui vous devez octroyer des soins ou dispenser des soins palliatifs.	Votre pot de crédit-temps est valable pour toute une carrière et n'est pas renouvelable.

Les congés thématiques sont donc, en grande partie, plus intéressants et moins exigeants au niveau des délais et des conditions. Ils peuvent donc facilement vous aider en cas d'imprévu et vous laisser le temps de planifier un éventuel crédit-temps par la suite.

Vous n'avez pas forcément à choisir entre les deux. Vous pouvez par exemple prendre un congé parental pour votre enfant pour ensuite prendre votre crédit-temps pour s'occuper d'un enfant de moins de 12 ans. Notez que dans ce cas vous aurez de nouveau droit à un congé parental pour votre 2ème enfant mais pas de crédit-temps avec motif supplémentaire.

2.5.3 Crédit temps fin de carrière

Le crédit temps fin de carrière vous permet de diminuer vos prestations à mi-temps ou à 4/5 temps jusqu'à la prise de votre pension. La procédure de demande ainsi que les délais sont les mêmes que pour les autres crédit-temps.

Quelles sont les durées maximales/minimales pour ce crédit-temps ?

Il n'y a pas de durée maximale étant donné que vous pouvez le prendre jusqu'à votre pension. En revanche il y a une durée minimale qui est de :

- 3 mois si vous demandez la diminution à mi-temps ;
- 6 mois si vous demandez la diminution à 4/5 temps.

A partir de quand puis-je prendre le crédit-temps fin de carrière ?

En théorie vous ne pouvez le prendre qu'à partir de 60 ans mais dans le secteur de l'entretien du textile, les syndicats ont négocié une convention sectorielle qui vous donne accès, dans certains cas, au crédit-temps fin de carrière dès l'âge 55 ans (avec allocations) ou même à partir de 50 ans (sans allocations).

Voici les différentes situations qui peuvent donner lieu à cette dérogation :

1. Je travaille dans une entreprise en difficulté ou en restructuration. Dans ce cas vous aurez droit au crédit-temps fin de carrière à mi-temps ou à 4/5 temps.
2. Je ne travaille pas dans une entreprise en difficulté ou en restructuration. Dans ce cas les conditions vont être dépendantes de la forme de crédit-temps que vous voulez (mi-temps ou 4/5 temps).

Je désire un 4/5 temps :

vous devez satisfaire à au moins 1 des 2 conditions suivantes :

1. Avoir travaillé dans un métier lourd (travail en équipe successive, travail en service interrompue ou travail de nuit) pendant 5 ans dans les 10 dernières années ou 7 ans durant les 15 dernières années.
2. Avoir 28 ans de carrière professionnelle en tant que salarié.

Je désire un mi-temps :

vous devez satisfaire aux 2 conditions suivantes :

1. Avoir travaillé dans un métier lourd (travail en équipe successive, travail en service interrompue ou travail de nuit) pendant 5 ans dans les 10 dernières années ou 7 ans durant les 15 dernières années.
2. Ce métier lourd doit être considéré comme en pénurie comme par exemple les infirmiers et les aides-soignants des hôpitaux.

Quelles sont les autres conditions pour pouvoir bénéficier du crédit-temps fin de carrière ?

En plus de l'âge il faut que vous prouviez 25 années de passé professionnel salarié ainsi que 2 ans d'ancienneté chez votre employeur.

Puis-je avoir des allocations ?

Il faut bien faire la différence entre l'accès au crédit-temps et l'accès aux allocations. Si le crédit-temps est possible aux travailleurs à partir de 55 ans (50 ans pour les exceptions) les allocations, elles, ne le sont qu'à partir de 60 ans voir 55 ans pour les exceptions. Cela veut donc dire qu'effectivement vous pourriez potentiellement avoir droit à un crédit-temps fin de carrière sans les allocations.

Comme dit précédemment il existe quelques exceptions et certains travailleurs ont droit aux allocations à partir de 55 ans :

1. Vous travaillez dans une entreprise en difficulté ou en restructuration (pour ce motif une CCT d'entreprise est nécessaire)
2. Vous avez 35 ans de carrière professionnelle en tant que salarié
3. Vous avez exercé un métier lourd pendant 5 ans dans les 10 dernières années ou 7 ans durant les 15 dernières années.
4. Vous avez travaillé 20 ans en travail de nuit

Ces exceptions sont destinées à disparaître car dès 2019 l'âge sera de 60 ans pour tout le monde...

2.6 Congé pour raisons impérieuses

Parfois nous devons faire face à une urgence qui nous force à nous absenter du travail ou qui nous empêche de nous y rendre. Votre enfant fait une forte fièvre, un voisin vous appelle pour vous prévenir d'un incendie dans votre maison, votre belle-mère tombe malencontreusement dans les escaliers... sont autant de situations qui sont susceptibles de nous arriver. Le travailleur a alors le droit de prendre des jours de congé pour raisons impérieuses.

Combien de temps ?

10 jours maximum par année.

Serais-je payé pour ces jours ?

Ces jours ne sont pas rémunérés et doivent être utilisés exclusivement pour la raison annoncée à l'employeur. Celui-ci peut même vous demander de prouver la raison de votre congé. Beaucoup d'employeurs pensent qu'ils peuvent vous imposer de prendre vos jours de vacances rémunérés avant que vous ne puissiez prendre vos congés pour raisons impérieuses : c'est totalement faux. Vous avez droit à ces jours dès le début de votre contrat et sans conditions. Veillez bien à prévenir votre employeur dans les plus brefs délais afin de ne pas vous mettre en faute.

2.7 Chômage temporaire

Il est possible qu'au cours de votre carrière vous soyez mis en chômage temporaire. La loi prévoit plusieurs situations autorisant le paiement d'allocation de chômage temporaire comme les intempéries et les accidents techniques. Mais dans votre secteur, le motif qui sera le plus souvent mis en avant par votre employeur sera le manque de travail. C'est ce que l'on appelle plus communément le « chômage économique ». Il existe deux arrêtés royaux dans le secteur qui règlent le chômage économique :

1. [l'A.R. du 09.03.2017 \(valable jusqu'au 24 mai 2019\) pour les blanchisseries, les lavoirs, les entreprises de repassage ainsi que les dépôts et shops.](#)

Les employeurs à qui s'applique cet arrêté royal peuvent invoquer le manque de travail pour causes économiques pour diminuer votre temps de travail ou suspendre totalement votre contrat avec un maximum de 16 fois sur l'année. Certaines entreprises peuvent en faire usage 20 fois donc si votre employeur dépasse le maximum de 16, contactez votre bureau CGSLB local afin que nous vérifions s'il y est autorisé.

Si votre employeur veut vous mettre en chômage économique, vous devez en être averti au moins 7 jours à l'avance soit via l'affichage dans un endroit apparent de l'entreprise, soit en vous remettant un avertissement écrit individuel dans lequel vous devez y voir les dates de chômages qui vous concernent. Cette notification doit être signée par vous. En cas de manque total de travail, la suspension du contrat ne peut être faite que pendant maximum 6 jours de travail consécutifs.

En cas de manque partiel l'employeur a le choix entre deux organisations du chômage économique :

1. Il occupe tout le personnel concerné par le chômage économique :
 - Soit pendant 3 jours au minimum sur la semaine ou une semaine sur deux (ce régime peut être mis en place pour une durée indéterminée)
 - Soit au moins 1 jour sur la semaine et moins de 3 jours sur la semaine (ce régime peut être installé pendant 3 mois maximum)
 2. Il décide d'installer un système de roulement afin répartir équitablement les jours de travail entre les ouvriers concernés par le chômage économique.
2. **L'A.R. du 09.03.2017 (valable jusqu'au 24 mai 2019) pour les entreprises s'occupant de la teinture, du nettoyage chimique et du repassage de vêtements ou d'objets d'ameublements, et pour les dépôts et shops.**

Les employeurs à qui s'applique cet arrêté royal peuvent invoquer le manque de travail pour causes économiques pour diminuer votre temps de travail ou suspendre totalement votre contrat mais uniquement pour les mois de novembre, décembre, janvier et février. Si votre employeur veut vous mettre en chômage économique, vous devez en être averti au moins 7 jours à l'avance soit via l'affichage dans un endroit apparent de l'entreprise, soit en vous remettant un avertissement écrit individuel dans lequel vous devez y voir les dates de chômages qui vous concernent. Cette notification doit être signée par vous. En cas de manque total de travail, la suspension du contrat ne peut être faite que pendant maximum 6 jours de travail consécutifs.

En cas de manque partiel l'employeur a le choix entre deux organisations du chômage économique :

1. Il occupe tout le personnel concerné par le chômage économique :
 - Soit pendant 3 jours au minimum sur la semaine ou une semaine sur deux (ce régime peut être mis en place pour une durée indéterminée)
 - Soit au moins 1 jour sur la semaine et moins de 3 jours sur la semaine (ce régime peut être installé pendant 3 mois maximum)
2. Il décide d'installer un système de roulement afin répartir équitablement les jours de travail entre les ouvriers concernés par le chômage économique.

En cas de chômage temporaire vous aurez droit des allocations sous certaines conditions. De plus votre employeur paie un complément de 2 €.

2.8 Jour de carence

Le jour de carence était le premier jour d'absence d'une période de maladie de moins de 14 jours qui n'était pas rémunéré. Ce jour était uniquement d'application chez les ouvriers.

Depuis mai 2003 les ouvriers de la CP 110 ayant 10 ans d'expérience au sein de l'entreprise ne subissaient plus cette perte mais aujourd'hui, depuis l'harmonisation des statuts, le jour de carence n'existe plus du tout. En effet depuis le 1er janvier 2014 les partenaires sociaux tentent de supprimer les inégalités basées sur le statut d'employé et d'ouvrier. Ce point sera évoqué un peu plus en profondeur dans le chapitre sur les délais de préavis.

3. Fin du contrat de travail

Le contrat de travail peut prendre fin pour plusieurs raisons : RCC (ex pré-pension) démission pour un autre job, incapacité mais aussi licenciement. Voici tout ce qu'il y a à savoir sur la fin de votre contrat :

3.1 Délais de préavis

Depuis le 1^{er} janvier 2014, à la suite de la Loi sur le statut unique, une nouvelle réglementation est en vigueur en matière de délais de préavis. Dans les faits cette loi est souvent mal comprise car son nom fait croire que les statuts employés et ouvriers ont fusionné pour ne faire qu'un. En réalité les deux statuts existent toujours mais la cour constitutionnelle a décidé que les différences entre les deux statuts ne pouvaient pas entraîner de discrimination. Si certaines différences s'expliquaient historiquement (le préavis plus long des employés était une compensation due au fait qu'ils trouvaient, dans le passé, plus difficilement du travail que les ouvriers) elles ne se justifient plus à l'heure actuelle.

Les partenaires sociaux travaillent donc depuis plusieurs années à gommer les discriminations entre les deux statuts. Un des plus grands changements est bien sûr la durée du délai de préavis. Il existe 2 possibilités :

1. Le travailleur est entré en service à partir du 01.01.2014 : Les délais de préavis d'application sont calculés selon le tableau repris au point 3.1.1 (exprimés en semaines)
2. Le travailleur était en service avant le 01.01.2014 :
 - a. Pour son ancienneté à partir du 01.01.2014, le délai de préavis est calculé de la même manière que pour les « nouveaux travailleurs ».
 - b. Pour son ancienneté avant le 01.01.2014, l'ancien régime est d'application.
 - c. RCC : délais de préavis plus courts

On fait ensuite la somme de a. et b. ou c. et le résultat correspond au préavis total.

Comme cela signifie que pour le passé, on établit encore une distinction entre ouvriers et employés, et que cela peut représenter une différence en matière de délais de préavis, les ouvriers peuvent le cas échéant avoir droit à une indemnité en compensation du licenciement (ICL) ou une allocation de licenciement, en fonction de leur ancienneté dans l'entreprise. Renseignez-vous auprès de nos collaborateurs des zones. Vous trouverez ci-après les tableaux avec les délais de préavis selon les principes expliqués ci-dessus, dans la même chronologie.

3.1.1 Délais de préavis des travailleurs entrés en service à partir du 01.01.2014 et licenciés après le 01.01.2014

Ancienneté du travailleur	Préavis par employeur À partir 01.01.2014	Préavis par travailleur à partir du 01.01.2014
De 0 < 3 mois	2 semaines	1 semaine
De 3 < 6 mois	4 semaines	2 semaines
De 6 < 9 mois	6 semaines	3 semaines
De 9 < 12 mois	7 semaines	3 semaines
De 12 < 15 mois	8 semaines	4 semaines
De 15 < 18 mois	9 semaines	4 semaines
De 18 < 21 mois	10 semaines	5 semaines
De 21 < 24 mois	11 semaines	5 semaines
De 2 < 3 ans	12 semaines	6 semaines
De 3 < 4 ans	13 semaines	6 semaines
De 4 < 5 ans	15 semaines	7 semaines
De 5 < 6 ans	18 semaines	9 semaines
De 6 < 7 ans	21 semaines	10 semaines
De 7 < 8 ans	24 semaines	12 semaines

Ancienneté du travailleur	Préavis par employeur À partir 01.01.2014	Préavis par travailleur à partir du 01.01.2014
De 8 < 9 ans	27 semaines	13 semaines
De 9 < 10 ans	30 semaines	13 semaines
De 10 < 11 ans	33 semaines	13 semaines
De 11 < 12 ans	36 semaines	13 semaines
De 12 < 13 ans	39 semaines	13 semaines
De 13 < 14 ans	42 semaines	13 semaines
De 14 < 15 ans	45 semaines	13 semaines
De 15 < 16 ans	48 semaines	13 semaines
De 16 < 17 ans	51 semaines	13 semaines
De 17 < 18 ans	54 semaines	13 semaines
De 18 < 19 ans	57 semaines	13 semaines
De 19 < 20 ans	60 semaines	13 semaines
De 20 < 21 ans	62 semaines	13 semaines
De 21 < 22 ans	63 semaines	13 semaines
> 22 ans d'ancienneté	+ 1 semaine par année supplémentaire	13 semaines

3.1.2 Délais de préavis des travailleurs en service avant le 01.01.2014 et licenciés après le 01.01.2014

Le préavis est composé de deux parties :

- Le délai de préavis conformément au tableau repris au point 3.1.1, pour l'ancienneté après le 01.01.2014
- Le délai de préavis conformément à l'ancienneté acquise avant le 01.01.2014, qui était de :

a. Pour les contrats de travail existants au 1er janvier 2012 :

Ancienneté	Délais de préavis s'il est donné par	
	Le travailleur	Le travailleur
moins de 6 mois	28 jours calendrier	14 jours calendrier
de 6 mois jusqu'à < 5 ans	35 jours calendrier	14 jours calendrier
de 5 ans jusqu'à < 10 ans	42 jours calendrier	21 jours calendrier
de 10 ans jusqu'à < 15 ans	56 jours calendrier	28 jours calendrier
de 15 ans jusqu'à < 20 ans	84 jours calendrier	42 jours calendrier
au minimum 20 ans	112 jours calendrier	56 jours calendrier

b. Pour les nouveaux contrats de travail conclus après le 1er janvier 2012 :

Ancienneté	Délais de préavis s'il est donné par	
	Le travailleur	Le travailleur
moins de 6 mois	28 jours calendrier	14 jours calendrier
de 6 mois jusqu'à < 5 ans	40 jours calendrier	14 jours calendrier
de 5 ans jusqu'à < 10 ans	48 jours calendrier	21 jours calendrier
de 10 ans jusqu'à < 15 ans	64 jours calendrier	28 jours calendrier
de 15 ans jusqu'à < 20 ans	97 jours calendrier	42 jours calendrier
au minimum 20 ans	129 jours calendrier	56 jours calendrier

c. Délais de préavis en vue du départ en RCC (anciennement prépension) :

Ancienneté dans l'entreprise	Délais de préavis
< de 20 ans	28 jours calendrier
20 ans et +	56 jours calendrier

Il ne nous est pas possible de reprendre dans cette brochure papier l'ensemble des montants et calculs pour chaque cas de figure, c'est pourquoi pour toute question concernant votre situation personnelle, nous vous conseillons de prendre contact avec votre délégué ou votre secrétariat CGSLB qui dispose des outils nécessaires pour vous informer de vos droits.

3.1.3 Congé de sollicitation

Vous ne le savez peut-être pas mais durant votre préavis vous avez droit à un congé de sollicitation. Ce congé est un jour qui vous sert à chercher un emploi et vous permet de diminuer votre temps de travail d'un jour par semaine ou deux demi-jours par semaine. Le ou les jours ne peuvent pas être imposés par l'employeur et doivent être pris en accord avec le travailleur.

Beaucoup d'employeurs pensent que ce jour n'est accordé qu'en cas de licenciement ce qui est faux. Vous avez droit à ce jour en cas de démission aussi car vous pourriez chercher un emploi meilleur encore que celui que vous avez trouvé en cas de démission. Vous pouvez même l'avoir en cas de demande de RCC (ex prépension) car il ne faut pas oublier que le RCC est un licenciement de la part de l'employeur et que les pensionnés peuvent travailler. De plus avec la disponibilité adaptée des personnes en RCC (voir 3.2.5) ce jour va être de plus en plus justifié.

! **Remarque :** votre employeur ne peut absolument pas vous demander la preuve que vous avez bien recherché un travail durant ce congé.

3.2 Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) (anciennement prépension)

Il est possible pour les travailleurs âgés licenciés de terminer leur carrière en RCC jusqu'à l'âge de leur pension. Ils bénéficient donc d'allocations de chômage en remplacement de leur salaire. Le RCC est considéré comme un licenciement de la part de votre employeur, vous ne pouvez donc pas demander à partir en RCC sans l'accord de celui-ci.

Les ouvriers qui sont licenciés peuvent, à condition d'avoir un certain âge et une certaine ancienneté – bénéficier jusqu'à l'âge de la pension, d'une indemnité complémentaire, en plus de leur allocation de chômage.

L'énumération qui suit est une reproduction de la réglementation et la législation connue au moment de l'élaboration de cette brochure. Le pacte des générations, les décisions gouvernementales en matière de fin de carrière, et les CCT sectorielles conclues dans la CP 110 en sont à la base. Les montants énumérés sont rattachés à l'indice des prix à la consommation, selon les modalités d'application en matière d'allocations de chômage.

Accord gouvernemental 2011

Les régimes ci-dessous restent d'application jusqu'à la fin de leur validité. Dans l'accord de gouvernement, des nouvelles règles ont été décidées. On ne parle par exemple plus de « prépension », mais de « chômage avec complément d'entreprise ». Pour les CCT conclues après le 01.01.2012, les conditions d'accès sont plus strictes, notamment en ce qui concerne l'âge de départ et l'ancienneté.

! Avec l'accord sectoriel 2017, les partenaires sociaux ont prolongé les CCT sur le RCC jusqu'au 31.12.2018 quand c'était possible.

Certains systèmes de RCC ont été prolongés du 01.01.2017 au 30.06.2017 et ensuite à partir du 1er juillet 2017 étant donné que nous étions en négociation. Nous voulions éviter que certains travailleurs se trouvent entre les deux périodes et ne puissent plus prendre de RCC.

Pour plus d'informations concernant les conditions actuelles de RCC (prépension) vous pouvez contacter votre délégué, votre permanent ou votre bureau CGSLB local.

3.2.1 RCC à 58/59 ans avec un passé professionnel de 40 ans (01.07.2017 → 31.12.2018)

Quelle condition faut-il remplir ?

Vous devez être âgé de 58 ans (2017) et 59 (2018), et prouver 40 ans de carrière professionnelle. Vous devez aussi pouvoir bénéficier des allocations de chômage. Afin de voir si vous y avez bien droit vous pouvez contacter le service chômage de votre bureau CGSLB local.

Que vais-je recevoir ?

En plus des allocations de chômage un complément vous est payé soit par l'employeur, soit par le Fonds. Si vous avez fait partie du secteur de manière interrompue pendant 5 ans ou de manière ininterrompue durant les 12 mois précédent le début de votre RCC c'est le Fonds qui paie.

Si vous ne répondez pas à ces conditions c'est votre employeur qui paie le complément. Le montant du complément est de minimum **91,38 €/mois**.

Base juridique : CCT sectorielle 04.07.2017 (prolongée) et CCT interprofessionnelle N°125 (CNT)

3.2.2 RCC à partir de 60 ans (01.01.2015 → 31.12.2017)

Quelle condition faut-il remplir ?

Vous devez être âgé de 60 ans et prouver :

- Pour les hommes : 40 ans de carrière professionnelle.
- Pour les femmes :
 - 32 ans de carrière en 2016
 - 33 ans de carrière en 2017

Vous devez aussi pouvoir bénéficier des allocations de chômage. Afin de voir si vous y avez bien droit vous pouvez contacter le service chômage de votre bureau CGSLB local.

Que vais-je recevoir ?

En plus des allocations de chômage un complément vous est payé soit par l'employeur, soit par le Fonds. Si vous avez fait partie du secteur de manière interrompue pendant 5 ans ou de manière ininterrompue durant les 12 mois précédents le début de votre RCC c'est le Fonds qui paie.

Si vous ne répondez pas à ces conditions c'est votre employeur qui paie le complément. Le montant du complément est de minimum **91,38 €/mois**.

Base juridique : CCT sectorielle 25.06.2015

3.2.3 RCC 58/59 ans pour les travailleurs exerçant un métier lourd (01.07.2017 → 31.12.2018)

Quelle condition faut-il remplir ?

Vous devez être âgé de 58 ans (2017) et 59 ans (2018) et prouver 33 ans de carrière professionnelle. En plus de ces conditions vous devez :

- Avoir exercé un métier lourd (travail en équipe successive, travail en service interrompu ou travail de nuit) pendant 5 ans dans les 10 dernières années ou 7 ans durant les 15 dernières années.
- Avoir travaillé durant 20 ans dans un travail de nuit

Vous devez aussi pouvoir bénéficier des allocations de chômage. Afin de voir si vous y avez bien droit vous pouvez contacter le service chômage de votre bureau CGSLB local.

Que vais-je recevoir ?

En plus des allocations de chômage un complément vous est payé soit par l'employeur, soit par le Fonds. Si vous avez fait partie du secteur de manière interrompue pendant 5 ans ou de manière ininterrompue durant les 12 mois précédents le début de votre RCC c'est le Fonds qui paie.

Si vous ne répondez pas à ces conditions c'est votre employeur qui paie le complément. Le montant du complément est de minimum **91,38 €/mois**

Base juridique CCT sectorielle 04.07.2017 (prolongée) ainsi que la CCT 111 et 112, 120 et 121 (CNT) pour le travail de nuit

3.2.4 RCC à partir de 62 (01.07.2017 → 31.12.2018)

Quelle condition faut-il remplir ?

Vous devez être âgé de 62 ans et prouver :

- Pour les hommes : 40 ans de carrière professionnelle.
- Pour les femmes : 33 ans de carrière

Vous devez aussi pouvoir bénéficier des allocations de chômage. Afin de voir si vous y avez bien droit vous pouvez contacter le service chômage de votre bureau CGSLB local.

Que vais-je recevoir ?

En plus des allocations de chômage un complément vous est payé soit par l'employeur, soit par le Fonds. Si vous avez fait partie du secteur de manière interrompue pendant 5 ans ou de manière ininterrompue durant les 12 mois précédent le début de votre RCC c'est le Fonds qui paie.

Si vous ne répondez pas à ces conditions c'est votre employeur qui paie le complément. Le montant du complément est de minimum **91,38 €/mois**.

Base juridique : CCT sectorielle 04.07.2017 et CCT interprofessionnelle 17 (CNT)

3.2.5 RCC 58 ans pour les travailleurs ayant une inaptitude médicale (01.01.2017 → 31.12.2018)

Quelle condition faut-il remplir ?

Vous devez être âgé de 58 ans et prouver 35 ans de carrière professionnelle. Vous devez également être considéré comme un travailleur invalide ou un travailleur ayant des problèmes physiques graves occasionnés par votre activité professionnelle.

Vous devez aussi pouvoir bénéficier des allocations de chômage. Afin de voir si vous y avez bien droit vous pouvez contacter le service chômage de votre bureau CGSLB local.

Que vais-je recevoir ?

Le montant du complément est de minimum **91,38 €/mois**.

Base juridique : CCT intersectorielle 123

3.2.5 Disponibilité adaptée

Depuis 2015 le système de RCC est beaucoup plus sévère envers les travailleurs. Les travailleurs en RCC restent en réalité disponibles sur le marché de l'emploi et devront respecter le plan d'action individuel mis en place par l'ONEM sous peine d'être exclu temporairement ou définitivement. Vous devrez donc accepter une formation ou un emploi « convenable » si il/elle se présente à vous. Il existe des dérogations en fonction de votre âge et de votre passé professionnel ou encore si le licenciement précédent votre RCC a été fait avant le 1er janvier 2015. Pour plus d'informations vous pouvez contacter votre bureau CGSLB local.

4. Divers

4.1 Fonds de sécurité d'existence

Prime syndicale

En tant que travailleur de la CP 110 affilié à un syndicat, vous pouvez toucher une prime syndicale. Depuis l'accord sectoriel 2017–2018, ce montant s'élève à 145 € par an (pour autant que la réglementation le permette). Cette prime rembourse en partie les cotisations syndicales que vous avez payées. Pour toucher cette prime il faut faire partie de l'entreprise au 30 juin de l'année en cours et bien sûr être affilié à un syndicat.

4.2 Délégation syndicale

Si votre entreprise emploie habituellement au moins 40 travailleurs il est possible de créer une délégation syndicale au sein de l'entreprise.

Deux situations sont possibles :

1. L'entreprise d'au moins 40 travailleurs ne possède pas de CE ni de CPPT : alors chaque organisation syndicale peut désigner un délégué (à condition que la moitié des ouvriers et ouvrières soient d'accord).
2. L'entreprise d'au moins 40 travailleurs possède un CE et/ou un CPPT : Alors chaque organisation syndicale mandatée dans le CE et/ou le CPPT peut désigner un délégué parmi personnes qui étaient candidates aux élections sociales.

Si vous êtes intéressé par le travail syndical et que vous désirez faire respecter vos droits ainsi que ceux de vos collègues n'hésitez pas à nous contacter. Nous voulons vous soutenir et vous aider à vous organiser collectivement ! Il est convenu dans l'accord sectoriel 2017–2018, d'améliorer les conditions sous lesquelles nous pouvons installer une délégation syndicale et nommer les délégués.

5 Liens intéressants

CGSLB

www.cgslb.be

Office national des vacances annuelles

www.onva.fgov.be

Office national de l'emploi

www.onem.be

Centre de formation pour l'entretien du textile

<http://www.train4texcare.be>

Fonds commun de l'entretien du textile

Chaussée de Bruxelles, 478, 1731 Zellik

tél. : 02 482 37 20 | 02 463 19 50

fax: 02 463 17 61

e-mail: info@fbt-online.be

6. Adresses utiles

Siège social

Boulevard Baudouin 8 | 1000 Bruxelles

tél. 02 509 16 00 | fax 02 509 16 49

website www.cgslb.be | e-mail cgslb@cgslb.be

Brabant wallon

brabant.wallon@cgslb.be

1300 Wavre	Rue des Brasseries 16	010 24 61 16
1370 Jodoigne	Chaussée de Tirlemont 19	010 81 10 13
1400 Nivelles	Rue des Vieilles Prisons 7	067 21 10 09

Zone de Bruxelles

zone.bruxelles@cgslb.be

1000 Bruxelles	Boulevard Baudouin 9	02 206 67 11
1030 Bruxelles	Chaussée de Helmet 276/2	02 242 09 57
1070 Bruxelles	Boulevard Poincaré 72/1	02 558 52 41/42
1082 Bruxelles	Avenue Charles Quint 408	02 466 24 60

Charleroi

charleroi@cgslb.be

6000 Charleroi	Avenue des Alliés 8	071 20 80 30
----------------	---------------------	--------------

Centr'Ouest

occicentre@cgslb.be

7000 Mons	Rue des Canonniers 30 A	065 31 12 67
7100 La Louvière	Boulevard Mairaux 15	064 22 20 21
7500 Tournai	Place Crombez 17	069 22 32 25
7700 Mouscron	Rue Aloïs Den Reep 1	056 84 57 29
7780 Comines	Rue de la Gare 59 A	056 55 50 93
7800 Ath	Rue de l'Esplanade 6	068 55 36 18
7890 Ellezelles	Rue d'Audenarde 44	068 54 24 15
7900 Leuze	Grand'Rue 4-6	069 66 13 70
7971 Basècles	Rue Grande 77	069 84 43 40

Liège	liege@cgsלב.be	
4000 Liège	Boulevard Piercot 11	04 223 07 88
4040 Herstal	Rue de Hermée 177 D	04 240 76 40
4300 Waremme	Place Ernest Rongvaux 1 A	04 223 07 88
4500 Huy	Avenue C. et L. Godin 5	04 223 07 88
4800 Verviers	Rue de Bruxelles 35 B	04 223 07 88

Namur-Luxembourg	namur.luxembourg@cgsלב.be	
5000 Namur	Rue Rogier 77	081 23 07 93
5060 Sambreville	Rue des 2 Auvelais 1	071 74 11 32
6700 Arlon	Avenue de la Gare 1	063 21 74 54

