



SETCa

CP 214

INDUSTRIE TEXTILE & BONNETERIE

QU'EST-CE QUE LA CARTE DE VOS DROITS ?



La carte de vos droits, c'est la brochure à conserver soigneusement pour pouvoir vous repérer dans votre secteur et connaître vos droits ! Elle vous présente une vue globale de ce qui est d'application précisément dans votre commission paritaire en matière de législation sociale. Une brochure bien utile qui vous permettra d'avoir une synthèse claire de vos droits en tant que travailleur.

Vous retrouverez dans les pages intérieures plusieurs thèmes clés. Ceux-ci correspondent à des droits bien précis liés à votre commission paritaire et dont les règles vous sont résumées. De l'autre côté, vous retrouverez une description de la situation générale au sein de votre secteur et des pistes d'avenir que le SETCa préconise pour celui-ci. Si vous avez encore des questions, besoin d'aide ou d'informations complémentaires, n'hésitez pas à contacter votre section régionale dont les coordonnées se trouvent également dans cette brochure.



Bonne lecture et bonne route à vous sur votre parcours en tant que travailleur !

Élections sociales 2016

En mai 2016 se tiendront les élections sociales. Dans les entreprises, les travailleurs éliront ceux qui seront demain leurs représentants syndicaux. Il s'agit d'une période cruciale, dont le résultat sera déterminant pour le futur de votre secteur et votre entreprise.

Ce sera le moment de choisir qui seront ceux qui défendront vos droits et vos intérêts en tant que travailleur, ceux qui se feront votre porte-parole auprès de la direction, ceux qui s'investiront pour plus de progrès social et de bien-être dans votre entreprise, ceux qui seront à vos côtés pour vous aider à avancer et à dessiner votre avenir. C'est de cette manière que le SETCa épaula depuis de nombreuses années les travailleurs dans les entreprises.

Toujours à l'écoute, nous voulons tout mettre en œuvre pour vous aider à faire face aux défis qui vous attendent. Tout en s'adaptant aux évolutions de notre société et du monde du travail, nous voulons esquisser avec vous les contours de votre avenir. Un avenir où la solidarité et le respect des droits de chacun sont au cœur des priorités !



CONTACTEZ VOTRE SECTION RÉGIONALE POUR PLUS D'INFORMATIONS

ARLON

Rue des Martyrs 80 - 6700 Arlon
Tél. : +32 63 23 00 30
admin.arlon@setca-fgtb.be

BRABANT WALLON

Rue de l'Evêché 11 - 1400 Nivelles
Tél. : +32 67 21 67 13
info@setcabw.org

BRUXELLES, HALLE, VILVOORDE

Place Rouppe 3 - 1000 Bruxelles
Tél. : +32 2 519 72 11
admin.bruxelles@setca-fgtb.be
Meiboom 4 - 1500 Halle
Tél. : +32 2 356 06 76
admin.halle@setca-fgtb.be

Mechelsestraat 6 (1^{er} étage) - 1800 Vilvoorde
Tél. : +32 2 252 43 33
admin.vilvoorde@setca-fgtb.be

CHARLEROI

Rue de Gozée 202 - 6110 Montigny-le-Tilleul
Tél. : +32 71 20 82 60
admin.charleroi@setca-fgtb.be

CENTRE

Place Communale 15 - 7100 La Louvière
Tél. : +32 64 23 66 10
SETCaLaLouviere@setca-fgtb.be

LIÈGE

Maison des Syndicats - Place Saint-Paul 9/11
4000 Liège
Tél. : +32 4 221 95 29
info@setcaliege.be

MONS - BORINAGE

Rue Chisaire 34 - 7000 Mons
Tél. : +32 65 40 37 37
admin.mons@setca-fgtb.be

NAMUR

Rue Dewez 40/42 (3^e étage) - 5000 Namur
Tél. : +32 81 64 99 80
admin.namur@setca-fgtb.be

WALLONIE PICARDE

Rue Roc Saint-Nicaise 4/6 - 7500 Tournai
Tél. : +32 69 89 06 56
admin.tournai@setca-fgtb.be

VERVIERS

Pont aux Lions 23 - Galerie des 2 Places (5^e étage)
4800 Verviers
Tél. : +32 87 39 30 00
admin.verviers@setca-fgtb.be



VOS DROITS EN 13 POINTS

CP 214 INDUSTRIE TEXTILE & BONNETERIE



Contrat de travail

Lorsque vous êtes en service auprès d'un employeur, un contrat (de travail) est conclu entre vous et votre employeur. **Celui-ci fixe les prestations que vous devez effectuer et la rémunération octroyée par l'employeur** en contrepartie.

Un contrat de travail peut être conclu pour une durée indéterminée, pour un travail nettement défini ou pour une durée déterminée.

Droit à la formation

Votre employeur doit rédiger un plan de formation. **Le plan de formation mentionne le contenu des formations, le nombre d'employés concernés et le temps consacré à la formation.**

Ce plan doit être discuté et approuvé par le conseil d'entreprise ou la délégation syndicale. Les entreprises sans délégation syndicale soumettent le plan de formation au CEFRET-Employés ASBL (fonds de formation du secteur).

En cas d'approbation par le conseil d'entreprise ou la délégation syndicale, l'employeur peut récupérer une partie des coûts. L'employeur a donc lui aussi intérêt à s'engager pour une bonne formation des travailleurs ! Si le plan de formation n'est pas approuvé par le conseil d'entreprise ou la délégation syndicale, l'employeur peut le soumettre à un groupe de travail au niveau de la commission paritaire.



Petit chômage

Les jours de petit chômage (ou « absences légitimes ») sont des absences liées à certains événements familiaux ou à certaines obligations civiles auxquelles vous avez droit sans perte de salaire en tant que travailleur. Par exemple, un enterrement ou un mariage. **Le nombre de jours est fixé légalement** mais les secteurs peuvent prendre des dispositions plus favorables.

En cas de décès de votre partenaire ou de votre enfant, vous avez droit à 4 jours d'absence dans la CP 214 au lieu des 3 jours prévus légalement.



Frais de déplacement

Votre employeur est obligé d'intervenir dans les frais que vous engagez pour effectuer le chemin du travail. Les secteurs peuvent également décider d'interventions supplémentaires.

Si vous effectuez vos déplacements en **transports en commun** avec le train ou un autre transport en commun, l'intervention de votre employeur s'élève à **80% du prix du billet** de transport.

Si vous utilisez **vosre voiture** pour vos déplacements de et vers votre travail (**distance de minimum 5 km**), l'intervention de votre employeur est **basée sur le tableau de la carte de train** et ne dépasse pas **64,9%** de celle-ci en fonction du nombre de kilomètres parcourus.

Si vous allez travailler **à vélo**, vous bénéficiez d'une indemnité de **€0,20 par km** parcouru, sans limitation du nombre de kilomètres.

Si vous travaillez dans une **équipe-relais**, votre employeur intervient à hauteur de **100%** dans les frais, quel que soit le moyen de transport.





VOS DROITS EN 13 POINTS

CP 214 INDUSTRIE TEXTILE & BONNETERIE

Crédit-temps

Le secteur prévoit le système de crédit-temps avec motif durant maximum **36 mois** (à temps plein ou à mi-temps) sur l'ensemble de votre carrière, moyennant l'accord de votre employeur et à condition de satisfaire aux conditions générales.

Si vous êtes âgé de **50 ans** et souhaitez **diminuer votre temps de travail d'1/5^{ème}**, c'est possible si vous avez une **carrière de 28 ans** et avez exercé un **métier lourd** ou si vous travaillez dans une entreprise reconnue comme **entreprise en restructuration ou en difficulté**.

Si vous êtes âgé de **55 ans** et que vous souhaitez **réduire votre temps de travail** à une occupation à **mi-temps** ou le **réduire d'1/5^{ème}**, c'est possible si vous avez une **carrière de 35 ans** et que vous avez exercé un **métier lourd** ou si vous travaillez dans une entreprise reconnue comme **entreprise en restructuration ou en difficulté**. Vous avez alors droit à une indemnité supplémentaire.



Prime de fin d'année

Si vous exercez une fonction technique ou administrative et si vous êtes au service de votre employeur depuis au moins 6 mois, vous avez droit à une prime de fin d'année.

Le montant de la prime dépend de votre ancienneté :

- Si vous avez une ancienneté de 6 à 12 mois compris, la prime que vous recevez correspond à 7,3% de votre rémunération annuelle.
- Si votre ancienneté est supérieure à 12 mois, vous recevez un montant égal à un mois de salaire.
- Si vous avez une ancienneté d'au moins 12 mois et une rémunération variable, le montant que vous recevez comme prime de fin d'année correspond à 8,33% de votre rémunération annuelle.



Vacances annuelles

Vous avez légalement droit à **20 jours de congé** en fonction de ce que vous avez déjà travaillé au cours de l'année précédente.

Si vous avez constitué une **ancienneté ininterrompue de 20 ans** auprès de votre employeur, vous avez droit à **1 jour de congé d'ancienneté**.

Si vous avez constitué une **ancienneté ininterrompue de 25 ans** auprès de votre employeur, vous avez droit à **2 jours de congé d'ancienneté**.

Attention, vous n'entrez en ligne de compte que si vous exercez une fonction administrative et/ou technique reprise dans les 6 catégories de la classification de fonctions sectorielle.



Rémunération

Votre salaire est déterminé par votre fonction et par les barèmes salariaux de l'industrie de l'habillement et du textile. Ces barèmes salariaux sont les barèmes minimums et **votre employeur doit s'y tenir**. Il peut payer plus, mais certainement pas moins ! Une entreprise peut toutefois appliquer ses propres barèmes, bien que la règle soit ici aussi que ces barèmes d'entreprise doivent être supérieurs aux barèmes sectoriels. Ces barèmes évoluent selon le nombre d'années passées à travailler dans le secteur. Le secteur de l'industrie textile et de la bonneterie recense **6 catégories** et **47 fonctions** de référence. Vous pouvez retrouver les barèmes sectoriels sur le site www.setca.org/baremes.

Le secteur a prévu une augmentation du pouvoir d'achat au 1^{er} janvier 2016 par le biais d'un relèvement de la part patronale dans les chèques-repas à raison de € 1,30 par chèque.

Si votre entreprise possède un restaurant d'entreprise, l'employeur doit convertir cette augmentation en un avantage équivalent.





VOS DROITS EN 13 POINTS

CP 214 INDUSTRIE TEXTILE & BONNETERIE

Durée de travail

On entend par « durée de travail » le temps pendant lequel vous êtes à la disposition de votre employeur.

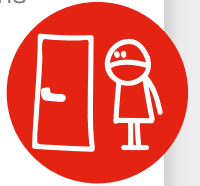
Dans la commission paritaire de l'industrie textile et de la bonneterie, la durée de travail moyenne est fixée à **37h20 par semaine**.



Licenciement

Lorsque vous êtes licencié en raison d'une restructuration, d'une fermeture ou d'une faillite et que **vous retrouvez du travail** auprès d'un nouvel employeur du secteur **dans les 6 mois** (182 jours civils), vous **conservez votre ancienneté** acquise.

Les mesures sécurité d'emploi n'existent pas au niveau sectoriel.



Fin de carrière

L'accès au régime de chômage avec complément d'entreprise (l'ancienne prépension) s'est durci à la suite de mesures gouvernementales successives. Auparavant, les secteurs pouvaient encore procéder à un certain nombre d'adaptations, mais ils sont également de plus en plus souvent contraints à durcir le système.

Dans votre secteur, une CCT prévoit encore les systèmes suivants : régime à partir de **58 ans dans un métier lourd (35 ans de passé professionnel)**, régime à partir de **58 ans pour raisons médicales**, régime à partir de **58 ans avec 40 ans de passé professionnel**, régime à partir de **58 ans avec 33 ans de passé professionnel (20 ans de travail de nuit)** et régime « **CCT 60 ans en cours** ».

Le secteur impose encore des conditions d'ancienneté à l'accès à tous ces régimes.

Si vous voulez pouvoir prétendre à l'un des régimes susmentionnés, vous devez pouvoir **justifier d'une carrière de 15 ans** dans les secteurs du textile, de la bonneterie, de l'habillement, de la confection, de la préparation du lin et/ou du jute, ou d'une carrière de 5 ans dans les mêmes secteurs au cours des 10 dernières années dont au moins 1 an dans les 2 dernières années.



Commission paritaire

Une commission paritaire est un organe belge de concertation entre employeurs et travailleurs, dont l'objectif principal est la négociation de conventions collectives de travail. Chaque secteur d'activité a sa commission paritaire, composée d'un nombre égal de représentants des syndicats et du patronat.

Le secteur d'activité dans lequel vous êtes occupé est la commission paritaire pour employés de l'industrie textile et de la bonneterie, ou CP 214.

L'industrie textile est une branche d'activité où l'on produit du textile mécaniquement ou artisanalement. Le textile désigne tout ce qui est tissé, mais également les étoffes tricotées, crochetées, maillées ou filées. À partir du textile, on fait des T-shirts, des jeans, des manteaux d'hiver, des draps, des drapeaux et par exemple des voiles et des chiffons. Les tapis et recouvrements de sol en matière textile font partie du textile, de même que certaines chaussures et parties de chaussures. On retrouve d'autres utilisations du textile dans les parachutes, toiles de voiles, écrans de projection et tentes.



Chômage temporaire

Il est possible que votre entreprise vous mette au « chômage économique » dans certaines circonstances également en tant qu'employé.

Si votre contrat de travail est **partiellement ou totalement suspendu** pour des **raisons économiques**, vous recevez, en plus de votre allocation de chômage, une **indemnité de € 9,59 par jour** de chômage. Des dispositions plus favorables peuvent être prises au niveau de l'entreprise.



LE PANORAMA DU SECTEUR DE L'INDUSTRIE

Le secteur de l'industrie est le quatrième plus gros des différents secteurs du SETCa. Il est subdivisé en une quantité de sous-secteurs :

- **CP 130** : commission paritaire de l'imprimerie, des arts graphiques et des journaux
- **CP 207** : commission paritaire pour les employés de l'industrie chimique
- **CP 209** : commission paritaire pour les employés des fabrications métalliques
- **CP 210** : commission paritaire pour les employés de la sidérurgie
- **CP 211** : commission paritaire pour les employés de l'industrie et du commerce du pétrole
- **CP 214** : commission paritaire pour les employés de l'industrie textile et de la bonneterie
- **CP 215** : commission paritaire pour les employés de l'industrie de l'habillement et de la confection
- **CP 220** : commission paritaire pour les employés de l'industrie alimentaire
- **CP 221** : commission paritaire des employés de l'industrie papetière
- **CP 222** : commission paritaire des employés de la transformation du papier et du carton
- **CP 224** : commission paritaire pour les employés des métaux non-ferreux

L'industrie est d'une importance cruciale pour le développement de l'économie, pour les finances publiques, pour la prospérité et pour le bien-être. En tant qu'organisation syndicale, nous sommes partisans d'une «économie durable». La transition vers celle-ci exige des innovations technologiques de grande ampleur et d'importants investissements à moyen terme. La croissance est nécessaire dans les activités d'avenir telles que les énergies renouvelables, la technologie propre, les matériaux durables, les transports publics et le secteur de la construction. Aux secteurs industriels de se tourner vers ces nouvelles activités ! Il est essentiel que les autorités jouent un

rôle actif et imposent des normes énergétiques contraignantes pour le secteur.



Dans une économie durable, on consomme autrement, on recherche d'autres solutions de mobilité et on partage les richesses équitablement. Cela passe aussi par des investissements dans de nouveaux emplois, couvrant des besoins sociétaux importants, et par la recherche et le développement. Les secteurs industriels sont dans l'obligation de prendre plus d'initiatives dans ce sens afin d'aborder ces défis et d'anticiper les besoins de la société de manière créative et proactive.

Impact sur les travailleurs et les conditions de travail

A l'avenir, l'organisation du travail sera modifiée en profondeur et les travailleurs devront être étroitement impliqués dans ces projets de transition. L'implication des militants du SETCa est une exigence car ils peuvent pleinement contribuer à ce changement. Il faut tendre vers une innovation socialement acceptable, soutenue par la concertation sociale. L'innovation sociale porte sur l'amélioration de l'organisation du travail, l'ergonomie, la sécurité au travail, etc.

Une société tournée vers l'avenir investit pleinement dans ses forces vives, dans la formation tout au long de la vie, dans l'enseignement et dans un travail de qualité et qui a du sens. C'est également d'une importance capitale dans l'industrie.

Emplois sous pression

Ces dernières années, la crise économique a laissé des traces en termes d'emplois : certains sous-secteurs et entreprises clés du secteur industrie ont été particulièrement touchés. Certains secteurs comme la sidérurgie et le textile ont subi de lourds revers. Dans d'autres, la situation est restée plus stable. Les chiffres liés à l'emploi ont même progressé dans l'industrie alimentaire et dans une moindre mesure dans la chimie et

l'industrie pétrolière. Depuis toujours, l'industrie est au cœur de l'actualité. Nous devons mettre en œuvre les moyens nécessaires à la sauvegarde de l'emploi dans les différents secteurs industriels et construire un avenir durable pour les travailleurs.

Evoluer et innover...

Face aux changements technologiques, le secteur doit continuer à évoluer. L'industrie à l'avenir ne ressemblera plus du tout à celle que nous avons connu hier et que nous connaissons aujourd'hui. Ces changements auront un impact sur les travailleurs, sur leurs conditions de travail et sur l'emploi. Nous devons en tenir compte et y apporter des réponses socialement responsables et durables pour le secteur.

L'innovation technologique est partout et nous devons avancer avec elle. De même, les énergies renouvelables, les matériaux durables, les transports publics et le secteur de la construction sont autant d'activités vers lesquelles les secteurs industriels doivent s'ouvrir plus encore. Ceci doit aller de pair avec la création de nouveaux emplois dans les entreprises.

Le SETCa, aux côtés des travailleurs

L'évolution du secteur industriel doit bien évidemment se faire pas à pas, dans le respect de la concertation sociale. Face à ces changements, il est nécessaire de mettre en place un dialogue et une réflexion sur les conséquences directes pour les travailleurs (comme l'organisation du travail, l'ergonomie, la sécurité au travail, etc.)

Un point d'attention réside aussi dans la formation des travailleurs. Nous voulons travailler à la mise en place d'un socle commun minimum dans tous les secteurs de l'industrie, en accordant une attention particulière au droit individuel à la formation. La représentativité des cadres de l'industrie et la défense de leurs intérêts, au même titre que les autres travailleurs, constitue également une de nos priorités. De nombreux cadres restent encore et toujours exclus de l'application de nombreuses CCT, en particulier dans le secteur de l'industrie. Nous voulons changer la donne également à ce niveau !