



SETCa

CP 215

INDUSTRIE DE L'HABILLEMENT & DE LA CONFECTION

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 215 INDUSTRIE DE L'HABILLEMENT & DE LA CONFECTION

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 grands syndicats et de l'organisation patronale.

Le secteur d'activité dans lequel vous êtes occupé est la commission paritaire pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection, la CP 215.



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.

Le secteur de l'habillement et de la confection suit le cadre légal. En d'autres termes, votre secteur n'a pas conclu de régime plus favorable.



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.



Frais de déplacement

Votre employeur est obligé d'intervenir dans les frais que vous engagez pour effectuer le chemin du travail. L'intervention peut varier en fonction du moyen de transport utilisé. Les secteurs peuvent également encore décider d'interventions supplémentaires.

Si vous effectuez vos déplacements en train ou par un autre transport en commun, le régime légal est appliqué.

Si vous utilisez votre **voiture personnelle** pour vos déplacements de et vers votre travail (distance de minimum 5 km) et si votre rémunération annuelle brute n'excède pas €33.000, votre employeur intervient jusqu'à **50% du prix de la carte de train** en fonction du nombre de kilomètres parcourus.

À cela s'ajoute encore une **indemnité journalière de €0,2479 par journée de travail effectivement prestée**, accordée à tous les employés, quel que soit le moyen de transport.





VOS DROITS EN 13 POINTS

CP 215 INDUSTRIE DE L'HABILLEMENT & DE LA CONFECTION

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 que vous souhaitez **diminuer votre temps de travail d'1 jour ou 2 demi-jours par semaine**, c'est possible si vous avez une **carrière de 28 ans**, si vous avez exercé un **métier lourd** ou si vous travaillez dans une entreprise reconnue comme **entreprise en restructuration ou en difficulté**. Attention, vous ne bénéficiez pas d'une indemnité supplémentaire !

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**, si 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

À la fin de l'année, les employeurs peuvent octroyer un petit supplément sous forme de prime à leur personnel. On entend parfois aussi parler de « 13^{ème} mois ». **La prime de fin d'année fait partie du salaire. Vous devez donc payer des impôts et des cotisations de sécurité sociale sur celle-ci.**

Le secteur de l'habillement et de la confection prévoit une prime de fin d'année.

Si vous ne touchez pas de commissions, vous avez droit à une prime de fin d'année correspondant à **90%** de votre salaire de décembre. Si vous avez interrompu vos prestations pendant plus de **30 jours**, vous recevez une prime égale à **7,5%** du salaire brut de l'année civile.



Rémunération

Votre salaire est déterminé par votre fonction et par les barèmes salariaux de l'industrie de l'habillement et de la confection. 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'habillement et de la confection recense **4 catégories** et **23 fonctions** de référence. Vous pouvez retrouver les barèmes sectoriels sur le site www.setca.org/baremes.

Le secteur a prévu à partir du 01/01/2016 un relèvement de la part patronale dans les chèques-repas à raison de € 1.



Vacances annuelles

Le droit aux congés légaux est octroyé à tous les travailleurs qui ont fourni des prestations de travail au cours de l'année civile précédant l'année des vacances (l'année de référence). **La durée des congés dépend du nombre de jours ou de mois prestés** (ou jours/mois assimilés) au cours de l'année de référence.

Si vous avez une **ancienneté de 20 ans ou plus** dans l'entreprise, vous avez droit à **1 jour de congé d'ancienneté payé par an.**

Si vous travaillez à temps partiel, ce jour est octroyé proportionnellement à votre régime de travail (nombre d'heures).





VOS DROITS EN 13 POINTS

CP 215 INDUSTRIE DE L'HABILLEMENT & DE LA CONFECTION

Durée de travail

La durée de travail moyenne est fixée à **37,30 heures par semaine**. Lorsque vous êtes occupé dans un cycle de production, vous suivez le régime de travail des ouvriers.

Si le travail est organisé en **2 ou plusieurs équipes** dans votre entreprise, votre employeur peut, moyennant le respect d'une procédure donnée, répartir la **durée de travail hebdomadaire** sur les **6 jours** de travail de la semaine.

Si l'entreprise où vous travaillez exploite son propre magasin de détail, la durée hebdomadaire de travail peut être répartie sur 5 jours de travail de la semaine, à condition que l'on travaille également le samedi. Votre employeur doit alors instaurer un régime de roulement parmi le personnel concerné.



Sécurité d'emploi, licenciement et réembauche

Dans de nombreux secteurs de l'industrie, des mesures ont été édictées afin de limiter les licenciements et d'en amoindrir les conséquences, ainsi que des règles spécifiques à suivre en cas de licenciement ou de réembauche.

Dans le secteur de l'habillement et de la confection, il est recommandé aux employeurs qui procèdent à un licenciement collectif pour des raisons économiques particulières, d'observer un ordre de préférence où ils tiennent compte de la compétence, du mérite, de l'âge, de l'ancienneté et des charges de famille.

De même, **en cas de réembauche, la priorité est accordée aux employés licenciés**, mais dans un ordre inverse à celui qui est adopté pour le licenciement. En ce qui concerne les employés qui ont atteint ou dépassé l'âge de 40 ans ou une ancienneté de 15 ans dans l'entreprise, il est recommandé de ne pas les licencier pour les motifs se rapportant uniquement à leur âge ou à leur ancienneté.



Fin de carrière

L'accès au régime de chômage avec complément d'entreprise (le RCC, 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 : le régime « **CCT 60 ans en cours** » et « **CCT à partir de 62 ans** ». Pour des informations plus concrètes, nous vous renvoyons à la brochure « Mémo » du SETCa.



Droit à la formation

L'objectif de votre employeur doit être que vous suiviez au moins 1 jour de formation professionnelle par période de CCT.

Par ailleurs, le secteur de l'habillement et de la confection prend des **mesures supplémentaires** pour réaliser un maximum d'**emplois-tremplins pour les jeunes**.



Maladie & accident

Depuis juin 2015, il existe une assurance-hospitalisation au niveau sectoriel pour tous les employés du secteur de l'habillement et de la confection.

Si votre employeur avait déjà contracté une assurance-hospitalisation au niveau de l'entreprise, il peut choisir de passer ou non à l'assurance-hospitalisation sectorielle.

Les garanties reprises dans l'assurance-hospitalisation sectorielle sont :

- La garantie hospitalisation ;
- La garantie soins ambulatoires « pré- et post-hospitalisation » ;
- La garantie « maladies graves ».

Pour plus d'informations, rendez-vous sur le site web : www.swfkleding.be.



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 !