

TEXTILE

2012



Barrierestraat 13
8200 Brugge
Tél. 050 72 95 70
Fax 050 72 95 80
E-mail: abvvtkd.fgtbtvd@glo.be
www.fgtbtvd.be

Cet agenda se base sur la réglementation et les montants qui étaient en vigueur en date du 15 septembre 2011.

Contenu

Contenu.....	2
Avant-propos.....	3
Services FGTB.....	5
Petit chômage.....	8
Congé familial.....	13
Crédit-temps.....	14
Congé parental.....	20
Assistance médicale.....	23
Primes d'encouragement.....	26
Vacances.....	27
Maladie.....	32
Salaires garantis en cas de maladie.....	34
Accident du travail.....	37
La grossesse et l'accouchement.....	39
Congé d'adoption.....	44
Délais de préavis.....	45
Chèques-repas.....	46
Prime de fin d'année.....	49
Prime syndicale.....	50
Supplément en cas de chômage temporaire.....	52
Supplément en cas de chômage complet.....	54
Supplément pour les malades de longue durée licenciés.....	56
Supplément pour les travailleurs licenciés à partir de 54 ans.....	57
Prépension.....	59
FGTB-Textile, Vêtement et Diamant.....	63
La représentation FGTB dans ton entreprise.....	70
Formulaire d'affiliation.....	73

Avant-propos

Pouvoir d'achat - Index - Prépension: nos priorités

La crise financière et économique de 2008, causée par les banques et les spéculateurs, a imposé une dette énorme à la Belgique et à l'Europe.

Les grandes banques et la fortune des spéculateurs ont été protégées d'une faillite imminente grâce à plusieurs milliards d'euros provenant des impôts.

Aujourd'hui, les spéculateurs se retournent contre le gouvernement qui les a sauvés de la ruine.

La politique européenne et les forces de la droite conservatrice insistent sur une politique stricte de sobriété. Partout en Europe. Les travailleurs et les assurés sociaux risquent ainsi de devoir payer une deuxième fois pour une crise qu'ils n'ont même pas causée. Cela ne peut pas arriver.

Des économies au niveau des salaires et des allocations sociales, des attaques contre l'index et le démantèlement des services publics ne sont pas les bons remèdes à cette crise. Bien au contraire. Nous risquons de nous enfoncer encore plus. Le pouvoir d'achat des travailleurs et des assurés sociaux est en effet le principal carburant du moteur de notre économie. Introduire des économies au niveau de ce pouvoir d'achat, sous quelle forme que ce soit, fera arrêter le moteur de la croissance économique. Avec pour effet pervers, davantage de licenciements et de pauvreté.

La FGTB choisit résolument une autre direction. Il faut introduire une taxe sur les spéculations. La fraude fiscale doit être attaquée d'une façon effective et efficace. Les revenus provenant de propriétés et de fortunes sont insuffisamment imposés. C'est pourquoi il est urgent de développer une fiscalité plus équitable.

Nous n'acceptons pas que l'on touche à nos prépensions. Lors des dernières négociations collectives, nous avons réussi à

prolonger les régimes de prépension pour chaque secteur. Ce n'était pas toujours facile. Cela restera une priorité absolue pour la FGTB au cours des années à venir.

Elections sociales 2012: la FGTB-Textile, Vêtement et Diamant compte sur ton support et ton vote

Au cours des dernières années, les délégués de la FGTB se sont mis quotidiennement à ta disposition pour défendre tes intérêts et obtenir des conditions de travail plus sûres. A l'avenir aussi, avec les nouveaux candidats, ils continueront à défendre tes intérêts, de façon consistante, résolue et en connaissance de cause. Ils comptent dès lors sur ton support et ton vote lors des élections sociales en mai 2012.

Une FGTB forte dans les organes de concertation de ton entreprise est en effet la meilleure garantie pour de bonnes conditions de travail et pour la solidarité.

Cet agenda t'offre des informations claires et utiles sur les principales réglementations qui s'appliquent à ta situation.

Tu as besoin de plus d'informations? Prends contact avec ton délégué ou ton secrétariat professionnel.

Consulte aussi régulièrement notre site web, www.fgtbtvd.be, où tu trouveras les informations les plus récentes sur ton secteur et ton entreprise.

La FGTB: ton syndicat sur lequel tu peux toujours compter.

Dominique MEYFROOT

Président FGTB-Textile, Vêtement et Diamant

Services FGTB

Deviens membre de la FGTB!

La FGTB défend tes intérêts jusqu'au bout, ce qui est plus que nécessaire. La FGTB représente plus de 1,5 millions d'affiliés. Nous représentons les travailleurs, mais aussi les inactifs, les chômeurs, les (pré)pensionnés, les jeunes, ...

Nous sommes partisans de plus de solidarité, de justice et de chances égales.

Nous optons pour toi. Fais connaissance avec un syndicat combatif qui négocie là où c'est possible et qui lutte là où c'est nécessaire.

Deviens membre de la FGTB. Tu peux le devenir en donnant simplement la feuille d'affiliation qui se trouve dans cet agenda à un des délégués de la FGTB dans ton entreprise ou au secrétariat professionnel de ta région (les adresses se trouvent à l'arrière de cet agenda).

Si tu as travaillé ou si tu travailles dans le secteur du textile, de la confection, de l'entretien du textile, du diamant, de la récupération des chiffons, du lin ou du jute, tu peux t'affilier à la FGTB-Textile, Vêtement et Diamant.

Tu peux t'adresser à nous pour tous tes droits; nous les défendons jusqu'au bout.

Tu paies une cotisation mensuelle, mais tu reçois beaucoup pour cet argent.

De nombreux services sont gratuitement à ta disposition. Utilise-les. Consulte aussi régulièrement notre site Internet: www.fgtbtvd.be.

❶ Service du Droit Social

Ce service fournit de l'assistance juridique gratuite dans des dossiers individuels qui traitent de la sécurité sociale (chômage, maladie, accidents du travail, allocations familiales), des impôts et des litiges avec ton employeur (salaire, durée du travail, licenciement). Si nécessaire, nous prenons soin de ta défense gratuite devant le tribunal du travail.

❷ Service de chômage

La FGTB paie tes allocations tant en cas de chômage complet qu'en cas de chômage temporaire. Nous sommes aussi là pour résoudre des problèmes. En tant que chômeur, tu as, dans la plupart des secteurs, encore droit à une prime syndicale ainsi qu'à un supplément en sus de l'allocation de chômage.

❸ Service de cotisation

La FGTB paie nombre de primes: prime de naissance, prime de mariage, .. Cela peut varier de région à région. Tu peux t'y adresser pour de plus amples informations.

❹ Jeunes

Les jeunes-FGTB ont droit à la prestation de services concernant la demande des bourses d'étude, le travail en tant qu'étudiant, etc. L'affiliation aux jeunes-FGTB est gratuite si au moins un des parents est affilié à la FGTB.

Les régionales offrent, au niveau interprofessionnel, nombre d'autres services que ceux décrits ci-dessus. L'offre peut toutefois varier selon la région (par exemple, le service "loopbaanbegeleiding" en Flandre et le service "cellule reconversion" en Wallonie).

6 Secrétariat Textile, Vêtement et Diamant

Hormis l'assistance générale fournie par la régionale FGTB, tu peux également t'adresser aux délégués et à ton secrétaire professionnel pour toute question sur tes droits en tant que travailleur ou sur ton entreprise. Nous te défendons vis-à-vis de ton employeur. Nous luttons aussi ensemble pour de meilleures conditions de travail dans ton entreprise. Si tu tombes malade, es mis en chômage ou en prépension, nous prenons soin que tu reçoives une allocation considérable. Il s'agit de solidarité. Si tu es syndiqué, tu reçois une prime syndicale et, dans la plupart des secteurs, un supplément en cas de chômage temporaire et complet. Tu trouveras les montants dans cet agenda.

Petit chômage

Il faut en principe avertir l'employeur au préalable. Si ce n'est pas possible, il faudra le faire dans les plus brefs délais. L'employeur est obligé d'accorder les absences dues aux motifs cités ci-après. Il doit également payer le salaire normal.

Dans le tableau repris ci-dessous, tu trouveras la réglementation générale ainsi qu'un nombre d'accords qui sont d'application dans le textile et la bonneterie.

Règle générale

Motif de l'absence	Durée de l'absence
Mariage	
Mariage du travailleur ou conclusion d'un contrat de vie commune.	Deux jours à choisir par le travailleur dans la semaine où se situe l'événement ou dans la semaine suivante.
Mariage ou conclusion d'un contrat de vie commune d'un enfant du travailleur ou de son conjoint, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, du second mari de la mère, de la seconde femme du père ou d'un petit-enfant du travailleur.	Le jour du mariage ou de la conclusion d'un contrat de vie commune.
Naissance	
La naissance d'un enfant du travailleur.	Dix jours à choisir par le travailleur dans les 4 mois suivant l'accouchement (voir aussi le congé de paternité p.42).

Décès

Décès du partenaire du travailleur, ou de l'enfant de celui-ci ou de l'enfant du partenaire. Quatre jours à choisir par le travailleur entre le jour du décès et le jour des funérailles.

Décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, du second mari de la mère ou de la seconde femme du père du travailleur. Trois jours à choisir par le travailleur entre le jour du décès et le jour des funérailles.

Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de la grand-mère, d'un petit-enfant, d'un gendre, d'une bru, de l'arrière-grand-père, de l'arrière-grand-mère ou un arrière-petit-enfant **habitant chez le travailleur**. Deux jours à choisir par le travailleur entre le jour du décès et le jour des funérailles.

Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de la grand-mère, d'un petit-enfant, d'un gendre, d'une bru, de l'arrière-grand-père, de l'arrière-grand-mère ou un arrière-petit-enfant **n'habitant pas chez le travailleur**. Le jour des funérailles.

Ordination/entrée au couvent

Ordination ou entrée au couvent d'un enfant du travailleur ou de son conjoint, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur. Le jour de la cérémonie.

Fête de la jeunesse laïque/communion solennelle

Participation d'un enfant du travailleur ou de son conjoint à la fête de la jeunesse laïque, ou communion solennelle d'un enfant du travailleur ou de son conjoint.	Le jour de l'événement ou la journée d'activité normale précédant ou suivant immédiatement l'événement, si ce jour coïncide avec un dimanche, un jour férié ou un jour habituel d'inactivité.
---	---

Conseil de famille

Participation à une réunion d'un conseil de famille convoqué par le juge de paix.	Le temps nécessaire avec un maximum d'un jour.
---	--

Tribunal/bureau de vote

Participation à un jury, convocation comme témoin devant le tribunal ou comparution personnelle ordonnée par le tribunal du travail.	Le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours.
--	--

Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal ou d'un bureau unique de vote lors des élections législatives, provinciales et communales.	Le temps nécessaire.
---	----------------------

Exercice des fonctions d'assesseur d'un des bureaux principaux lors de l'élection du parlement européen.	Le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours.
--	--

Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal de dépouillement lors des élections législatives, provinciales et communales.	Le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours.
--	--

Assimilations

- Un enfant adoptif, naturel ou reconnu est assimilé à l'enfant légitime ou légitimé.
- Le beau-frère, la belle-sœur, le grand-père, la grand-mère, l'arrière-grand-père et l'arrière-grand-mère du conjoint du travailleur sont assimilés au beau-frère, à la belle-sœur, au grand-père, à la grand-mère, à l'arrière-grand-père et à l'arrière-grand-mère du travailleur.
- La personne avec laquelle le travailleur cohabite légalement est assimilée au conjoint.

Dispositions particulières pour travailleurs à temps partiel

Les travailleurs à temps partiel ont également droit aux jours de petit chômage, pour autant qu'il y ait une perte effective de salaire. Les événements survenant les jours où le travailleur partiel ne doit normalement pas travailler, ne donneront donc pas droit au petit chômage.

Règlements spécifiques dans le textile

Enfant du travailleur

Lorsque le mariage, l'ordination ou l'entrée au couvent, la communion solennelle ou la participation à la fête de la jeunesse laïque d'un enfant du travailleur ne coïncide pas avec un jour où l'on travaille normalement dans l'entreprise, c'est le jour de travail précédant ou suivant immédiatement l'événement qui est pris en considération. Ce règlement s'applique également à l'équipe de nuit.

Équipe de nuit

Les dispositions en matière de petit chômage sont applicables aux travailleurs de nuit. Il en résulte entre autres que, pour les événements donnant droit à un jour de petit chômage, l'ouvrier reçoit une nuit de congé, même si cet événement se produit un lundi.

Équipes-relais

La législation relative au petit chômage s'applique également aux équipes-relais.

L'accord-cadre des semi équipes-relais prévoit qu'il faut payer 12 heures pour chaque jour de petit chômage. Cette disposition n'a pas encore été reprise dans l'accord-cadre des équipes-relais complètes. De nombreux accords d'entreprise reprennent toutefois cette disposition.

Congé familial

Le congé familial est un congé non payé. L'employeur ne peut refuser ce type de congé, si ton partenaire ou un autre membre de la famille (enfant, parent, ...) habitant chez toi, tombe malade ou est hospitalisé. L'employeur ne peut pas non plus refuser le congé familial en cas de dégâts à ta propriété (incendie, inondation) ou lorsque tu es convoqué à comparaître en personne devant le tribunal.

L'employeur et le travailleur peuvent également convenir de commun accord d'autres événements pouvant être pris en considération pour le congé familial.

Le nombre de jours est limité à 10 jours ouvrables par année civile (pour les temps partiels, le nombre de jours est diminué au prorata du régime de travail).

Dans la mesure du possible, il faut avertir l'employeur au préalable. Sinon, le plus vite sera le mieux. L'employeur peut demander une attestation indiquant que ta présence était réellement nécessaire.

Crédit-temps

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

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

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

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

Crédit-temps

Droit à l'interruption

Crédit-temps à temps plein

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

Normalement, tu as droit à 1 an de crédit-temps à temps plein. Dans le textile, ce droit a été étendu à 5 ans. Le crédit-temps complet peut être pris en tranches de 3 mois au minimum et de 12 mois au maximum. Contrairement à la première année, le crédit-temps doit, dès la deuxième année, être pris par période de 12 mois dans le secteur textile.

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

Crédit-temps à mi-temps

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

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

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

Droit aux allocations

Tu as droit aux allocations si tu disposes d'au moins 2 ans d'ancienneté auprès de ton employeur. Le paiement de ces allocations est limité à 12 mois sur la totalité de ta carrière.

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

- l'éducation d'enfants de moins de 8 ans
- pour fournir des soins palliatifs
- pour assister ou soigner un membre du ménage ou de la famille jusqu'au 2e degré qui est grièvement malade
- pour soigner un enfant handicapé qui habite chez toi
- pour suivre une formation reconnue.

Remarque: il est donc possible que tu puisses bénéficier du crédit-temps parce que tu disposes de 12 mois d'ancienneté, mais que tu n'aies pas droit à l'allocation parce que tu n'as pas

2 ans d'ancienneté dans l'entreprise. Ce critère (2 ans d'ancienneté) n'est cependant pas applicable si tu souhaites bénéficier du crédit-temps immédiatement après une période de congé parental dont tu as épuisé le droit.

Pour une suspension complète, l'allocation est de:

- € 616,43 par mois (5 ans d'ancienneté dans l'entreprise)
- € 462,32 par mois (entre 2 et 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise)

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

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

Le plus souvent, cette diminution temporaire de la durée du travail est prise sous la forme d'un jour complet ou de 2 demi-jours par semaine. Ce droit peut être exercé pendant 6 mois au minimum et 5 ans au maximum. Les travailleurs qui sont occupés en équipes ne peuvent pas prendre de demi-jours. Le travailleur reçoit une allocation mensuelle de € 152,22. Si le travailleur habite seul ou exclusivement avec un ou plusieurs enfants dont au moins un est à sa charge, il reçoit € 196,44.

Règlement spécifique pour les plus de 50 ans

Droit à l'interruption

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

moment où le travailleur prend sa pension (n'importe son âge).

Droit aux allocations

Le règlement spécifique pour les plus de 50 ans offre certains avantages. Un de ces avantages est l'octroi d'une allocation majorée. Cette allocation dépend de ta situation familiale, ton ancienneté, ... Depuis le 1er mars 2010, cette allocation majorée est seulement octroyée à partir du mois qui suit le mois dans lequel tu as atteint l'âge de 51 ans.

Quand le travailleur passe à la semaine de quatre jours, l'allocation mensuelle peut, selon la carrière professionnelle, s'élever jusqu'à € 213,87. Si le travailleur habite seul ou exclusivement avec un ou plusieurs enfants dont au moins un est à sa charge, il reçoit € 258,09.

Quand il passe à un régime à mi-temps, son allocation peut s'élever à € 460,43 par mois. Le montant de l'allocation sera proportionnel pour le travailleur qui travaille à temps partiel.

Conditions et restrictions

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

- l'employeur peut reporter le droit pendant six mois au maximum pour des "motifs sérieux"
- l'approbation de l'employeur est requise dans les entreprises occupant 10 travailleurs au maximum
- l'employeur peut temporairement refuser l'interruption si plus de 5% du personnel est simultanément absent en raison de crédit-temps, de diminution de carrière ou de réduction de moitié des prestations de travail. Il est toutefois possible, sous certaines conditions et moyennant l'accord de l'employeur, de déroger à ce seuil de 5% tant au

niveau de l'entreprise qu'au niveau sectoriel. Il se peut donc que ton entreprise accepte que plus de 5% des travailleurs ait accès aux divers systèmes de crédit-temps. En outre, les plus de 55 ans qui se trouvent dans un régime de diminution de carrière de 1/5 n'entrent plus en ligne de compte pour le calcul du seuil.

- il existe un règlement préférentiel au niveau de l'entreprise. Le conseil d'entreprise fixe les règles préférentielles. Si le CE ne le fait pas, la CCT n° 77bis prévoit quelques règles préférentielles.

Garanties

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

Aperçu des montants

Crédit-temps complet				
	< 2 ans d'ancienneté	Entre 2 et 5 ans d'ancienneté	≥ 5 ans d'ancienneté	
	Pas d'indemnité, sauf si la demande se fait immédiatement après l'épuisement des droits au congé parental	462,32	616,43	
1/2 crédit-temps				
Régime général	< 2 ans d'ancienneté	Entre 2 et 5 ans d'ancienneté	≥ 5 ans d'ancienneté	
	Pas d'indemnité, sauf si la demande se fait immédiatement après l'épuisement des droits au congé parental	231,15	308,21	
Système 50+	Travailleur entre 50 et 51 ans		Travailleur de 51 ans ou plus	
	< 5 ans d'ancienneté	5 ans d'ancienneté		
	231,15	308,21	460,43	
1/5 crédit-temps				
Régime général	Cohabitant (*)		Isolé (**)	
	152,22		196,44	
Système 50+	Travailleur entre 50 et 51 ans		Travailleur de 51 ans ou plus	
	Cohabitant (*)	Isolé (**)	Cohabi- tant (*)	Isolé (**)
	152,22	196,44	213,87	258,09

(*) Cohabitant = travailleur cohabitant avec d'autres adultes (membre de la famille ou pas) et éventuellement avec un ou plusieurs enfants.

(**) Isolé = travailleur habitant seul ou cohabitant exclusivement avec un ou plusieurs enfants à sa charge.

Congé parental

Droit

Tu as droit au congé parental:

- à partir de la **naissance** jusqu'à ce que l'enfant ait **12 ans**
- en cas **d'adoption**, à partir de l'inscription de l'enfant dans le registre de la population et ce au plus tard jusqu'à quand l'enfant atteint l'âge de **douze ans**.

La condition du 12e anniversaire doit être remplie au plus tard pendant la période de congé parental. L'enfant ne peut pas avoir atteint l'âge de 12 ans au moment où le congé parental prend cours. Le 12e anniversaire peut en outre être dépassé quand le congé est reporté à la demande de l'employeur et pour autant que la notification écrite ait été faite.

Conditions

Tu dois avoir été occupé depuis quelque temps auprès de ton employeur actuel: **12 mois au cours des 15 mois qui précèdent ta demande**. Ces 12 mois ne doivent pour autant pas être consécutifs.

Durée

La durée varie selon la formule choisie. Il est possible de passer d'une forme de congé parental à une autre. Il faut savoir qu'un mois de suspension complète équivaut à deux mois de réduction à $\frac{1}{2}$ et à cinq mois de réduction de $\frac{1}{5}$.

Suspension complète

Tu peux complètement suspendre tes prestations, n'importe si celles-ci étaient à temps plein ou à temps partiel. Cette période de suspension complète s'élève à **3 mois au maximum** et peut, au choix du travailleur, être divisée en des mois séparés ou en un multiple. Tu peux donc introduire une demande pour 1, 2 ou 3 mois.

Réduction des prestations à un emploi à mi-temps

Si tu es occupé à temps plein, tu peux également réduire tes prestations à un emploi à mi-temps pendant **6 mois au maximum**. Cette période peut éventuellement être divisée en périodes de 2 mois ou en un multiple. Tu peux donc introduire une demande pour 2, 4 ou 6 mois.

Réduction des prestations de travail de 1/5

Les travailleurs occupés à temps plein ont la possibilité de prendre leur congé parental pendant une période de **15 mois au maximum**, sous la forme d'une réduction des prestations de travail de 1/5.

Cette réduction peut, au choix du travailleur, être divisée en des mois séparés et ce avec une durée minimum de 5 mois ou d'un multiple par demande. Tu peux donc introduire une demande pour 5, 10 ou 15 mois.

Il faut introduire une nouvelle demande pour chaque période souhaitée.

Comment faire la demande?

Tu avertis ton employeur au minimum deux mois et au maximum trois mois (ce délai peut être raccourci de concert avec l'employeur) à l'avance au moyen d'une lettre recommandée ou d'un document que l'employeur signe pour accusé de réception. Cette lettre ou ce document doivent mentionner la date du début et de la fin du congé parental. La demande des indemnités d'interruption doit être introduite auprès de l'ONEM au moyen d'un formulaire C61-FS. Tu dois fournir une pièce justificative prouvant que tu as effectivement droit au congé parental.

Montant de l'indemnité

Interruption complète	756,19	
Interruption partielle	< 50 ans	≥ 50 ans
Réduction de ½	378,09	641,33
Réduction de 1/5	128,27	256,53
Réduction de 1/5 – isolé	172,49	256,53

Ajournement

Si l'employeur peut donner un motif fondé, il peut demander d'ajourner le congé parental. Mais il ne peut demander un ajournement de plus de six mois.

Assistance médicale

Droit

La plupart des travailleurs peuvent bénéficier d'une interruption dans le cadre de l'assistance médicale. Il s'agit d'une forme spécifique d'interruption de carrière complète ou partielle qui offre la possibilité aux travailleurs de suspendre temporairement leurs prestations de travail pour assister un membre du ménage ou de la famille jusqu'au deuxième degré qui souffre d'une maladie grave.

Est considérée comme une maladie grave, toute maladie ou intervention médicale qui est jugée comme telle par le médecin traitant et pour laquelle le médecin est d'avis que toute forme d'assistance sociale, familiale ou mentale est nécessaire pour la convalescence.

Tant les parents que les alliés sont considérés comme des membres de la famille. Les membres du ménage sont les personnes avec lesquelles tu cohabites.

Durée

La durée varie selon la formule choisie. Il existe trois formes de congé pour assistance médicale:

Interruption complète

Ce droit est limité à 12 mois par patient. L'interruption complète ne peut être prise que par périodes d'un mois au minimum et de trois mois au maximum, consécutives ou non, jusqu'à ce que le délai maximum de 12 mois ait été atteint.

Interruption partielle

Le travailleur peut réduire ses prestations de 1/5 ou de la moitié d'un emploi à temps plein. Si le travailleur veut réduire ses prestations de 1/5, il doit être occupé à temps plein. Si le travailleur veut réduire ses prestations à la moitié d'un emploi à temps plein, il doit au moins être occupé à $\frac{3}{4}$.

Le travailleur peut prendre une interruption de carrière partielle pendant 24 mois au maximum par patient. L'interruption de carrière partielle ne peut être prise que par périodes d'un mois au minimum et de trois mois au maximum, consécutives ou non, jusqu'à ce que le délai maximum de 24 mois ait été atteint.

Exception pour les isolés

La durée maximum de 12 (24) mois peut être prolongée à 24 (48) mois, pour autant que les critères suivants soient remplis simultanément:

- le congé est demandé pour un enfant qui n'a pas 16 ans et qui est exclusivement ou principalement à la charge du travailleur
- le travailleur est isolé, c-à-d, il cohabite exclusivement et effectivement avec un ou plusieurs enfants qui sont à sa charge.

Demande

Tu dois introduire ta demande au moins 7 jours avant le début du congé moyennant une lettre recommandée ou une lettre que tu fais signer par l'employeur pour accusé de réception. Tu dois également y joindre une attestation du médecin traitant dont il ressort que tu es disposé à assister ou à donner des soins à la personne gravement malade. Cela vaut également pour chaque prorogation.

Tu demandes les indemnités d'interruption auprès de l'ONEm au moyen d'un formulaire C61-FS.

Montant de l'indemnité

Interruption complète	756,19	
Interruption partielle	< 50 ans	≥ 50 ans
Réduction de ½	378,09	641,33
Réduction de 1/5	128,27	256,53
Réduction de 1/5 – isolé	172,49	256,53

Ajournement

Si l'employeur dispose d'un motif fondé, il peut ajourner le congé. Dans ce cas, il doit réagir par écrit endéans les deux jours ouvrables suivant la réception de ta lettre. La durée d'ajournement s'élève à 7 jours.

Primes d'encouragement

Sur la base d'accords entre les partenaires sociaux et le gouvernement flamand, les pouvoirs publics flamands stimulent la redistribution volontaire du travail par le biais de primes d'encouragement. Chaque travailleur occupé dans une entreprise de la région flamande a, s'il répond aux conditions, droit à une prime (supplémentaire).

Il y a 3 primes d'encouragement qui sont octroyées dans le secteur textile:

- dans le cadre du crédit de formation
- dans le cadre du crédit-soins
- aux travailleurs d'entreprises en difficulté ou en restructuration

La durée d'octroi de cette prime peut varier selon l'âge et selon le système de réduction de carrière dans lequel tu te trouves. Ton secrétaire professionnel te donnera les informations nécessaires à ce sujet.

Chaque demande de prime d'encouragement est traitée dans les 15 jours calendrier après réception. Si tu n'as pas reçu de notification après ce délai, tu peux t'informer par e-mail (aanmoedigingspremie@vlaanderen.be), par téléphone (1700) ou par fax (02/553.44.22).

Vacances

Nombre de jours de vacances

La durée des vacances annuelles est calculée sur base du nombre de jours prestés au cours de l'année précédente. Certaines journées non prestées peuvent cependant être assimilées à des jours de travail et sont également prises en compte. Il s'agit par exemple des jours de maladie, de congé maternel, de congé éducation payé, etc.

Le chômage temporaire pour raisons économiques est également assimilé, sauf si la caisse de vacances considère ce chômage comme structurel.

Au tableau suivant, tu verras le nombre de jours de vacances auquel tu as droit. Tu prends le nombre de jours prestés et le nombre de jours assimilés de l'année passée, et tu cherches dans la colonne d'à côté le nombre de jours de vacances y correspondant. Le maximum est de 20 jours. Attention, pour les équipes-relais, le règlement est tout à fait différent! Consulte donc notre brochure "Équipes-relais".

Nombre de jours de travail ou jours assimilés de l'année précédente	Nombre de jours de vacances
10-19	1
20-38	2
39-47	3
48-66	4
67-76	5
77-86	6
87-96	7
97-105	8

Nombre de jours de travail ou jours assimilés de l'année précédente	Nombre de jours de vacances
106-124	9
125-134	10
135-143	11
144-153	12
154-162	13
163-181	14
182-191	15
192-201	16
202-211	17
212-220	18
221-230	19
231 et plus	20

Pécule de vacances

Le pécule de vacances légal est payé par la caisse de vacances au mois de juin ou au début du mois de juillet. A partir de 2011, le pécule de vacances est seulement payé par virement. Le paiement par chèque circulaire reste possible à condition que le travailleur introduise une demande explicite et qu'il prenne tous les coûts à charge .

Vacances-jeunes

Les jeunes qui sont sortis de l'école en 2011 peuvent, dans certaines circonstances, bénéficier d'une allocation vacances-jeunes. Cela est un supplément à leur droit incomplet de vacances.

Conditions:

- ne pas avoir atteint l'âge de 25 ans en date du 31/12/2011
- depuis la fin des études, avoir un emploi d'au moins 13 jours de travail
- avoir terminé les études, l'apprentissage ou la formation dans le courant de l'exercice de vacances (2011)
- avoir été lié au moins un mois par un ou plusieurs contrats de travail.

Les vacances-jeunes ne peuvent être prises que pendant qu'on travaille en tant que salarié et après avoir épuisé les vacances payées. L'allocation vacances-jeunes est égale à 65% du salaire du jeune pendant le premier mois dans lequel les jours de vacances-jeunes sont pris. Ce salaire est toutefois limité à € 1.999,28 par mois. Le jeune doit introduire une demande d'allocation et doit remplir 3 formulaires: le C103 vacances-jeunes travailleur qu'il remplit lui-même et le C103 vacances-jeunes employeur qui doit être rempli par l'employeur en deux exemplaires. Le jeune doit remettre le formulaire à l'organisme payeur de la FGTB.

Jours de vacances supplémentaires

Nombre

Dans le textile, tu as droit à un maximum de 4 jours de vacances supplémentaires. Pour savoir quel est le nombre de jours qui te correspond, tu calcules le nombre de jours de travail de l'année précédente. Pour ce faire, tu prends le nombre de jours où tu as reçu un salaire et le nombre de jours de vacances légaux et supplémentaires. Dans le tableau suivant, tu peux voir quel est le nombre de jours de vacances auquel tu as droit:

Jours de travail de l'année précédente (régime de la semaine de 5 jours)	Jours de vacances supplémentaires pour l'année en cours
228 jours et plus	4
De 163 à 227 jours	3
De 98 à 162 jours	2
De 33 à 97 jours	1
Moins de 33 jours	-

Paie

La caisse de vacances effectue le paiement du pécule des jours de vacances supplémentaires dans le courant du mois de septembre. Le montant est de 2% du salaire brut de l'année précédente (à 100%) et il subit une retenue de précompte professionnel de 17,16%.

Jour(s) d'ancienneté

L'assiduité à l'entreprise se récompense. Le système prévoit:

- 1 jour d'absence rémunéré par année civile suite à une ancienneté de 20 ans dans la même entreprise
- un deuxième jour d'absence rémunéré suite à une ancienneté d'au moins 25 ans dans la même entreprise.

L'employeur doit payer le salaire pour ce(s) jour(s).

Droit

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

système a en plus été élargi à partir de 2003. En cas de licenciement suite à une fermeture, une faillite ou une réorganisation, l'ancienneté est maintenue si le travailleur entre au service d'un autre employeur textile dans les 6 mois (182 jours calendrier).

Qui décide?

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

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

Équipes-relais

Les équipes-relais ont également droit à ces jours d'absence rémunérés, qui sont de 12 heures et doivent être payés au salaire des équipes-relais.

Paiement

Pour ce(s) jour(s) d'absence, l'employeur doit payer au travailleur le salaire qu'il aurait normalement touché s'il avait travaillé. Ce salaire doit être payé au même moment que le premier paiement normal de salaire.

Contrôle

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

Maladie

Déclaration de maladie

En cas de maladie, tu dois:

- immédiatement en informer ton employeur (par téléphone, par un membre de la famille ou un compagnon de travail)
- faire parvenir un certificat médical à ton employeur dans un délai de deux jours ouvrables. Si tu l'envoies, fais-le de préférence par pli recommandé
- avertir la mutualité dans les deux jours ouvrables à l'aide du document 'confidentiel'. Cela est essentiel en cas de chômage temporaire ou si la maladie risque de durer plus de 14 jours.

Que doit mentionner le certificat médical?

- le nom et l'adresse du médecin
- le nom et l'adresse du travailleur
- la date du début de l'incapacité de travail et sa durée probable
- la cause de l'incapacité de travail: maladie, accident, accident du travail, maladie professionnelle, hospitalisation. Le secret médical interdit de donner davantage de détails
- si le travailleur peut quitter ou non la maison
- la date de délivrance
- en cas de nouvelle incapacité de travail dans les 14 premiers jours calendrier après la fin de la première incapacité de travail: s'il s'agit ou non d'une incapacité de travail due à une autre maladie ou un autre accident.

Si la maladie se poursuit au-delà du délai indiqué sur le certificat, ton employeur doit recevoir un nouveau certificat, dans les deux jours ouvrables. Si tu l'envoies, fais-le de préférence par pli recommandé.

Contrôle médical

Le travailleur ne peut pas refuser d'accueillir un médecin de contrôle ni de se faire examiner par ce dernier.

Le médecin de contrôle

La médecine de contrôle peut seulement être exercée par un médecin de contrôle. Il ne peut en aucun cas s'agir du conseiller en prévention - médecin du travail de l'entreprise.

Ce médecin de contrôle vérifie si le travailleur se trouve effectivement en incapacité de travail et il contrôle la durée probable de l'incapacité de travail.

Où et quand? (règlement textile)

Si le certificat médical mentionne que le travailleur ne peut pas quitter le domicile, le médecin peut se présenter au domicile du travailleur entre 8h et 20h. Si le travailleur peut quitter le domicile, le médecin de contrôle peut inviter le travailleur chez lui pour un examen. Cela est seulement possible entre 8h et 18h. Le lieu où le contrôle est effectué ne peut pas se trouver au-delà de 15 km du lieu de domicile. Les frais de déplacement sont à charge de l'employeur.

Si le travailleur ne se présente pas au moment fixé, l'employeur doit prouver qu'il l'a effectivement invité. Si le travailleur refuse le contrôle médical, il perd le droit au salaire garanti. Le travailleur sera donc considéré en absence injustifiée.

Nous te conseillons d'en avvertir immédiatement ton secrétaire professionnel pour discuter de la suite de la procédure.

Salaire garanti en cas de maladie

Remarques importantes

- Le **jour de carence** est le premier jour de l'incapacité de travail. Si tu tombes malade au travail, le jour de carence est le jour ouvrable qui suit. Si l'incapacité de travail dure moins de 14 jours calendrier, ce jour n'est pas payé. A partir du 1er avril 2004, un jour de carence est toutefois payé par année civile. Tu dois avoir travaillé 5 ans de façon ininterrompue dans l'entreprise au moment où tu tombes malade.
- Pour avoir droit au salaire garanti, tu dois avoir **un mois d'ancienneté** à l'entreprise, sinon tu reçois immédiatement des allocations de la mutualité.
- Les jours pendant lesquels tu serais **en chômage temporaire**, ne doivent pas être payés par l'employeur, mais par la mutualité. Beaucoup d'employeurs se dérobent au paiement du salaire garanti en prétextant le chômage temporaire. C'est inadmissible.
- En cas de **nouvelle incapacité de travail** dans les quinze jours suivant la fin de l'incapacité précédente, des règles spéciales s'appliquent en matière de jour de carence et de salaire garanti. Il y a aussi une distinction entre la rechute de la même maladie et une autre maladie. Le système est assez compliqué. Si tu as des questions concrètes, consulte le délégué de la FGTB.
- Si tu tombes **malade pendant les vacances**, tu n'as pas droit au salaire garanti. Si tu étais déjà malade avant la période de vacances, les jours de congé pendant lesquels tu as été malade, seront considérés comme des jours de maladie. Selon le cas, ils seront payés par l'employeur (en cas de congé individuel) ou par la mutualité (en cas de fermeture collective). Tu peux prendre ces jours de vacances plus tard.

Païement

Tu reçois le salaire garanti pendant une période de 30 jours. Passé ce délai, tu ne reçois plus que les indemnités de maladie. Il y a quatre périodes d'incapacité de travail.

période d'incapacité de travail	obligations de l'employeur	obligations de la mutualité
7 jours	salaire normal	-
8ème – 14ème jour	indemnité = 85,88% du salaire	-
15ème – 30ème jour	<ul style="list-style-type: none">• supplément de 25,88% sur la partie du salaire brut qui est plafonné depuis le 01/05/2011 à € 3.224,15/mois (plafond AMI)• 85,88% sur la partie supérieure au plafond AMI	allocations à concurrence de 60% du salaire
Après 30 jours	-	allocations à concurrence de 60% du salaire

Commentaire

Jour de carence

Si tu es malade moins de 14 jours, le premier jour ouvrable est un jour de carence non payé. Dans ce cas, la période de 7 jours ne prend cours qu'à partir du jour suivant. Un jour de carence par année civile est rémunéré. Il faut toutefois disposer d'une ancienneté ininterrompue de 5 ans dans l'entreprise au moment où tu tombes malade.

1ère période

La première période de 7 jours est couverte par le salaire hebdomadaire garanti. Tu perçois alors ton salaire normal.

2ème période

Du huitième au quatorzième jour, l'employeur doit payer une indemnité égale à 85,88% du salaire brut. Le précompte professionnel (impôts) est déduit de ce montant.

3ème période

Du quinzième au trentième jour, tu reçois des indemnités de maladie. Elles s'élèvent à 60% du salaire brut. L'employeur doit payer un supplément de 25,88% qui est également calculé sur le salaire brut et soumis aux retenues du précompte professionnel.

Le plafond salarial pour le calcul s'élève à € 3.224,15 par mois. Cela correspond à € 124,01 par jour dans la semaine de six jours et à € 148,81 dans le régime de la semaine de cinq jours (index mai 2011).

Ainsi, pendant les trente premiers jours, le travailleur reçoit environ l'équivalent du revenu net. Tu risques cependant une perte de revenus si l'employeur abuse du système de chômage temporaire!

Après 30 jours

La mutualité continue de payer les indemnités de maladie et il n'y a plus de supplément de l'employeur.

Accident du travail

Tu peux être impliqué dans un accident du travail. Il s'agit de chaque accident (= évènement soudain) qui a lieu au cours et suite à l'exécution de ton contrat et qui occasionne en outre une lésion.

Un accident qui survient sur la route vers et du travail est également considéré comme un accident du travail.

Déclaration obligatoire

Ton employeur est tenu de déclarer chaque accident dans les 8 jours calendrier qui suivent. Cette obligation ne s'applique pas seulement à un accident qui survient pendant l'exécution du contrat, mais à chaque accident qui a lieu entre le moment où tu quittes ton lieu de domicile et le moment où tu arrives au lieu de travail (et vice-versa), quelle que soit l'ampleur de la lésion.

Tu peux faire une déclaration simplifiée s'il s'agit d'un accident léger. C'est un accident qui n'entraîne pas d'incapacité temporaire ou qui occasionne une incapacité du travail de moins de quatre jours, le jour de l'accident non compris.

Salaire garanti

Quelle que soit ton ancienneté dans l'entreprise et sans application de jour de carence, tu as droit, pendant la période entière d'incapacité de travail temporaire, aux allocations qui sont d'abord payées par l'employeur et ensuite par l'assureur.

Qui paie et qu'est-ce qui est payé?

Les premiers 7 jours calendrier d'incapacité

Pour chaque jour qui serait presté normalement s'il n'y avait pas d'incapacité, tu peux prétendre à ton salaire normal de 100% qui est à charge de ton employeur. Celui-ci sera remboursé par la suite par la société d'assurances pour

chaque jour calendrier d'incapacité, au prorata de 90% de ton salaire brut journalier moyen.

Du 8e au 30e jour calendrier

L'employeur paie un acompte de 85,88% du salaire brut normal.

Après 30 jours calendrier

Après le 30e jour calendrier d'incapacité, l'assureur te paie directement des allocations journalières au prorata de 90% de ton salaire journalier moyen.

La grossesse et l'accouchement

Droit d'absence pour examens médicaux prénatals

La travailleuse enceinte qui a averti l'employeur de son état de grossesse a le droit de s'absenter du travail avec maintien de sa rémunération normale pour se rendre aux examens médicaux prénatals (ex. échographie) qui ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de travail. Pour bénéficier de sa rémunération, la travailleuse doit préalablement avertir l'employeur de son absence. L'employeur peut demander à la travailleuse de présenter un certificat médical.

Protection contre le travail dangereux

Les femmes enceintes écartées de leur lieu de travail par une décision du médecin du travail ou de l'employeur ont droit à une indemnité plafonnée de 90%. Dans ce cas, il n'est plus nécessaire de faire examiner les dangers auxquels la femme enceinte est exposée. Si l'employeur a tenté de trouver une solution, mais que, finalement, il n'avait pas d'autre choix que d'écartier la travailleuse, elle aura droit à l'indemnité précitée.

Congé de maternité

Le congé de maternité dure normalement 15 semaines. Lors d'une naissance multiple, on a droit à 17 semaines, dont maximum 16 semaines après l'accouchement. Une fois ces 17 semaines passées, la travailleuse peut, à sa propre demande et en cas d'une naissance multiple, prendre deux semaines de repos supplémentaire. Tu peux donc avoir un maximum de 19 semaines de congé de maternité en cas d'une naissance multiple. Au cours de cette période, la travailleuse reçoit des indemnités de la mutualité.

La période

- **Grossesse normale**

Lorsqu'elle le demande, l'employeur doit permettre à la travailleuse enceinte de prendre son congé au plus tôt à partir de la 6ème semaine avant la date présumée de l'accouchement.

La travailleuse enceinte ne peut plus travailler à partir du 7ème jour avant la date présumée de l'accouchement. Elle doit introduire auprès de l'employeur une attestation médicale mentionnant la date probable de l'accouchement et ce, au moins 7 semaines avant cette date.

La travailleuse doit interrompre le travail pendant 9 semaines après l'accouchement. La partie des 6 semaines qui n'a pas été prise avant l'accouchement, peut être reportée. Au total, il est possible de faire le report d'un maximum de 5 semaines.

Remarque: la femme enceinte qui, suite à une maladie ou un accident, était incapable de travailler au cours de la période entière de 6 semaines (ou de 8 semaines en cas d'une naissance multiple) précédant la date réelle de l'accouchement, peut prolonger son congé postnatal d'une semaine. Elle reçoit une indemnité de la mutuelle pour cette semaine supplémentaire de congé de maternité.

- **Grossesse multiple**

La travailleuse enceinte a droit à 17 semaines de congé de maternité, à savoir 8 semaines de repos prénatal et 9 semaines de repos postnatal. Ce congé postnatal peut, à la demande de la travailleuse, être prolongé de deux semaines supplémentaires (et totaliser donc un maximum de 11 semaines). Au début du congé de maternité, l'employeur ainsi que la mutuelle doivent être avertis du fait qu'il s'agit d'une naissance multiple.

- **Prolongation du congé de maternité en cas d'hospitalisation du nouveau-né**

Si le nouveau-né est hospitalisé pendant plus de 7 jours à

compter de la naissance, le congé de maternité est prolongé du nombre de jours d'hospitalisation qui excèdent les 7 premiers jours. Le congé de maternité n'est donc pas interrompu et peut être prolongé d'une période de 24 semaines au maximum. L'indemnité pour la prolongation s'élève à 75% du salaire plafonné. La demande de prolonger le congé de maternité doit être introduite auprès de l'employeur et de la mutuelle avant la fin du repos postnatal.

- **Conversion du congé de maternité en jours de repos postnatal**

Si la travailleuse peut prolonger le repos postnatal obligatoire (qui est égal à 9 semaines) de 2 semaines au minimum, ces deux dernières semaines de repos postnatal peuvent, à sa demande, être converties en «jours de congé de repos postnatal».

Ces «jours de congé» doivent être pris selon un planning qui a été développé par la travailleuse et ce dans les 8 semaines qui suivent la fin de la période ininterrompue de 9 semaines de repos postnatal. Au cours de cette période de 8 semaines, les jours de travail et les jours de repos postnatal peuvent donc s'alterner.

L'allocation

Au cours du congé de maternité, la travailleuse reçoit des allocations de la mutualité. Il s'agit d'un pourcentage du salaire brut gagné. Les 30 premiers jours, le montant est de 82% du salaire non-plafonné. A partir de la 31^{ème} journée, il est de 75% du salaire plafonné (limité à € 3.224,15 par mois au 01/05/2011).

La prime de naissance

Cette prime peut être demandée à partir du 6^{ème} mois de la grossesse auprès du Fonds d'allocations familiales. Le montant de la prime de naissance est de € 1.175,56.

Pour la 2^{ème} naissance et les suivantes, le montant est de €

884,47 (index mai 2011). Pour une naissance multiple, la prime est de € 1.175,56 par enfant.

Protection contre le licenciement

Les travailleuses enceintes ne peuvent en principe pas être licenciées. Cela est cependant possible si l'employeur peut démontrer que le licenciement n'a aucun rapport avec la situation physique de la travailleuse. La protection entre en vigueur à partir du moment où l'employeur a été informé de l'état de la travailleuse jusqu'à un mois après le congé de maternité. Toute travailleuse enceinte licenciée à tort, a droit à une indemnisation forfaitaire de 6 mois de salaire.

Congé de paternité

Le travailleur a le droit de s'absenter de son travail pendant 10 jours à l'occasion de la naissance d'un enfant, dont la filiation est établie à son égard. Ces 10 jours, choisis librement par le travailleur, peuvent être étalés sur une période de 4 mois à dater du jour de l'accouchement.

Les 3 premiers jours, le travailleur maintient sa rémunération normale (qui est prise en charge par l'employeur). Pour pouvoir bénéficier de cette rémunération, le travailleur doit, au préalable, informer l'employeur de l'accouchement. Si cela s'avère impossible, le travailleur doit en aviser l'employeur dès que possible. Pour les 7 jours suivants, le travailleur ne perçoit aucune rémunération, mais peut bénéficier d'une allocation dans le cadre de l'assurance maladie-invalidité. Ces 7 jours sont indemnisés à 82% du salaire plafonné. Le montant maximum s'élève à € 101,68 (1er mai 2011). Ces 7 jours sont assimilés aux jours de travail. Le travailleur doit introduire une demande auprès de sa mutuelle, laquelle doit être accompagnée d'un extrait d'acte de naissance.

La mutuelle remet au travailleur une feuille de renseignements que ce dernier doit lui retourner dûment remplie et signée à la fin du congé de paternité.

Réglementation spécifique dans le textile: équipes-relais et congé de paternité

Les travailleurs qui sont occupés dans les équipes-relais ont également droit au congé de paternité. Ils peuvent être absents pendant 48 heures (2 week-ends).

L'absence est payée en 3 parties. Il s'agit d'un calcul compliqué qui peut être synthétisé comme suit:

- 14,4 heures de salaire normal à la charge de l'employeur (soit 3/10 des 48 heures ou 1,2 jours)
- 33,6 heures (soit 7/10 des 48 heures ou 2,8 jours) indemnisées par la mutualité sur base de 82% du salaire brut plafonné. Le montant maximum s'élève à 101,68 euros par jour.
- l'employeur paie un supplément plafonné en sus de ce montant qui est calculé selon la formule suivante:
 - ⇒ $[U \times 54 \times 7/10e \times 85,88\%] - [U \times 48 \times 7/10e \times 82\%]$
où U = salaire horaire du travailleur occupé dans une équipe-relais
 - ⇒ puisque le supplément complète un avantage de la sécurité sociale, il n'y a pas de retenue d'ONSS sur le montant. Il y a toutefois un prélèvement de précompte professionnel.

Congé d'adoption

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

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

Le congé d'adoption prend fin au moment où l'enfant atteint l'âge de 8 ans pendant le congé. Le travailleur doit avertir son employeur un mois au préalable. Le congé d'adoption doit être pris **de façon ininterrompue et en semaines complètes**. Pendant le congé d'adoption, tu maintiens le droit à ton salaire normal pendant les 3 premiers jours. A partir du 4^{ème} jour, la mutuelle paie 82% du salaire plafonné. Le montant maximum s'élève à € 101,68 (1er mai 2011).

Délais de préavis

Quand un contrat de travail est mis à fin, l'employeur ainsi que le travailleur doivent respecter un délai de préavis. Cela n'est toutefois pas le cas lorsqu'il s'agit d'un licenciement pour motif grave, quand une des parties a commis une faute grave ou si l'employeur et le travailleur décident, de commun accord, de ne pas prester de délai de préavis.

Les délais de préavis (légaux) suivants sont d'application dans le secteur du textile quand un contrat à durée indéterminée prend fin:

Ancienneté	Délais de préavis à respecter par	
	l'employeur	le travailleur
< 6 mois	7 jours calendrier	3 jours calendrier
6 mois - < 5 ans	35 jours calendrier	17 jours calendrier
5 ans - < 10 ans	42 jours calendrier	21 jours calendrier
10 ans - < 15 ans	56 jours calendrier	28 jours calendrier
15 ans - < 20 ans	84 jours calendrier	42 jours calendrier
20 ans et plus	112 jours calendrier	56 jours calendrier

Ces délais ne sont pas d'application en cas de licenciement en vue de la prépension. Dans ce cas, les délais de préavis légaux suivants sont d'application:

Ancienneté	
Moins de 20 ans	28 jours calendrier
Après 20 ans	56 jours calendrier

D'autres délais de préavis sont d'application pour les contre-maîtres. Adresse-toi à ton secrétaire professionnel à ce sujet.

Chèques-repas

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

La CCT textile prévoit des chèques-repas pour:

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

A combien de chèques-repas as-tu droit?

Le nombre de chèques-repas auquel tu as droit dépend de la méthode de calcul. Il existe deux méthodes:

- un chèque-repas par jour effectivement presté
- la méthode du calcul "alternatif" (basé sur les heures au lieu des jours).

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

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

Qu'en est-il des deux systèmes?

Principe général: un chèque par jour effectivement presté!

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

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

Comptage alternatif: les heures au lieu des jours!

On peut opter pour un comptage "alternatif" sous certaines conditions. Quand le comptage dit "alternatif" est appliqué dans ton entreprise, on quitte le principe d'un seul chèque-repas par jour effectivement presté.

Pour le comptage "alternatif", on se base sur les heures au lieu des jours. Le comptage "alternatif" détermine seulement le nombre de chèques-repas.

Quelle est la valeur de ton chèque-repas?

Tant l'employeur que le travailleur paient une partie du chèque-repas. La part personnelle du travailleur doit au moins s'élever à € 1,09. Pour l'employeur, il s'agit d'une cotisation maximum de € 5,91.

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

Ouvriers occupés à temps plein et à temps partiel

Pour les ouvriers occupés à **temps plein**, ton entreprise peut opter pour le système d'un chèque par jour effectivement presté ou pour le comptage «alternatif». Si tu travailles à **temps partiel** dans le secteur textile, l'application du comptage «alternatif» est obligatoire.

Rien ne change au niveau de la valeur du chèque-repas. Le comptage «alternatif» détermine seulement le nombre de chèques-repas. Les montants suivants sont donc d'application dans les deux systèmes:

	Part patronale	Part personnelle	Valeur totale
A partir du 1er avril 2010	€ 3,11	€ 1,09	€ 4,20

Ouvriers occupés dans les équipes-relais

Si tu travailles en tant qu'ouvrier dans une (semi) équipe-relais (équipe du week-end), tu as bien évidemment droit aux chèques-repas «équivalents». Afin d'obtenir ces chèques, il faut obligatoirement appliquer le comptage «alternatif» et il a fallu faire un nombre de calculs pour obtenir les montants sous-visés. Afin de fixer le montant de ton chèque-repas, il faut contrôler si ton entreprise a opté pour le comptage «alternatif» ou pas pour les ouvriers à temps plein.

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

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

	Part patronale	Part personnelle	Valeur totale
A partir du 1er avril 2010	€ 3,91	€ 1,09	€ 5,00

- **Ton entreprise opte pour le comptage “alternatif” pour les ouvriers à temps plein**

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

	Part patronale	Part personnelle	Valeur totale
A partir du 1er avril 2010	€ 4,10	€ 1,09	€ 5,19

Prime de fin d'année

allocation complémentaire de vacances

Qui a droit à une prime de fin d'année?

Tous les ouvriers et ouvrières qui ont travaillé dans une entreprise textile ou de bonneterie, au cours de la période située entre le 1er avril de l'année précédente et le 31 mars de l'année en cours. Les jours assimilés (maladie, accident du travail) entrent également en ligne de compte.

Calcul du montant

La prime de fin d'année s'élève à 9,2% du salaire (à 100%) gagné entre le 1er avril de l'année précédente et le 31 mars de l'année en cours (période de référence). Pour les journées où tu as reçu des allocations pour cause de maladie ou d'accident du travail, c'est un salaire fictif de € 24,79 par jour qui est ajouté au salaire gagné. Ce ne sont que les premiers 12 mois qui sont assimilés.

Retenues et intérêt

Sur la prime de fin d'année, il est retenu du précompte professionnel (impôts). Celui-ci est de 17,16% pour une rémunération brute jusqu'à € 1.190 et de 23,22% à partir de € 1.190,01. Sur le montant net obtenu après déduction du précompte professionnel, il est donné un intérêt de 1,5% pour la période allant du 15 août à la date de paiement (4 mois).

Paiement

La prime de fin d'année est payée vers le 20 décembre. Le paiement est effectué par le Fonds Social et de Garantie de l'Industrie Textile et de la Bonneterie.

Prime syndicale

allocation sociale

Qui a droit à une prime syndicale?

Tu es encore lié par un contrat de travail:

- être inscrit au registre du personnel d'une entreprise textile ou de bonneterie ou y travailler en tant qu'intérimaire au 30 juin de l'année en cours (pour les écoliers sortants, cette date est reportée au 30 septembre de l'année en cours et pour les apprentis industriels, au dernier jour ouvrable de novembre)
- être affilié à la FGTB-Textile, Vêtement et Diamant et en règle de cotisations.

Tu es chômeur, (pré)pensionné ou malade de longue durée:

- tu dois être licencié par l'employeur, mais pas pour motif grave, ou avoir été licencié ou avoir pris congé pour raisons médicales
- être affilié à la FGTB-Textile, Vêtement et Diamant et en règle de cotisations.

Pendant combien de temps reçoit-on la prime syndicale?

Les travailleurs du textile qui sont syndiqués reçoivent **chaque année** une prime syndicale. Les inactifs (qui restent bien évidemment syndiqués) peuvent également bénéficier de la prime syndicale pendant un nombre d'années encore.

Si le contrat de travail prend fin pour une raison autre que motif grave, un chômeur ou un malade de longue durée peut encore bénéficier de la prime syndicale pendant 3 ans.

Attention! Il existe une réglementation spécifique pour les (pré)pensionnés et les chômeurs de plus de 50 ans:

- les prépensionnés reçoivent la prime syndicale jusqu'à l'âge de la pension légale

- les chômeurs de plus de 50 ans maintiennent leur droit à la prime syndicale pendant 6 ans
- les ouvriers textiles pensionnés qui sont restés en service jusqu'à la date de leur pension maintiennent également leur droit à la prime syndicale pendant 6 ans.

Montant de la prime syndicale

La prime syndicale s'élève à € 123,90. Aucune retenue directe n'est effectuée sur ce montant. Mais tu dois le mentionner dans ta déclaration d'impôts. La prime est payée par le Fonds social et de Garantie de l'Industrie Textile et de la Bonneterie avant fin décembre, à condition que tu introduises à temps ton formulaire de demande à la FGTB.

Comment introduire la demande?

Dans le courant du mois de juillet, l'employeur doit distribuer à tous les ouvriers et ouvrières en service au 30 juin, un formulaire d' "Allocations sociales supplémentaires dans l'industrie textile et la bonneterie". Tu dois faire parvenir ce formulaire à la FGTB-Textile, Vêtement et Diamant qui fera le nécessaire pour que ta prime soit payée avant fin décembre. Les formulaires introduits avec retard (après le 1er octobre) sont payés, mais dans le courant de l'année suivante.

Les ouvriers et ouvrières textiles en chômage, (pré)pensionnés, ou malades de longue durée, ne reçoivent pas de formulaire de demande. C'est la FGTB-Textile, Vêtement et Diamant qui s'occupe de l'introduction de ces demandes.

Supplément en cas de chômage temporaire

allocation sociale supplémentaire

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

Tous les ouvriers occupés dans une entreprise textile ou de bonneterie et qui répondent aux conditions stipulées dans les statuts du Fonds.

Durée et montant du supplément

L'allocation sociale supplémentaire s'élève à € 4,96 (semaine de 6 jours) par jour de chômage temporaire pour motifs économiques ou techniques ou pour cause d'incendie.

Elle est payée à partir du 7ème jour de chômage temporaire jusqu'au 86ème jour se situant dans la période entre le 1er juillet de l'année précédente et le 30 juin de l'année en cours.

Au total, ce supplément peut être octroyé pendant 80 jours, soit un montant de € 396,80. Une retenue fiscale est effectuée sur ce montant (18,75%). Le montant net maximum s'élève à € 322,40 pour l'allocation sociale supplémentaire.

A partir du 1er janvier 2012, les employeurs paient, par jour de chômage temporaire, un supplément de € 2,00 par jour (régime de la semaine de 5 jours) ou de € 1,67 par jour (régime de la semaine de 6 jours) directement au travailleur. Cette obligation légale a un impact sur le calcul de l'allocation sociale supplémentaire 2012 qui est payée fin décembre 2012. Tu recevras des informations détaillées par le biais d'affiches, de tracts et de notre site web, www.fgtbtvd.be.

Comment introduire la demande?

La demande et le paiement ont lieu au même moment que pour la prime syndicale (voir pages 50-51).

Remarque importante:

Un syndiqué peut recevoir un total de € 446,30, notamment € 123,90 (de prime syndicale) et € 322,40 (de supplément en cas de chômage temporaire). Les deux montants doivent être déclarés aux impôts.

Supplément en cas de chômage complet

accompagnement social

Conditions d'octroi

- contrat de travail à durée indéterminée
- un an d'ancienneté ininterrompue dans la firme le jour de la notification du licenciement
- licenciement pour raison autre que motif grave
- avoir droit aux allocations de chômage.

Montant

Le montant du supplément est de € 2,48 par jour de chômage. Une retenue de 10,09% est effectuée pour les impôts. Le supplément est payé, tout comme les allocations de chômage, dans le régime de la semaine de six jours. Le montant mensuel est de € 64,48 bruts, soit € 57,97 nets.

Période d'octroi

Le supplément est octroyé pendant une période bien déterminée. La durée dépend de l'âge, du motif et de la date du licenciement.

A partir du 01/01/2006, les travailleurs textiles qui sont devenus chômeurs complets, ont droit au crédit suivant:

- **En cas de licenciement en raison de fermeture, de faillite ou de réorganisation (*):**
 - ⇒ Moins de 30 ans: 208 jours (8 mois)
 - ⇒ De 30 à moins de 40 ans: 286 jours (11 mois)
 - ⇒ De 40 à moins de 50 ans: 520 jours (20 mois)
 - ⇒ 50 ans ou plus: 10 ans (maximum 7.436,78 euros bruts au total)

- **En cas de licenciement pour une autre raison, à l'exception du motif grave ou en cas de licenciement pour force majeure (*):**
 - ⇒ Moins de 30 ans: 78 jours (3 mois)
 - ⇒ De 30 à moins de 40 ans: 104 jours (4 mois)
 - ⇒ De 40 à moins de 50 ans: 182 jours (7 mois)
 - ⇒ 50 ans ou plus: 10 ans (maximum 7.436,78 euros bruts au total)

(*) Les malades de longue durée ayant été licenciés continuent à recevoir la catégorie la plus élevée (voir supplément malades de longue durée ayant été licenciés).

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

Demande

Les syndicats s'occupent des formalités administratives.

Paiement

Le supplément est payé tous les trois mois par le Fonds social et de garantie.

Supplément pour les malades de longue durée licenciés

accompagnement social

Conditions d'octroi

- contrat de travail de durée indéterminée
- avoir une ancienneté ininterrompue d'un an à l'entreprise au moment de la notification du licenciement
- avoir au moins 6 mois de maladie avant la date de licenciement
- ne pas avoir été licencié pour force majeure ou motif grave.

Montant et période

Le montant est de € 2,48 par jour de maladie. Le supplément est octroyé pendant une période de 936 jours (3 ans). Le supplément s'élève en moyenne à € 64,48 bruts ou € 57,97 nets par mois. Une retenue de 10,09% est effectuée pour les impôts.

Demande

Les syndicats et les mutualités s'occupent des formalités administratives.

Paiement

Le supplément est payé tous les trois mois par le Fonds social et de garantie.

Supplément pour les travailleurs licenciés à partir de 54 ans

accompagnement social

Une nouvelle catégorie a été introduite à partir de 2001 dans l'accompagnement social pour les travailleurs âgés de plus de 54 ans.

Conditions d'octroi

- avoir été engagé dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée
- avoir un an d'ancienneté ininterrompue dans la firme le jour de la notification du licenciement
- être licencié pour une raison autre que motif grave
- avoir droit aux allocations de chômage
- avoir 54 ans lors du licenciement
- avoir une carrière professionnelle de 40 ans, dont 20 ans dans le secteur textile.

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

Montant et période

Le travailleur licencié perçoit, outre l'allocation de chômage, un supplément de € 3,72 par jour (en moyenne € 96,72 par mois) jusqu'à l'âge de la pension légale. Une retenue de 10,09% est effectuée pour les impôts.

Demande

Les syndicats se chargent des formalités administratives nécessaires.

Païement

Le supplément est payé tous les trois mois par le Fonds social et de garantie.

Prépension

Dans le secteur textile, il est possible de bénéficier des régimes de prépension suivants jusqu'au 31 décembre 2012:

- la prépension (conventionnelle) à temps plein à partir de 58 ans
- la prépension avec prestations de nuit à partir de 56 ans
- la prépension longue carrière (40 ans) à partir de 56 ans
- la prépension à mi-temps à partir de 56 ans
- la prépension «travailleur ayant des problèmes physiques sérieux» à partir de 58 ans
- la prépension "métier lourd" à partir de 58 ans
- la prépension légale à partir de 60 ans.

Prépension (conventionnelle) à partir de 58 ans

L'âge minimum est de 58 ans, tant pour les hommes que pour les femmes.

Les conditions d'ancienneté sont les suivantes:

- ancienneté légale: (en 2012) une carrière de 38 ans pour les hommes et de 35 ans pour les femmes
- ancienneté conventionnelle:
 - ⇒ soit 15 ans de travail salarié dans les secteurs du textile, de la bonneterie, de l'habillement, de la confection et/ou de la préparation du lin
 - ⇒ soit 5 ans au cours des 10 dernières années dans les secteurs précités dont au moins 1 an au cours des 2 dernières années.

Prépension avec prestations de nuit à partir de 56 ans

Il existe un régime de prépension spécifique pour les travailleurs avec prestations de nuit. La condition d'âge est de 56 ans. Il y a trois conditions d'ancienneté:

- l'ancienneté légale est de 33 ans de travail salarié ou des jours assimilés

- le travailleur doit également prouver 20 ans de travail avec prestations de nuit. Le régime à 3 équipes, le semi et le full continu et les équipes-relais entrent en ligne de compte. L'ancienneté des prestations de nuit doit être acquise au cours de la carrière (et donc pas nécessairement à la fin de la carrière). La preuve doit être fournie au moyen d'une déclaration sur honneur
- l'ancienneté «textile» est identique à celle pour la prépension conventionnelle à 58 ans.

Prépension longue carrière (40 ans) à partir de 56 ans

Pendant des années, la FGTB-TVD a plaidé pour l'introduction d'un système de prépension pour les ouvriers qui disposent d'une longue carrière (40 ans). La FGTB-TVD a finalement obtenu gain de cause en 2007. Afin d'entrer en ligne de compte pour ce type de prépension, il faut:

- avoir 56 ans ou plus
- avoir 40 ans de carrière professionnelle en tant que salarié
- pouvoir prouver 78 jours de prestations effectives (sous régime ONSS ou comme apprenti avant le 1er septembre 1983) avant l'âge de 17 ans;
- l'ancienneté «textile» est la même que pour la prépension conventionnelle à 58 ans.

Prépension à mi-temps à partir de 56 ans

La condition d'âge pour cette prépension à mi-temps est de 56 ans. Il y a, en outre, quatre conditions supplémentaires:

- disposer d'une carrière professionnelle de 25 ans en tant que salarié
- bénéficier des allocations de chômage
- avoir travaillé à temps plein pendant 12 mois au préalable dans la même entreprise
- il faut conclure un accord écrit avec l'employeur pour réduire les prestations de moitié. Le nombre d'heures de travail doit en moyenne être égal à la moitié d'un emploi normal à temps plein au sein de l'entreprise.

Prépension «travailleur ayant des problèmes physiques sérieux» à partir de 58 ans

Il existe un régime sectoriel de prépension pour les travailleurs ayant des problèmes physiques sérieux. Afin d'entrer en ligne de compte pour ce régime de prépension, il faut:

- avoir 58 ans au cours de la période allant du 1er janvier 2011 jusqu'au 31 décembre 2012
- disposer d'une carrière professionnelle d'au moins 35 ans
- avoir des problèmes physiques qui sont provoqués entièrement ou partiellement par le travail et qui compliquent l'exécution de la profession
- disposer d'une attestation fournie par le Fonds des Accidents du Travail (après avoir introduit une demande et un dossier)
- prouver une ancienneté textile qui est la même que pour la prépension conventionnelle à partir de 58 ans.

Prépension "métier lourd" à partir de 58 ans

Pour pouvoir entrer en ligne de compte pour ce régime de prépension "métier lourd", il faut:

- avoir 58 ans ou plus au cours de la période du 1er janvier 2011 jusqu'au 31 décembre 2012 inclus
- avoir une carrière professionnelle d'au moins 35 ans et, pendant ces 35 ans, avoir exercé un "métier lourd" pendant:
 - ⇒ 5 ans au cours des 10 dernières années civiles
 - OU
 - ⇒ 7 ans au cours des 15 dernières années civiles avant la fin de ton contrat de travail.
- un métier lourd est:
 - ⇒ le travail en équipes tournantes (travail en équipes d'au moins 2 équipes d'au moins 2 travailleurs)
 - ⇒ le travail de nuit
- prouver une ancienneté "textile" qui est la même que pour la prépension conventionnelle à partir de 58 ans.

Prépension légale à partir de 60 ans

Si tu ne réponds pas aux conditions des régimes de prépension précités, tu peux encore avoir recours au règlement général. Dans le secteur textile, une CCT a été conclue concernant l'octroi d'une indemnité complémentaire à ces prépensionnés. Pour la prépension légale, il faut remplir les conditions suivantes:

- avoir 60 ans ou plus
- avoir une carrière de 35 ans (hommes) ou de 28 ans (femmes) à partir du 01/01/2012
- l'ancienneté "textile" est identique à celle pour la prépension conventionnelle à partir de 58 ans.

Renseigne-toi auprès de ton secrétaire de section si tu penses entrer en considération pour un de ces régimes de prépension. Tu retrouveras les adresses à l'arrière de cet agenda.

FGTB-Textile, Vêtement et Diamant

Barriestraat 13, 8200 Brugge
tel. 050/72.95.70 – fax 050/72.95.80
e-mail: abvvtkd.fgtbtvd@glo.be
site web: www.fgtbtvd.be

Secretariaat / Secrétariat

Voorzitter / Président: Dominique MEYFROOT
e-mail: dominique.meyfroot@telenet.be

Algemeen Secretaris / Secrétaire Général:
John COLPAERT
e-mail: j.colpaert@telenet.be

Bestuur / Comité

Colpaert John
Decroubele Yrida
Lievens Johan
Parmentier Tyno
Vanpoucke Bart.

De Backer Patrick
Delahaye Fabrice
Meyfroot Dominique
Reyns Nico

Nationale diensten / Services nationaux

Studiedienst / Service d'études

- Elie VERPLANCKEN – tel. 050/72.95.84
e-mail: elie.verplancken@telenet.be
- Michel SPRENGERS – tel. 050/72.95.86
e-mail: michel.sprengers@telenet.be
- Filip MISPLON – tel. 050/72.95.85
e-mail: filip.misplon@telenet.be

Secretariaat / Secrétariat

- Nicole LANCKSWEERDT – tel. 050/72.95.87
e-mail: nicole.lanckswaerdtd@telenet.be

Vertaling / Traduction - Sociale toelagen / Allocations sociales

- Gaëlle DELFORGE – tel. 050/72.95.72
e-mail: gaelle.delforge@telenet.be

Boekhouding / Comptabilité

- Hilde WILLEMS – tel. 050/72.95.73
e-mail: abvvtkd.hwillems@telenet.be

Vakafdelingen / Sections professionnelles

ANTWERPEN

Regio Antwerpen / Mechelen / Kempen

- Secretaris: DE BACKER Patrick
e-mail: abvvtkd.pdebacker@skynet.be
- Technisch adviseur diamant: KERKHOFES Freddy
- Medewerker: VERMEYEN Franky
e-mail: f.vermeyen@skynet.be
abvvtkd.antwerpen@skynet.be
- Secretariaat:
 - ⇒ 2018 Antwerpen, Lange Kievitstraat 55
tel. 03/226.00.26 – fax 03/232.51.54
 - ⇒ 2800 Mechelen, Zakstraat 16
tel. 03/226.00.26 (voor afspraak)

Regio Kempen

- Elke 2de en 4de maandag: **Zitdag Herentals** van 17u tot 18u op het ABVV-kantoor in de Lierseweg 54
- Elke 1ste en 3de donderdag
Zitdag Berlaar van 16u30 tot 17u op het ABVV-kantoor in de Dorpsstraat 44-46
Zitdag Nijlen van 17u30 tot 18u op het ABVV-kantoor in de Bouwelsesteenweg 36
Zitdag Vorselaar van 18u15 tot 18u45 in Den Tip in de Kerkstraat 28

BRUSSEL / BRUXELLES EN VLAAMS-BRABANT

Regio Brussel / Région Bruxelles

- Voorzitter / Président: VAN CAUWENBERGE René
e-mail: rené.vancauwenberge@accg.be
- Secretariaat / Secrétariat:
 - ⇒ 1000 Brussel, Sint-Jansstraat 4
1000 Bruxelles, Rue Saint-Jean 4
tel. 02/512.79.78 - 02/512.56.46 – fax 02/514.45.97

Regio Vlaams-Brabant

- Gewestelijk secretaris: VRIJSEN Dany
e-mail: dany.vrijesen@accg.be
- Secretariaat:
 - ⇒ 3000 Leuven, Maria-Theresiastraat 113
tel. 016/22.21.83 - 016/27.04.95 – fax 016/22.95.16

LIMBURG

Regio Limburg

- Secretaris: VANDEREYCKEN Andres
e-mail: andres.vandereycken@accg.be
- Medewerker: COX Jean-Marie
e-mail: JeanMarie.Cox@accg.be
- Secretariaat:
 - ⇒ 3500 Hasselt, Gouverneur Roppesingel 55
tel. 011/22.25.47 – fax 011/24.33.17
e-mail: ac.limburg@accg.be

OOST-VLAANDEREN

Regio Aalst / Ninove

- Secretaris: LIEVENS Johan
e-mail: jlievens@skynet.be
- Medewerkster: BRISSON Bea
e-mail: abvvtkd.aalst@skynet.be
- Secretariaat:
 - ⇒ 9300 Aalst, Houtmarkt 1
tel. 053/72.78.27 – fax 053/77.08.63
e-mail: abvvtkd.aalst@skynet.be

Regio Dendermonde

- Secretaris: DE BACKER Patrick
e-mail: abvvtkd.pdebacker@skynet.be
- Medewerkster: STEVENS Linda
e-mail: abvvtkd.lstevens@skynet.be
- Secretariaat:
⇒ 9200 Dendermonde, Dijkstraat 59
tel. 052/25.92.69 – fax 03/760.04.12
e-mail: abvvtkd.dendermonde@skynet.be

Regio Gent / Eeklo / Deinze / Zelzate

- Secretaris: REYNS Nico
e-mail: n.reyns@skynet.be
- Medewerkster: DU MONT Christa
e-mail: christa.tkd@skynet.be
- Secretariaat:
⇒ 9000 Gent, Vrijdagmarkt 9, "Ons Huis"
tel. 09/26.55.306 – fax 09/26.55.307

Regio Vlaamse Ardennen / Geraardsbergen / Zottegem

- Secretaris: LIEVENS Johan
e-mail: jlievens@skynet.be
- Medewerkster: BRISSON Bea
e-mail: abvv.tkd.ronse@skynet.be
- Secretariaat:
⇒ 9600 Ronse, Stationsstraat 21 rue de la Gare
tel. 055/33.90.10 – fax 055/21.09.64
e-mail: abvv.tkd.ronse@skynet.be

Regio Waasland

- Secretaris: DE BACKER Patrick
e-mail: abvvtkd.pdebacker@skynet.be
- Medewerkster: STEVENS Linda
e-mail: abvvtkd.lstevens@skynet.be

- Secretariaat:
 ⇒ 9100 Sint-Niklaas, Vermorgenstraat 11
 tel. 03/760.04.10 (11) – fax 03/760.04.12
 e-mail: abvvtkd.waasland@skynet.be

WEST-VLAANDEREN

Regio Kortrijk

- Secretaris: VANPOUCKE Bart
 e-mail: bart.vanpoucke@abvvtkd-wvl.be
- Medewerkers: LATRUWE Marleen en GRYSON Franky
 e-mail: marleen.latruwe@abvvtkd-wvl.be
 franky.gryson@abvvtkd-wvl.be
- Secretariaat:
 ⇒ 8500 Kortrijk, Conservatoriumplein 9
 tel. 056/26.82.58 – fax 056/26.82.59

Regio Menen / Ieper

- Secretaris: VANPOUCKE Bart
 e-mail: bart.vanpoucke@abvvtkd-wvl.be
- Medewerker: GRYSON Franky
 e-mail: franky.gryson@abvvtkd-wvl.be
- Secretariaat:
 ⇒ 8930 Menen, A. Debunnestraat 49-51
 tel. 056/51.38.72 – fax 056/51.82.62

Regio Tielt / Brugge / Oostende / Veurne / Diksmuide / Roeselare

- Secretaris: PARMENTIER Tyno
 e-mail: parmentiertyno@telenet.be
- Medewerker: VERSCHUEREN Wim
 e-mail: wim.tkd@skynet.be
- Secretariaat:
 ⇒ 8700 Tielt, Stationsstraat 12
 tel. 051/40.63.89 – fax 051/40.63.88

Regio Waregem / Avelgem

- Secretaris: DECROUBELE Yrida
 e-mail: abvvtkd.ydecroubele@skynet.be

- Medewerkster: EGGERMONT Mieke
e-mail: abvvtkd.meggermont@skynet.be
- Secretariaat:
⇒ 8790 Waregem, Stormestraat 137
tel. 056/60.29.34 – fax 056/61.12.65

PROVINCES WALLONNES

Région Mouscron / Estaimpuis / Comines

- Secrétaire: DELAHAYE Fabrice
e-mail: fabrice.delahaye@skynet.be
- Collaborateurs: GAYSE Freddy et VANDEKERKHOVE Sandrine
e-mail: sandrine.vdk@skynet.be
- Secrétariats:
 - ⇒ 7700 Mouscron, rue du Val 3
tél. 056/85.33.33 – fax 056/85.33.19
e-mail: fgtbtvd.mouscron@skynet.be
 - ⇒ 7780 Comines, rue du Chemin de Fer 1
tél. 056/55.61.52
 - ⇒ 7711 Dottignies, rue Couturelle 18
tél. 056/48.46.70
 - ⇒ 7712 Herseaux, Chaussée des Ballons 440
tél. 056/33.20.72
 - ⇒ 7730 Estaimpuis, rue Jean Lefebvre 18
tél. 056/33.71.26

Région Tournai / Leuze / Mons

- Collaboratrice: DELONVILLE Sylvie
e-mail: fgtbtvd.sdelonville@skynet.be
- Secrétariats:
 - ⇒ 7500 Tournai, rue du Crampon 12A
tél. 069/53.27.90 – fax 069/22.00.29
 - ⇒ 7000 Mons, rue Chisaire 34
sur rendez-vous: 069/53.27.90

Région Binche / Charleroi / Nivelles

- Collaboratrice: DELONVILLE Sylvie
e-mail: fgtbtvd.sdelonville@skynet.be

- Secrétariat:
⇒ 7500 Tournai, rue du Crampon 12A
tél. 069/53.27.90 – fax 069/22.00.29

Région Verviers / Liège / Namur

- Secrétaire: JACQUEMIN Christian
- Collaborateur: WASTIAU Bernard
e-mail: fgtb-textile@skynet.be
- Secrétariats:
⇒ 4800 Verviers, Pont aux Lions 23/4
(Galerie des Deux Places)
tél. 087/33.01.67 (avec répondeur) - fax 087/34.09.46
⇒ 4000 Liège, Place St-Paul 13

Région du Luxembourg

s'adresser au secrétariat de la centrale Alimentation-Horeca-Services, rue des Martyrs, 80, 6700 Arlon – tél. 063/22.75.84

N.B. Région des Ardennes flamandes

voir "Oost-Vlaanderen, Vlaamse Ardennen"

Vormingscentrum / Centre de formation

v.z.w./a.s.b.l. FORUM
Barriestraat 13a, 8200 Brugge
tel. 050/38.35.83 – fax 050/72.95.80
e-mail: forumvzw@telenet.be

La représentation FGTB dans ton entreprise

Formulaire d'affiliation

NOM: _____

PRENOM: _____

NUMERO DE REGISTRE NATIONAL: _____

RUE ET NUMERO: _____

CODE POSTAL: _____

COMMUNE: _____

E-MAIL: _____

souhaite s'affilier à la FGTB-Textile, Vêtement et Diamant.

EMPLOYEUR: _____

SECTEUR: _____

SIGNATURE: _____