

Equipes-relais

Edition 2011

FGTB TVD

Ensemble, on est plus forts

Equipes-relais

Edition 2011

Contenu

AVANT-PROPOS.....	5
1 Naissance - aperçu général.....	6
1.1 Naissance de ce régime.....	6
1.2 CCT nationale.....	7
1.3 Davantage de garanties.....	7
1.4 Introduction.....	7
1.5 Accès aux équipes-relais.....	8
1.6 Garanties.....	8
1.7 Positions de la FGTB-Textile, Vêtement et Diamant.....	8
2 Règlements spécifiques en matière de législation du travail et de sécurité sociale.....	9
2.1 Législation du travail.....	9
2.1.1 Durée du travail.....	9
2.1.1.1 Fixation de la durée du travail.....	9
2.1.1.2 Heures supplémentaires.....	9
2.1.1.3 Jours de repos compensatoire.....	9
2.1.1.4 Jour(s) d'ancienneté.....	10
2.1.1.5 Vacances annuelles.....	10
2.1.1.6 Jours de vacances supplémentaires textile.....	10
2.1.1.7 Jours fériés.....	11
2.1.1.8 Petit chômage.....	11
2.1.1.9 Congé de paternité.....	13
2.1.1.10 Congé pour raisons familiales.....	14
2.1.1.11 Crédit-temps.....	14
2.1.1.12 Congé-éducation payé.....	15
2.1.2 Rémunération.....	15
2.1.2.1 Accord-cadre.....	15
2.1.2.2 Calcul du nombre d'heures de travail par an.....	15
2.1.2.3 Calcul du coefficient pour l'équipe-relais afin de pouvoir garantir le salaire annuel global.....	16
2.1.2.4 Exemple pratique.....	16
2.1.2.5 Rémunération temps de formation pendant la semaine.....	17
2.1.2.6 Rémunération de la participation aux réunions du CE et du CPPT.....	17
2.1.2.7 Chèques-repas.....	17
2.1.2.8 Frais de transport.....	18
2.1.2.9 Primes conventionnelles.....	21
2.2 Sécurité sociale.....	23
2.2.1 Chômage.....	23
2.2.1.1 Chômage complet.....	23
2.2.1.2 Chômage économique.....	24
2.2.2 Allocations de maladie et d'invalidité.....	26
2.2.3 Pensions.....	26
2.2.4 Allocations familiales.....	26
2.2.5 Accidents du travail et maladies professionnelles.....	27
2.2.6 Vacances annuelles.....	27
ANNEXE.....	28
PLUS D'INFORMATIONS?.....	29
Formulaire d'inscription.....	33

AVANT-PROPOS

Le régime des équipes de week-end ou des équipes-relais dans le secteur du textile existe depuis presque 30 ans déjà.

Ce régime est un système d'équipes bien spécifique qui a créé bon nombre de postes d'emploi supplémentaires.

C'est une option intéressante et rentable sur le plan économique pour l'employeur puisque le parc à machines est utilisé de façon optimale.

Le travailleur, quant à lui, bénéficie d'un salaire à temps plein pour une durée de travail hebdomadaire moyenne de 26h45mn. Il faut cependant travailler les samedis, les dimanches et les jours fériés légaux.

Et il ne faut pas oublier l'effet positif sur l'emploi dans le secteur.

Les équipes-relais connaissent dès lors beaucoup de succès. Les entreprises textiles sont nombreuses à installer ce régime.

Au début de la décennie actuelle, plus de 2.500 travailleurs étaient occupés en équipes-relais. Mais les conséquences néfastes de la crise économique et financière et les nombreuses fermetures et restructurations ont également provoqué une baisse sensible du taux d'emploi dans ce régime d'équipes spécifique.

Actuellement, on estime l'emploi dans les équipes de week-end à 1.400 emplois environ.

Or, ce système d'équipes ne disparaîtra jamais entièrement. Bien au contraire. Nous sommes convaincus du fait que l'emploi dans les équipes de week-end s'accroîtra de nouveau dès que le secteur se rétablit un peu sur le plan économique.

Cette brochure s'adresse spécifiquement à tous les travailleurs qui sont occupés en équipes de week-end dans le secteur du textile.

Tu y retrouveras des informations détaillées et claires concernant ton statut et tes droits quand tu t'engages dans ce régime.

Tu as encore des questions après avoir lu cette brochure? Contacte alors nos services. Tu retrouveras les coordonnées de nos secrétariats sur notre site Internet: www.fgtbtvd.be. Il suffit de cliquer sur «téléphone / adresses» dans la colonne de gauche de la page web.

Dominique MEYFROOT,
Président FGTB-Textile, Vêtement et Diamant.

1 Naissance - aperçu général

Travailler uniquement pendant les week-ends et les jours fériés légaux et être néanmoins rémunéré à temps plein, voilà un régime de travail qui existe depuis 28 ans déjà dans le secteur du textile et de la bonneterie.

Le 25 mars 1983, une convention-cadre nationale fut conclue permettant l'institution d'équipes-relais ou équipes de week-end.

Les équipes-relais ou les 'équipes de week-end' existaient cependant déjà avant la réalisation de la convention-cadre. Sans en faire trop de publicité, un nombre d'entreprises ont introduit une sorte de système full-continu qui préservait le régime de travail en 3 équipes, mais qui assurait la production pendant les week-ends. Ainsi pouvaient-ils tendre à une utilisation optimale de l'appareil de production, en assurant des possibilités de production pendant le week-end. En plus, les entreprises avaient toujours plus souvent recours à de nouveaux processus de production, dont l'extrusion est un exemple, qui peuvent seulement être employés de façon full-continu.

Bien qu'une nouvelle manière d'organiser le travail soit constituée, les syndicats n'ont jamais été consultés. Quelques ouvriers étaient présents dans l'entreprise pour assurer le fonctionnement des machines, sans engagement contractuel en matière de durée de travail ou de rémunération. Ainsi se formaient de grandes différences entre les entreprises et/ou les régions où ce système était appliqué.

Tant la protection des ouvriers qui travaillent dans ces équipes-relais que l'objectif d'uniformité motivaient la FGTB-Textile, Vêtement et Diamant à coopérer le 25 mars 1983 à la rédaction d'une convention-cadre nationale.

Six ans plus tard, le 22 décembre 1989, une convention-cadre nationale additionnelle a introduit le système des semi équipes-relais.

Pour la FGTB-Textile, Vêtement et Diamant, la création de postes d'emploi supplémentaires dans le secteur constituait également un motif important pour soutenir l'introduction des équipes de week-end par le biais de conventions-cadre nationales.

Le régime des équipes-relais connaît d'ailleurs beaucoup de succès.

Au début, ce régime occupait quelques centaines de travailleurs. Au pic, ce nombre évolua en 2001 à 2.535 emplois.

Actuellement, l'emploi en équipes-relais a baissé suite aux nombreuses fermetures et restructurations qui ont survécu ces dernières années. Aujourd'hui, le taux d'emploi en équipes de week-end s'estime à 1.200 emplois environ.

1.1 Naissance de ce régime

L'introduction des équipes-relais est le résultat de revendications tant syndicales que patronales.

La FGTB-Textile, Vêtement et Diamant a toujours oeuvré pour un meilleur partage du travail disponible, par le biais d'une réduction de la durée de travail sans perte de salaire. Les employeurs quant à eux, voulaient une meilleure utilisation des machines par une extension du temps de production afin d'obtenir une production plus importante par machine. Cela leur permettait d'amortir plus rapidement leurs investissements.

1.2 CCT nationale

Les négociations ont abouti à une CCT nationale, prévoyant l'installation des équipes-relais et accordant, d'autre part, une nouvelle réduction de la durée du travail, sous forme de l'octroi de 4 jours de vacances supplémentaires rémunérés pour les travailleurs du textile des équipes traditionnelles.

Lors de la signature de cette convention du 23 mars 1983, l'AR n° 179 (expériences Hansenne) était déjà entré en vigueur. Néanmoins, les interlocuteurs sociaux du secteur textile ont opté pour un régime spécifique, propre au secteur.

Cela constituait aussi le premier accord sectoriel qui permettait de contrôler cette forme d'organisation de travail, qui était alors nouvelle, par la voie d'une convention.

1.3 Davantage de garanties

Les garanties offertes par la CCT textile, que ce soit en matière de rémunération, de durée du travail, d'emploi ou de contrôle, étaient plus avantageuses que celles prévues par l'AR n° 179. S'il est vrai que l'AR n° 179 prévoyait une adaptation de la législation en matière de sécurité sociale afin de protéger les travailleurs occupés dans un régime de travail exceptionnel contre d'éventuels inconvénients, la CCT textile a imposé aux employeurs une obligation complémentaire importante, à savoir, que les patrons étaient rendus responsables en cas de perte éventuelle en matière d'allocations de chômage, de maladie et de pension.

Comme nous l'avons déjà dit dans l'avant-propos, les travailleurs doivent prestre 49 samedis, 49 dimanches et les 10 jours fériés légaux. Par équipe, les travailleurs doivent être présents pendant 12 heures, dont 11h30 de prestations et 1/2 h de repos rémunéré.

Puisqu'il y a chaque fois 2 équipes qui sont occupés par jour, ces équipes-relais se raccordent parfaitement aux équipes traditionnelles. Ainsi, le parc de machines peut produire pendant toute l'année sans interruption (à l'exception de la période de fermeture collective pour vacances annuelles).

Par contre, le régime des semi équipes-relais prévoit que par jour (samedis, dimanches, jours fériés) une seule équipe de 12 heures est occupée.

Les travailleurs doivent percevoir, sur base annuelle, le même salaire que les travailleurs occupés dans le régime traditionnel des trois équipes. Par rapport au régime traditionnel des trois équipes, dont la durée de travail moyenne sur base annuelle est de 37h20, la durée de travail moyenne des équipes-relais est de 26h45.

Cette réduction considérable du temps de travail doit compenser le fait qu'il s'agisse de prestations relativement longues effectuées lors de jours qui sont considérés dans notre société comme des jours de repos.

1.4 Introduction

La FGTB-Textile, Vêtement et Diamant a exigé que les équipes-relais puissent uniquement être instaurées moyennant l'accord explicite des syndicats (délégation syndicale et secrétaire professionnel). A cette fin, une CCT au niveau de l'entreprise est conclue.

En sus de cet accord explicite de la part des syndicats, il faut que l'employeur s'engage à augmenter le nombre d'emplois dans la section concernée ou dans l'ensemble de l'entreprise.

Une dérogation n'est accordée à cette obligation qu'en cas de fermeture de certaines sections ou en cas d'introduction de technologies plus productives. L'instauration des équipes-relais dans une section ne peut pas mener à des licenciements dans une autre section.

En plus, un aperçu doit être présenté chaque année du nombre d'emplois dans les entreprises ou les sections dans lesquelles le régime des équipes-relais est appliqué. Cet aperçu doit contenir l'évolution du nombre d'emplois dans toute l'entreprise.

1.5 Accès aux équipes-relais

Ces équipes sont en principe uniquement accessibles aux chômeurs indemnisés. Toutefois, les travailleurs occupés dans le régime d'équipes traditionnel peuvent, s'ils le désirent, demander également leur transfert aux équipes-relais, à condition qu'ils soient remplacés à leur ancien poste de travail.

Ils ne peuvent cependant pas être obligés de travailler sous ce régime. L'accès au régime des équipes-relais est libre.

1.6 Garanties

L'employeur doit garantir tous les droits et avantages résultant d'un contrat de travail à durée indéterminée.

En outre, il y a aussi des garanties en ce qui concerne la durée et l'arrêt du régime des équipes-relais. Si une entreprise textile instaure des équipes-relais, le régime doit être appliqué pendant au moins 1 an.

L'employeur peut résilier le système des équipes-relais moyennant un délai de préavis de 3 mois.

Pendant la durée du préavis de la CCT conclue au niveau de l'entreprise, les travailleurs restent occupés dans les équipes-relais, à moins qu'ils ne marquent expressément leur accord pour passer à un autre régime d'équipes.

Le contrat de travail individuel est résilié d'une façon normale, c.-à-d. moyennant un délai de préavis ou une indemnité de rupture.

1.7 Positions de la FGTB-Textile, Vêtement et Diamant

Le régime des équipes-relais a en tout cas démontré son utilité en matière de création d'emplois supplémentaires dans le textile.

La FGTB-Textile, Vêtement et Diamant continue à veiller à ce que, lors de l'introduction de ce régime dans une entreprise, la convention d'entreprise qui doit être conclue, corresponde entièrement aux conditions minimales prévues par la convention-cadre.

Il y a aussi un contrôle permanent de la part de la délégation syndicale sur le strict respect de cette convention d'entreprise. C'est ainsi qu'elle doit surveiller notamment la durée de la convention, le salaire, l'accès non obligatoire et l'augmentation de l'emploi.

La CCT du 30/01/1987 a encore facilité ce contrôle, puisque dans les entreprises qui occupent au moins 30 travailleurs en équipes-relais, on a ajouté un délégué par organisation syndicale.

S'il y a moins de 30 travailleurs occupés en équipes-relais, les délégués syndicaux des équipes traditionnelles y ont toutefois le droit d'accès aux équipes-relais.

2 Règlements spécifiques en matière de législation du travail et de sécurité sociale

2.1 Législation du travail

2.1.1 Durée du travail

2.1.1.1 Fixation de la durée du travail

Les équipes-relais assurent la continuité des activités de l'entreprise pour les journées pendant lesquelles il n'est pas travaillé par les travailleurs des équipes traditionnelles. L'instauration des équipes-relais permet de travailler **49 samedis, 49 dimanches et 10 jours fériés** (ou leurs jours de remplacement).

Le travailleur qui est occupé en équipes-relais est présent pendant 12 heures par équipe et par jour, dont 11h30 de prestations et 30 minutes de repos payé.

Pour un travailleur des équipes-relais, la **durée moyenne du travail hebdomadaire** s'élève à **26h45** sur base annuelle.

Il existe deux types d'équipes-relais:

- Une équipe-relais complète est composée de 2 équipes successives de 12 heures, notamment de 5 heures à 17 heures et de 17 heures à 5 heures. Dans une équipe-relais complète, on travaille donc 24 heures par jour au total.
- Une semi équipe-relais peut:
 - soit être jointe aux activités de l'équipe de nuit et se terminer au début des activités de l'équipe du matin
 - soit être prestée durant la journée.

Dans une semi équipe-relais, 12 heures seulement sont prestées par journée entière, et ce par 1 équipe-relais.

2.1.1.2 Heures supplémentaires

Le nombre d'heures prestées ne peut dépasser le maximum de 12 heures par jour. Toute prestation en dehors des journées normales d'emploi en équipe-relais, doit être considérée comme une prestation exceptionnelle et **doit être rémunérée supplémentaires** et ce au **même salaire horaire que celui pour les prestations normales** en équipes-relais (il faut donc rémunérer ces prestations au salaire du week-end).

2.1.1.3 Jours de repos compensatoire

Les jours de repos compensatoire permettent de porter la moyenne à 38 heures. Quelqu'un qui travaille 40 heures, doit donc pouvoir obtenir une compensation équivalant à 2 heures à un moment donné. Ces 2 heures sont donc accumulées jusqu'à ce que le travailleur totalise un jour complet de compensation. Il doit avoir travaillé 19 jours pour arriver à ce résultat.

Le 20ème jour devient alors un jour de repos compensatoire. Un ouvrier qui est occupé en équipe traditionnelle a droit à ces jours de repos compensatoire pour autant que l'on travaille 40 heures par semaine dans son régime d'équipe. Un travailleur occupé en équipes-relais, toutefois, n'a **pas droit à ces jours de repos compensatoire**.

2.1.1.4 Jour(s) d'ancienneté

Chaque ouvrier textile ayant au moins 20 ans d'ancienneté ininterrompue dans la même entreprise, a droit à un jour d'ancienneté payé par année civile.

En cas d'une ancienneté ininterrompue de 25 ans dans la même entreprise textile, il a droit à 2 jours payés.

Pour ce jour d'ancienneté, le travailleur de l'équipe-relais a **droit à 12 heures de salaire** selon le salaire horaire pour le travail effectué les samedis et les dimanches. Un travailleur de l'équipe-relais qui prend donc les jours d'ancienneté, a droit au salaire normal pour un jour de travail complet pendant le week-end.

Si le travailleur est licencié suite à une fermeture, une faillite ou une réorganisation, il maintient son ancienneté à condition de rentrer en service auprès d'un autre employeur textile dans les 6 mois (182 jours calendrier) qui suivent.

2.1.1.5 Vacances annuelles

Le travailleur de l'équipe-relais a **droit à 3 samedis et 3 dimanches par an** où il ne doit pas travailler. Ceux-ci se situent normalement dans la période de fermeture collective. A part ces 6 jours, le travailleur ne pourra pas prendre congé pendant des samedis, des dimanches ou des jours fériés. A moins, évidemment, que l'accord au niveau de l'entreprise prévoit des conditions plus favorables.

La convention-cadre stipule explicitement que les travailleurs des équipes de week-end ne peuvent pas fournir de prestations pendant trois samedis et trois dimanches par an, au cours de la période des vacances collectives annuelles de l'entreprise.

Nombre d'accords d'entreprise prévoient également que le calendrier annuel reprenant les jours à prester en équipes-relais doit être discuté et fixé par les organes de concertation au niveau de l'entreprise.

Demande donc le calendrier annuel au délégué syndical de la FGTB de ton entreprise.

Un travailleur de l'équipe-relais a droit à un pécule de vacances. Ce pécule de vacances est calculé et payé de la même façon que pour un travailleur dans une équipe traditionnelle.

2.1.1.6 Jours de vacances supplémentaires textile

Là où les jours de repos compensatoire permettent de diminuer la durée du travail de 40 à 38 heures, la réduction de 38 à 37h20 est réalisée par l'octroi de 4 jours de vacances supplémentaires. Dans le secteur textile, un travailleur de semaine a droit à 4 jours de vacances supplémentaires (au maximum) par an qui doivent être rémunérés sur base de ses prestations de travail fournies au cours de l'année précédente.

journées de travail (journées rémunérées + journées de vacances) semaine de 5 jours	journées de vacances supplémentaires
228 ou plus	4
de 163 à 227	3
de 98 à 162	2
de 33 à 97	1
moins de 33	0

Le travailleur de l'équipe-relais **ne peut pas prendre ces jours de vacances supplémentaires**, mais il a droit à la rémunération de ces jours.

Vacantex paie le pécule de vacances pour les jours de vacances supplémentaires dans le courant du mois de septembre. Ce pécule de vacances est égal à 2% du salaire brut de l'année civile précédente (à 100%). Pour les pécules de vacances s'élevant à 1.190 euros au maximum, cette retenue est de 17,16%, au-delà de ce montant, la retenue de précompte professionnel est de 23,22%.

2.1.1.7 Jours fériés

En principe, un travailleur de l'équipe-relais **travaille pendant les 10 jours fériés payés**. Des accords peuvent être conclus sur le plan de l'entreprise afin de régler le travail pendant les jours fériés. Dans ce cas, il faut qu'il soit travaillé un autre jour pour remplacer le jour férié.

Dans le calcul du salaire horaire, il a été tenu compte du salaire pour les 10 jours fériés payés par an. (voir point 2.1.2. Rémunération)

2.1.1.8 Petit chômage

La législation relative au petit chômage est également d'application pour les équipes-relais.

Un travailleur des semi équipes-relais a droit à **12 heures de salaire pour chaque jour de petit chômage**.

Si le travailleur est occupé en équipe-relais complète, le même droit est souvent prévu par un accord conclu au niveau de l'entreprise.

Ci-après suit un aperçu de ce règlement:

Les travailleurs ont le droit de s'absenter du travail, avec maintien de leur salaire normal, à l'occasion d'événements familiaux, ou en vue de l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles. Afin de pouvoir bénéficier des jours de petit chômage, il faut avertir l'employeur à l'avance. Si cela ne s'avère pas possible, il faut le faire aussi rapidement que possible. L'employeur est obligé d'autoriser ces absences. Il doit payer le salaire normal.

Ce tableau reprend, hormis la réglementation générale, également un nombre de conventions supplémentaires dans le secteur du textile et de la bonneterie.

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.

Motif de l'absence	Durée de l'absence
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. 13).
Décès	
Décès du partenaire du travailleur, ou de l'enfant de celui-ci ou de l'enfant du partenaire.	Quatre jours à choisir par le travailleur entre le jour du décès et le jour des funérailles.
Décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, du second mari de la mère ou de la seconde femme du père du travailleur.	Trois jours à choisir par le travailleur entre le jour du décès et le jour des funérailles.
Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de la grand-mère, d'un petit-enfant, d'un gendre, d'une bru, de l'arrière-grand-père, l'arrière-grand-mère ou un arrière-petit-fils 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, l'arrière-grand-mère ou un arrière-petit-fils n'habitant pas chez le travailleur.	Le jour des funérailles.
Ordination/entrée au couvent	
Ordination ou entrée au couvent d'un enfant du travailleur ou de son conjoint, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur.	Le jour de la cérémonie.
Fête de la jeunesse laïque/Communion solennelle	
Participation d'un enfant du travailleur ou de son conjoint à la fête de la jeunesse laïque, ou communion solennelle d'un enfant du travailleur ou de son conjoint.	Le jour de l'événement ou la journée d'activité normale précédant ou suivant immédiatement l'événement, si ce jour coïncide avec un dimanche, un jour férié ou un jour habituel d'inactivité.
Conseil de famille	
Participation à une réunion d'un conseil de famille convoqué par le juge de paix.	Le temps nécessaire avec un maximum d'un jour.
Tribunal/Bureau de vote	
Participation à un jury, convocation comme témoin devant le tribunal ou comparution personnelle ordonnée par le tribunal du travail.	Le temps nécessaire avec un maximum de cinq jours.
Exercice des fonctions d'assesseur d'un bureau principal ou d'un bureau unique de vote lors des élections législatives, provinciales et communales.	Le temps nécessaire.

Motif de l'absence	Durée de l'absence
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.
- Depuis le 1er janvier 2000, la personne avec laquelle le travailleur cohabite légalement est assimilée au conjoint.

- **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 coïncident 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.

2.1.1.9 Congé de paternité

Lors de la naissance d'un enfant, le travailleur a le droit d'être absent du travail pendant 10 jours, au cours d'une période de 4 mois à compter de la naissance. Le travailleur maintient son salaire pour les 3 premiers jours d'absence; pendant les 7 jours suivants, il perçoit une indemnité de la mutualité correspondant à 82% du salaire plafonné.

Le travailleur qui est occupé dans les équipes-relais se trouve toutefois dans une situation spéciale. Il faut faire la **distinction** entre son **absence réelle** et l'**indemnité** qu'il perçoit suite à son absence.

- **Absence réelle**

A proprement parler, le travailleur qui est occupé dans une équipe-relais a droit au maximum à 2 fois la durée moyenne de travail hebdomadaire des travailleurs. Cela signifie concrètement qu'il a droit à 54 heures (2 x 27 heures) d'absence, à savoir 4 jours (48 heures) et 6 heures.

Pour des raisons d'organisation du travail, cela n'est toutefois pas réalisable. Les travailleurs en équipes-relais peuvent, en cas de congé de paternité, bénéficier de 48 heures seulement (4 jours de 12 heures). Pour compenser le fait que le travailleur bénéficie seulement de 48 heures d'absence en raison de congé de paternité au lieu de 54 heures, il reçoit un supplément en sus de l'indemnité payée par la mutualité.

- **Indemnité**

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:
 - ☑ **$[U \times 54 \times 7/10^{ème} \times 85,88\%] - [U \times 48 \times 7/10^{ème} \times 82\%]$**
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.

Grâce au paiement de ce supplément, le travailleur perçoit une allocation de remplacement qui est l'équivalent du montant qu'il aurait reçu s'il avait bénéficié des 54 heures.

2.1.1.10 *Congé pour raisons familiales*

Chaque travailleur du textile, donc également le travailleur des équipes-relais, a le droit de s'absenter pour des raisons impérieuses/raisons familiales. Cette absence est néanmoins limitée à **10 journées de travail non rémunérées par an**. Le nombre de jours peut être augmenté moyennant un accord avec l'employeur.

L'employeur ne peut donc refuser ce congé familial pour les raisons suivantes:

- la maladie, l'accident, l'hospitalisation du partenaire ou d'un membre de la famille (enfant, parent, etc...) habitant avec le travailleur sous le même toit
- les dommages matériels aux biens du travailleur (incendie, inondation, tempête, etc...)
- l'ordonnance de comparution en personne à une audience en justice (voir également "petit chômage").

Pour d'autres événements, moyennant l'accord de l'employeur. Le travailleur qui souhaite prendre du congé pour raisons familiales, doit en avertir l'employeur au préalable. A défaut de ne pouvoir le faire immédiatement, le plus vite sera le mieux. L'employeur peut demander au travailleur une attestation justifiant le bien-fondé de son absence (attestation médicale, déclaration de la police, attestation du tribunal).

2.1.1.11 *Crédit-temps*

La convention collective de travail 77bis prévoit un système de crédit-temps, de réduction de carrière et de réduction de moitié des prestations de travail. Les travailleurs qui sont occupés dans les équipes-relais ont seulement droit au **crédit-temps à temps plein**. Cela vaut tant pour les travailleurs des équipes-relais complètes que pour les semi-équipes-relais.

Il faut néanmoins faire la distinction entre le droit à l'interruption et le droit aux allocations.

• **Droit à l'interruption**

Le travailleur peut demander un crédit-temps complet quel que soit son âge ou son 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, le travailleur a 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.

- **Droit aux allocations**

Le travailleur a droit aux allocations s'il dispose d'au moins 2 ans d'ancienneté auprès de son employeur. Le paiement de ces allocations est limité à 12 mois sur la totalité de sa carrière. Dès la deuxième année, il a **seulement** droit à une allocation s'il prend 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 lui
- Pour suivre une formation reconnue

Remarque: il est donc possible qu'il puisse bénéficier du crédit-temps parce qu'il dispose de 12 mois d'ancienneté, mais qu'il n'ait pas droit à l'allocation parce qu'il n'a pas 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise. Ce critère (2 ans d'ancienneté) n'est cependant pas applicable s'il souhaite bénéficier du crédit-temps immédiatement après une période de congé parental dont il a épuisé le droit.

2.1.1.12 *Congé-éducation payé*

La loi relative au congé-éducation prévoit qu'un travailleur du secteur privé a droit au congé-éducation payé, à condition qu'il soit occupé dans un régime à temps plein. L'horaire d'un travailleur en équipes-relais est considéré comme un horaire à temps plein. Par conséquent, le travailleur en équipes-relais a droit au CEP à temps plein. Si, par exemple, une formation pendant les heures du travail dure 20 heures, le travailleur bénéficiera de 20 heures de CEP.

Le travailleur est rémunéré pendant les heures de CEP. Le salaire est toutefois plafonné à 2.601 euros bruts par mois jusqu'au 31 août 2011. Le plafond salarial s'élève par semaine à: $(2.601 \times 12) : 52 = \text{€ } 600,23$.

Les travailleurs qui travaillent la nuit du samedi ou du dimanche ont également droit au CEP et ce la veille de la formation (p.ex. formation le lundi, CEP la nuit du dimanche) et la nuit qui suit le dernier jour de la formation (p.ex. formation le samedi, CEP la nuit du samedi).

2.1.2 **Rémunération**

2.1.2.1 *Accord-cadre*

L'article 8 de l'accord du 25/03/1983 traitant des équipes-relais complètes et celui du 22/12/1989 relatif aux semi équipes-relais, prévoit clairement que la rémunération annuelle globale obtenue dans le régime traditionnel des trois équipes doit être garantie.

2.1.2.2 *Calcul du nombre d'heures de travail par an*

- **Régime à trois équipes**

- Double équipe: 365 jours
- 104 samedis et dimanches
- 24 jours de vacances (20 légaux et 4 conventionnels)
- ⇒ $237 \text{ jours} \times 8 \text{ h} \times (38 : 40) = \mathbf{1.801,2 \text{ heures}}$

- Equipe de nuit: 365 jours (base: 38 h)
- 104 samedis et dimanches
- 24 jours de vacances (20 légaux et 4 conventionnels)
- ⇒ 237 jours x 8 h x (38 : 40) + (5,1 h x 5 x 64%) = **1.817,52 heures**

• Equipes-relais

- 49 semaines x 2 jours = 98 jours
- 10 jours fériés = 10 jours
- 108 jours x 12 heures = **1.296 heures**

2.1.2.3 Calcul du coefficient pour l'équipe-relais afin de pouvoir garantir le salaire annuel global

- Equipe-relais de jour: $1.801,2 : 1.296 = \mathbf{38,98\%}$ (sur le salaire de la double équipe)
- Equipe-relais de nuit: $1.817,52 : 1.296 = \mathbf{40,24\%}$ (sur le salaire de l'équipe de nuit)
- Equipe-relais de jour fixe: $(38,98\% + 38,98\% + 40,24\%) : 3 = \mathbf{39,41\%}$ (sur le salaire de la double équipe)

2.1.2.4 Exemple pratique

Calcul salaire annuel avec un salaire de base à 100% (salaire horaire de base = 11,1856 euro).

S.E. + 6% = D.E. (modèle, à l'exception de la Flandre Occidentale. Là, le supplément d'équipe s'élève à 7%)

S.E. + 19,999% = E.N. (modèle du Nord de la Belgique pour 38 h). Chaque région et chaque autre horaire ont un autre coefficient (voir annexe).

• Trois équipes traditionnelles:

$1.801,2 \times$ (salaire horaire de base 11,1856 euros x 1,06 = 11,8567 euros) = 21.356,29 euros en D.E.

$1.817,52 \times$ (salaire horaire de base 11,1856 euros x 1,19999 = 13,4226 euros) = 24.395,84 euros en E.N.

• Equipes-relais tournantes:

$1.296 \times$ (D.E.: 11,8567 x 1,3898 = 16,4784 euros) = 21.356,01 euros en D.E.

$1.296 \times$ (E.N.: 13,4226 x 1,4024 = 18,8239 euros) = 24.395,77 euros en E.N.

• Equipe-relais de jour fixe:

$1.296 \times [(D.E. + D.E. + E.N.) : 3 = 17,2602 \text{ euros}] = 22.369,22 \text{ euros}$ (salaire sur base annuelle).

Exemple: $(21.356,29 + 21.356,29 + 24.395,84) : 3 = 22.369,47 \text{ euros}$ (salaire annuel au sein des trois équipes traditionnelles).

Le calcul des équipes-relais de nuit est d'application pour l'équipe de nuit permanente (voir le calcul pour les équipes-relais tournantes).

S'il s'agit d'une équipe-relais de jour fixe, ce coefficient moyen doit être pris afin de garantir le salaire annuel des trois équipes traditionnelles (comme le prévoit l'article 8 de la convention-cadre).

On doit également tenir compte des machines qui continuent à tourner pendant les pauses. Sous l'influence de ce facteur, le salaire annuel est différent dans les équipes traditionnelles, ce qui a également un effet sur le revenu des équipes-relais lors du calcul du coefficient.

Remarque importante: les coefficients par lesquels il faut multiplier le salaire horaire afin d'obtenir la même rémunération annuelle que les travailleurs en régime traditionnel à trois équipes sont fixés dans un accord d'entreprise.

Ces coefficients peuvent donc varier selon l'entreprise où le régime des (semi) équipes-relais a été introduit.

Si tu veux connaître le coefficient qui est d'application dans ton entreprise, contacte le délégué syndical ou le secrétariat professionnel. Tu retrouveras les adresses de nos secrétariats professionnels sur notre site Internet: www.fgtbtvd.be.

2.1.2.5 Rémunération temps de formation pendant la semaine

La CCT du 24 juin 2004 comprend une réglementation qui prévoit que le travailleur d'une équipe-relais qui suit une formation pendant la semaine, à la demande de l'employeur, sera rémunéré pour ce temps de formation au **salaire horaire moyen du régime traditionnel à trois équipes**.

Il s'agit du salaire horaire de l'équipe de matin, de l'équipe de l'après-midi et de l'équipe de nuit divisé par trois. Les réglementations d'entreprise plus favorables restent bien évidemment maintenues.

Exemple:

Un travailleur gagne 20,04 euros/heure dans l'équipe-relais de jour; le salaire en double équipe (équipe de matin et équipe de l'après-midi) correspond à 14,42 euros/heure et dans l'équipe de nuit à 16,32 euros/heure.

Le salaire horaire moyen en régime traditionnel de trois équipes est donc de: 15,05 euros/heure, à savoir:

$$14,42 \text{ euros} + 14,42 \text{ euros} + 16,32 \text{ euros} = 45,16 \text{ euros} : 3 = 15,05 \text{ euros}$$

2.1.2.6 Rémunération de la participation aux réunions du CE et du CPPT

Le travailleur qui participe à une réunion, reçoit le salaire horaire moyen du régime traditionnel à trois équipes. Il s'agit du salaire de l'équipe de matin, de l'équipe de l'après-midi et de l'équipe de nuit divisé par trois.

Il s'agit ici donc de la même réglementation que celle pour le temps de formation pendant la semaine. Ici aussi, la CCT du 24 juin 2004 stipule que les réglementations d'entreprise qui seraient éventuellement plus favorables resteront d'application.

2.1.2.7 Chèques-repas

La CCT textile prévoit également des chèques-repas pour les travailleurs qui sont occupés en équipes-relais. Il est possible de choisir entre deux systèmes:

L'entreprise choisit un chèque-repas par journée effectivement prestée pour les travailleurs à temps plein. Dans ce cas, le travailleur en équipe-relais a droit au chèque-repas avec une valeur nominale suivante:

A partir du	Part patronale	Part personnelle	Valeur totale
1 ^{er} avril 2010	3,91 euros	1,09 euros	5,00 euros

L'entreprise choisit le «comptage alternatif» pour les travailleurs à temps plein. Dans ce cas, le travailleur en équipe-relais a droit au chèque-repas avec une valeur nominale suivante:

A partir du	Part patronale	Part personnelle	Valeur totale
1 ^{er} avril 2010	4,10 euros	1,09 euros	5,19 euros

2.1.2.8. Frais de transport

Ici, il y a une distinction qui est faite entre un travailleur d'une équipe-relais qui fournit des prestations de nuit et un travailleur d'une équipe-relais qui ne travaille que le jour:

- **Un travailleur en équipes-relais avec des prestations de nuit** qui est absent de chez lui pendant plus de 12 heures, a droit à une intervention de **100%** du prix de l'abonnement social (carte de train). Ce règlement est d'application pour les travailleurs des équipes de nuit tournantes et les travailleurs des équipes de nuit fixes (p.ex. entre 17h00 et 05h00). Ces frais de transport doivent être payés par l'employeur. L'intervention de l'employeur dans les frais de transport pour les travailleurs occupés dans les équipes-relais n'est pas liée à une distance minimum. L'employeur doit donc payer une intervention à partir de 0 km.
- **Un travailleur d'une équipe-relais qui travaille toujours le jour** (p.ex. de 05h00 à 17h00) a droit à une intervention dans les frais de transport de **64,9%** en moyenne du prix d'un abonnement social, à moins qu'une CCT d'entreprise concernant les équipes-relais prévoit un meilleur arrangement.

Ci-après, vous trouverez les tableaux reprenant les montants (transport privé et transports publics).

• Transport privé

Distance tarifaire	Prix carte de train par mois	Intervention employeur		
		Paiement par mois (abonnement mensuel)		
		Intervention par mois	Intervention par jour	Intervention par jour ER
0-3	31,5	20,44	-	1,45
4	34,5	22,39	-	1,59
5	37,5	24,34	1,12	1,73
6	39,5	25,64	1,18	1,82
7	42	27,26	1,26	1,94
8	44,5	28,88	1,33	2,05
9	47	30,50	1,41	2,17
10	49	31,80	1,47	2,26
11	52	33,75	1,56	2,40
12	54	35,05	1,62	2,49
13	56	36,34	1,68	2,59
14	59	38,29	1,77	2,72

15	61	39,59	1,83	2,82
16	64	41,54	1,92	2,95
17	66	42,83	1,98	3,005
18	68	44,13	2,04	3,14
19	71	46,08	2,13	3,28
20	73	47,38	2,19	3,37
21	75	48,68	2,25	3,46
22	78	50,62	2,34	3,60
23	80	51,92	2,40	3,69
24	83	53,87	2,49	3,83
25	85	55,17	2,55	3,92
26	87	56,46	2,61	4,02
27	90	58,41	2,70	4,16
28	92	59,71	2,76	4,25
29	95	61,66	2,85	4,39
30	97	62,95	2,91	4,48
31-33	101	65,55	3,03	4,66
34-36	107	69,44	3,21	4,94
37-39	113	73,34	3,39	5,22
40-42	118	76,58	3,54	5,45
43-45	124	80,48	3,72	5,72
46-48	130	84,37	3,90	6,00
49-51	136	88,26	4,07	6,28

Remarque:

Pour contrôler si l'employeur te rembourse suffisamment, il faut prendre le montant correspondant au nombre de km et le multiplier par le nombre de journées de travail effectives de ce mois.

- **Transports publics**

Distance aller (km)	Railflex (temps partiel))		Abonnement hebdomadaire		Abonnement mensuel	
	Prix en euro	Cotisation patronale	Prix en euro	Cotisation patronale	Prix en euro	Cotisation patronale
1	10,80	-	7,80	5,50	26,00	18,30
2	10,80	-	8,70	6,10	29,00	20,50
3	10,80	7,40	9,50	6,70	31,50	22,30
4	11,80	8,60	10,30	7,30	34,50	24,40

5	12,70	9,50	11,20	7,90	37,50	26,00
6	13,50	10,30	11,90	8,40	39,50	28,00
7	14,30	11,00	12,60	8,90	42,00	30,00
8	15,20	11,60	13,30	9,40	44,50	31,00
9	16,00	12,10	14,10	9,90	47,00	33,00
10	16,80	12,60	14,80	10,40	49,00	35,00
11	17,60	13,10	15,50	11,00	52,00	37,00
12	18,40	13,60	16,20	11,50	54,00	38,50
13	19,20	14,20	16,90	12,10	56,00	40,00
14	20,00	14,60	17,60	12,60	59,00	42,00
15	20,90	15,00	18,30	13,10	61,00	43,50
16	21,70	15,50	19,10	13,60	64,00	45,00
17	22,50	15,90	19,80	14,10	66,00	47,50
18	23,30	16,40	20,50	14,60	68,00	49,00
19	24,10	16,90	21,20	15,30	71,00	51,00
20	24,90	17,30	21,90	15,80	73,00	53,00
21	25,50	17,70	22,60	16,30	75,00	54,00
22	26,50	18,20	23,40	16,80	78,00	56,00
23	27,50	18,70	24,10	17,40	80,00	58,00
24	28,00	19,10	24,80	17,90	83,00	59,00
25	29,00	19,50	25,50	18,40	85,00	62,00
26	30,00	20,20	26,00	19,10	87,00	63,00
27	30,50	20,60	27,00	19,50	90,00	65,00
28	31,50	21,00	27,50	19,90	92,00	67,00
29	32,00	21,30	28,50	20,60	95,00	68,00
30	33,00	21,70	29,00	21,00	97,00	70,00
31-33	34,50	22,60	30,00	21,80	101,00	73,00
34-36	36,50	24,10	32,00	23,30	107,00	78,00
37-39	38,50	25,00	34,00	24,40	113,00	82,00
40-42	40,50	27,00	35,50	26,00	118,00	87,00
...						

Remarques:

1. Si la distance dépasse les 42 km, l'intervention de l'employeur est plus élevée.
2. Comme l'employeur doit intervenir dans le prix de la carte de train (abonnement), il se peut qu'il demande au travailleur de présenter la carte/les cartes de train après utilisation.

2.1.2.9 Primes conventionnelles

• Prime de fin d'année

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

Tous les ouvriers du textile, donc également les travailleurs des équipes-relais, ont droit à **une prime de fin d'année**, dénommée officiellement allocation complémentaire de vacances. Cette prime de fin d'année est calculée de la même manière que pour un travailleur des équipes traditionnelles.

⇒ 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 dernière 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 accident du travail, un salaire fictif de 24,79 euros est ajouté au salaire gagné.

La durée maximale pour l'octroi de cette assimilation est limitée aux 12 premiers mois de l'incapacité de travail.

⇒ Retenues et intérêts

Sur la prime de fin d'année, il est retenu un précompte professionnel (impôts). Lorsque ta rémunération brute est inférieure à 1.190 euros, cette retenue est de 17,16%. Si la rémunération est plus élevée, le précompte professionnel est de 23,22% (en 2011).

Pour la période allant du 15 août à la date de paiement (4 mois), il est donné un petit intérêt de 1,5% sur le montant net.

La prime de fin d'année est payée vers le 20 décembre par le Fonds Social et de Garantie du secteur textile.

• Prime syndicale

Un travailleur des équipes-relais a droit à une prime syndicale. Cette prime est octroyée de la même façon que pour un travailleur des équipes traditionnelles.

⇒ Qui a droit à une prime syndicale?

- Tu es encore lié par un contrat de travail:
 - Etre 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).
 - Etre affilié à un syndicat (de préférence 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.
 - Etre affilié à un syndicat (de préférence 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 euros. 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 de la bonneterie». Tu dois faire parvenir au plus vite 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.

⇒ **Montant et formule?**

L'allocation sociale supplémentaire s'élève à 4,96 euros par jour de chômage temporaire dans le régime de la semaine de 6 jours. Cette allocation est payée pendant 80 jours au maximum.

Puisque le système des équipes-relais est un régime de travail spécial, le nombre de jours de chômage temporaire est converti au moyen d'une formule spécifique en nombre de jours de chômage temporaire en régime de six jours.

Le nombre de jours de chômage temporaire effectifs en équipe-relais est converti par trimestre. Pour pouvoir payer l'allocation sociale supplémentaire, on additionne le résultat des 4

trimestres (total du nombre de jours de chômage temporaire/trimestre). On déduit 6 jours de carence de ce résultat. On obtient ainsi le nombre de jours à payer effectivement.

La formule pour un trimestre est comme suit:

$(T \times 12 \times 6) : 27 =$ nombre de jours de chômage temporaire pour 1 trimestre

T = nombre effectif de jours de chômage temporaire en 1 trimestre dans le régime des équipes-relais.

Exemple pratique:

Un ouvrier occupé dans une équipe-relais a eu 2 jours de chômage temporaire au cours de chaque trimestre.

Nous obtenons le résultat suivant pour chaque trimestre:

$(2 \times 12 \times 6) : 27 = 5,33$ jours

Le nombre de jours à payer effectivement s'élève, pour cette année-là, à $[(5,33 + 5,33 + 5,33 + 5,33) - 6] = 15,32$. Ce nombre est alors multiplié par 4,96 euros.

2.2 Sécurité sociale

Les travailleurs des équipes-relais ont en grande partie les mêmes droits en matière de sécurité sociale que les travailleurs occupés à temps plein.

Cela n'a pas toujours été le cas. Un nombre d'adaptations furent apportées aux différentes branches de la sécurité sociale, suite auxquelles ce n'est plus le nombre d'heures ou de journées prestées qui est le facteur le plus important, mais bien le montant du salaire. Des montants minimums furent prévus. Le salaire des travailleurs des équipes-relais dépasse ces minimums.

La sécurité sociale comprend les grands secteurs suivants:

- le chômage
- l'assurance maladie et invalidité
- les pensions
- les allocations familiales
- les accidents du travail et les maladies professionnelles
- les vacances annuelles.

2.2.1 Chômage

2.2.1.1 Chômage complet

Afin de pouvoir bénéficier des allocations de chômage en cas de chômage complet, le travailleur (licencié) des équipes-relais doit pouvoir prouver un certain nombre de jours de travail.

Age travailleur lors de la demande des allocations de chômage	Nombre de jours à prouver	Période de référence
moins de 36 ans	312 jours	18 mois
de 36 ans à moins de 50 ans	468 jours	27 mois
50 ans ou plus	624 jours	36 mois

Dès qu'un travailleur des équipes-relais gagne au moins le salaire interprofessionnel minimum (ce qui est le cas dans le secteur du textile), on prend en considération 26 jours de travail pour un mois de travail en tant que travailleur en équipes-relais (p.ex. 4 week-ends).

2.2.1.2 Chômage économique

Un travailleur des équipes-relais peut être mis en chômage économique et a donc droit aux allocations de chômage. En cas de chômage économique le samedi, le dimanche et les jours fériés (de remplacement), il est possible de mettre les travailleurs d'une équipe-relais en chômage temporaire pour ces jours-là. Le jour férié n'est alors pas à charge de l'employeur.

L'employeur est obligé d'assurer que le chômage économique soit réparti de façon équitable sur toutes les équipes des sections en question.

• De quelle manière les allocations sont-elles calculées?

En cas de chômage économique, le nombre d'allocations est calculé à l'aide de la formule: $\frac{P \times 6}{Q}$ dont:

P = nombre d'heures de chômage économique en un mois du travailleur concerné

Q = durée de travail hebdomadaire moyenne du travailleur, y inclus le repos compensatoire payé

• Détermination du facteur Q

Un travailleur en équipe-relais travaille 49 week-ends, c'est-à-dire 49 fois 2 jours de 12 heures + 10 jours fériés payés de 12 heures chacun.

$$Q = \frac{(49 \times 24 \text{ heures}) + (10 \times 12 \text{ heures})}{48 (= 52 \text{ semaines} - 4 \text{ semaines de congé payé})} = \frac{1.296}{48} = 27 \text{ h./semaine}$$

Si le chiffre obtenu contient un chiffre après la virgule, on arrondit comme suit:

0,01 - 0,24 = 0	ex. : 2,10 = 2 allocations
0,25 - 0,74 = 0,5	ex.: 2,40 = 2,5 allocations
0,75 - 0,99 = 1	ex.: 2,80 = 3 allocations

Exemple:

Il y a deux jours de chômage économique dans le mois:

$$\frac{24 \times 6}{27} = 5,33 \text{ (arrondi = 5,5)}$$

La personne concernée reçoit pour ce mois 5,5 jours d'allocations.

• Nombre d'allocations par mois

Ce tableau permet de vérifier le nombre d'allocations auquel le travailleur a droit selon le nombre de jours/d'heures de chômage économique.

Nombre de jours de chômage temporaire au cours du mois	Nombre d'heures de chômage temporaire au cours du mois	Nombre d'allocations de chômage au cours du mois
1	12	2,5
2	24	5,5
3	36	8
4	48	10,5
5	60	13,5
6	72	16
7	84	18,5
8	96	21,5

- **Chômage économique coïncidant avec un jour férié**

Dans le régime traditionnel, un jour de chômage économique coïncidant avec un jour férié n'est pas indemnisé par le chômage. Toutefois, pour les équipes-relais, les jours de chômage économique coïncidant avec des jours fériés, **seront rémunérés par des allocations de chômage**.

- **Chômage économique et carte de chômage**

Dans le cas des équipes-relais, les prestations ne couvrent que deux jours tandis que le salaire est le même que celui pour une semaine de travail complète dans un régime traditionnel.

Un travailleur d'équipe-relais doit donc, **en cas d'emploi**, seulement **noircir** les cases pour le **samedi et le dimanche**.

- **Exercer une activité « additionnelle »**

⇒ Possibilité n°1

Si le **travailleur exerce une activité additionnelle**, il doit la déclarer (au service de chômage de la FGTB). Il devra remplir un formulaire C1A. On lui expliquera également comment il doit remplir sa carte de contrôle C3.2A.

⇒ Possibilité n°2

Si le **travailleur effectue du travail occasionnellement** (pour son propre compte ou pour un autre employeur), il doit le mentionner sur la carte de contrôle C3.2A, et ce **AVANT** qu'il entame son activité

Exercer une activité additionnelle pendant les jours de semaine

Les jours de semaine sont les jours d'inactivité normale pour les travailleurs occupés dans une équipe-relais.

Dans les cas où le travailleur a travaillé pour un autre employeur ou pour son propre compte pendant les jours de semaine (jours d'inactivité), il doit noircir, dans la grille n°2 de son formulaire C3.2 A, une case par jour qu'il a travaillé. Pour chaque jour qu'il a noirci, **une indemnité est décomptée et cela s'effectue à partir du premier jour de chômage effectif du mois.**

- Exercer une activité additionnelle pendant le week-end

Si le travailleur travaille pour son propre compte, il doit noircir la case dans la grille n°2 de la carte de contrôle C3.2A. Un jour est décompté pour chaque case noircie.

Si le travailleur effectue toutefois du travail pour un autre employeur (par exemple le bureau d'intérimaire), il doit noircir la case dans la grille n°1. Les heures de chômage temporaire ne sont pas rémunérées pour ce jour.

2.2.2 Allocations de maladie et d'invalidité

En cas d'invalidité, un travailleur des équipes-relais a les mêmes droits aux indemnités de maladie qu'un travailleur à temps plein.

Si un travailleur tombe malade, mais qu'il reste à la maison pendant moins de 14 jours-calendrier, le premier jour de travail ne sera pas rémunéré (= jour de carence). Si un travailleur tombe malade au travail, ce jour de travail sera rémunéré; le prochain jour de travail sera pris comme jour de carence.

Un travailleur des équipes-relais qui tombe malade a droit, le premier jour de maladie, à une partie du salaire pour ce jour de week-end (à voir 7,2 heures de salaire).

Le restant des heures de ce jour sont des heures de carence qui ne sont pas rémunérées.

A partir du 1er avril 2004, 1 jour de carence par année civile est entièrement payé pour les travailleurs dans les équipes-relais. Cela signifie que les heures de carence (4,8 heures) sont payées. Le travailleur doit cependant avoir travaillé 5 ans à l'entreprise de façon ininterrompue au moment où la maladie débute.

Exemple: calcul

nombre d'heures par week-end (24 heures) = 4,8 h. de carence (pas de salaire)
nombre de jours de travail/semaine (5 jours)

restant des heures = nombre d'heures par jour pendant le week-end (12 h) - les heures de carence (4,8 h) = 7,2 h de travail (rémunérées)

2.2.3 Pensions

Le montant de la pension de retraite est calculé sur base de

- la carrière professionnelle
- la rémunération.

Jusqu'à 1959, on prenait un salaire forfaitaire pour le calcul du montant (futur) de la pension et il fallait donc prouver un nombre de jours de travail.

A partir de 1959, c'est le salaire effectivement gagné qui compte. De ce fait, le régime dans lequel un ouvrier travaille (temps plein ou équipes-relais) ne joue plus de rôle.

Un travailleur des équipes-relais a les mêmes droits aux indemnités de pension qu'un travailleur à temps plein.

2.2.4 Allocations familiales

La législation relative aux allocations familiales a été adaptée de telle façon que les travailleurs des équipes-relais ont les mêmes droits en matière d'allocations familiales que les travailleurs à temps plein.

2.2.5 Accidents du travail et maladies professionnelles

Un travailleur des équipes-relais qui a un accident du travail ou une maladie professionnelle a les mêmes droits qu'un travailleur des équipes traditionnelles.

Les indemnités pour un accident du travail ou une maladie professionnelle sont calculées sur le salaire (plafonné) des 12 derniers mois. L'indemnité s'élève à 90% du salaire journalier moyen par jour calendrier. Le salaire journalier moyen est calculé comme suit:: $\frac{\text{salaire de base}}{365}$.

2.2.6 Vacances annuelles

Dans le régime des équipes-relais, on travaille 49 week-ends et 10 jours fériés légaux sur base annuelle.

Vu qu'une année est fixée à 52 semaines (week-ends), le travailleur des équipes-relais n'aura que $52 - 49 = 3$ week-ends de vacances.

Si le travailleur des équipes-relais a travaillé pendant toute l'année de l'exercice de vacances, le pécule de vacances doit suffire pour compenser les 4 semaines de fermeture de l'entreprise (ces 4 semaines de fermeture sont composées de 3 weekends, le travailleur des équipes-relais doit reprendre le travail le 4ème week-end).

ANNEXE

Suppléments d'équipes dans l'industrie du textile et de la bonneterie

SE + 6% = DE	tout le pays, sauf la Flandre Occidentale
SE + 7% = DE	Flandre Occidentale
DE + 8,273% = EN 36h30'	Flandre Occidentale, Gand, Eeklo, Renaix, Brabant
DE + 8,793% = EN 36h30'	Saint-Nicolas
DE + 11,396% = EN 37h	Gand, Renaix, Brabant
DE + 11,917% = EN 37h	Saint-Nicolas
DE + 12,437% = EN 37h30'	Brabant, Flandre Occidentale
DE + 12,958% = EN 37h30'	Gand, Saint-Nicolas
DE + 13,478% = EN 37h30'	Renaix
DE + 13,478% = EN 37h45'	Flandre Occidentale
DE + 13,478% = EN 38h	Brabant
DE + 13,999% = EN 38 h	Saint-Nicolas
DE + 14,519% = EN 38h	Gand, Renaix
DE + 26,000% = EN 40h (38h) 40 heures de prestations effectives, au moyen de journées de repos compensatoire, une durée de travail hebdomadaire moyenne de 38 heures	Mouscron

SE = Simple Equipe

DE = Double Equipe

EN = Equipe de Nuit

PLUS D'INFORMATIONS?

Si tu as encore des questions ou si tu veux recevoir plus d'informations concernant le régime des équipes-relais, tu peux contacter la délégation syndicale de la FGTB-Textile, Vêtement et Diamant de ton entreprise. Tu trouveras une liste ci-dessous.

Tu peux aussi t'adresser directement à un de nos secrétariats professionnels:

ANTWERPEN

• Regio Antwerpen-Kempen-Mechelen:

Secretaris: DE BACKER Patrick

e-mail: abvvtkd.pdebacker@skynet.be

Technisch adviseur diamant: KERKHOFs 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 LEUVEN

• Regio Brussel / région Bruxelles

Secretaris/Secrétaire: VRIJSEN Dany

e-mail: dany.vrijssen@accg.be

Secretariaat/secrétariat:

1000 Brussel, Sint-Jansstraat 4

1000 Bruxelles, Rue Saint-Jean 4

tel. 02/512.79.78 – fax 02/514.45.97

• Regio Leuven

Secretariaat

3000 Leuven, Maria-Theresiastraat 113

tel. 016/22.21.83

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 en VLAAMS-BRABANT

- **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/Vlaams Brabant:**

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-Zelzate:**

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) of (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-leper:**

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: freddy.gayse@skynet.be
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:**
 Secrétaire: DUMORTIER Philippe
 e-mail: fgtbtvd.phdumortier@skynet.be
 Collaboratrice: DELONVILLE Sylvie
 e-mail: delonville@yucom.be - fgtbtvd.sdelonville@skynet.be
 Secrétariats:
 - 7500 Tournai, rue du Crampon 12 A
 tél. 069/53.27.90 (91) - fax 069/22.00.29
 - 7000 Mons, rue Chisaire 34:
 sur rendez-vous: tél. 069/53.27.90
- **Région Binche-Charleroi-Nivelles:**
 Secrétaire: DUMORTIER Philippe
 e-mail: fgtbtvd.phdumortier@skynet.be
 Collaboratrice: DELONVILLE Sylvie
 e-mail: delonville@yucom.be - fgtbtvd.sdelonville@skynet.be
 Secrétariat:
 7500 Tournai, rue du Crampon 12A
 tél. 069/53.27.90 (91) - 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 (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"

Formulaire d'inscription

Nom:.....

Prénom:

Rue et n°:.....

Commune:

Date de naissance:

désire devenir membre de la FGTB-Textile, Vêtement et Diamant

Employeur:

Secteur:

Signature



Barrierestraat 13 - B-8200 Brugge - Tél.: 050-72 95 70 - Fax: 050-72 95 80

E-mail: abvvtkd.fgtbtvd@glo.be

éditeur responsable: D.Meyfroot