



THCM Têxtille, Habillement, Chaussure et Maroquinerie



EUROPEAN COMMISSION
Employment, Social Affairs and Inclusion DG
BUDGET HEADING 04-03-01-05
Information and training measures for workers' organisations

Renforcer le Dialogue Social et la Négociation Collective, Sectorielle et d'Entreprise, en vue d'une amélioration continue de l'emploi et la productivité dans les industries du Textile, de l'Habillement, de la Maroquinerie et la Chaussure.

Grant Agreement - VS/2015/0234

PARTENARIAT



Fédération des Syndicats de Travailleurs des industries du Textile, Lainière, de l'Habillement, de la Chaussure et de la Tannerie du Portugal

Organisation Syndicale Sectorielle Portugaise

Porto – Portugal | +351 22 600 23 77
fesete@netcabo.pt | www.fesete.pt



ACV CSC METEA

Organisation Syndicale Sectorielle Belge

Bruxelles - Belgique | +32 (0)2 244 99 90
metea@acv-csc.be | www.acv-csc-metea.be/



OS TOK

Organisation Syndicale Sectorielle Tchèque

Prague – République Tchèque | +420 222 721 372
ostok@cmkos.cz | <http://www.ostok.cz/>



DISK Tekstil

Organisation Syndicale Sectorielle Turque

Istanbul – Turquie | +90 212 637 2900
international@disktekstil.org | www.disktekstil.org

Ce document de caractérisation a été développé dans le cadre du projet de « Renforcement du Dialogue Social et de la Négociation Collective, Sectorielle et d'Entreprise, en vue d'une amélioration continue de l'emploi et de la productivité dans les industries du Textile, de l'Habillement, de la Maroquinerie et la Chaussure », financé par la Commission Européenne. Le projet a été coordonné par la FESETE, la Fédération des Syndicats de Travailleurs des industries du Textile, Lainière, de l'Habillement, de la Chaussure et de la Tannerie du Portugal et a eu pour partenaires ACV-CSC METEA, l'organisation syndicale belge, DISK TEKSTIL, l'organisation syndicale turque et OS-TOK, l'organisation syndicale tchèque, toutes d'envergure nationale et sectorielle.

Ce projet a pour objectif de promouvoir la participation des partenaires sectoriels des Industries du Textile, de l'Habillement, de la Chaussure et la Maroquinerie au Dialogue Social, dans le sens de transformer la négociation collective sectorielle et d'entreprise en un instrument qui garantisse la viabilité des entreprises et la défense de l'emploi de qualité, dans un contexte de mutations globales et nationales.

Nous cherchons ainsi à évaluer les relations professionnelles dans les Industries du Textile, de l'Habillement, de la Chaussure et la Maroquinerie, uniquement dans les pays faisant partie du partenariat, soit au Portugal, en Belgique, en Turquie et en République Tchèque, dans le but de promouvoir l'information et la sensibilisation des Organisations Syndicales et de ses acteurs. Notre objectif est également de faire de ce document un outil de sensibilisation des organisations quant à l'importance du Dialogue Social bipartite et tripartite et de son importance pour la promotion de la qualité de vie des travailleurs masculins et féminins et, simultanément, de satisfaire les attentes des entreprises et celles, de plus en plus constantes, de se restructurer en fonction de la concurrence d'un marché mondial.

La première situation à enregistrer pour la lecture de ce document est la réalité différente quant à la manière dont la négociation collective se développe dans chacun des pays partenaires.

Au Portugal, la pratique de la négociation collective dans ces secteurs est sectorielle et survient chaque année, avec obtention d'un accord final ou non, le contrat en vigueur ne subissant aucune modification si aucun accord n'est conclu. En Belgique, cette situation se produit tous les deux ans, et toujours avec la garantie d'une actualisation de la grille des salaires en fonction de l'inflation nationale, une indexation automatique des salaires. En Turquie, la négociation collective n'est pas sectorielle mais au niveau de l'entreprise et ne concerne que les travailleurs affiliés à une organisation syndicale. En République Tchèque, la négociation collective est sectorielle et survient chaque année, à l'instar du Portugal. Si aucun accord final n'est obtenu, le contrat en vigueur est maintenu sans modifications et la négociation collective se fait au niveau de l'entreprise.

La collecte de données effectuée reflète la réalité du Dialogue Social et de la négociation collective et permettra à chacun des partenaires de transférer les bonnes pratiques au sein de la Négociation Collective. Il est également important de souligner une autre différence concernant le rôle des organisations syndicales en Belgique, qui diffère des scénarios observés dans le reste des pays partenaires. En Belgique, les travailleurs masculins et féminins souhaitant bénéficier de l'intégralité des aides sociales en ce qui concerne les allocations chômage doivent être syndicalisés.

CARACTÉRISATION DES TRAVAILLEURS MASCULINS ET FÉMININS DES ITHCM

Selon la base de données Eurostat de 2015, les secteurs du Textile, de l'Habillement, de la Chaussure et la Maroquinerie des 4 pays partenaires représentaient 1 908 900 travailleurs. Malgré les effets de la crise financière qui a touché l'Union Européenne, nous constatons une augmentation du nombre de travailleurs entre 2011 et 2015, seule une légère diminution ayant été enregistrée par rapport à l'année 2014 (**voir tableau n° 1**). En ce qui concerne le nombre de travailleurs, la Turquie se distingue en comptabilisant environ 1,5 millions de travailleurs masculins et féminins. Soulignons également que, en termes de genre, il n'y a qu'au Portugal et en République Tchèque que la majorité des travailleurs sont des femmes.

Tableau n° 1 | Nombre de travailleurs par secteur et par sexe

Organisation Secteur		Portugal		Belgique		Turquie		République Tchèque		Total
		H	F	H	F	H	F	H	F	
2008	Textile	32 900	29 800	17 300	11 000	N/D	N/D	16 200	30 900	138 100
	Habillement	15 100	111 200	N/D	6 300	N/D	N/D	2 800	25 300	160 700
	Maroquinerie et Chaussure	20 300	28 000	-	-	N/D	N/D	2 900	5 400	56 600
	Total	68 300	169 000	17 300	17 300	-	-	21 900	61 600	355 400
2011	Textile	28 100	30 100	13 900	8 200	323 900	242 600	11 000	20 900	678 700
	Habillement	10 300	84 200	2 900	6 400	469 800	367 700	2 300	21 600	965 200
	Maroquinerie et Chaussure	21 600	30 500	-	-	104 900	8 900	1 400	3 900	171 200
	Total	60 000	144 800	16 800	14 600	898 600	619 200	14 700	46 400	1 815 100
2014	Textile	27 200	22 500	10 400	6 900	378 200	266 900	12 100	18 200	742 400
	Habillement	12 800	78 500	2 100	4 300	501 500	426 900	2 600	19 500	1 048 200
	Maroquinerie et Chaussure	25 800	32.900	-	-	118 000	22.800	900	4.000	204.400
	Total	65 800	133 900	12 500	11 200	997 700	716 600	15 600	41 700	1 995 000
2015	Textile	27 300	20 400	13 100	6 300	349 800	262 000	12 800	18 100	709 800
	Habillement	11 300	81 100	N/D	2 500	473 600	418 000	1 800	23 100	1 011 400
	Maroquinerie et Chaussure	24 400	33 500	-	-	107 200	17 600	1 200	3 800	187 700
	Total	63000	135 000	13 100	8 800	930 600	697 600	15 800	45 000	1 908 900

Source : Eurostat du 09/08/2017

INSTRUMENTS DE RÉGLEMENTATION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Parmi les organisations syndicales composant le partenariat, FESETE et DISK-TEKSTIL sont les seules organisations comptant des travailleurs masculins et féminins dans les secteurs du Textile, de l'Habillement, de la Chaussure et la Maroquinerie. OS-TOK ne couvre pas le secteur de la chaussure et ACV-CSC METEA ne compte des travailleurs masculins et féminins que dans les secteurs du Textile et de l'Habillement (**tableau n° 2**).

Tableau n° 2 | Secteurs couverts par l'organisation syndicale

Organisation Secteur	FESETE	ACV-CSC METEA	DISK TEKSTIL	OS-TOK
Textile	OUI	OUI	OUI	OUI
Habillement	OUI	OUI	OUI	OUI
Chaussure	OUI	NON	OUI	NON
Maroquinerie	OUI	NON	OUI	OUI

Lorsque nous avons interrogé les organisations sur les instruments de réglementation des relations professionnelles, toutes ont mentionné le Code du Travail, qui régit de manière transversale tous les secteurs d'activité, en fixant des conditions minimales en ce qui concerne les relations professionnelles et l'existence de Contrats Collectifs de Travail (CCT), au niveau de l'entreprise. Au niveau sectoriel, seules les organisations FESETE, ACV-CSC METEA et OS-TOK disposent de cet instrument (**tableau n° 3**).

Tableau n° 3 | Instruments de réglementation des relations professionnelles

Organisation	Code du Travail	Contrat Collectif de Travail - Sectoriel	Contrat Collectif de Travail - Entreprise
FESETE	OUI	OUI	OUI
ACV-CSC METEA	OUI	OUI	OUI
DISK-TEKSTIL	OUI	NON	OUI
OS-TOK	OUI	OUI	OUI

En termes de couverture, de domaine et d'environnement des Contrats Collectifs de Travail négociés avec l'ensemble des entreprises et des travailleurs, nous constatons que, au Portugal, l'existence d'une Ordonnance d'Extension du domaine d'application est prévue, laquelle doit être requise au Ministère du Travail afin que l'accord puisse couvrir tous les travailleurs masculins et féminins et toutes les entreprises, indépendamment qu'ils soient ou non affiliés aux organisations syndicales et patronales. Dans le cas de la Belgique, la négociation collective intervient tous les deux ans et s'étend à tous les travailleurs masculins et féminins, par Décret Royal. En République Tchèque, à la demande des deux partenaires sociaux, l'extension du domaine d'application du Contrat Collectif de Travail est validée par le Ministère du Travail et des Affaires Sociales et publiée par la Loi, toutes les entreprises employant plus de 20 travailleurs masculins et féminins s'engageant à l'appliquer. En Turquie, les accords ne sont négociés qu'au niveau de l'entreprise et ne s'appliquent qu'aux travailleurs affiliés à une organisation syndicale qui les négocie (**tableau n° 4**), la couverture de l'application de l'accord aux travailleurs de l'entreprise et du secteur n'étant pas garantie, étant donné que, actuellement, la majeure partie des travailleurs est assujettie au Code du Travail.

Tableau n° 4 | Ordonnances d'extension du domaine d'application

Organisation Secteur	FESETE	ACV-CSC METEA	DISK TEKSTIL	OS-TOK
Textile	Dépend de l'approbation du Ministère du Travail	Par Décret Royal	NON	À toutes les entreprises employant plus de 20 travailleurs
Habillement	Dépend de l'approbation du Ministère du Travail	Par Décret Royal	NON	À toutes les entreprises employant plus de 20 travailleurs
Chaussure	Dépend de l'approbation du Ministère du Travail	-	NON	-
Maroquinerie	Dépend de l'approbation du Ministère du Travail	-	NON	À toutes les entreprises employant plus de 20 travailleurs

Nous cherchons également à évaluer quels sont les types de liens professionnels entre les entreprises et les travailleurs masculins et féminins les plus fréquents dans les secteurs du Textile, de l'Habillement, la Chaussure et la Maroquinerie. Tous les partenaires ont indiqué que le lien le plus observé était le contrat à durée indéterminée, suivi par le contrat à durée déterminée.

RÉMUNÉRATION

En ce qui concerne la rémunération, tous les partenaires déclarent que les accords négociés, au niveau sectoriel ou de l'entreprise, prévoient une échelle des salaires pour chacune des catégories professionnelles. Soulignons que, en Turquie, ces accords ne concernent que les travailleurs syndiqués, aux autres s'appliquent les règles établies par le Code du Travail. La situation observée en Belgique doit également être distinguée : dans ce pays, l'échelle des salaires reflète automatiquement l'inflation nationale et, au niveau du dialogue social, une limite maximale des augmentations à négocier entre les représentants des travailleurs et les entreprises est définie (**tableau n° 5**).

En dépit de l'importance de ces secteurs, tous les partenaires ont indiqué que les salaires des travailleurs masculins et féminins du secteur de la production sont très proches des salaires minimum nationaux.

Tableau n° 5 | Rémunération de base établie pour toutes les catégories et les travailleurs

Organisation Secteur	FESETE	ACV-CSC METEA	DISK TEKSTIL	OS-TOK
Textile	L'échelle des salaires négociée après publication s'applique aux entreprises affiliées à l'association patronale et aux travailleurs syndiqués. Après publication de l'Ordonnance d'Extension, elle s'applique à l'ensemble des entreprises et des travailleurs	L'échelle des salaires jouit d'un système automatique d'indexation selon l'inflation et s'applique à tous les travailleurs du secteur	Les échelles de salaires négociées s'appliquent uniquement aux travailleurs syndiqués	L'échelle des salaires est actualisée après publication du contrat et s'applique à tous les travailleurs du secteur
Habillement	L'échelle des salaires négociée après publication s'applique aux entreprises affiliées à l'association patronale et aux travailleurs syndiqués. Après publication de l'Ordonnance d'Extension, elle s'applique à l'ensemble des entreprises et des travailleurs	L'échelle des salaires jouit d'un système automatique d'indexation selon l'inflation et s'applique à tous les travailleurs du secteur	Les échelles de salaires négociées s'appliquent uniquement aux travailleurs syndiqués	L'échelle des salaires est actualisée après publication du contrat et s'applique à tous les travailleurs du secteur
Chaussure	L'échelle des salaires négociée après publication s'applique aux entreprises affiliées à l'association patronale et aux travailleurs syndiqués. Après publication de l'Ordonnance d'Extension, elle s'applique à l'ensemble des entreprises et des travailleurs	-	Les échelles de salaires négociées s'appliquent uniquement aux travailleurs syndiqués	-
Maroquinerie	L'échelle des salaires négociée après publication s'applique aux entreprises affiliées à l'association patronale et aux travailleurs syndiqués. Après publication de l'Ordonnance d'Extension, elle s'applique à l'ensemble des entreprises et des travailleurs	-	Les échelles de salaires négociées s'appliquent uniquement aux travailleurs syndiqués	L'échelle des salaires est actualisée après publication du contrat et s'applique à tous les travailleurs du secteur

Concernant un autre aspect de la rémunération, notamment l'allocation d'une indemnité repas, nous constatons que celle-ci est prévue dans tous les accords négociés (**tableau n° 6**).

Tableau n° 6 | Indemnité repas

Organisation Secteur	FESETE	ACV-CSC METEA	DISK TEKSTIL	OS-TOK
Textile	La valeur établie est de 2,40 €	Par coupon (5,20 €)	Valeur selon l'accord d'entreprise	Jusqu'à 50 % de la valeur du repas
Habillement	La valeur établie est de 2,40 €	Par coupon (5,20 €)	Valeur selon l'accord d'entreprise	Jusqu'à 50 % de la valeur du repas
Chaussure	La valeur établie est de 2,10 €	-	Valeur selon l'accord d'entreprise	-
Maroquinerie	5,50 €	-	Valeur selon l'accord d'entreprise	Jusqu'à 50 % de la valeur du repas

Nous avons également cherché à évaluer si les accords négociés prévoient ou non l'allocation de primes de congés et de Noël. Dans les cas du Portugal et de la Belgique, celles-ci sont prévues par le Code du Travail et les CCT négociés. Dans le cas de la Turquie, elles pourront être prévues dans les accords d'entreprise mais les valeurs sont établies en fonction de la situation économique de l'entreprise. Dans le cas de la République Tchèque, nous avons constaté que ces primes ne sont envisagées que lorsque convenues au niveau de l'entreprise (tableau n° 7).

Tableau n° 7 | Allocation de primes de congés et de Noël

Organisation Secteur	FESETE	ACV-CSC METEA	DISK TEKSTIL	OS-TOK
Textile	Prévu par le Code du Travail et le CCT	Prévu par le Code du Travail et le CCT	La valeur est définie en fonction de la situation économique de l'entreprise	Lorsque convenu au niveau de l'entreprise
Habillement	Prévu par le Code du Travail et le CCT	Prévu par le Code du Travail et le CCT	La valeur est définie en fonction de la situation économique de l'entreprise	Lorsque convenu au niveau de l'entreprise
Chaussure	Prévu par le Code du Travail et le CCT	-	La valeur est définie en fonction de la situation économique de l'entreprise	-
Maroquinerie	Prévu par le Code du Travail et le CCT	-	La valeur est définie en fonction de la situation économique de l'entreprise	Lorsque convenu au niveau de l'entreprise

Enfin, en ce qui concerne le paiement des heures supplémentaires, au Portugal et en Belgique, ce composant de la rémunération est réglementé par le CCT sectoriel. Au Portugal, la valeur fixée est supérieure au minimum établi par le Code du Travail. Dans le cas de la République Tchèque, le régime du travail par équipes, le travail nocturne et le travail les samedis et dimanches sont réglementés par le Code du Travail et spécifiés au niveau de l'entreprise, le montant des paiements faisant partie du CCT. En Turquie, cela dépend de l'accord d'entreprise, des différences pouvant survenir d'une entreprise à l'autre (tableau n° 8).

Tableau n° 8 | Régime différencié pour les heures supplémentaires et le travail nocturne prévu dans le CCT

Organisation Secteur	FESETE	ACV-CSC METEA	DISK TEKSTIL	OS-TOK
Textile	Prévu dans le CCT	Prévu dans le CCT	Varie selon l'accord d'entreprise	Ce régime est régi par le Code du Travail et le montant de son paiement fait partie du CCT
Habillement	Prévu dans le CCT	Prévu dans le CCT	Varie selon l'accord d'entreprise	Ce régime est régi par le Code du Travail et le montant de son paiement fait partie du CCT
Chaussure	Prévu dans le CCT	-	Varie selon l'accord d'entreprise	-
Maroquinerie	Prévu dans le CCT	-	Varie selon l'accord d'entreprise	Ce régime est régi par le Code du Travail et le montant de son paiement fait partie du CCT

DURÉE ET ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

En ce qui concerne le temps de travail, dans le cas de la République Tchèque, le CCT pour les secteurs du Textile, de l'Habillement et de la Maroquinerie, la durée hebdomadaire de travail est de 37,5 heures, le Code du Travail l'établissant à 40 heures. Au Portugal et en Belgique, la durée hebdomadaire de travail est de 40 heures et en Turquie, 45 heures. Les partenaires ont également ajouté que, en dépit de ces limites, il est fréquent que les travailleurs masculins et féminins travaillent plus d'heures, sans que celles-ci ne soient considérées comme des heures supplémentaires (**tableau n° 9**), dont sont des exemples les régimes d'adaptabilité et de souplesse de l'horaire de travail.

Tableau n° 9 | Limite du temps de travail hebdomadaire

Organisation Secteur	FESETE	ACV-CSC METEA	DISK TEKSTIL	OS-TOK
Textile	Le CCT établit une durée hebdomadaire de 40 h	Le CCT établit une durée hebdomadaire de 40 h	Le Code du Travail établit une durée hebdomadaire de 45 h	Le CCT établit une durée hebdomadaire de 37,5 h
Habillement	Le CCT établit une durée hebdomadaire de 40 h	Le CCT établit une durée hebdomadaire de 40 h	Le Code du Travail établit une durée hebdomadaire de 45 h	Le CCT établit une durée hebdomadaire de 37,5 h
Chaussure	Le CCT établit une durée hebdomadaire de 40 h	-	Le Code du Travail établit une durée hebdomadaire de 45 h	-
Maroquinerie	Le CCT établit une durée hebdomadaire de 40 h	-	Le Code du Travail établit une durée hebdomadaire de 45 h	Le CCT établit une durée hebdomadaire de 37,5 h

En ce qui concerne les heures supplémentaires, nous avons constaté que tous les pays définissent des limites quant au nombre d'heures annuelles pouvant être accomplies par les travailleurs masculins et féminins. Au Portugal, chaque secteur spécifie la limite d'heures : dans le secteur Textile, cette limite ne pourra excéder les 200 heures annuelles, limite maximale établie par le Code du Travail ; dans l'Habillement, 2 heures par jour et 8 heures en cas de jour de congé ; dans la Chaussure et la Maroquinerie, les situations sont identiques, une augmentation de 10 heures hebdomadaires pourra être comptabilisée, toutefois que le travailleur masculin ou féminin n'exerce pas plus de 10 heures par jour (**voir tableau n° 10**). Dans le cas belge, le CCT stipule que le travail supplémentaire ne pourra excéder 5 heures par semaine et, au maximum, le travailleur masculin ou féminin ne pourra exercer plus de 10 heures par jour. Dans le cas de la République Tchèque et la Turquie, le travail supplémentaire est réglementé par le Code du Travail et ne pourra excéder 150 heures et 270 heures, respectivement.

Tableau n° 10 | Limites du travail supplémentaire accompli

Organisation Secteur	FESETE	ACV-CSC METEA	DISK TEKSTIL	OS-TOK
Textile	Dans la limite de 200 h par an	Dès lors qu'il n'excède pas 5 h par semaine et un maximum de 10 h par jour	Le Code du Travail stipule un maximum de 270 h par an	Le Code du Travail stipule un maximum de 150 h par an
Habillement	Ne peut excéder 2 h par jour et 8 h en cas de repos hebdomadaire	Dès lors qu'il n'excède pas 5 h par semaine et un maximum de 10 h par jour	Le Code du Travail stipule un maximum de 270 h par an	Le Code du Travail stipule un maximum de 150 h par an
Chaussure	Peut être étendu de 40 à 50 heures, toutefois qu'il n'excède pas les 10 h de travail par jour	-	Le Code du Travail stipule un maximum de 270 h par an	-
Maroquinerie	Peut être étendu de 40 à 50 heures, toutefois qu'il n'excède pas les 10 h de travail par jour	-	Le Code du Travail stipule un maximum de 270 h par an	Le Code du Travail stipule un maximum de 150 h par an

En ce qui concerne les congés, nous avons observé des situations différentes selon les pays. Dans le cas de la République Tchèque, le Code du Travail définit un minimum de 20 jours et le CCT prévoit la possibilité d'obtenir 5 jours supplémentaires pour les travailleurs masculins et féminins, à négocier au niveau de l'entreprise. Dans le cas portugais, le CCT prévoit 22 jours de congés, avec la possibilité d'arriver à 25 jours pour assiduité, toutefois que le travailleur masculin ou féminin ne présente aucune absence. Dans le cas belge, les travailleurs masculins et féminins ont droit à 20 jours de congés. Enfin, en Turquie, le nombre de jours de congés (régi par le Code du Travail) dépend directement du nombre d'années de service du travailleur masculin ou féminin. Les travailleurs masculins et féminins se situant dans l'intervalle de 1 à 5 années de service (inclus), ont droit à 14 jours de congés, 20 jours pour ceux et celles se situant entre 5 et 15 années de service (inclus) et 26 jours pour ceux et celles ayant une ancienneté supérieure à 15 années. Le nombre de jours de congés pourra également être défini par les Accords d'Entreprise négociés (**voir tableau n° 11**). Nous avons également interrogé les partenaires au sujet du repos hebdomadaire obligatoire et, à l'exception de la Turquie qui a établi une durée de travail hebdomadaire plus étendue, tous ont répondu le samedi et le dimanche, tandis qu'en Turquie, dans certaines situations, seul le dimanche sera accordé comme jour de repos.

Tableau n° 11 | Période de congés des travailleurs masculins et féminins

Organisation Secteur	FESETE	ACV-CSC METEA	DISK TEKSTIL	OS-TOK
Textile	22 jours de congés qui peuvent atteindre 25 jours si le travailleur masculin ou féminin ne compte aucune absence	20 jours, fixés par le Conseil des Travailleurs	14 jours fixés par le Code du Travail pour tout travailleur masculin ou féminin comptant une année de service. Ajout de jours en fonction de l'ancienneté ou de l'Accord d'Entreprise	25 jours (20 fixés par le Code du Travail + 5 accordés par le CCT et négociés au niveau de l'entreprise)
Habillement	22 jours de congés qui peuvent atteindre 25 jours si le travailleur masculin ou féminin ne compte aucune absence	20 jours, fixés par le Conseil des Travailleurs	14 jours fixés par le Code du Travail pour tout travailleur masculin ou féminin comptant une année de service. Ajout de jours en fonction de l'ancienneté ou de l'Accord d'Entreprise	25 jours (20 fixés par le Code du Travail + 5 accordés par le CCT et négociés au niveau de l'entreprise)
Chaussure	22 jours de congés qui peuvent atteindre 25 jours si le travailleur masculin ou féminin ne compte aucune absence	-	14 jours fixés par le Code du Travail pour tout travailleur masculin ou féminin comptant une année de service. Ajout de jours en fonction de l'ancienneté ou de l'Accord d'Entreprise	-
Maroquinerie	22 jours de congés qui peuvent atteindre 25 jours si le travailleur masculin ou féminin ne compte aucune absence	-	14 jours fixés par le Code du Travail pour tout travailleur masculin ou féminin comptant une année de service. Ajout de jours en fonction de l'ancienneté ou de l'Accord d'Entreprise	25 jours (20 fixés par le Code du Travail + 5 accordés par le CCT et négociés au niveau de l'entreprise)

QUALIFICATIONS

Nous avons également cherché à évaluer si les CCT prévoient l'attribution d'heures de travail pour la formation continue des travailleurs masculins et féminins et nous avons constaté que, dans le cas de la Turquie et de la République Tchèque, les employeurs ont l'obligation d'encourager la formation des travailleurs masculins et féminins mais ne fixe pas un nombre minimal d'heures annuelles. Au Portugal, l'employeur devra garantir un minimum de 35 heures annuelles. Dans le cas belge, l'employeur devra investir 1,9 % des frais de personnel dans la formation des travailleurs masculins et féminins (**tableau n° 12**).

Tableau n° 12 | N° d'heures réservées à la formation professionnelle des travailleurs masculins et féminins

Organisation Secteur	FESETE	ACV-CSC METEA	DISK TEKSTIL	OS-TOK
Textile	Les travailleurs masculins et féminins ont droit à 35 h de formation par an	L'employeur devra investir 1,9 % des frais de personnel dans la formation	Il est prévu que les employeurs doivent assurer une formation sur le lieu de travail, sans nombre d'heures établi	Il est prévu que les employeurs doivent assurer une formation sur le lieu de travail, sans nombre d'heures établi
Habillement	Les travailleurs masculins et féminins ont droit à 35 h de formation par an	L'employeur devra investir 1,9 % des frais de personnel dans la formation	Il est prévu que les employeurs doivent assurer une formation sur le lieu de travail, sans nombre d'heures établi	Il est prévu que les employeurs doivent assurer une formation sur le lieu de travail, sans nombre d'heures établi
Chaussure	Les travailleurs masculins et féminins ont droit à 35 h de formation par an	-	Il est prévu que les employeurs doivent assurer une formation sur le lieu de travail, sans nombre d'heures établi	-
Maroquinerie	Les travailleurs masculins et féminins ont droit à 35 h de formation par an	-	Il est prévu que les employeurs doivent assurer une formation sur le lieu de travail, sans nombre d'heures établi	Il est prévu que les employeurs doivent assurer une formation sur le lieu de travail, sans nombre d'heures établi

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL (SST)

Ces secteurs étant propices aux maladies professionnelles ainsi qu'aux situations de risque d'accidents de travail, nous avons cherché à comprendre la manière dont sont réglementés les mécanismes de protection des travailleurs masculins et féminins en cas de maladie et/ou accident. Nous avons constaté que, en Turquie et en République Tchèque, ces mécanismes sont prévus par le Code du Travail. Au Portugal, les mécanismes sont prévus par le Code du Travail et améliorés par les CCT. Dans le cas de la Belgique, ces mécanismes sont négociés avec les Comités de Santé et de Sécurité (**voir tableau n° 13**).

Tableau n° 13 | Mécanismes de protection des travailleurs masculins et féminins en situation de maladie professionnelle et/ou d'accident de travail

Organisation Secteur	FESETE	ACV-CSC METEA	DISK TEKSTIL	OS-TOK
Textile	Les mécanismes d'indemnisation sont établis par le Code du Travail et améliorés dans les CCT	Les mécanismes sont négociés par les Comités de Santé et de Sécurité	Principalement définis par le Code du Travail	Les mécanismes d'indemnisation sont définis par le Code du Travail
Habillement	Les mécanismes d'indemnisation sont établis par le Code du Travail et améliorés dans les CCT	Les mécanismes sont négociés par les Comités de Santé et de Sécurité	Principalement définis par le Code du Travail	Les mécanismes d'indemnisation sont définis par le Code du Travail
Chaussure	Les mécanismes d'indemnisation sont établis par le Code du Travail et améliorés dans les CCT	-	Principalement définis par le Code du Travail	-
Maroquinerie	Les mécanismes d'indemnisation sont établis par le Code du Travail et améliorés dans les CCT	-	Principalement définis par le Code du Travail	Les mécanismes d'indemnisation sont définis par le Code du Travail

Nous avons également cherché à étudier les partenaires en ce qui concerne le droit de consultation des travailleurs masculins et féminins en matière de SST et, dans tous les pays concernés par cette étude, cette situation est prévue et accorde la responsabilité de consultation aux Comités de SST. Les partenaires ont ajouté, sur ce point, le caractère obligatoire d'information des travailleurs masculins et féminins en matière de SST, le droit à la création de commissions de travailleurs et de représentants des travailleurs masculins et féminins en SST étant prévu.

LIBERTÉ SYNDICALE

Nous avons également cherché à évaluer le droit d'organisation et d'affiliation syndicale des travailleurs masculins et féminins dans chacun des pays. Dans tous les pays partenaires, le droit d'organisation et d'affiliation syndicale est prévu, ainsi que le crédit d'heures destiné à l'exercice d'une activité syndicale (**tableau n° 14**).

Tableau n° 14 | Droit à l'organisation et l'affiliation syndicale et crédit d'heures destinées à une activité syndicale

Organisation Secteur	FESETE	ACV-CSC METEA	DISK TEKSTIL	OS-TOK
Textile	OUI	OUI	OUI	OUI
Habillement	OUI	OUI	OUI	OUI
Chaussure	OUI	-	OUI	-
Maroquinerie	OUI	-	OUI	OUI

ÉGALITÉ DES SEXES

Enfin, en ce qui concerne l'application des normes internationales en matière d'égalité des sexes, nous avons constaté que tous les partenaires soulignent que leurs CCT observent les règles en matière d'égalité des sexes (**voir tableau n° 15**). Afin d'étudier ce sujet, une analyse plus approfondie sera nécessaire, étant donné que la discrimination peut ne pas être explicite mais implicite au mode d'organisation du travail.

Tableau n° 15 | Respect des CCT des normes internationales en matière d'égalité des sexes

Organisation Secteur	FESETE	ACV-CSC METEA	DISK TEKSTIL	OS-TOK
Textile	OUI	OUI	OUI	OUI
Habillement	OUI	OUI	OUI	OUI
Chaussure	OUI	-	OUI	-
Maroquinerie	OUI	-	OUI	OUI

Nous avons finalement cherché à examiner l'évolution du dialogue social et de la négociation sur la période 2008-2015, 2008 correspondant à l'année d'éclosion de la crise financière, 2011 où celle-ci a été le plus ressentie en Europe, 2014 et 2015 les années de ralentissement des effets de la crise économique.

Nous pouvons ainsi constater (**tableau n° 16**) que le Portugal a clairement choisi d'abandonner le dialogue social, ce qui s'est reflété sur le nombre de Contrats Collectifs de Travail (CCT) existants en 2014 (seuls deux négociés dans un ensemble de sept possibles). En 2015, nous avons constaté une inversion avec trois CCT négociés. Dans le cas de la Belgique, nous avons observé qu'il y a également eu un ralentissement du dialogue social, étant donné que, selon les données fournies par l'organisation syndicale ACV-CSC Metea, au contraire des négociations normales tous les deux ans, une période de trois ans s'est écoulée avant de conclure un accord (2007 – 2010). Dans le cas de la République Tchèque, nous avons constaté un net ralentissement du dialogue social, qui a fait en sorte qu'aucun Contrat Collectif de Travail sectoriel n'a été négocié en 2015. Selon les données de l'organisation syndicale OS-TOK, seuls 38 accords d'entreprise ont pu être négociés.

Tableau n° 16 – Accords Collectifs de Travail négociés entre 2008 et 2015

Année Secteur	2008	2011	2014	2015
FESETE Accords annuels et sectoriels	7	6	2	3
ACV-CSC METEA Accords annuels et sectoriels	2 Textile et Habillement	2 Textile et Habillement	2 Textile et Habillement	2 Textile et Habillement
DISK TEKSTIL Accords d'entreprise				
OS-TOK Accords annuels et sectoriels	1 THM Textile, Habillement et Maroquinerie	1 THM Textile, Habillement et Maroquinerie	1 THM Textile, Habillement et Maroquinerie	38 Accords d'entreprise et 0 CCT

CONCLUSIONS

Les années de crise ont entraîné d'importants changements des processus de relations industrielles. Nous avons observé, un peu dans toute l'Europe, que le nombre d'accords collectifs de travail a considérablement baissé et les travailleurs masculins et féminins ont cessé de bénéficier d'un mécanisme leur assurant une protection professionnelle et, simultanément, les entreprises ont cessé de bénéficier d'un mécanisme réglementant le travail de la même manière, favorisant ainsi des situations de concurrence déloyale entre les entreprises. Lors du processus d'analyse des partenaires, tous ont été de l'avis que les accords collectifs de travail sont essentiels pour la promotion du secteur et l'amélioration de la qualité de vie des travailleurs masculins et féminins. Les secteurs du Textile, de l'Habillement, la Chaussure et la Maroquinerie dans l'Union Européenne doivent satisfaire des critères de qualité, de valeur ajoutée et d'innovation intégrée. Afin que les entreprises puissent y répondre de la meilleure manière, il est nécessaire qu'elles disposent d'instruments de régulation des relations professionnelles s'adaptant aux attentes des travailleurs et des entreprises et cela n'est possible que si le dialogue social est préservé et la négociation collective existe.

Au cours de la période 2008-2015, nous avons observé, au sein des pays partenaires, une baisse des accords conclus entre les organisations entrepreneuriales et syndicales. En Belgique et en République Tchèque, nous avons constaté des situations de suspension des Contrats Collectifs de Travail, en raison d'un défaut d'accord entre les parties. En conséquence directe, un vide réglementaire s'est creusé pour les travailleurs masculins et féminins de ces secteurs, qui a entraîné une dégradation des conditions de travail et une absence de dialogue.

Au Portugal, seul le secteur du Textile a affiché la tentative d'une association patronale de suspendre les CCT en 2014. Il est également important de souligner que, en conséquence directe, ces secteurs continuent de se distinguer par de bas salaires, normalement proches du salaire minimum national dans chacun des pays. Dans le cas de la République Tchèque, la négociation s'est maintenue au niveau de l'entreprise et, après une période de réunions de médiation, un nouvel accord pour l'année 2017 a été conclu au mois de juin. En Turquie, les accords d'entreprise ont été maintenus mais un recul a été observé au niveau des accords signés.



Partenariat:



Co-financé par:



**European Commission -
Employment, Social Affairs &
Inclusion**