

SALAIRES ET CONDITIONS DE TRAVAIL 2025-2026



CP 109

HABILLEMENT ET CONFECTION

Ouvriers



FGTB

Centrale Générale

Ensemble, on est plus forts



Habillement et Confection

CP 109

Quelles améliorations?

Pouvoir d'achat

A partir du 1er avril 2026, la part patronale dans le chèque-repas est augmentée de 1,25 €. La valeur totale du chèque-repas est portée à 6,25 € par jour presté.

Soutien pour les parents de jeunes enfants

A partir du 1er janvier 2026, le complément sectoriel est augmenté de 3 € à 5 €/jour, avec un maximum de 500 € par an. Les autres modalités restent inchangées.

Congé de carrière

A partir du 1er janvier 2026, les travailleurs ont droit à un jour de congé de carrière à partir de 58 ans et moyennant 25 ans d'ancienneté sectorielle.

Salaires et indemnités

p. 5

Temps de travail

p. 11

Fin de carrière

p. 15

Avantages sociaux

p. 19

Petit chômage

p. 25

Autres

p. 29

Représentation syndicale

p. 31



SALAIRES ET INDEMNITÉS

Salaires et indemnités

Salaires



Scannez le code QR et trouvez les salaires barémiques sur le site.

Index

Les salaires sont adaptés deux fois par an à l'évolution de l'indice santé: au 1er avril et au 1er octobre.

Frais de transport

Train: L'intervention de l'employeur s'élève en moyenne à 75% du prix de la carte train.

Tram, métro ou bus: il existe deux types d'interventions:

1. Le prix dépend de la distance: même règlement que pour le train, limité à 75% du prix réel du transport.

2. Le prix est un prix unitaire: 71,8% du prix réel payé par le travailleur, plafonné à l'intervention de l'employeur dans le prix du billet de train pour une distance de 7 km (à partir du 1er février 2026: 45 € par mois).

Transport privé: L'intervention de l'employeur dans les frais de transport s'élève à 50% du prix de la carte train. Le remboursement s'applique à partir de 5 km (par trajet). Si vous vous rendez au travail par un moyen de transport privé, vous devez notifier le nombre de km (par trajet) à votre employeur par écrit.

Vélo: A partir du 1er janvier 2026, l'indemnité vélo s'élève à 0,30 €/km, conformément à la CCT du CNT n° 164. Des règlements plus favorables au niveau de l'entreprise restent d'application.

A partir du 1er janvier 2024, l'indemnité journalière de mobilité de 0,2479 € est intégrée dans le chèque-repas. Dans les entreprises où la valeur du chèque-repas a déjà atteint le montant maximal, l'indemnité journalière de 0,2479 € peut être conservée.



Scannez le code QR et consultez les tableaux des montants sur le site.

Prime de fin d'année (allocation complémentaire au double pécule de vacances)

Tous les ouvriers occupés au 30 juin dans une entreprise de l'habillement ou de la confection, ont droit à cette allocation complémentaire. Les ouvriers licenciés (à l'exception du motif grave) ou qui ont quitté eux-mêmes l'entreprise entre le 1er juillet de l'année précédente et le 30 juin de l'année en cours, y ont également droit. La condition est d'avoir été occupé un minimum de trois mois.

Pour calculer le montant de cette allocation, vous devez prendre le salaire des jours prestés entre le 1er juillet de l'année précédente et le 30 juin de l'année en cours. Ensuite, vous y ajoutez le salaire de 3,33 jours par mois civil entamé. Si vous avez travaillé toute l'année (entre le 1er juillet de l'année précédente et le 30 juin de l'année en cours), ce sera un montant correspondant à environ 40 jours de salaire. Vous prenez ensuite 6,5% de cette somme et vous obtenez le montant brut de votre allocation complémentaire.

L'employeur doit payer l'allocation complémentaire au plus tard lors du premier paiement de salaire après le 15 août. Si vous êtes licencié ou si vous quittez vous-même l'entreprise, vous devez recevoir votre allocation complémentaire avec la dernière paie.

La période de congé de maternité est assimilée pour le calcul de l'indemnité complémentaire au double pécule de vacances.

Chèques-repas

Le nombre de chèques-repas auquel vous avez droit dépend de la méthode de calcul.

Il existe deux méthodes:

1. Un chèque-repas par jour effectivement presté.
2. La méthode du calcul alternatif (basé sur les heures au lieu des jours).

La CCT stipule qu'il est possible de choisir entre les deux systèmes.

Votre intervention personnelle dans le chèque-repas est fixée à 1,09 €. A partir du 1er avril 2026, la cotisation patronale est augmentée de 3,91 € à 5,16 €. A partir de cette date, votre chèque-repas a donc une valeur de 6,25 €.



TEMPS DE TRAVAIL

Temps de travail

Durée du travail

Dans le secteur, la durée du travail hebdomadaire moyenne s'élève à 37h30 sur base annuelle.

Dans la pratique, les entreprises s'organisent comme suit:

- 37h30 de prestations effectives par semaine (ex.: 5 x 7h30).
- 40h, avec un système de jours de repos compensatoires de sorte que l'on arrive à une durée moyenne de 37h30.

Congé d'ancienneté

- A partir de 2024, le jour de congé d'ancienneté moyennant 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise, est calculé sur base d'ancienneté sectorielle.
- A partir de 2020, le travailleur ayant au moins 15 ans ou plus d'ancienneté dans le secteur a droit à un jour d'ancienneté supplémentaire par année.
- A partir de 2024, le travailleur ayant au moins 10 ans ou plus d'ancienneté dans le secteur a droit à un jour de congé d'ancienneté supplémentaire par année. Si ce jour

d'ancienneté existe déjà au niveau de l'entreprise, une alternative est recherchée. Cette alternative ne doit pas nécessairement être un jour d'ancienneté supplémentaire.

Une ancienneté éventuelle acquise en tant qu'employé occupé dans le secteur est prise en considération. Les périodes de travail intérimaire qui précèdent et suivent immédiatement un contrat de travail à durée indéterminée sont également prises en compte pour déterminer l'ancienneté dans le secteur.

Congé de carrière

A partir du 1er janvier 2026, les travailleurs ont droit à une journée de congé de carrière à partir de 58 ans, à condition d'avoir 25 ans d'ancienneté sectorielle. Pour le calcul de l'ancienneté, les mêmes règles sont applicables que celles pour le congé d'ancienneté.

Crédit-temps

À partir de 2023, des modifications ont été apportées au régime de crédit-temps. Le crédit-temps avec motif reste possible, mais les allocations ont été limitées. Diverses conditions s'appliquent pour en bénéficier, notamment une ancienneté minimale dans l'entreprise, un certain taux d'occupation, etc. En outre, les conditions varient en fonction du motif et du type d'interruption (à temps plein ou à temps partiel).

Vous souhaitez prendre un crédit-temps? Renseignez-vous d'abord auprès de votre bureau local de la FGTB.



FIN DE CARRIÈRE

Fin de carrière

Emplois de fin de carrière

Régime général à partir de 60 ans (avec droit aux allocations)

A partir du 1er janvier 2026, les conditions sont plus strictes: une carrière de 25 ans ne suffira plus. Un règlement différent est prévu pour les hommes et les femmes. À partir de 2026, un homme devra justifier d'une carrière de 31 ans et une femme d'une carrière de 26 ans. Ces conditions seront progressivement renforcées (voir le tableau ci-dessous):

	Années de carrière hommes	Années de carrière femmes
A partir du 1er janvier 2026	31	26
A partir du 1er janvier 2027	32	27
A partir du 1er janvier 2028	33	28
A partir du 1er janvier 2029	34	29
A partir du 1er janvier 2030	35	30

Régime d'exception à partir de 55 ans (avec droit aux allocations), sous forme d'une diminution de carrière à 1/5e ou à mi-temps (CCT sectorielle habillement et confection jusqu'au 30 juin 2029)

Conditions:

- pouvoir prouver une carrière professionnelle longue de 35 ans

OU

- pouvoir prouver une carrière professionnelle de 25 ans et remplir l'une des conditions suivantes:
 - ou avoir exercé un métier lourd pendant 5 ans au cours des 10 dernières années ou 7 ans au cours des 15 dernières années
 - ou avoir été occupé dans un régime de travail de nuit pendant au moins 20 ans.

**Pour plus d'information sur les emplois de fin de carrière:
contactez votre bureau local de la FGTB.**



AVANTAGES SOCIAUX

Avantages sociaux

Prime syndicale

Vous êtes encore lié par un contrat de travail:

- Être inscrit comme membre du personnel d'une entreprise de l'habillement ou de la confection le 31 mars de l'année en cours.
- Être affilié à la Centrale Générale-FGTB et en règle de cotisations.

→ Vous recevez chaque année une prime syndicale.

Vous êtes chômeur ou bénéficiaire d'un RCC:

- Être devenu chômeur complet après le 31 mars de l'année précédente et l'être toujours le 31 mars de l'année en cours.
- Être parti en RCC entre le 1er avril de l'année précédente et le 31 mars de l'année en cours.
- Être affilié à la Centrale Générale-FGTB et en règle de cotisations.

→ Les chômeurs et les bénéficiaires d'un RCC reçoivent la prime syndicale pendant 3 ans.

Si vous êtes pensionné entre le 1er avril de l'année précédente et le 31 mars de l'année en cours, vous maintenez le droit à la prime syndicale pendant une année.

La prime syndicale s'élève à 145 €. Pour les deux années supplémentaires (chômeurs et bénéficiaires d'un RCC), le montant est de 37,18 €.

La prime sera payée à partir du 1er décembre par le Fonds social. Vous devez introduire le formulaire de demande à temps auprès de la Centrale Générale-FGTB.

Supplément en cas de chômage temporaire

A partir du 1er janvier 2026, le supplément en cas de chômage temporaire est augmenté de 1,5 € par jour pendant les 70 premiers jours. A partir de cette date, vous avez droit à un supplément de:

- 7,5 € par jour pour les premiers 35 jours.
- 6,5 € par jour pour les 35 jours suivants.
- 2 € par jour pour les jours subséquents de chômage temporaire.

Ce supplément est payé chaque mois par l'employeur au moment de la paie du salaire.

Assurance soins hospitaliers

L'assurance soins hospitaliers a été conclue entre le Fonds social et une société d'assurances. Cette assurance soins hospitaliers est collective pour le secteur entier de la confection, impliquant que tous les ouvriers de la confection y ont droit gratuitement.

Les entreprises qui disposaient de leur propre assurance soins hospitaliers ont pu choisir de ne pas s'affilier à la police sectorielle. Les travailleurs qui sont occupés dans ces entreprises doivent toutefois recevoir une assurance soins hospitaliers équivalente, qui a été conclue au sein de l'entreprise.

Vous trouverez de plus amples informations dans une brochure sur le site web du Fonds social de l'habillement (www.swfkleding.be).

Soutien pour les parents de jeunes enfants

Le complément sectoriel est poursuivi et augmenté à partir du 1er janvier 2026.

Montants:

- Pour l'année 2025: 3 €/jour (avec un maximum de 300 €/an).
- A partir de l'année 2026: 5 €/jour (avec un maximum de 500 €/an).

Modalités:

- Jusqu'à l'année au cours de laquelle l'enfant atteint l'âge de 12 ans.
- Droit à un complément pour le repos de maternité, la garde d'enfants, la garde préscolaire et postscolaire et les camps de vacances (après demande introduite par le travailleur).
- Le droit est cumulatif pour les quatre motifs énumérés ci-dessus.



Plus d'infos? Scannez le code QR.

Complément en cas de reprise progressive du travail

Ce nouveau complément est instauré à partir du 1er janvier 2026. Le travailleur ouvre le droit à ce complément après le mois de salaire garanti.

En cas de reprise progressive du travail de:

- Minimum 40%: le travailleur a droit à un complément de 75 € pendant deux mois.
- Minimum 80%: le travailleur a droit à un complément de 75 € pendant quatre mois.

Si le travailleur reprend progressivement le travail à 40% et passe à 80% dans les six mois, il a également droit à un complément supplémentaire de 75 € pour deux mois.

Le travailleur qui reprend entièrement le travail dans l'année qui suit une période d'occupation progressive a droit à un complément supplémentaire de 150 €. Ce complément sera versé au travailleur après un mois de reprise complète du travail.



PETIT CHÔMAGE

Petit chômage

Pour certains événements familiaux ou obligations, vous pouvez vous absenter du travail avec maintien du salaire. Ci-après, vous trouverez les dispositions principales:

Motif de l'absence	Durée de l'absence
Mariage	
Mariage du travailleur.	Deux jours. A choisir par le travailleur dans la semaine où se situe l'événement ou dans la semaine suivante.
Mariage 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.
Naissance (congé de naissance)	
La naissance d'un enfant du travailleur (père ou co-parent).	Vingt jours. A choisir par le travailleur dans les quatre mois suivant l'accouchement.

Décès (congé de deuil)	
Décès du conjoint ou du partenaire cohabitant du travailleur, d'un enfant du travailleur ou de son conjoint ou du partenaire cohabitant du travailleur.	Dix jours. Trois jours à choisir par le travailleur entre le jour du décès et le jour des funérailles. Sept jours à choisir dans l'année qui suit le décès.
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 ou de son conjoint ou du partenaire cohabitant du travailleur.	Trois jours. A choisir par le travailleur entre le jour du décès et le jour des funérailles.
Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de la grand-mère, d'un petit-enfant, d'un gendre, d'une bru, de l'arrière-grand-père, de l'arrière-grand-mère ou un arrière-petit-enfant habitant chez le travailleur.	Deux jours. A choisir par le travailleur entre le jour du décès et le jour des funérailles.
Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de la grand-mère, d'un petit-enfant, d'un gendre, d'une bru, de l'arrière-grand-père, de l'arrière-grand-mère ou un arrière-petit-enfant n'habitant pas chez le travailleur.	Le jour des funérailles.

Décès d'un enfant placé en famille d'accueil du travailleur ou de son/sa conjoint(e) ou du/ de la partenaire cohabitant(e) dans le cadre d'un placement familial de courte durée au moment du décès.	Le jour des funérailles.
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.	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.

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

Les cohabitants légaux sont assimilés aux conjoints. Pour le petit chômage en cas d'un décès, tant le cohabitant légal que le cohabitant de fait sont assimilés au conjoint.

Le petit chômage est également un droit pour les travailleurs qui accueillent un enfant en placement familial à long terme. Le placement familial à long terme désigne le placement familial pour lequel il est clair dès le départ que l'enfant restera dans la même famille d'accueil ou avec le(s) même(s) parent(s) d'accueil pendant au moins six mois. Les liens familiaux avec l'enfant placé sont assimilés à ceux avec un enfant (propre) pour tous les événements donnant lieu au petit chômage.



AUTRES

Autres

Budget formation travailleur

Un budget formation travailleur est une intervention (500 €/année scolaire au maximum) dans les frais de formation des travailleurs. L'Institut pour la Recherche et l'Enseignement dans la Confection (l'IREC) rembourse les frais concernant l'inscription, le matériel de cours, les déplacements et les frais de garde d'enfants. Chaque travailleur occupé dans le secteur de la confection peut bénéficier d'un budget formation travailleur.

Les formations doivent renforcer vos compétences sur le marché du travail. Les formations récréatives, les formations gratuites et les formations visant à devenir indépendant n'entrent pas en ligne de compte.

Comment demander un budget formation travailleur?

Vous trouverez toute information relative au budget formation travailleur sur le site web: www.monbudgetformation.be.

Important: demandez votre budget formation travailleur avant ou pendant votre formation.



**REPRÉSENTATION
SYNDICALE**

Représentation syndicale

Une délégation syndicale peut être instituée dans chaque entreprise occupant habituellement en moyenne 30 ouvriers. Les travailleurs intérimaires (uniquement s'ils ne remplacent pas un travailleur fixe dont le contrat de travail a été suspendu) et les travailleurs à domicile entrent en ligne de compte pour le calcul du seuil. Le nombre de délégués syndicaux dépend du nombre d'ouvriers dans l'entreprise.



Nouveau : Réservez en ligne

et profitez immédiatement de votre réduction membre !

www.florealholidays.be fait peau neuve !

Désormais, les membres peuvent réserver leurs vacances en ligne en toute simplicité.

- Utilisez votre code promo personnel à l'avant-dernière étape de la réservation pour recevoir directement votre réduction membre.
- Découvrez également nos promotions du moment et laissez-vous séduire par nos nouveaux projets : Hameau de l'Ourthe à Houffalize & Hameau de la Semois à Bouillon.



Utilisez ces codes coupon pour votre réservation en ligne chez Floreal Holidays.

- Centrale Générale : **AC25**
- Centrale générale + Solidaris : **ACSOL27**





SUIVEZ-NOUS EN LIGNE:



www.accg.be

Nouveau:

suivez l'actualité syndicale
et sectorielle sur notre
chaîne WhatsApp.



CG.FGTB



fgtb_cg



@fgtb_cg

FGTB

Centrale Générale

Ensemble, on est plus forts