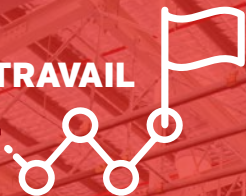


SALAIRES ET CONDITIONS DE TRAVAIL 2023-2024



CP 110

ENTRETIEN DU TEXTILE

Ouvriers

accg.be

FGTB

Centrale Générale

Ensemble, on est plus forts



Entretien du textile

CP 110

Quelles améliorations ?

Complément congé de maternité & garde d'enfants

Pour soutenir les parents de jeunes enfants, un complément sectoriel de 3 € par jour sera octroyé pour la garde d'enfants jusqu'à 12 ans. De plus, un complément de 3 € sera octroyé par jour de congé de maternité, avec un maximum de 300 €.

Augmentation du pouvoir d'achat

La valeur du chèque-repas passera à minimum 6,50 € à partir du 1er janvier 2024. A partir du 1er décembre 2023, les jours de chômage temporaire seront également pris en compte dans le calcul de votre prime de fin d'année.

Mobilité

A partir du 1er janvier 2024, l'indemnité journalière forfaitaire augmentera à 1,70 € par jour de travail effectif tandis que l'indemnité vélo passe à 0,27 € par kilomètre (plafonnée à 40 km par jour).

Sommaire

Salaires et indemnités

p. 5

Temps de travail

p. 11

Fin de carrière

p. 15

Petit chômage

p. 19

Autres

p. 23

Représentation syndicale

p. 29



SALAIRES ET INDEMNITÉS

Salaires et indemnités

Salaires barémiques

Les 49 fonctions de référence sont réparties sur 8 groupes salariaux.

Montant des salaires barémiques à partir du 1er janvier 2023

Semaine de 37,5 heures		Semaine de 38 heures	
Groupe salarial 1	13,2891 €	Groupe salarial 1	13,4718 €
Groupe salarial 2	13,6239 €	Groupe salarial 2	13,8072 €
Groupe salarial 3	13,9579 €	Groupe salarial 3	14,1426 €
Groupe salarial 4	14,2946 €	Groupe salarial 4	14,4777 €
Groupe salarial 5	14,6276 €	Groupe salarial 5	14,8127 €
Groupe salarial 6	15,6755 €	Groupe salarial 6	15,8768 €
Groupe salarial 7	16,0418 €	Groupe salarial 7	16,2458 €
Groupe salarial 8	17,5976 €	Groupe salarial 8	17,8216 €

Ce sont des salaires barémiques au niveau du secteur. Les barèmes peuvent être plus élevés dans votre entreprise.

Primes d'équipe

Pour le travail en équipes alternantes, une prime d'équipe de 10 % est accordée.

Celle-ci s'élève à 25 % pour les heures prestées en équipe de nuit (de 22h à 6h).

Pour le travail en équipes fixes, une prime d'équipe de 10 % est accordée pour les heures prestées entre 20h et 22h et de 25 % pour les heures prestées entre 22h et 6h.

En cas d'un temps de travail spécifique (autre que le travail en équipes alternantes ou fixes), une prime de 10 % sur le salaire horaire est accordée pour les heures prestées entre 20h et 6h.

Indexation des salaires

Dans l'entretien du textile, les salaires sont adaptés au 1er janvier de chaque année à l'évolution réelle de l'index santé dans la période allant du 30 novembre de la 2ème année précédant l'année de l'adaptation au 30 novembre de l'année précédant l'année de l'adaptation.

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 de jours).

La CCT stipule qu'il est possible de choisir entre les deux systèmes pour les travailleurs à temps plein.

L'application du comptage « alternatif » est obligatoire pour les travailleurs à temps partiel.

La valeur du chèque-repas s'élève à 6 €. Elle sera augmentée à 6,50 € à partir du 1er janvier 2024.

Prime de fin d'année

La prime de fin d'année est calculée sur base du nombre d'heures prestées dans la période de référence. Celle-ci court du 1er décembre de l'année précédente jusqu'au 30 novembre de l'année en cours. Un montant fixe est alloué par heure prestée.

Pour connaître les montants les plus récents, scannez le code QR suivant ou rendez-vous sur www.accg.be :



La prime de fin d'année est payée directement par l'employeur et au plus tard le 15 décembre de l'année en cours.

Le travailleur qui démissionne ou qui est licencié (sauf en cas de motif grave) dans le courant de l'année de référence reçoit la prime de fin d'année, calculée sur base du nombre d'heures effectivement prestées, au moment de la dernière paie.

Les heures qui ne sont pas prestées en raison d'un accident de travail, d'une maladie professionnelle, de congé de maternité, congé de naissance, congé d'adoption, congé parental d'accueil et congé prophylactique sont assimilées à des heures prestées.

A partir du 1er décembre 2024, les jours de chômage temporaire sont aussi assimilés à des heures prestées.

Prime syndicale

La prime syndicale s'élève à 145 €.

Aucune retenue directe n'est effectuée sur ce montant. La prime syndicale doit cependant être mentionnée sur la déclaration d'impôts.

La prime est payée à partir du 15 novembre par le Fonds Commun de l'Entretien du Textile.

Supplément en cas de chômage temporaire

A partir de 2024, un supplément est accordé par jour de **chômage temporaire pour des raisons économiques** de :

- 5 € pour les 35 premiers jours de chômage temporaire d'une année civile
- 4 € pour les 35 jours suivants de chômage temporaire de cette année civile
- 2 € pour tous les autres jours de chômage temporaire de l'année civile.

Ce supplément doit être payé chaque mois par votre employeur au même moment que votre salaire.

Ce supplément est payé également par l'employeur lors du décompte salarial.

Frais de transport

L'employeur doit payer à tous les travailleurs une indemnité forfaitaire de 1,70 € par jour de travail effectif (à partir du 2024), comme intervention dans les frais de transport. Cela vaut aussi pour les travailleurs qui reçoivent déjà une indemnité pour l'utilisation des transports publics. Cette indemnité est payée chaque mois, ensemble avec le salaire.

L'indemnité vélo est augmentée à partir du 1er janvier 2024 à 0,27 €.

Indemnité forfaitaire pour frais de route aux chauffeurs

Les chauffeurs d'un camion d'une capacité d'au moins 5 tonnes reçoivent une indemnité forfaitaire pour frais de route de 4,9579 € par jour effectivement presté.



TEMPS DE TRAVAIL

Temps de travail

Dans le secteur de l'entretien du textile, on fait la distinction entre les entreprises occupant moins de 50 travailleurs et les entreprises occupant 50 travailleurs ou plus pour déterminer le plafond de la durée du travail hebdomadaire.

- Pour les entreprises occupant moins de 50 travailleurs : 38 heures.
- Pour les entreprises occupant 50 travailleurs ou plus : 37,5 heures.

La durée du travail hebdomadaire doit être répartie sur les cinq premiers jours ouvrables de la semaine.

Pendant les semaines comportant un jour férié payé et pendant les semaines précédant une semaine qui comporte un jour férié payé, les travailleurs peuvent être occupés lors d'un jour qui est normalement prévu comme un jour de repos. Mais la durée du travail ne peut alors en aucun cas excéder quatre heures. En outre, le travail doit se terminer à douze heures au plus tard.

Engagements d'emploi

L'employeur ne peut, en principe, pas licencier un travailleur en raison d'un manque de travail pour raisons économiques. Il doit vérifier s'il est possible de passer à un régime de travail partiel (chômage temporaire) qui doit être réparti équitablement parmi tous les travailleurs.

En cas de **licenciements individuels** (à l'exception de licenciements pour motif grave), l'employeur doit respecter une certaine procédure. S'il ne le fait pas, l'ouvrier en question peut demander - par l'intermédiaire de son organisation syndicale - de recevoir une indemnisation. Le plus souvent, on essaie de trouver un accord à l'amiable.

Travail intérimaire

Si le nombre de 115 jours de travail dans une période de 12 mois est dépassé, le contrat de travail pour travail intérimaire sera converti en un contrat de travail à durée indéterminée.

Cette règle ne s'applique pas en cas de remplacement temporaire d'un travailleur fixe par un travailleur intérimaire.

Nouveau dans le secteur: l'engagement des interlocuteurs sociaux à aligner la convention collective de travail intérimaire sur les normes juridiques plus élevées, notamment le nombre de jours après lesquels l'employeur doit procéder à un recrutement à durée indéterminée dans le cadre de la clause de non-débauchage.

Jours d'ancienneté

Il existe un système de congé d'ancienneté. A partir de 2014, le système comprend:

- 12 ans d'ancienneté dans le secteur : 1 jour de congé supplémentaire par année civile.
- 25 ans d'ancienneté dans le secteur : 2 jours de congé supplémentaires par année civile.
- 30 ans d'ancienneté dans le secteur : 3 jours de congé supplémentaires par année civile.

L'employeur doit prendre en charge ces jours de congé supplémentaires.

Les périodes de travail intérimaire précédant un contrat de travail à durée indéterminée sont prises en compte pour le calcul de l'ancienneté.

Crédit-temps

Un travailleur du secteur de l'entretien du textile a droit à un crédit-temps à temps plein, à mi-temps ou 1/5 pendant au maximum **51 mois** s'il peut invoquer un des motifs suivants :

- prendre soin de son enfant de moins de 8 ans ;
- prendre soin de son enfant handicapé de moins de 21 ans;
- soins palliatifs aux personnes souffrant d'une maladie incurable et en phase terminale ;
- soin ou assistance à un membre du ménage ou de la famille gravement malade ;
- assistance ou soin à son enfant mineur gravement malade ou à un enfant mineur gravement malade faisant partie du ménage.

Si le motif d'une formation agréée est invoqué, le droit au crédit-temps est limité à **36 mois**.

Important à savoir : les 51 mois de crédit-temps avec motif ne peuvent en tout cas pas être pris de façon proportionnelle. La prise d'un an à 1/5, par exemple, compte pour 12 mois sur le maximum de 51 mois.



FIN DE CARRIÈRE

Fin de carrière

Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC ou l'ancienne prépension)

Jusqu'au 30 juin 2025, un travailleur de l'entretien du textile peut accéder aux régimes suivants :

- RCC à 62 ans (régime général, CCT 17) moyennant une carrière de :
 - pour les hommes : 40 ans (hommes) ,
 - pour les femmes : 39 ans (en 2023 et 40 ans (en 2024)).
- RCC à 60 ans après 40 ans de carrière.
- RCC à 60 ans en cas de travail de nuit ou de métier lourd et une carrière de 33 ans.
- RCC à 60 ans en cas de métier lourd et une carrière de 35 ans.

Renseignez-vous au plus vite auprès de votre secrétariat de section si vous pensez entrer en considération pour un de ces régimes de chômage avec complément d'entreprise.

Crédit-temps fin de carrière (= emplois de fin de carrière)

Dans l'entretien du textile, les travailleurs qui :

- ont une longue carrière (35 ans) ;
- ou ont travaillé dans un métier lourd ;
- ou qui viennent d'une entreprise en restructuration ou en difficulté (moyennant une CCT d'entreprise)

peuvent, avec un droit aux allocations d'interruption,

- réduire leurs prestations de travail de 1/5 à partir de l'âge de 55 ans ;
- réduire leurs prestations de travail à un emploi à mi-temps à partir de l'âge de 55 ans.

Renseignez-vous auprès de votre section régionale pour de plus amples informations à propos des emplois de fin de carrière.

Notes



PETIT CHÔMAGE

Petit chômage

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

Dans le tableau ci-dessous, vous trouverez les événements les plus courants qui donnent droit au petit chômage.

Motif de l'absence	Durée de l'absence
Mariage	
Mariage du travailleur.	Deux jours à 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	
La naissance d'un enfant du travailleur.	Vingt jours à choisir par le travailleur dans les 4 mois suivant l'accouchement. Pour les 3 premiers jours, il reçoit le salaire normal de son employeur. Pour les jours suivants, il reçoit une indemnité de la mutualité.
Décès	
Décès du conjoint, d'un enfant du travailleur ou de son conjoint.	Dix jours, dont : <ul style="list-style-type: none"> • 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, du second mari de la mère, de la belle-mère ou de la seconde femme du père du travailleur.	Trois jours à choisir par le travailleur pendant la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles.
Décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du grand-père, de la grand-mère, d'un petit-enfant, d'un gendre, d'une bru, de l'arrière-grand-père, de l'arrière-grand-mère ou un arrière-petit-enfant...	... habitant chez le travailleur : Deux jours à choisir par le travailleur entre le jour du décès et le jour des funérailles. ... n'habitant pas chez le travailleur : 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.

L'arrêté royal sur le petit chômage assimile les cohabitants légaux aux conjoints. Mais pour le petit chômage en cas d'un décès, tant le cohabitant légal que le cohabitant de fait sont assimilés au conjoint.



AUTRES

Délais de préavis

Depuis le 1er janvier 2014, une nouvelle réglementation est en vigueur en matière de délais de préavis. Cela représente un pas important dans l'élimination des discriminations entre ouvriers et employés. Cette réglementation n'est cependant pas simple.

Démission Contrats ayant débuté à partir du 01/01/2014	
Ancienneté	Préavis (en semaines)
De 0 à moins de 3 mois	1
De 3 mois à moins de 6 mois	2
De 6 mois à moins de 12 mois	3
De 12 mois à moins de 18 mois	4
De 18 mois à moins de 24 mois	5
De 2 ans à moins de 4 ans	6
De 4 ans à moins de 5 ans	7
De 5 ans à moins de 6 ans	9
De 6 ans à moins de 7 ans	10
De 7 ans à moins de 8 ans	12
A partir de 8 ans	13

Important : depuis le 28 octobre 2023, la durée de préavis est de maximum 13 semaines.

Licenciement
Contrats ayant débuté à partir du 01/01/2014

Ancienneté	Préavis (en semaines)
De 0 à moins de 3 mois	1
De 3 mois à moins de 4 mois	3
De 4 mois à moins de 5 mois	4
De 5 mois à moins de 6 mois	5
De 6 mois à moins de 9 mois	6
De 9 mois à moins de 12 mois	7
De 12 mois à moins de 15 mois	8
De 15 mois à moins de 18 mois	9
De 18 mois à moins de 21 mois	10
De 21 mois à moins de 24 mois	11
De 2 ans à moins de 3 ans	12
De 3 ans à moins de 4 ans	13
De 4 ans à moins de 5 ans	15
De 5 ans à moins de 6 ans	18
De 6 ans à moins de 7 ans	21
De 7 ans à moins de 8 ans	24
De 8 ans à moins de 9 ans	27
De 9 ans à moins de 10 ans	30
De 10 ans à moins de 11 ans	33
De 11 ans à moins de 12 ans	36
De 12 ans à moins de 13 ans	39
De 13 ans à moins de 14 ans	42
De 14 ans à moins de 15 ans	45
De 15 ans à moins de 16 ans	48

De 16 ans à moins de 17 ans	51
De 17 ans à moins de 18 ans	54
De 18 ans à moins de 19 ans	57
De 19 ans à moins de 20 ans	60
De 20 ans à moins de 21 ans	62
De 21 ans à moins de 22 ans	63
De 22 ans à moins de 23 ans	64
De 23 ans à moins de 24 ans	65

Pour les contrats avec un début avant 2014, le calcul est plus difficile, vous devez contacter votre délégué syndical ou la section locale de votre syndicat.

Vêtements de travail / vêtements de protection

L'employeur est tenu de mettre gratuitement à la disposition de ses travailleurs des vêtements de travail et/ou des vêtements de protection. Il est tenu également de s'occuper de l'entretien de ces vêtements.

Formations individuelles et budget de formation

Un budget formation individuel est un solde à valoir en votre faveur, représentant un montant maximum de 640 €. Il est utilisé par le Fonds Commun afin de rembourser vos frais de formation.

Quels frais exactement ? Les frais d'inscription, le(s) cours, les outils didactiques, les frais de transport et de garderie...

Chaque ouvrier/ouvrière occupé(e) dans le secteur de l'entretien du textile peut introduire une demande pour recevoir un budget formation. Deux types de formations **n'entrent pas** en ligne de compte : les formations récréatives et les formations visant à devenir indépendant.

Comment demander un budget formation ?

La manière la plus simple : téléphoner au 02/463.19.50 ou envoyer un e-mail à TFTC (info@train4texcare.be).

Autre possibilité : demander par écrit un formulaire au Fonds Commun de l'Entretien du Textile, Brusselsesteenweg 478 à 1731 Zellik.

Vous pouvez introduire une demande pour recevoir un budget formation au plus tard un mois après le dernier jour de formation.

Notes



**REPRÉSENTATION
SYNDICALE**

Représentation syndicale

Dans le secteur de l'entretien du textile, une délégation syndicale peut être instituée à partir de 40 travailleurs (y compris les travailleurs intérimaires).

Pour exercer le mandat de délégué syndical, il faut avoir l'âge de 18 ans au minimum et remplir un certain nombre de conditions. Contactez la section régionale de la Centrale Générale-FGTB si vous souhaitez recevoir des informations complémentaires à ce sujet.

ÉLECTIONS SOCIALES MAI 2024



**PLUS FORTS ENSEMBLE
VOTEZ FG TB !**



FGTB
Centrale Générale

Notes

Notes



Vacances pour tous
les plus beaux coins de Belgique

7 campings

**4 domaines
de vacances**

1 hôtel

Nature **Balades**

Vélo Mer

Terrains de sport

Animation enfants

Des lieux uniques

Ardennes **Camping**

Gastronomie **Aventure**

Délassement



N'oubliez pas votre réduction !
Affiliés Centrale Générale - FGTB :
25% sur le logement.

Découvrez toutes nos destinations :
www.florealholidays.be

Plus d'infos ?



ACCG.BE



CG.FGTB



} @FGTB_CG

FGTB

Centrale Générale

Ensemble, on est plus forts