

SALAIRES ET CONDITIONS DE TRAVAIL 2025-2026



CP 110

ENTRETIEN DU TEXTILE

Ouvriers



FGTB

Centrale Générale

Ensemble, on est plus forts



Entretien du textile

CP 110

Quelles améliorations?

Pouvoir d'achat

A partir du 1er janvier 2026, la part patronale dans le chèque-repas est augmentée de 1 €. La valeur totale du chèque-repas est portée à 7,50 € par jour presté.

Mobilité

A partir du 1er janvier 2026, l'indemnité forfaitaire de mobilité par jour presté est augmentée de 0,50 €. A partir de cette date, l'indemnité de mobilité s'élève à 2,20 € par jour effectivement 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.

Salaires et indemnités

p. 5

Temps de travail

p. 11

Fin de carrière

p. 17

Avantages sociaux

p. 21

Petit chômage

p. 27

Autres

p. 31

Représentation syndicale

p. 35



SALAIRES ET INDEMNITÉS

Salaires et indemnités

Salaires

Salaires barémiques à partir du 1er janvier 2026:

-50 travailleurs • 38h/sem.		+50 travailleurs • 37,5h/sem.	
Groupe salarial 1	14,3223 €	Groupe salarial 1	14,5192 €
Groupe salarial 2	14,6832 €	Groupe salarial 2	14,8807 €
Groupe salarial 3	15,0436 €	Groupe salarial 3	15,2421 €
Groupe salarial 4	15,4061 €	Groupe salarial 4	15,6033 €
Groupe salarial 5	15,7650 €	Groupe salarial 5	15,9644 €
Groupe salarial 6	16,8944 €	Groupe salarial 6	17,1112 €
Groupe salarial 7	17,2891 €	Groupe salarial 7	17,5089 €
Groupe salarial 8	18,9657 €	Groupe salarial 8	19,2072 €

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

Index

Les salaires sont adaptés au 1er janvier de chaque année à l'évolution de l'index santé.

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.

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.

Votre intervention personnelle dans le chèque-repas est fixée à 1,09 €. **A partir du 1er janvier 2026**, la cotisation patronale est augmentée de 5,41 € à 6,41 €. A partir de cette date, votre chèque-repas a donc une valeur de 7,50 €.

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. Ces montants sont liés à l'index et sont adaptés au 1er janvier de chaque année.



Scannez le code QR pour connaître les montants les plus récents.

La prime de fin d'année est payée directement par l'employeur 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, de congé de naissance, de congé d'adoption, de congé parental d'accueil, de congé prophylactique et de chômage temporaire sont assimilées à des heures prestées.

Frais de transport

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

Tram, bus et métro: 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 01/02/2026: 45 € par mois).

Indemnité forfaitaire de mobilité: L'employeur doit payer à tous les travailleurs une indemnité forfaitaire de mobilité par jour de travail effectif comme intervention dans les frais de transport. A partir du 1er janvier 2026, cette intervention est augmentée de 0,50 € et s'élève dès lors à 2,20 € par jour de

travail effectif. Cela vaut aussi pour les travailleurs qui reçoivent déjà une indemnité vélo ou une indemnité pour l'utilisation des transports publics.

Vélo: A partir du 1er janvier 2026, l'indemnité vélo s'élève à 0,30 €/km, avec un maximum de 40 km/jour.

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

Durée du travail

Dans le secteur, 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.

A partir de 2026, la durée du travail effective peut être modifiée, au niveau sectoriel, en une durée de travail moyenne sur base annuelle. Au niveau de l'entreprise, une durée de travail hebdomadaire maximale de 40 heures pourra être instaurée, avec attribution de jours de repos compensatoire. L'instauration d'une durée du travail moyenne au niveau de l'entreprise sera exclusivement subordonnée à la conclusion d'une CCT d'entreprise.

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 règlement 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.

Jours d'ancienneté

Il existe un système de congé d'ancienneté. **A partir du 1er janvier 2026, le système comprend:**

- 10 ans d'ancienneté dans le secteur: 1 jour de congé supplémentaire par année civile.
- 22 ans d'ancienneté dans le secteur: 2 jours de congé supplémentaires par année civile.
- 27 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.

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):

	Hommes	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 entretien du textile 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 ou 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'entretien du textile au 30 juin 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, bénéficiaire d'un RCC ou pensionné:

- être devenu chômeur complet ou être parti en RCC à partir du 1er juillet de l'année précédente et être toujours au chômage ou en RCC le 30 juin de l'année en cours
- être pensionné entre le 1er juillet de l'année précédente et le 30 juin de l'année en cours
- être affilié à la Centrale Générale FGTB et en règle de cotisations.

› Vous maintenez le droit à la prime syndicale pendant une année.

La prime syndicale s'élève à 145 € et est payée à partir du 15 novembre par le Fonds commun de l'entretien du textile. 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 (pour raisons économiques et pour cause de force majeure) est augmenté de 2 € par jour pendant les 70 premiers jours. A partir de cette date, vous avez droit à un supplément de:

- 7 € pour les 35 premiers jours de chômage temporaire d'une année civile
- 6 € 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.

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. Il y a un droit à un complément de 100 € brut/mois en cas de reprise progressive du travail à partir de 50%.

Ce droit sera octroyé une seule fois, pour une période de 4 mois suivant la période de salaire garanti. Les travailleurs à temps partiel qui reprennent progressivement le travail ont droit à ce supplément au prorata de leur régime de 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 4 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 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

Vêtements de travail / vêtements de protection

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

Formations individuelles et budget de formation

Un budget formation individuel est une intervention dans les frais de formation des travailleurs (maximum 640 €). Le Fonds Commun rembourse les frais concernant l'inscription, les outils didactiques, les frais de transport et les frais de garde d'enfants.

Chaque ouvrier/ouvrière occupé(e) dans le secteur de l'entretien du textile (commission paritaire 110), peut introduire une demande pour recevoir un budget formation.

Les formations récréatives et les formations visant à devenir indépendant n'entrent pas en ligne de compte.

Comment demander un budget formation?

- en ligne via le site web du fonds de formation TFTC:
<https://www.train4texcare.be/fr/demande-de-budget-individuel-de-formation/>
- par téléphone: 02 463 19 50
- par courriel: info@train4texcare.be

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



**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 nombre de conditions.

Vous êtes intéressé, vous avez des questions ou des doutes?



Scannez le code QR et contactez votre section régionale de la Centrale Générale - FGTB.



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