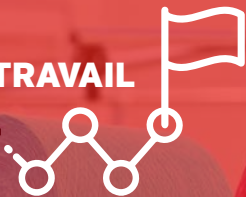


# SALAIRES ET CONDITIONS DE TRAVAIL 2023-2024



CP 120

TEXTILE

Ouvriers

[accg.be](http://accg.be)

**FGTB**

**Centrale Générale**

***Ensemble, on est plus forts***



Textile

---

CP 120

# Quelles améliorations ?

## Congé d'ancienneté

A partir du 1er janvier 2024, la condition d'ancienneté pour l'octroi du second jour de congé d'ancienneté est ramenée de 25 à 20 ans.

## Fonds sociaux

A partir du 1er janvier 2024 :

- Complément sectoriel pour la garde d'enfants de 1 €/jour (max. 150 €/an) et par enfant, jusqu'à l'âge de 3 ans.
- Augmentation du supplément en cas de chômage temporaire pour raisons économiques.

## Mobilité

- A partir du 1er janvier 2024, l'indemnité vélo augmente de 0,24 €/km à 0,27 €/km.
- A partir du 1er février 2024, l'intervention patronale dans le transport privé s'élève à 57% du prix de la carte train.

# Sommaire

**Salaire et indemnités**

**p. 5**

**Temps de travail**

**p. 11**

**Fin de carrière**

**p. 15**

**Avantages sociaux**

**p. 21**

**Petit chômage**

**p. 25**

**Représentation syndicale**

**p. 29**



**SALAIRES ET INDEMNITÉS**

# Salaires et indemnités

## Salaires



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

## Index

Dans le textile, les salaires sont augmentés chaque fois que l'index connaît une hausse de 2%. **Il est important de savoir que les adaptations ne peuvent avoir lieu qu'au 1er janvier, au 1er avril, au 1er juillet et au 1er octobre.**

## Prime de pouvoir d'achat

- Octroi sectoriel d'une prime de pouvoir d'achat de 100 €, de 300 € ou de 500 €.
- Cette prime est uniquement due si l'entreprise relève d'une définition de bénéfice telle que convenue par les partenaires sociaux.
- En service au 31 octobre 2023, avec au minimum 1 mois d'ancienneté.
- Octroi au prorata de l'occupation effective pendant la période de référence du 01/11/2022 au 31/10/2023.
- Octroi au prorata pour les travailleurs à temps partiel et pour les nouveaux arrivants.

- Sont assimilées à des prestations effectives: les suspensions de l'exécution du contrat de travail, à l'exception du crédit-temps à temps plein ou d'un congé thématique à temps plein et d'une incapacité de travail de plus de 3 mois, à compter du premier jour du salaire garanti.
- A payer par l'employeur pour le 31/12/2023 au plus tard.
- Un montant plus élevé peut être octroyé au niveau de l'entreprise.

Pour vérifier si vous avez droit à la prime au sein de votre entreprise, vous pouvez contacter votre section régionale FGFB.

## Frais de transport

**Train :** l'intervention de l'employeur s'élève en moyenne à 80% du prix de la carte train.

Application du système du tiers payant, ce qui rend les déplacements domicile-travail en train gratuits.

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

1. Le prix dépend de la distance: 80% du prix du titre de transport utilisé.
2. Le prix est un prix unitaire: 80% du prix effectivement payé, avec un maximum de 34 € par mois.

**Moyen de transport privé:** il y a une intervention par jour presté.

- **Règlement jusqu'au 31/01/2024 :** le montant par jour presté est égal au montant de l'intervention forfaitaire mensuelle de l'employeur (en fonction du nombre de km correspondant), divisé par 21,66. La distance minimale

est de 5 km. Des dispositions plus favorables au niveau de l'entreprise restent d'application.

- **Règlement à partir du 01/02/2024** : le montant par jour presté est égal à **57% de la carte train mensuelle** (en fonction du nombre de km correspondant), divisé par 21,66. La distance minimale est de 5 km. Des dispositions plus favorables au niveau de l'entreprise restent d'application.
- Pour les travailleurs occupés dans les **équipes-relais**, il y a une intervention plus importante (100%) dès le premier km.



Scannez le code QR pour consulter les tableaux avec les montants sur le site

**Vélo** : à partir du **1er janvier 2024**, l'indemnité vélo est augmentée de 0,24 €/km à 0,27 €/km.

## Vêtements de travail

L'employeur est tenu de fournir des vêtements de travail à tous les ouvriers. Il est également responsable de l'entretien de ces vêtements. Une CCT dans le secteur prévoit le paiement d'un montant forfaitaire aux travailleurs qui doivent assurer eux-mêmes l'entretien (lavage) du vêtement de travail. Le remboursement est effectué par trimestre.

A partir du 1er janvier 2023, les montants suivants sont d'application:

- 0,61 € par journée effectivement prestée pour un tablier ou une blouse.
- 1,19 € par journée effectivement prestée pour un costume ou une salopette ou une veste et un pantalon.



## **Prime de fin d'année (allocation complémentaire de vacances)**

L'allocation complémentaire de vacances s'élève à 9,2% du salaire (à 100%) gagné entre le 1er avril de l'année précédente et le 31 mars de l'année en cours (période de référence). Pour les journées où vous avez reçu des allocations pour cause de maladie ou d'accident du travail, c'est un salaire fictif de 24,79 € par jour qui est ajouté au salaire gagné. Ce ne sont que les 12 premiers mois qui sont assimilés.

L'allocation complémentaire de vacances est payée vers le 20 décembre par le Fonds Social et de Garantie.

## **Chèques-repas**

La CCT textile prévoit des chèques-repas pour:

- les ouvriers occupés à temps plein ;
- les ouvriers occupés à temps partiel ;
- les ouvriers occupés dans les équipes-relais.

Le nombre de chèques-repas auquel vous avez droit dépend de la méthode de calcul. Il existe deux méthodes:

- un chèque-repas par jour effectivement presté ;
- la méthode du calcul "alternatif" (basé sur les heures au lieu des jours).

Pour les ouvriers occupés à temps plein, il est possible de choisir entre les deux systèmes.

L'application du comptage "alternatif" est obligatoire pour les ouvriers occupés à temps partiel et les ouvriers des équipes-relais.

Votre intervention minimum dans le chèque-repas est fixée à 1,09 €. La cotisation patronale s'élève à 4,11 €. La valeur totale est donc de 5,20 €.

## **Ouvriers occupés dans les équipes-relais:**

Si vous travaillez en tant qu'ouvrier dans une (semi) équipe-relais (équipe du week-end), vous avez bien évidemment droit aux chèques-repas «équivalents». Afin d'obtenir ces chèques, il faut obligatoirement appliquer le comptage «alternatif».

Afin de fixer le montant de votre chèque-repas, il faut contrôler si votre entreprise a opté pour le comptage «alternatif» ou pas pour les ouvriers à temps plein.

**Votre entreprise opte pour un chèque-repas par jour effectivement presté pour les ouvriers à temps plein (àpd du 01/01/2016):**

| Part patronale | Part personnelle | Valeur totale |
|----------------|------------------|---------------|
| 5,17 €         | 1,09 €           | 6,26 €        |

**Votre entreprise opte pour le comptage "alternatif" pour les ouvriers à temps plein (àpd du 01/01/2016):**

| Part patronale | Part personnelle | Valeur totale |
|----------------|------------------|---------------|
| 5,43 €         | 1,09 €           | 6,52 €        |



**TEMPS DE TRAVAIL**

# Temps de travail

## Durée du travail

Dans le secteur, la durée du travail de la simple et de la double équipe a progressivement été ramenée de 40 à 37 heures 20 par semaine. Il s'agit d'une moyenne hebdomadaire calculée sur base annuelle. Car dans la plupart des cas, la durée réelle du travail reste cependant de 40 heures par semaine. La moyenne est en fait influencée par un système de jours de repos compensatoire et de jours de vacances supplémentaires. Cette réduction du temps de travail se fait sans perte de salaire. Etant donné que les jours de repos compensatoire ne sont pas rémunérés, le salaire a été augmenté.

## Jours de vacances supplémentaires

Vous avez droit à un maximum de 4 jours de vacances supplémentaires. Pour savoir quel est le nombre de jours qui vous correspond, vous devez calculer le nombre de jours de travail de l'année précédente. Pour ce faire, prenez le nombre de jours où vous avez reçu un salaire et le nombre de jours de vacances légaux et supplémentaires. Dans le tableau suivant, vous pouvez voir quel est le nombre de jours de vacances auquel vous avez droit:

| Jours de travail de l'année précédente (régime de la semaine de 5 jours) | Jours de vacances supplémentaires pour l'année en cours |
|--|---|
| 228 jours et plus  | 4   |
| de 163 à 227 jours   | 3   |
| de 98 à 162 jours  | 2   |
| de 33 à 97 jours   | 1   |
| moins de 33 jours  | -   |

La caisse de vacances (Vacantex) effectue le paiement du pécule des jours de vacances supplémentaires dans le courant du mois de septembre. Le montant est de 2% du salaire brut de l'année précédente (à 100%).

## Jours d'ancienneté

Dans le secteur, il existe un système de jours d'ancienneté :

- Un jour d'absence rémunéré par année civile suite à une ancienneté de **15 ans** dans la même entreprise.
- Un deuxième jour d'absence rémunéré suite à une ancienneté de **20 ans** dans la même entreprise (la condition d'ancienneté est d'application à partir du 01/01/2024).

L'employeur doit payer le salaire pour ce(s) jour(s). En cas de licenciement suite à une fermeture, une faillite ou une réorganisation, l'ancienneté est maintenue si le travailleur entre au service d'un autre employeur textile dans les 6 mois. Les périodes d'occupation comme travailleur intérimaire sont prises en compte conditionnellement pour le calcul de l'ancienneté.

# Crédit-temps

Dans le secteur, on a droit au crédit-temps avec motif à temps plein ou à mi-temps, moyennant l'accord de l'employeur. Le régime à 1/5 est garanti indépendamment d'un accord sectoriel ou d'entreprise. Le droit pour les ouvriers occupés en équipes-relais est limité au crédit-temps à temps plein.

- Un travailleur a droit à un crédit-temps de **36 mois** pour suivre une formation reconnue.
- Un travailleur a droit à un crédit-temps de **51 mois** pour :
  - prendre soin d'un enfant handicapé de moins de 21 ans
  - fournir une assistance médicale ou des soins à un enfant mineur ou à un enfant mineur membre de son ménage gravement malade
  - s'occuper de son enfant de moins de 8 ans
  - prendre soin d'un membre de la famille jusqu'au 2e degré ou un membre du ménage gravement malade
  - prodiguer des soins palliatifs.

**Renseignez-vous d'abord auprès de votre section régionale si vous envisagez de demander un crédit-temps.**



**FIN DE CARRIÈRE**

# Fin de carrière

## Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)

Tout ce que la législation permet est appliqué dans le secteur du textile.

Les régimes suivants ont été reconduits jusqu'au **30 juin 2025** :

- RCC 62 ans (régime général, CCT 17), 40 ans de carrière (hommes), 39 ans de carrière en 2023 et 40 ans de carrière en 2024 (femmes).
- RCC 60 ans, métier lourd, 35 ans de carrière.
- RCC 60 ans, 20 ans de prestations de nuit ou métier lourd, 33 ans de carrière.
- RCC 60 ans, 40 ans de carrière.
- RCC 58 ans pour les travailleurs avec de graves problèmes physiques, 35 ans de carrière.

**Renseignez-vous auprès de votre section régionale si vous pensez entrer en considération pour un de ces régimes de chômage avec complément d'entreprise.**



# Emplois de fin de carrière

Le droit aux allocations peut être obtenu :

- À partir de 60 ans, moyennant au moins 25 ans de carrière professionnelle.
- À partir de 55 ans , sous forme d'une diminution de carrière à 1/5 ou à mi-temps (CCT sectorielle jusqu'au 30 juin 2025) :

> moyennant 35 ans de carrière professionnelle

ou

> si vous avez été occupé dans un métier lourd pendant 5 ans, au cours des 10 dernières années ou 7 ans au cours des 15 dernières années

ou

> si vous avez été occupé dans un régime de travail de nuit pendant au moins 20 ans.

**Renseignez-vous d'abord auprès de votre section régionale si vous envisagez de demander un emploi de fin de carrière.**

## Emplois de fin de carrière en douceur

Reconduction de l'encadrement sectoriel des emplois de fin de carrière en douceur :

- à partir de l'âge de 60 ans ;
- pour le passage d'un régime de travail en équipes ou de nuit à un régime de jour ;
- moyennant l'accord de l'employeur.

Pendant 12 mois, le Fonds Social et de Garantie paie une intervention dans la perte du salaire net, et ce sur base du schéma suivant :

| Période  | Intervention Fonds social/mois |
|--|--------------------------------|
| Du 1 <sup>er</sup> au 4 <sup>e</sup> mois inclus après la transition | 100 €                          |
| Du 5 <sup>e</sup> au 8 <sup>e</sup> mois inclus après la transition  | 75 €                           |
| Du 9 <sup>e</sup> au 12 <sup>e</sup> mois inclus après la transition | 50 €                           |

À aucun moment, l'intervention du Fonds ne peut excéder 50% de la perte de salaire net.

## Allocation extralégale de vacances

Les ouvriers partant en RCC en 2023 ou en 2024, reçoivent les montants suivants :

|   |       |
|---|-------|
| 1 <sup>ère</sup> allocation extralégale de vacances | 225 € |
| 2 <sup>e</sup> allocation extralégale de vacances   | 175 € |
| 3 <sup>e</sup> allocation extralégale de vacances   | 125 € |

Les ouvriers partant en pension ou en pension anticipée pendant la période de 2020 à 2024 inclus, reçoivent les montants suivants :

| Année de retraite | 1 <sup>ère</sup> année | 2 <sup>e</sup> année | 3 <sup>e</sup> année |
|-------------------|------------------------|----------------------|----------------------|
| 2020              | 400 €                  | 200 €                | 200 €                |
| 2021              | 350 €                  | 150 €                | 150 €                |
| 2022              | 300 €                  | 100 €                | 100 €                |
| 2023              | 250 €                  | 50 €                 | 50 €                 |
| 2024              | 200 €                  | 50 €                 | 50 €                 |

Le règlement pour les pensionnés ne peut pas être cumulé avec le règlement pour le RCC.

Ces montants sont payés par le Fonds de sécurité d'existence.





**AVANTAGES SOCIAUX**

# Avantages sociaux

## Prime syndicale

Qui y a droit ?

### **Vous êtes encore lié par un contrat de travail :**

- Être inscrit comme membre du personnel d'une entreprise textile au 30 juin de l'année en cours. Pour les écoliers sortants, cette date est reportée au 30 septembre 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, pensionné ou malade de longue durée :**

- Vous devez être licencié par l'employeur, mais pas pour motif grave, ou avoir été licencié ou avoir pris congé pour raisons médicales.
- Être affilié à la Centrale Générale-FGTB et en règle de cotisations.
- Les chômeurs de moins de 50 ans ou les malades de longue durée reçoivent la prime syndicale pendant 3 ans.
- Les chômeurs de plus de 50 ans maintiennent leur droit à la

prime syndicale pendant 6 ans.

- Les bénéficiaires d'un RCC reçoivent la prime syndicale jusqu'à l'âge de la pension légale.
- Les ouvriers textiles pensionnés qui sont restés en service jusqu'à la date de leur pension reçoivent la prime syndicale pendant 6 ans.

La prime syndicale s'élève à 145,00 €. La prime est payée par le Fonds Social et de Garantie avant fin décembre, à condition que vous introduisiez à temps votre formulaire de demande à la Centrale Générale-FGTB. Les chômeurs, bénéficiaires d'un RCC, pensionnés ou malades de longue durée, ne reçoivent pas de formulaire de demande. C'est la Centrale Générale-FGTB qui s'occupe de l'introduction de ces demandes.

## **Supplément en cas de chômage temporaire pour raisons économiques (allocation sociale supplémentaire)**

Le système est amélioré et simplifié à partir du 1er janvier 2024 :

- Le Fonds Social et de Garantie paie, à partir du 1er au 86e jour de chômage temporaire, un supplément de 3,62 €/jour (semaine de 6 jours). Le paiement est effectué trimestriellement (le 1er trimestre est payé à la fin du 2ème trimestre).
- L'employeur paie également, pour chaque jour de chômage temporaire, un supplément de 3,60/jour (semaine de 5 jours) ou 3,00/jour (semaine de 6 jours). Ce supplément est payé chaque mois en même temps que le salaire et s'ajoute donc au supplément en cas de chômage temporaire payé par le Fonds.

## **Pension complémentaire sectorielle (PCS)**

La PCS est entrée en vigueur au 1er janvier 2021, mais l'épargne est déjà en cours depuis le 1er janvier 2020. Le montant épargné a été versé sur le compte de pension individuel des travailleurs en tant que prime de départ en 2021.

Une cotisation de pension de 1% est épargnée. Le système de pension complémentaire comprend également un volet « solidarité ». Cela signifie que l'épargne se poursuit, jusqu'à un certain point, pendant certaines périodes d'inactivité (comme le chômage temporaire pour raisons économiques, une maladie (professionnelle), une incapacité faisant suite à un accident (du travail), le congé de maternité). Le versement d'une rente de 250 € est également prévu en cas de décès.

Les entreprises qui disposaient au 1er janvier 2021 d'un régime de pension complémentaire (assurance groupe) au moins équivalent pouvaient demander, pour le 31 janvier 2021 au plus tard, à être exclues du champ d'application.

Dans le secteur du textile, le choix s'est porté sur l'affiliation à un fonds de pension multisectoriel (Sefoplus).

Vous trouverez de plus amples informations sur le site : <https://www.sefocam.be/fr/textiles/>

## **Intervention dans les frais de garde d'enfants**

A partir du 1er janvier 2024, une intervention sectorielle dans les frais de garde d'enfants est instaurée :

- Le complément s'élève à 1 € par jour, avec un maximum de 150 € par an et par enfant.
- Jusqu'à l'âge de 3 ans.





**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 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.  |
| La naissance d'un enfant du travailleur.   | Vingt jours à choisir par le travailleur dans les 4 mois suivant l'accouchement.   |
| Décès du conjoint ou du partenaire cohabitant du travailleur, ou de l'enfant (accueilli) de celui-ci ou de l'enfant (accueilli) du conjoint ou du partenaire cohabitant.   | Dix jours. Trois jours à choisir entre le jour du décès et le jour des funérailles. Sept jours à choisir dans l'année qui suit le jour du décès. |

|   |  |
|---|--|
| <p>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.</p>  | <p>Trois jours à choisir par le travailleur entre le jour du décès et le jour des funérailles.</p>   |
| <p>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 d'un arrière-petit-enfant habitant chez le travailleur.</p>       | <p>Deux jours à choisir par le travailleur entre le jour du décès et le jour des funérailles.</p>  |
| <p>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 d'un arrière-petit-enfant n'habitant pas chez le travailleur.</p> | <p>Le jour des funérailles.</p>  |
| <p>Participation d'un enfant du travailleur ou de son conjoint à la fête de la jeunesse laïque ou communion solennelle.</p>   | <p>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.</p> |

# Règlements spécifiques dans le textile

## Enfant du travailleur

Lorsque le mariage, la communion solennelle ou la participation à la fête de la jeunesse laïque d'un enfant du travailleur ne coïncide 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. Ce règlement s'applique également à l'équipe de nuit. Il en résulte entre autres que, pour les événements donnant droit à un jour de petit chômage, l'ouvrier reçoit une nuit de congé, même si cet événement se produit un lundi.

## Équipes-relais

L'accord-cadre des semi-équipes-relais prévoit qu'il faut payer 12 heures pour chaque jour de petit chômage. Cette disposition n'a pas encore été reprise dans l'accord-cadre des équipes-relais complètes. De nombreux accords d'entreprise reprennent toutefois cette disposition.



**REPRÉSENTATION  
SYNDICALE**

# Représentation syndicale

Une délégation syndicale peut être instituée dans chaque entreprise textile occupant habituellement en moyenne 30 ouvriers. Les travailleurs intérimaires et les travailleurs à domicile entrent en ligne de compte pour le calcul du seuil. Le nombre de membres est établi en fonction du nombre d'ouvriers dans l'entreprise. A partir du 1er janvier 2024, la condition concernant une ancienneté minimale de 3 ans dans le secteur textile dans le cadre des conditions à remplir pour pouvoir être désigné comme représentant syndical, est supprimée.

Lorsque le nombre d'ouvriers est inférieur à 30 pendant 4 trimestres consécutifs, un scénario d'extinction entre en action. De nouveaux représentants syndicaux ne sont pas désignés et le mandat en cours des représentants syndicaux prend automatiquement fin à la date des élections sociales suivantes.

# ÉLECTIONS SOCIALES MAI 2024



**PLUS FORTS ENSEMBLE  
VOTEZ FG**T**B !**



**FGTB**  
Centrale Générale



**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](http://www.florealholidays.be)

