

**FGTB**

**Centrale Générale**

**Ensemble, on est plus forts**

ACCQ.BE



**TEXTILE**

**Ouvriers**

**SALAIRES  
ET CONDITIONS  
DE TRAVAIL  
2021-2022**



Textile

CP 120



Textile

CP 120

# Quelles améliorations ?

## ➤ des salaires

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022 :  
augmentation des salaires effectifs  
et barémiques de 0,4 %.

## Fonds sociaux

- À partir du 1<sup>er</sup> juillet 2021 :  
augmentation du supplément en  
cas de chômage temporaire pour  
raisons économiques.
- Supplément de 2,60 € par jour de  
chômage temporaire pour force  
majeure (corona) en 2021, avec un  
maximum de 70 jours.

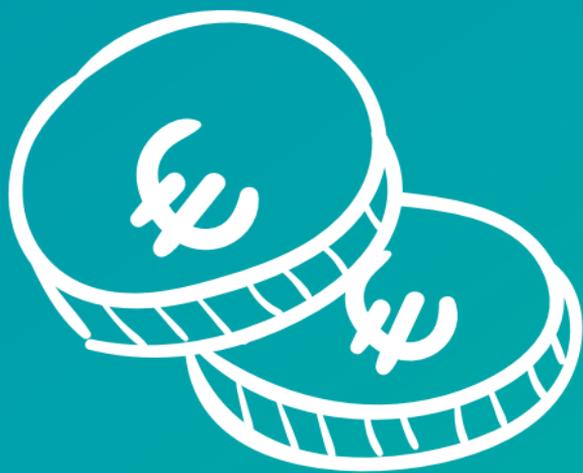
## Mobilité

Introduction d'une indemnité  
vélo de 0,24 €/km pour une durée  
indéterminée.

*Le masculin est utilisé au sens  
neutre et désigne tant les femmes  
que les hommes.*

# Sommaire

- 5** Salaire et indemnités
- 11** Temps de travail
- 15** Fin de carrière
- 21** Avantages sociaux
- 25** Petit chômage
- 29** Représentation syndicale



Salaire  
et indemnités

---

# Salaires et indemnités

## Salaires

Le nouvel accord sectoriel prévoit une augmentation des salaires effectifs et barémiques de 0,40 % à partir du **1<sup>er</sup> janvier 2022**. Scannez le code QR pour consulter les salaires.



## 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 1<sup>er</sup> janvier, au 1<sup>er</sup> avril, au 1<sup>er</sup> juillet et au 1<sup>er</sup> octobre.**

## Prime corona

Octroi sectoriel d'une prime corona de 300 € :

- Octroi en fonction de la fraction d'occupation.
- Calcul au prorata des prestations effectuées pendant la période de référence du 01/11/2020 au 31/10/2021.
- Les suspensions sont assimilées à des prestations effectives, à l'exception des périodes d'incapacité de travail de plus de 3 mois (à compter du premier jour de salaire garanti), du crédit-temps à temps plein et du congé thématique à temps plein.

- À payer par l'employeur pour le 15/12/2021 au plus tard.
- Un montant plus élevé peut être octroyé au niveau de l'entreprise.

## 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. 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. L'intervention ne peut excéder 64,90 % du prix du billet de train. 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.

Pour consulter les tableaux des montants, scannez le code QR.



**Vélo** : à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022 : introduction d'une indemnité vélo de 0,24 €/km pour une durée indéterminée.

## 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.

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2018, les montants suivants sont d'application :

- 0,51 € par journée effectivement prestée pour un tablier ou une blouse.
- 1 € 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)

La prime de fin d'année s'élève à 9,2 % du salaire (à 100 %) gagné entre le 1<sup>er</sup> 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.

La prime de fin d'année 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" (basée 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 :**

	Part patronale	Part personnelle	Valeur totale
À pd 01/01/2016	5,17 €	1,09 €	6,26 €

**Votre entreprise opte pour le comptage “alternatif” pour les ouvriers à temps plein :**

	Part patronale	Part personnelle	Valeur totale
À pd 01/01/2016	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. Étant 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 correspondent, 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 (la condition d'ancienneté est d'application à partir du 01/01/2022).
- Un deuxième jour d'absence rémunéré suite à une ancienneté de **25 ans** dans la même entreprise.

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 2<sup>e</sup> 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 2023** :

- RCC 62 ans (régime général, CCT 17), 40 ans de carrière (hommes), 37 ans de carrière en 2021, 38 ans de carrière en 2022 et 39 ans de carrière en 2023 (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 2023) :

→ 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 et amélioration 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	100,00 €
Du 5 <sup>e</sup> au 8 <sup>e</sup> mois inclus après la transition	75,00 €
Du 9 <sup>e</sup> au 12 <sup>e</sup> mois inclus après la transition	50,00 €

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 2021 ou en 2022, reçoivent les montants suivants :

1 <sup>ère</sup> allocation extralégale de vacances	225,00 €
2 <sup>e</sup> allocation extralégale de vacances	175,00 €
3 <sup>e</sup> allocation extralégale de vacances	125,00 €

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	400,00 €	200,00 €	200,00 €
2021	350,00 €	150,00 €	150,00 €
2022	300,00 €	100,00 €	100,00 €
2023	250,00 €	50,00 €	50,00 €
2024	200,00 €	50,00 €	50,00 €

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 (allocation sociale)

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)**

Tous les ouvriers occupés dans une entreprise textile y ont droit. L'allocation sociale supplémentaire s'élève à 3,62 € (semaine de 6 jours) par jour de chômage temporaire pour motifs économiques. **À partir de l'année de référence 2022, le supplément est augmenté de 0,33 €/jour (semaine de 6 jours) et s'élève à 3,95 €.** Le supplément est payé par le Fonds à partir du 7<sup>e</sup> jour de chômage temporaire jusqu'au

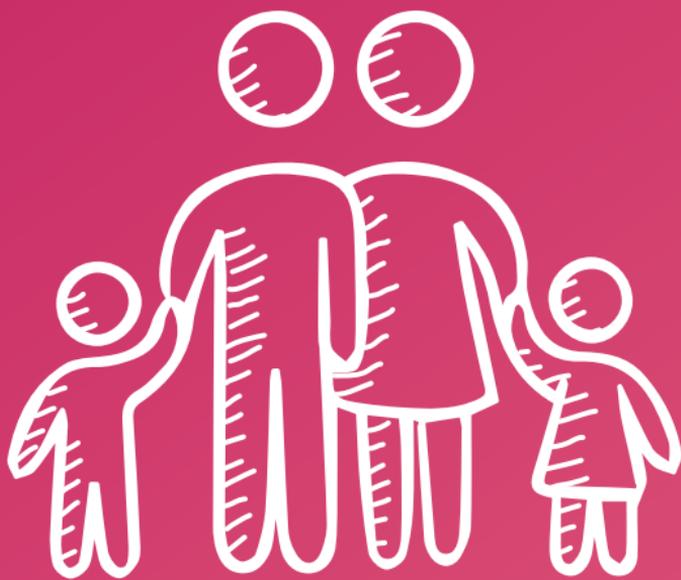
86<sup>e</sup> jour se situant dans la période entre le 1<sup>er</sup> juillet de l'année précédente et le 30 juin de l'année en cours. Au total, ce supplément peut être octroyé pendant 80 jours. La demande et le paiement ont lieu au même moment que pour la prime syndicale.

Les employeurs paient également, par jour de chômage temporaire, un supplément de 2,60 € (semaine de 5 jours) directement au travailleur. **À partir du 1<sup>er</sup> juillet 2021, ce montant est ramené à 3,00 € (semaine de 5 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.

## **Supplément en cas de chômage temporaire pour force majeure (corona)**

Octroi d'un supplément de 2,60 €/jour (semaine de 5 jours) de chômage temporaire pour force majeure (corona) pendant 2021, avec un maximum de 70 jours.



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.	Quinze jours à choisir par le travailleur dans les 4 mois qui suivent 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 en 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.

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.



**Floreal**  
Holidays



Vacances pour tous  
dans les plus beaux coins  
de Belgique

**7 campings**  
**4 domaines**  
**de vacances**

Nature **Balades**  
Mer **Ardennes**

Camping **Vélo**

**Des lieux uniques**  
**Animation enfants**

**Terrains de sport**  
**Gastronomie**

**Aventure**  
**Délasserment**

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

Découvrez toutes nos destinations:  
[www.florealholidays.be](http://www.florealholidays.be)

