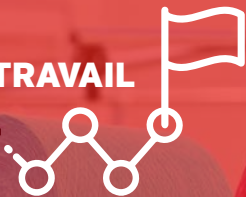


SALAIRES ET CONDITIONS DE TRAVAIL 2023-2024



CP 214

TEXTILE

Employés

accg.be

FGTB

Centrale Générale

Ensemble, on est plus forts



Textile

CP 214

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 de sécurité d'existence

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.

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. 19

Petit chômage

p. 23

Représentation syndicale

p. 27



SALAIRES ET INDEMNITÉS

Salaires et indemnités

Salaires barémiques



Scannez le code QR pour consulter les salaires barémiques

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.

Frais de transport

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

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.

Prime de fin d'année

Une prime de fin d'année est octroyée aux employés barémisables¹ qui comptent au moins 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

La prime est calculée sur base de la rémunération annuelle payée pour prestations effectives et varie en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise selon le tableau suivant :

- 7,3% pour une ancienneté de 6 mois à moins de 12 mois.
- Un treizième mois équivalant à la rémunération normale du mois de décembre, pour les employés dont la rémunération

¹ Un employé barémisable est un employé dont la fonction répond aux critères d'une des six catégories reprises dans la classification des fonctions.

mensuelle est fixe et pour autant qu'ils aient une ancienneté de 12 mois et plus.

- 8,33% de la rémunération annuelle, pour les employés dont la rémunération est variable, pour autant qu'ils aient une ancienneté de 12 mois et plus.

Pour le calcul de la prime de fin d'année, une seule absence ininterrompue justifiée est assimilée à des prestations effectives et ce pour un délai maximum de trente jours calendrier par année civile.

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).

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

L'application du comptage "alternatif" est obligatoire pour les employés occupés à temps partiel.

Votre intervention minimum dans le chèque-repas est fixée à 1,09 €. La cotisation patronale s'élève à 3,36 €. La valeur totale est donc de 4,45 €.



TEMPS DE TRAVAIL

Temps de travail

Durée du travail

La durée de travail moyenne a progressivement été ramenée de 40 à 37 heures 20 par semaine depuis le 1^{er} juin 1981. Les modalités de la réduction de la durée de travail ont été réglées sur le plan de l'entreprise, moyennant concertation au sein du conseil d'entreprise. En l'absence de pareil organe, la concertation se fait selon la procédure de concertation habituelle au sein de l'entreprise.

Jour(s) 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 l'appointement pour ce(s) jour(s) d'ancienneté. En cas de licenciement suite à une fermeture, une faillite, une réorganisation ou un licenciement multiple pour raisons économiques, l'ancienneté est maintenue si le travailleur entre au service d'un autre employeur textile endéans 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 du textile, 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 employés 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^e 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:

- A partir de 60 ans, moyennant au moins 25 ans de carrière professionnelle.
 - A partir de 55 ans, sous forme d'une diminution de carrière à 1/5e 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.



AVANTAGES SOCIAUX

Avantages sociaux

Prime syndicale

Un employé qui travaille dans l'industrie textile et qui est affilié à une organisation syndicale, a droit à une prime syndicale de 145 €/an. La prime syndicale est payée par le syndicat dans la période de février jusqu'à juillet de l'année calendrier suivante.

Supplément en cas de chômage temporaire pour raisons économiques

Pour chaque jour de chômage temporaire pour raisons économiques, l'employeur est tenu de verser à l'employé un supplément de 9,59 € en plus des allocations de chômage. Pour une prestation journalière partielle, le supplément est diminué proportionnellement.

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 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.	<ul style="list-style-type: none">• Le jour de l'événement.• Ou le jour de travail qui précède ou suit immédiatement l'événement lorsque ce dernier ne coïncide pas avec un jour normalement travaillé dans l'entreprise. Cette disposition n'est pas d'application lorsque l'événement coïncide avec un jour de vacances annuelles.

<p>La naissance d'un enfant du travailleur.</p>	<p>Vingt jours à choisir par le travailleur dans les 4 mois suivant l'accouchement. L'employeur paie la rémunération pour les 3 premiers jours. Pour les jours restants, le travailleur reçoit de la mutuelle une allocation égale à 82% du salaire brut plafonné.</p>
<p>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.</p>	<p>Dix jours, dont :</p> <ul style="list-style-type: none"> • trois jours à choisir entre le jour du décès et le jour des funérailles • sept jours à choisir dans l'année qui suit le 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>	<ul style="list-style-type: none"> • Le jour de l'événement. • Ou le jour de travail qui précède ou suit immédiatement l'événement lorsque ce dernier ne coïncide pas avec un jour normalement travaillé dans l'entreprise. Cette disposition n'est pas d'application lorsque l'événement coïncide avec un jour de vacances annuelles.

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.



**REPRÉSENTATION
SYNDICALE**

Représentation syndicale

Dans chaque entreprise textile et de la bonneterie occupant habituellement en moyenne au moins 35 employés barémisables¹, il peut être institué une délégation syndicale, à la condition que 17 membres au moins de ce personnel en formulent la demande par écrit, soit directement auprès de l'employeur, soit auprès des organisations syndicales qui en informeront l'employeur.

Les travailleurs intérimaires et les travailleurs à domicile entrent en ligne de compte pour le calcul du seuil. Le nombre de membres est en fonction du nombre d'employés 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'employés 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.

¹ Un employé barémisable est un employé dont la fonction répond aux critères d'une des six catégories reprises dans la classification des fonctions.

ÉLECTIONS SOCIALES MAI 2024



**PLUS FORTS ENSEMBLE
VOTEZ FG TB !**



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



