

SALAIRES ET CONDITIONS DE TRAVAIL 2025-2026



CP 214

TEXTILE

Employés

FGTB

Centrale Générale

Ensemble, on est plus forts



Textile

CP 214

Quelles améliorations?

Pouvoir d'achat

A partir du 1er février 2026, la part patronale dans le chèque-repas est augmentée de 2 €.

Fonds de sécurité d'existence

A partir du 1er janvier 2026, le complément sectoriel pour la garde d'enfants est augmenté de 1 € à 3 €/jour (max. 300 €/an), pour les enfants jusqu'à l'âge de 6 ans inclus.

Pension complémentaire sectorielle

La pension complémentaire sectorielle (PSC) augmentera pour atteindre 3% en 2033. À partir de 2027, le pourcentage de la PSC, qui est actuellement de 1%, augmentera de 0,5% tous les deux ans.

Salaires 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



Rendez-vous sur www.fgtbtextile.be ou scannez le code QR pour consulter les salaires.

Index

Dans le secteur, les salaires sont augmentés à 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.

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, plafonné à l'intervention de l'employeur dans le billet de train pour une distance de 7 km (à partir du 1er février 2026: 45 € par mois).

Moyen de transport privé: L'intervention par jour presté est égale 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.



Rendez-vous sur www.fgtbtextile.be ou scannez le code QR pour consulter les tableaux avec les montants sur le site.

Vélo: A partir du 1er juillet 2026, l'indemnité vélo est augmentée de 0,27 €/km à 0,30 €/km.

Prime de fin d'année

Une prime de fin d'année est octroyée aux employés barémisables* 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 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.

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

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 €. A partir du 1er février 2026, la cotisation patronale augmente de 3,36 € à 5,36 €. A partir de cette date, votre chèque-repas a donc une valeur de 6,45 €.



TEMPS DE TRAVAIL

Temps de travail

Durée du travail

La durée de travail moyenne a progressivement été ramenée de 40 à 37h20 par semaine depuis le 1er 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.

Congé 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.

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 six 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 1/5ème 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.

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

Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)

Les régimes de chômage avec complément d'entreprise ont fait l'objet d'une réforme en profondeur en 2025-2026, avec la suppression quasi totale de la plupart d'entre eux à partir du 1er juillet 2025. Seul le RCC pour raisons médicales (pour les travailleurs souffrant de problèmes physiques graves, à partir de 58 ans et ayant 35 ans de carrière) est maintenu. Dans le secteur, une CCT RCC pour raisons médicales a été conclue jusqu'au 31 décembre 2027.

Pensez-vous pouvoir bénéficier de ce régime?

Renseignez-vous auprès de votre bureau local de la FGTB.

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: un homme devra justifier d'une carrière de 31 ans et une femme d'une carrière de 26 ans. Ces conditions seront progressivement renforcées:

	Années de carrière hommes	Années de carrière femmes
Apd 1er janvier 2026	31	26
Apd 1er janvier 2027	32	27
Apd 1er janvier 2028	33	28
Apd 1er janvier 2029	34	29
Apd 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 textile jusqu'au 31 décembre 2027)

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 au 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

Un employé qui travaille dans l'industrie textile et 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.

La cotisation de pension est actuellement de 1%. A partir de 2027, cette cotisation augmentera de 0,5% tous les deux ans :

- A partir du 1er janvier 2027: 1,5%.
- A partir du 1er janvier 2029: 2%.
- A partir du 1er janvier 2031: 2,5%.
- A partir du 1er janvier 2033: 3%.

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 hors d'application de la PCS conservent la possibilité d'adhérer à la PCS. Pour les travailleurs non participants à la PCS, les plans d'entreprise doivent prévoir des (augmentations de) primes équivalentes.

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

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

Intervention dans les frais de garde d'enfants

A partir de l'année de garde 2026, l'intervention sectorielle dans les frais de garde d'enfants est améliorée:

- Le complément augmente de 1 € à 3 € par jour, avec un maximum de 300 € par an et par enfant.
- Jusqu'à l'âge de 6 ans inclus.
- Pour la garde en crèche, la garde préscolaire et postscolaire et les camps et les garderies de vacances.



Plus d'info? Rendez-vous sur
www.fgtbtextile.be ou scannez le code QR.



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 ou conclusion d'un contrat de vie commune.	Deux jours. A 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.
Naissance (congé de naissance)	
La naissance d'un enfant du travailleur (père ou co-parent).	Vingt jours. A choisir par le travailleur dans les quatre 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 ou un arrière-petit-enfant 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.



**REPRÉSENTATION
SYNDICALE**

Représentation syndicale

Dans chaque entreprise textile et de la bonneterie occupant habituellement en moyenne au moins 35 employés barémisables*, 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 trois 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 quatre 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.

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



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