

# SALAIRES ET CONDITIONS DE TRAVAIL 2025-2026



CP 120

TEXTILE

Ouvriers

**FGTB**

**Centrale Générale**

*Ensemble, on est plus forts*



Textile

---

CP 120

# Quelles améliorations?

## Pouvoir d'achat

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

## Fonds sociaux

- 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.
- A partir du 1er juillet 2026, le supplément en cas de chômage temporaire est augmenté de 3,38 €/jour pour les premiers 86 jours.

## Pension complémentaire sectorielle

La pension complémentaire sectorielle (PSC) augmentera pour atteindre 3% en 2033. A 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. 25**

**Représentation syndicale**

**p. 31**



**SALAIRES ET INDEMNITÉS**

# Salaires et indemnités

## Salaires



Rendez-vous sur [www.fgtbtextile.be](http://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](http://www.fgtbtextile.be) ou scannez le code QR pour consulter les tableaux avec les montants.

**Vélo:** A partir du 1er juillet 2026, l'indemnité vélo est augmentée de 0,27 €/km à 0,30 €/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. Seuls les 12 premiers mois 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 €. A partir du 1er février 2026, la cotisation patronale augmente de 4,11 € à 6,11 €. A partir de cette date, votre chèque-repas a donc une valeur de 7,20 €.

## 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
Apd 1er février 2026	7,68 €	1,09 €	8,77 €

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

	Part patronale	Part personnelle	Valeur totale
Apd 1er février 2026	8,08 €	1,09 €	9,17 €



**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 compensatoires ne sont pas rémunérés, le salaire a été augmenté.

## Jours de vacances supplémentaires

Vous avez droit à un maximum de quatre 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%).

## 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 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 1/5ème 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.

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.**

# 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 1er au 4ème mois inclus après la transition	100 €
du 5ème au 8ème mois inclus après la transition	75 €
du 9ème au 12ème mois inclus après la transition	50 €

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



**AVANTAGES SOCIAUX**

# Avantages sociaux

## Prime syndicale

**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 trois ans.

- Les chômeurs de plus de 50 ans maintiennent leur droit à la prime syndicale pendant six 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 six ans.

La prime syndicale s'élève à 145 €. 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 Fonds Social et de Garantie paie un supplément en cas de chômage temporaire à partir du 1er au 86ème jour:
  - Pour les jours de chômage temporaire jusqu'au 30 juin 2026, ce supplément s'élève à 3,62 €/jour (semaine de six jours).
  - Pour les jours de chômage temporaire à partir du 1er juillet 2026, le supplément est augmenté de 3,38 €/jour de chômage temporaire. A partir de cette date, le supplément s'élève à 7 €/jour (semaine de six jours)

Le paiement est effectué trimestriellement (le 1er trimestre est payé à la fin du 2ème trimestre).

- L'employeur paie, pour chaque jour de chômage temporaire, un supplément de 3 €/jour (semaine de six 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.

**Après l'augmentation du supplément à partir du 1er juillet 2026, il en résulte le schéma suivant:**

<b>Paiement à l'ouvrier</b>	<b>1er au 86ème jour</b>	<b>A partir du 87ème jour</b>
Paiement par le Fonds social (par trimestre)	7 €/jour (semaine de six jours)	-
Paiement par l'employeur (mensuel)	3 €/jour (semaine de six jours)	3 €/jour (semaine de six jours)
<b>TOTAL</b>	<b>10 €/jour</b>	<b>3 €/jour</b>

## **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 PSC, 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](http://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](http://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
<b>Mariage</b>	
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.
<b>Naissance (congé de naissance)</b>	
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.

<b>Décès (congé de deuil)</b>	
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.
<b>Fête de la jeunesse laïque/communion solennelle</b>	
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.

# 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 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'ouvriers 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.



## Nouveau : Réservez en ligne

et profitez immédiatement de votre réduction membre !

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