



**PUBLICATION
SECTORIELLE
CP 109 & 215**

**HABILLEMENT
ET CONFECTION**

CCT 2025-2026

4 REVENU

- 4 Index
- 4 Augmentation salariale
- 5 Prime d'équipe
- 5 Chèques-repas
- 6 Allocation complémentaire au double pécule de vacances (prime de fin d'année)
- 7 Frais de transport

9 SÉCURITÉ D'EXISTENCE

- 9 Allocation complémentaire de chômage en cas de chômage temporaire
- 10 Indemnité garde d'enfants
- 11 Indemnité complémentaire en cas de reprise progressive du travail

12 CONTRAT

- 12 Délai de préavis
- 16 Contrôle médical
- 17 Certificat médical
- 18 Engagements en matière d'emploi

20 CARRIÈRE

- 20 Congé d'ancienneté
- 20 Congé de carrière
- 20 Assurance hospitalisation
- 20 Petit chômage
- 22 Crédit-temps avec motif
- 22 Emplois de fin de carrière
- 23 Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)

24 TEMPS DE TRAVAIL ET FLEXIBILITÉ

- 24 Heures supplémentaires volontaires
- 24 Limite interne
- 25 Heures supplémentaires fiscalement avantageuses
- 25 Flexi-jobs

26 ÉDUCATION ET FORMATION

27 PRÉSENCE SYNDICALE DANS L'ENTREPRISE

28 AVANTAGES SYNDICAUX

- 28 Prime syndicale
- 28 ACV-CSC METEA a besoin de vous

29 ADRESSES

INTRODUCTION

Dans votre secteur, employeurs et syndicats ont récemment mené des négociations en vue d'améliorer les conditions de travail et de salaire des travailleurs.

Nous ne sommes pas tous partis sur un pied d'égalité puisque les employeurs ont reçu de beaux cadeaux de la part du gouvernement tels que l'assouplissement du travail de nuit, les heures supplémentaires sans sursalaire, pas d'augmentation salariale possible, etc. Et alors que les grandes entreprises engrangent des bénéfices énormes, la loi sur la norme salariale entrave les négociations libres et, par conséquent, nos salaires.

La difficulté de conclure des accords sectoriels est évidente. Il a fallu se battre pour obtenir une augmentation des chèques-repas, pour ceux qui en bénéficient.

Malgré cette marge de négociations limitée, avec les autres syndicats, nous avons finalement réussi à obtenir un accord qui vous est présenté dans cette publication sectorielle. Nous vous y détaillons les conditions de salaire et de travail d'application dans votre secteur. Attention : cette publication correspond à la réalité du moment. Pour retrouver les dernières mises à jour, nous vous conseillons de vous rendre sur notre site internet : www.lacsc.be.

Bonne lecture,

ACV-CSC METEA

REVENU

INDEX

Dans le secteur habillement et confection, les salaires sont indexés 2 fois par an : le 1^{er} avril et le 1^{er} octobre de chaque année.

Pour les employés qui ne sont pas payés selon le salaire barémique¹, les salaires ne sont pas complètement indexés. Pour ce groupe, le salaire est augmenté du montant correspondant à la différence entre l'ancien salaire barémique et le nouveau salaire barémique de l'employé, à moins que l'entreprise n'applique l'indexation intégrale du salaire.

Les salaires ont été indexés de 1,43 % au 1^{er} avril 2026.

Attention : Le mécanisme d'indexation automatique des salaires tel qu'il est actuellement appliqué dans votre secteur est soumis à une forte pression de la part du gouvernement et des employeurs. Au moment de la rédaction de cette publication, nous ignorons encore si des mesures seront prises



Scannez ce code QR pour connaître les salaires en vigueur actuellement. (CP 109)



Scannez ce code QR pour connaître les salaires en vigueur actuellement. (CP 215)

AUGMENTATION SALARIALE

La marge salariale est le pourcentage autorisé pour l'augmentation des salaires, en plus de l'indexation automatique. Tous les deux ans, les partenaires sociaux ont la possibilité de la négocier.

Le niveau du pourcentage est déterminé par la loi sur la norme salariale. Cette loi vise à éviter que les salaires n'augmentent plus vite en Belgique que dans les pays voisins.

Pour 2025-2026, la marge salariale est de zéro %. Cela signifie que nous n'avons pas pu négocier d'augmentation collective des salaires en plus de l'indexation automatique.

¹ Le salaire barémique est le salaire associé à la classification des fonctions au niveau sectoriel. L'employeur peut choisir d'octroyer un salaire plus élevé que le salaire barémique, ou il peut exister dans l'entreprise des fonctions qui ne s'inscrivent pas dans la classification sectorielle des fonctions (ces travailleurs sont souvent classés comme « cadres »). Dans ces cas-là, le salaire de l'employé n'est pas entièrement indexé, à moins que l'entreprise n'applique l'indexation complète.

ACV-CSC METEA continue de militer contre la loi sur la norme salariale, parce que celle-ci empêche de mener des négociations salariales libres.

Salaires jeunes

Le gouvernement a instauré, à partir du 1^{er} juillet 2018, les « premiers emplois », destinés à favoriser la mise au travail de jeunes peu qualifiés et sans expérience professionnelle.

Les premiers emplois permettent aux employeurs, à certaines conditions, de payer un salaire brut moins élevé lorsqu'ils engagent un jeune de 18, 19 ou 20 ans sans expérience professionnelle. Le salaire brut est respectivement de 18 %, 12 % ou 6 % inférieur au salaire minimum sectoriel ou national.

L'employeur complète le salaire net par un supplément compensatoire qui couvre exactement la perte nette due au salaire brut réduit.

Les partenaires sociaux recommandent aux entreprises du secteur de ne pas appliquer ce système de premiers emplois.

PRIME D'ÉQUIPE

Ouvriers

En cas de travail à temps plein dans le cadre d'un régime de travail par équipes successives, une prime d'équipe de 6 % est versée en plus du salaire de base.

Dans les entreprises sous-traitantes de l'industrie automobile, une prime de 18 % est versée en cas de travail en équipe comprenant des prestations de nuit (c'est-à-dire les prestations effectuées entre minuit et 5 heures du matin).

CHÈQUES-REPAS

Tant les ouvriers que les employés ont droit à des chèques-repas. À partir du 1^{er} avril 2026, la valeur des chèques-repas augmente de 1,25 euro par journée de travail effectif. Cette augmentation est le résultat de négociations entre les syndicats et les employeurs concernant l'accord social 2025-2026 pour le secteur de l'habillement et de la confection. Ainsi, à partir du 1^{er} avril 2026, la valeur nominale du chèque-repas au niveau sectoriel s'élève à 6,25 euros.

Important : Les heures de formation syndicale sont assimilées à des prestations effectives. Cela s'applique à toutes les formations syndicales suivies par le travailleur. Pour le reste, seules les prestations effectives donnent droit aux chèques-repas. Il n'y a donc pas d'assimilation pour les jours de maladie, les jours de petit chômage, les vacances, etc.

ALLOCATION COMPLÉMENTAIRE AU DOUBLE PÉCULE DE VACANCES (PRIME DE FIN D'ANNÉE)

Ouvriers

Conditions

- Être en service au 30 juin de l'année en cours.
- Ou avoir été licencié après le 1^{er} juillet de l'année précédente, sauf pour motif grave, à condition d'avoir travaillé minimum 3 mois dans l'entreprise.
- Ou avoir quitté volontairement l'entreprise après le 1^{er} juillet de l'année précédente, à condition d'avoir travaillé minimum 3 mois dans l'entreprise.
- Ou être en interruption de carrière complète.

Montant

6,5 % du salaire brut pour prestations effectives, gagné entre le 1^{er} juillet de l'année précédente et le 30 juin de l'année en cours.

Par salaires bruts, on entend :

- Les salaires bruts se rapportant aux jours de travail effectivement prestés.
- Les salaires bruts se rapportant aux jours d'absence autorisée en raison d'une formation sociale.

Ces salaires bruts sont augmentés de 40 jours pour les jours fériés légaux, les jours de congé légaux et les jours de suspension du contrat de travail. À partir du 1^{er} janvier 2024, la période de congé de maternité est assimilée à des prestations effectives (en plus du solde de 40 jours).

Le paiement est effectué par l'employeur au moment de l'octroi des vacances principales dans l'entreprise et au plus tard en même temps que le paiement du salaire effectué après le 15 août, ou au moment où l'ouvrier quitte l'entreprise.

Employés

Conditions

- Être en service dans l'entreprise l'année concernée à la date du paiement.
- Ou avoir été licencié pendant l'année en cours, sauf pour motif grave, à condition d'avoir travaillé minimum 3 mois dans l'entreprise.
- Ou avoir quitté volontairement l'entreprise pendant l'année en cours, sauf licenciement pour motif grave, à condition d'avoir travaillé minimum 3 mois dans l'entreprise.

Montant

90 % du salaire du mois de décembre de l'année pour laquelle l'allocation complémentaire au double pécule de vacances est due. Lorsque les prestations

de l'employé ont été interrompues plus de 30 jours calendrier au cours de l'année calendrier considérée - pour quelque raison que ce soit - l'allocation complémentaire s'élève à 90 % d'un douzième des salaires bruts que l'employeur a payés pour l'ensemble de l'année calendrier.

L'allocation complémentaire est également égale à 90 % d'un douzième des salaires bruts pour l'employé :

- Qui est entré en service dans l'entreprise au cours de l'année concernée et avant la date du paiement.
- Qui a quitté l'entreprise au cours de l'année concernée, sauf en cas de licenciement pour motif grave.
- Qui au cours de l'année concernée est passé d'un régime de travail à temps plein à un régime de travail à temps partiel, ou inversement, ou qui au cours de l'année concernée est passé d'un régime de travail à temps partiel à un autre régime de travail à temps partiel.

Le paiement est effectué en même temps que le paiement du salaire du mois de décembre de l'année concernée.

FRAIS DE TRANSPORT

Transports en commun

En vertu de la réglementation nationale, l'employeur est tenu d'intervenir dans les frais de transports en commun de ses travailleurs.

Transport privé

Ouvriers

Si l'ouvrier se rend à son travail avec son propre véhicule, il a droit à une intervention à partir d'une distance de 5 kilomètres (aller simple). L'intervention correspond à 50 % de la carte train en 2^e classe pour le nombre de kilomètres correspondant.

Employés

Si l'employé se rend à son travail avec son propre véhicule, il a droit à une intervention à partir d'une distance de 5 kilomètres (aller simple). L'intervention correspond à 50 % de la carte train en 2^e classe pour le nombre de kilomètres correspondant. Cette intervention s'applique aux employés dont la rémunération annuelle brute est inférieure à un certain plafond. Depuis le 1^{er} janvier 2026, ce plafond est de 42 000 euros.

Indemnité journalière

L'indemnité journalière de 0,2479 euro par jour de travail effectif a été convertie, à compter du 1^{er} janvier 2024, en une augmentation des chèques-repas.

Cette indemnité reste toutefois d'application pour les entreprises qui doivent octroyer l'augmentation sectorielle du pouvoir d'achat d'une manière alternative, parce qu'elles atteignent certains plafonds fiscaux ou ONSS (p.ex. si le plafond fiscal pour les chèques-repas est atteint).

Indemnité vélo

À partir du 1^{er} janvier 2026, tous les travailleurs ont droit à une indemnité vélo de 0,30 euro par kilomètre pour leurs déplacements domicile-travail, avec un maximum de 40 kilomètres (aller et retour).



Scannez ce code QR pour connaître les frais de transport en vigueur actuellement. (CP 109)



Scannez ce code QR pour connaître les frais de transport en vigueur actuellement. (CP 215)

SÉCURITÉ D'EXISTENCE

ALLOCATION COMPLÉMENTAIRE DE CHÔMAGE EN CAS DE CHÔMAGE TEMPORAIRE

Ouvriers

À partir du 1^{er} janvier 2026, le complément sectoriel en cas de chômage économique (semaine de 5 jours) est augmenté de 1,5 euro et est donc porté à :

- 7,5 euros par jour pour les 35 premiers jours de chômage économique par année calendaire.
- 6,5 euros par jour pour les 35 jours suivants de chômage économique par année calendaire.

À partir du 71^e jour de chômage économique, les travailleurs ont droit à un supplément légal de 2 euros par jour (semaine de 6 jours), payé par l'employeur.

Important : outre le complément sectoriel, l'employeur doit également verser chaque mois un complément légal de 5,31 euros pour chaque jour de chômage économique (semaine de 6 jours). Cette mesure s'explique par la réduction de l'indemnité de chômage temporaire, qui est passée de 65 % à 60 %. Le montant de 5,31 euros est indexé chaque année.

Les employeurs paient ces compléments en même temps que les salaires.

Aperçu schématique :

- Jours 1 à 35
 - Complément sectoriel : 7,50 euros (semaine de 5 jours)
 - Complément légal : 5,31 euros (semaine de 6 jours)
- Jours 36 à 70
 - Complément sectoriel : 6,50 euros (semaine de 5 jours)
 - Complément légal : 5,31 euros (semaine de 6 jours)
- À partir du 71^e jour
 - Compléments légaux : 2 euros + 5,31 euros (semaine de 6 jours)

INDEMNITÉ GARDE D'ENFANTS

Pour l'année de garde 2025, les ouvriers et les employés ont droit à un complément sectoriel pour les soutenir dans leur mission de parent :

- Pour les enfants jusqu'à 12 ans inclus
- Pour le congé de maternité, la garde d'enfants, l'accueil extrascolaire avant et après l'école et les stages de vacances
- 3 euros par jour et maximum 300 euros par an
- Le droit s'ouvre après que le travailleur en a fait la demande

Pour l'année de garde 2026, le montant de l'indemnité passe à 5 euros par jour et 500 euros par an. Les autres conditions restent inchangées.

Les partenaires sectoriels ont instauré cette mesure pour soutenir financièrement la conciliation entre travail et vie privée. La mesure est introduite à titre temporaire, elle fera ensuite l'objet d'une évaluation.

Le travailleur doit demander cette indemnité auprès du Fonds de sécurité d'existence. Vous trouverez plus d'informations sur les modalités pratiques de l'indemnité complémentaire sur le site internet du Fonds social de l'habillement swfkleding.be/fr/ ou auprès d'un secrétariat ACV-CSC METEA.



Ici vous trouvez le formulaire de demande.

INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE EN CAS DE REPRISE PROGRESSIVE DU TRAVAIL

En 2026, les travailleurs qui reprennent progressivement le travail – c'est-à-dire qui, après une période d'incapacité totale, reprennent le travail selon un certain pourcentage – auront droit à une indemnité complémentaire.

Cette indemnité est versée par l'employeur et se présente comme suit :

- Le travailleur ouvre le droit à l'indemnité après le mois de salaire garanti.
 - En cas de reprise progressive du travail d'au moins 40 %, le travailleur a droit à une indemnité de 75 euros pendant deux mois.
 - En cas de reprise progressive du travail d'au moins 80 %, le travailleur a droit à un complément de 75 euros pendant quatre mois.

Si le travailleur reprend progressivement le travail à 40 % et passe à 80 % dans les 6 mois, il a également droit à un complément supplémentaire de 75 euros pendant 2 mois.

Le travailleur qui reprend progressivement le travail a donc droit à une indemnité de 75 euros pendant 4 mois au maximum. Toutefois, le travailleur qui reprend pleinement le travail dans l'année aura droit à une indemnité supplémentaire de 150 euros. Le travailleur recevra cette indemnité un mois après la reprise complète du travail.

CONTRAT

DÉLAI DE PRÉAVIS

Statut unique

Depuis le 1^{er} janvier 2014, il n'est plus fait de distinction entre ouvriers et employés, au niveau des préavis (statut unique). Le délai de préavis est fixé en tenant compte de l'ancienneté dans l'entreprise. Pour les nouveaux contrats prenant effet à partir du 1^{er} juin 2026, le délai de préavis est de 52 semaines.

Pour une ancienneté inférieure à six mois, le délai de préavis sera limité à une semaine, à l'avenir. À la date de publication de ce document, la date d'entrée en vigueur de cette mesure n'était pas encore connue.

Depuis le 1^{er} janvier 2014, les préavis suivants sont d'application :

Ancienneté	Licenciement par l'employeur (en semaines) (anc. = 0 au 01.01.2014)	Démission par le travailleur (en semaines) (anc. = 0 au 01.01.2014)	Contre-préavis travailleur après licenciement signifié par l'employeur (en semaines)
0 < 3 mois	1	1	1
3 mois < 4 mois	3	2	2
4 mois < 5 mois	4	2	2
5 mois < 6 mois	5	2	2
6 mois	6	3	3
9 mois	7	3	3
1 an	8	4	4
1 an 3 mois	9	4	4
1 an 6 mois	10	5	4
1 an 9 mois	11	5	4
2 ans	12	6	4
3 ans	13	6	4
4 ans	15	7	4
5 ans	18	9	4
6 ans	21	10	4
7 ans	24	12	4
8 ans	27	13	4
9 ans	30	13	4
10 ans	33	13	4
11 ans	36	13	4
12 ans	39	13	4
13 ans	42	13	4
14 ans	45	13	4
15 ans	48	13	4
16 ans	51	13	4
17 ans	54	13	4
18 ans	57	13	4
19 ans	60	13	4
20 ans	62	13	4
21 ans	63	13	4
22 ans	64	13	4
23 ans	65	13	4
24 ans	66	13	4
25 ans	67	13	4
26 ans	68	13	4
27 ans	69	13	4
28 ans	70	13	4
29 ans	71	13	4
à partir de 30 ans	+ 1 semaine par année d'ancienneté entamée	13	4

Le délai de préavis du travailleur qui démissionne est de 13 semaines maximum. Cette réglementation s'applique à tous les travailleurs, quel que soit leur statut au 31 décembre 2013.

Pour les travailleurs entrés en service avant le 1^{er} janvier 2014 et licenciés par l'employeur, une autre réglementation s'applique. Leurs droits sont « verrouillés ». Concrètement, cela signifie que dans ce cas, leur délai de préavis est la somme de deux parties :

- 1^{ère} partie : le délai de préavis basé sur l'ancienneté et les règles qui étaient en vigueur le 31 décembre 2013.
- 2^e partie : le délai de préavis repris dans le tableau ci-dessus, et basé sur l'ancienneté constituée entre le 1^{er} janvier 2014 et le licenciement.

Ouvriers

Délais de préavis d'application jusqu'au 31 décembre 2013 en cas de licenciement signifié par l'employeur.

Ancienneté acquise au 31.12.2013			
EN GÉNÉRAL		RCC (MÉDICAL)	
Moins de 20 ans	32 j	Moins de 20 ans	28 j
À partir de 20 ans	64 j	À partir de 20 ans	56 j

j = jours calendrier

Pour calculer le délai de préavis des ouvriers qui étaient déjà en service avant le 1^{er} janvier 2014 et qui se font licencier par l'employeur :

Droits verrouillés au 31 décembre 2013 (1^{ère} partie) +
ancienneté constituée à partir du 1^{er} janvier 2014
et jusqu'au licenciement (2^e partie)

Une indemnité compensatoire a été prévue pour les ouvriers déjà en service avant 2014 et qui se font licencier après le 1^{er} janvier 2014. Le but de cette réglementation est de compenser la différence qui existait dans le passé entre les délais de préavis ouvriers et employés. Depuis 2017, tout le monde a droit à une indemnité compensatoire de licenciement (ICL).

La période couverte par l'ICL est déterminée par la formule suivante :

(a) - (b) + (c)

(a) = Le délai de préavis comme si l'ouvrier avait toujours travaillé dans le nouveau système.

(b) = Les droits verrouillés au 31 décembre 2013.

(c) = Le délai de préavis sur base de l'ancienneté à partir du 1^{er} janvier 2014 et jusqu'au licenciement.

Le travailleur doit demander son ICL à l'organisme de paiement. Il lui est conseillé de toujours le faire, même si le travailleur concerné ne devient pas chômeur et ne doit donc pas demander d'allocations de chômage.

L'ICL peut être demandée immédiatement après la fin du délai de préavis ou après la période couverte par une indemnité de rupture, mais il faut en tout cas le faire dans les 6 mois après cette période.

L'ICL est payée par l'Office national de l'Emploi (l'ONEM) par le biais des organismes de paiement. C'est une indemnité nette (donc exonérée d'ONSS et de précompte professionnel). Cette ICL ne peut pas être cumulée avec des allocations de chômage. En cas de RCC (médical) aussi, on a droit à une ICL.

Exemple :

Ouvrier CP 109

Entré en service le 12 janvier 1993

Licencié le 16 février 2026

(a) Ancienneté totale = 33 ans = 75 semaines (cf. nouveaux délais de préavis).

(b) Préavis ouvrier jusqu'au 31 décembre 2013 : 20 ans + 11 mois = 9 semaines et 1 jour (64 jours calendrier).

(c) Préavis du 1^{er} janvier 2014 au 16 février 2026 : 39 semaines.

Ce travailleur reçoit donc (9 semaines et 1 jour + 39 semaines) 48 semaines et 1 jour de préavis (à prester ou comme indemnité de préavis) ET le paiement d'une indemnité nette en compensation du licenciement de 26 semaines et 6 jours (= 75 semaines - 48 semaines et 1 jour).



Vous pouvez également calculer votre délai de préavis grâce à notre outil de calcul.

Employés

Jusqu'au 31 décembre 2013, voici les délais de préavis qui s'appliquaient aux employés licenciés par leur employeur :

Employés	Licenciement par l'employeur	
	Progressivité	Minimum
Salaire annuel (euros) 31.12.2013		
≤ 32.254	3 mois / période entamée de 5 ans	3 mois
> 32.254 ≤ 64.504	1 mois / année entamée	3 mois
> 64.504	1 mois / année entamée	3 mois

Pour calculer le délai de préavis des employés licenciés par leur employeur et qui étaient déjà en service avant le 1^{er} janvier 2014 :

Droits verrouillés au 31 décembre 2013 (1^{ère} partie) +
ancienneté constituée à partir du 1^{er} janvier 2014
et jusqu'au licenciement (2^e partie)

Suspension du délai de préavis

Certains événements suspendent le délai de préavis. Cela signifie que, dans ces cas-là, soit le délai de préavis ne commence pas, soit il ne se poursuit pas. La suspension du délai de préavis est seulement prévue lorsque c'est l'employeur qui procède au licenciement. Lorsque le travailleur donne sa démission, la période de préavis ne sera jamais suspendue.

CONTRÔLE MÉDICAL

L'employeur a toujours la possibilité de faire vérifier, par un médecin-contrôle, la réalité de l'incapacité de travail du travailleur. Le travailleur a l'obligation de se soumettre à ce contrôle.

Les dispositions légales prévoient qu'une convention collective de travail (CCT) (sectorielle ou d'entreprise) ou le règlement de travail peuvent déterminer une « période de disponibilité ».

La période de disponibilité est une période de la journée durant laquelle le travailleur doit se tenir à disposition du médecin-contrôle, à son domicile. Cette période de maximum 4 heures consécutives doit être comprise entre 7 h 00 le matin et 20 h 00 le soir.

Dans le secteur habillement et confection, aucune CCT n'a été signée qui fixerait une telle période de disponibilité. S'il n'existe pas de CCT au niveau

de l'entreprise, ni de dispositions en ce sens dans le règlement de travail, le travailleur est donc autorisé à quitter son domicile, pour autant que son certificat médical le permette.

Si votre employeur veut introduire dans le règlement de travail des dispositions relatives à cette problématique, nous vous conseillons de contacter votre secrétariat ACV-CSC METEA qui vous donnera toute l'information nécessaire.

CERTIFICAT MÉDICAL

Le certificat médical a été en partie supprimé depuis le 28 novembre 2022. Jusqu'à fin 2025, vous aviez la possibilité de ne pas remettre de certificat médical à votre employeur pour votre 1^{er} jour d'incapacité de travail, et ce jusqu'à trois fois par année civile. À partir de 2026, cela n'est plus possible que deux fois par an. Cette dispense vaut tant pour une incapacité de travail d'un seul jour que pour le 1^{er} jour d'une plus longue période d'incapacité. Les entreprises de moins de 50 travailleurs peuvent déroger à cette règle, moyennant une CCT d'entreprise ou une modification du règlement de travail.

Bien que le certificat médical ne soit plus obligatoire jusqu'à deux fois par année civile, les principes suivants restent d'application :

- Vous devez toujours signaler immédiatement votre incapacité de travail à votre employeur, selon les modalités habituelles.
- Vous devez justifier votre incapacité de travail par un certificat médical si votre employeur le demande, à l'exception du certificat médical pour le 1^{er} jour de deux périodes de maladie distinctes.
- Si vous séjournez à une autre adresse que votre lieu de résidence habituel, vous devez le signaler immédiatement à votre employeur. De cette façon, un contrôle médical reste possible (voir plus haut).

Le règlement de travail est le document incontournable pour obtenir plus d'informations sur les dispositions applicables dans votre entreprise. Pensez dès lors à consulter le règlement de travail de votre entreprise.

Rechute après la reprise du travail

Depuis le 1^{er} janvier 2026, une nouvelle réglementation s'applique : après chaque période de maladie pour laquelle un salaire garanti a été versé, il y a un délai de rechute de huit semaines. Auparavant, ce délai était de 14 jours calendrier. Si, en tant que travailleur, vous retombez malade pendant ce délai de rechute en raison de la même maladie, votre employeur n'est pas tenu de vous verser à nouveau le salaire garanti, ou seulement la partie restante.

Si vous faites une rechute pendant la reprise progressive du travail, les dispositions ci-dessus ne vous concernent pas : dans ce cas vous bénéficiez immédiatement de nouveau d'allocations de maladie payées par la mutuelle et vous n'avez pas droit au salaire garanti.

Maladie et chômage temporaire

Ouvriers

Si vous êtes ou tombez malade pendant une période de chômage temporaire, vous ne percevrez de salaire garanti que pour les jours où il était prévu que vous travailliez. Pour les jours où vous n'êtes pas censé travailler et où vous êtes donc en chômage temporaire, vous devez introduire une demande auprès de votre mutuelle. Vous percevrez une allocation de maladie pour ces jours-là.

Employés

Pour les employés la réglementation n'est pas claire. En général, la même règle que pour les ouvriers s'applique et vous n'avez pas droit au salaire garanti pour vos jours de chômage temporaire. Vous ne percevez le salaire garanti que pour les jours où il est prévu que vous travailliez. Pour les jours où vous n'êtes pas censé travailler et où vous êtes donc en chômage temporaire, vous devez introduire une demande d'allocation de maladie auprès de la mutuelle.

Il existe également des arguments en faveur de l'octroi d'un salaire garanti aux employés, mais il faut attendre de voir si les tribunaux suivront cette position. Il vaut donc mieux ne pas prendre de risque et demander des allocations de maladie.

ENGAGEMENTS EN MATIÈRE D'EMPLOI

Les engagements en matière d'emploi issus des CCT précédentes sont prolongés. Il s'agit d'un certain nombre de règles que l'employeur doit respecter lorsqu'il licencie des ouvriers et des employés.

L'employeur qui procède à un licenciement pour des raisons individuelles doit préalablement envoyer un avertissement écrit au travailleur concerné et en informer, en même temps, la délégation syndicale.

Moyennant l'observation d'un délai de minimum 14 jours calendrier après cet avertissement préalable, l'employeur peut procéder au licenciement. À ce moment-là, la délégation syndicale doit une nouvelle fois être informée.

Il est possible de déroger à cette procédure par le biais d'une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise.

Les représentants locaux des organisations syndicales représentées à la commission paritaire pour le secteur peuvent de leur propre initiative demander un contact à l'employeur concerné au sujet de ce licenciement.

Les entreprises qui procèdent à un licenciement en raison d'un problème structurel (motifs économiques, réorganisation...) sont tenues de se concerter préalablement avec le conseil d'entreprise ou, à défaut de conseil d'entreprise, avec la délégation syndicale, ou à défaut de délégation syndicale, avec les représentants locaux des organisations syndicales représentées au sein de la Commission paritaire de l'industrie de l'habillement et de la confection.

Si l'employeur ne respecte pas ces procédures, le travailleur ou employeur concerné peut introduire une demande auprès de la commission paritaire du secteur en vue d'examiner le cas.

Au cas où les membres de la commission paritaire constatent unanimement que la procédure prescrite n'a pas été respectée, la commission paritaire peut décider que l'employeur doit payer un dédommagement au travailleur concerné. Le montant de ce dédommagement s'élève à 500 euros s'il s'agit d'une première infraction de l'employeur, et à 1 000 euros en cas de récurrence pendant une période de 60 mois.

Ouvriers

Ajout dans la CCT engagements d'emploi pour les ouvriers : au cas où il n'y aurait pas moyen d'obtenir l'unanimité au sein de la Commission paritaire, l'octroi d'un dédommagement inférieur au travailleur concerné reste possible.

CARRIÈRE

CONGÉ D'ANCIENNETÉ

Les travailleurs ont droit à un maximum de trois jours de congé d'ancienneté.

- 10 ans d'ancienneté dans le secteur : 1 jour de congé d'ancienneté
- 15 ans d'ancienneté dans le secteur : 2 jours de congé d'ancienneté
- 20 ans d'ancienneté dans le secteur : 3 jours de congé d'ancienneté

Si le statut du travailleur a changé au cours de sa carrière dans le secteur, l'ancienneté acquise en tant qu'ouvrier dans la CP 109 ou en tant qu'employé dans la CP 215 est prise en compte. Les périodes d'emploi en tant que travailleur intérimaire, précédant immédiatement un contrat à durée indéterminée, comptent également pour l'acquisition de l'ancienneté.

Dans les entreprises qui, au 31 décembre 2023, disposent globalement d'un système de congé d'ancienneté plus favorable que l'octroi d'un jour de congé d'ancienneté après 10, 15 et 20 ans d'ancienneté sectorielle, ce régime d'entreprise reste d'application.

CONGÉ DE CARRIÈRE

À compter du 1^{er} janvier 2026, les ouvriers et les employés ont droit à un jour de congé de carrière, à condition d'avoir 25 ans d'ancienneté dans le secteur et d'être âgés de 58 ans au moins.

ASSURANCE HOSPITALISATION

Dans le secteur, une assurance hospitalisation a été instaurée, pour laquelle ni les ouvriers ni les employés ne doivent payer de franchise. Pour de plus amples informations, nous vous conseillons d'aller voir le site internet du Fonds social de l'habillement swfkleding.be/fr/.

PETIT CHÔMAGE

Le travailleur a le droit de s'absenter du travail à l'occasion de certains événements familiaux. C'est ce qu'on appelle le petit chômage. Plusieurs formes de petit chômage ont été modifiées récemment. Vous les trouverez ci-après.

La liste des motifs de petit chômage est toutefois bien plus étendue que les informations que vous trouverez ci-après.



En scannant le code QR, vous obtiendrez la liste complète. (CP 109)



En scannant le code QR, vous obtiendrez la liste complète. (CP 215)

Congé de naissance

Tout travailleur a le droit de s'absenter de son travail à l'occasion de la naissance de son enfant. Depuis 2023, le nombre de jours de congé de naissance s'élève à 20 jours, quel que soit le régime de travail du travailleur (à temps plein ou à temps partiel). Ces jours de congé doivent être pris dans une période de 4 mois à compter du jour de l'accouchement.

Pendant les 3 premiers jours du congé de naissance, le travailleur conserve son salaire complet à charge de son employeur. Pour les jours suivants du congé de naissance, le travailleur doit demander une allocation à sa mutuelle (allocation qui équivaut à 82 % du salaire brut plafonné).

Congé d'adoption

A été amélioré récemment

Le travailleur qui accueille un enfant mineur dans sa famille dans le cadre d'une adoption a droit à un crédit individuel de maximum 6 semaines de congé d'adoption. Le congé d'adoption a été allongé ces dernières années.

Jusqu'au 31 décembre 2026, le congé d'adoption est prolongé de 4 semaines. À compter du 1^{er} janvier 2027, ces semaines supplémentaires seront au nombre de 5. Ces semaines supplémentaires s'ajoutent au droit individuel, mais sont à partager entre les parents adoptifs.

Le crédit individuel de 6 semaines peut être doublé lorsque l'enfant est atteint d'un handicap physique ou mental.

Le crédit individuel peut être prolongé de 2 semaines en cas d'adoption simultanée de plusieurs enfants mineurs.

Pendant les trois premiers jours du congé d'adoption, l'ouvrier conserve sa rémunération normale. Pour la partie restante du congé d'adoption, l'ouvrier bénéficie d'une allocation versée par la mutuelle.

CRÉDIT-TEMPS AVEC MOTIF

- Le régime de crédit-temps avec motif pendant 36 mois (formation) et 51 mois (soins à un enfant, soins palliatifs, assistance ou soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade) est d'application pour une durée indéterminée.
- L'octroi des primes d'encouragement flamandes est prolongé.

Maximum 10 % des ouvriers peuvent partir en crédit-temps en même temps. Les + 54 ans ne sont pas pris en compte pour le calcul des 10 %. Il est possible d'augmenter le seuil au niveau de l'entreprise, à condition que l'employeur soit d'accord et que l'organisation du travail le permette.

Si vous souhaitez prendre un crédit-temps avec motif, vous devez remplir certaines conditions. Il s'agit notamment d'avoir une certaine ancienneté dans l'entreprise, de travailler selon une fraction d'emploi déterminée, etc. En outre, ces conditions varient en fonction du motif et du type d'interruption (à temps plein ou à temps partiel). Avant de faire votre demande, nous vous conseillons dès lors de bien vous renseigner auprès du délégué syndical dans votre entreprise ou auprès des services aux affiliés de la CSC.

EMPLOIS DE FIN DE CARRIÈRE

Les emplois de fin de carrière à 4/5 et à mi-temps sont possibles à partir de 55 ans pour les métiers lourds (25 ans de carrière) et les carrières longues avec 35 ans de carrière.

Une CCT sectorielle valable jusqu'au 30 juin 2029 a été conclue, qui permet d'accéder à un emploi de fin de carrière à partir de 55 ans jusqu'à cette date.

Si vous voulez prendre un emploi de fin de carrière, vous devez remplir certaines conditions. Il s'agit notamment d'avoir une certaine ancienneté dans l'entreprise, un nombre minimal d'années de carrière, etc. Un emploi de fin de carrière peut aussi avoir une incidence sur le montant de votre pension (p.ex. si vous arrêtez de travailler avant l'âge légal de la pension).

Avant de faire votre demande, nous vous conseillons dès lors de bien vous renseigner auprès du délégué syndical de votre entreprise ou auprès des services spécialisés de la CSC.

RÉGIME DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE (RCC)

En principe, il n'est plus possible pour de nouveaux entrants d'accéder à la plupart des régimes de RCC. Cela a été décidé dans l'accord de gouvernement. Le seul RCC qui reste encore possible est le régime à 58 ans après 35 ans de carrière pour les travailleurs moins valides et les travailleurs ayant de sérieux problèmes physiques.

À certaines conditions, il est possible de demander d'être dispensé de l'obligation de disponibilité (adaptée) sur le marché de l'emploi.

TEMPS DE TRAVAIL ET FLEXIBILITÉ

Le gouvernement Arizona a assoupli certaines règles en matière de flexibilité au détriment des travailleurs.

HEURES SUPPLÉMENTAIRES VOLONTAIRES

Selon les informations disponibles à la date de publication.

Jusqu'au 31 mars 2026 il existait deux types d'heures supplémentaires volontaires :

- Heures supplémentaires sur base volontaire : moyennant un accord écrit entre employeur et travailleur, un travailleur pouvait prestre jusqu'à 100 heures supplémentaires sur base annuelle. Ces heures supplémentaires étaient payées avec un supplément, mais n'étaient pas récupérées.
- Heures supplémentaires de relance : 120 heures supplémentaires volontaires additionnelles pour lesquelles un accord écrit était également nécessaire entre employeur et travailleur. Ces heures supplémentaires, sans supplément et sans récupération, étaient payées en régime brut = net.

Les heures supplémentaires de relance ont été supprimées après le 31 mars 2026.

À compter du 1^{er} avril 2026, il y a 360 heures supplémentaires volontaires :

- 240 heures supplémentaires sans supplément (brut = net, pas de récupération).
- 120 heures supplémentaires avec supplément (pas de récupération).

Un accord écrit entre l'employeur et le travailleur est également nécessaire à cet effet. Cet accord est valable pour un an et est reconduit tacitement.

LIMITE INTERNE

Selon les informations disponibles à la date de publication.

La limite interne est fixée à 143 heures. L'objectif de cette limite interne est d'éviter qu'un travailleur ne preste trop d'heures supplémentaires. Une fois que la limite interne a été franchie, le travailleur ne peut plus dépasser la durée hebdomadaire de travail normale, et ce tant que les heures supplémentaires prestées n'ont pas été récupérées ou payées.

Attention : jusqu'au 31 mars 2026, les 45 premières heures supplémentaires volontaires n'étaient pas prises en compte dans le calcul de la limite interne. À partir du 1^{er} avril 2026, les heures supplémentaires volontaires ne sont plus du tout prises en compte dans le calcul de la limite interne.

HEURES SUPPLÉMENTAIRES FISCALEMENT AVANTAGEUSES

Jusqu'au 1^{er} janvier 2026, un quota général de 130 heures supplémentaires fiscalement avantageuses par an et par travailleur était en vigueur. Ce quota avait été temporairement porté à 180 heures ces dernières années. Le gouvernement souhaite désormais le fixer définitivement à 180 heures supplémentaires fiscalement avantageuses, pour les prestations effectuées à partir du 1^{er} janvier 2026. Il reste à attendre la législation qui pérennisera cette réglementation.

FLEXI-JOBS

Selon les informations disponibles à la date de publication.

À partir du 1^{er} juillet 2026, les flexi-jobs seront étendus à tous les secteurs. Il sera donc possible d'exercer un flexi-job dans tous les secteurs, pour autant que l'on réponde aux conditions (par exemple avoir travaillé au moins à 4/5 d'un temps plein au cours du troisième trimestre précédant le flexi-job).

Dans le secteur habillement et confection, les partenaires sociaux ont convenu d'élaborer un cadre pour les flexi-jobs. Ce cadre aura pour objectif de limiter le recours aux flexi-jobs dans le secteur et d'éviter ainsi de mettre l'emploi fixe sous pression. Pour de plus amples informations à ce sujet, consultez le guide CCT ou contactez un secrétariat ACV-CSC METEA.

ÉDUCATION ET FORMATION

À partir de 2023, le droit collectif à la formation est remplacé par un droit individuel à la formation. Ce changement s'inscrit dans le cadre de la mise en œuvre du « Deal pour l'emploi ». Chaque travailleur a désormais droit chaque année à un certain nombre de jours de formation individuelle.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux sectoriels ont convenu d'un droit individuel à la formation et d'une trajectoire de croissance pour les entreprises de 20 travailleurs et plus.

- 2023 : 2,5 jours de formation individuelle par an
- 2024 : 3 jours de formation individuelle par an
- 2025 : 3,5 jours de formation individuelle par an
- 2026 : 4 jours de formation individuelle par an
- 2027 : 5 jours de formation individuelle par an

Pour les entreprises de moins de 20 travailleurs, un droit individuel à la formation de 2,5 jours par an s'applique à partir de 2023. Il n'y a pas de trajectoire de croissance pour ces entreprises-là.

Par ailleurs, les travailleurs qui veulent suivre une formation de leur propre initiative, donc indépendamment de l'entreprise, peuvent contacter l'IREC pour un accompagnement (de carrière) et une aide financière, connue sous la dénomination « compte de formation individuel ».

Chaque semestre, l'IREC offre également plus de 80 formations gratuites (formations ouvertes). L'institut assure en outre l'accompagnement et l'encadrement des stages d'apprentis ou de demandeurs d'emploi dans l'entreprise.

PRÉSENCE SYNDICALE DANS L'ENTREPRISE

Dans les entreprises de 50 travailleurs et plus, un comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) est obligatoire. À partir de 100 travailleurs, un conseil d'entreprise (CE) est obligatoire.

Ouvriers

Dans chaque entreprise occupant minimum 30 ouvriers en moyenne, une délégation syndicale peut être mise en place.

Employés

Dans toutes les entreprises du secteur habillement et confection qui occupent en moyenne au moins 25 employés barémisés, une délégation syndicale peut être installée.

AVANTAGES SYNDICAUX

PRIME SYNDICALE

Une prime syndicale est octroyée à tous les ouvriers et employés syndiqués occupés dans une entreprise du secteur habillement et confection au 31 mars de l'année en cours.

La prime syndicale s'élève à 145 euros.

Les ouvriers ou employés qui sont licenciés, qui partent à la pension ou en RCC (médical), peuvent recevoir une prime syndicale de 145 euros pour l'année en cours. Ces ouvriers ou employés ont en outre encore droit à une prime syndicale pendant 2 ans, pour autant qu'ils soient toujours au chômage ou en RCC à la date de référence, soit le 31 mars de l'année en cours. Dans ce cas, la prime syndicale sera de 37,18 euros.

Le paiement de la prime syndicale est effectué à partir d'octobre pour les employés, et de décembre pour les ouvriers.

ACV-CSC METEA A BESOIN DE VOUS

ACV-CSC METEA est un syndicat d'industrie national fort. Ce sont les affiliés et les militants qui rendent notre organisation si forte.

Être affilié ne présente que des avantages :

- Nous défendons vos intérêts.
- Nos informations sont claires et correctes.
- Vous pouvez venir avec vos questions chez nous, en toute confiance.
- Nos militants sont disponibles. Ils se préoccupent de vos soucis.
- Si la négociation ne suffit pas, alors nous passons à l'action.
- Et s'il le faut, nous allons au tribunal du travail.



Par ailleurs, vous pouvez aussi économiser pas mal d'argent sur vos vacances et vos loisirs en présentant votre carte de membre à nos partenaires.
Plus d'infos sur www.quedesavantages.be.

ADRESSES

Antwerpen

03 222 70 51

metea.antwerpen@acv-csc.be

- Pelikaanstraat 4, 2018 Antwerpen
- Korte Begijnenstraat 20, 2300 Turnhout
- Onder den Toren 5, 2800 Mechelen

Brabant

02 557 87 00

metea.brabant@acv-csc.be

- Pletinckxstraat 19, 1000 Brussel/Bruxelles
- Toekomststraat 17, 1800 Vilvoorde
- Martelarenlaan 8, 3010 Kessel-Lo
- Rue des Canonniers 14, 1400 Nivelles

Hainaut-Namur

071 23 08 64

metea.hainaut-namur@acv-csc.be

- Rue Prunieu 5, 6000 Charleroi
- Place Maugrétout 17, 7100 La Louvière
- Rue Claude de Bettignies 10-12, 7000 Mons
- Avenue des Etats-Unis 10 bte 4, 7500 Tournai
- Place Charles de Gaulle 3, 7700 Mouscron
- Chaussée de Louvain 510, 5004 Bouge

Liège-Luxembourg

04 340 73 20

metea.liege-luxembourg@acv-csc.be

- Boulevard Saucy 10, 4020 Liège
- Pont Léopold 4-6, 4800 Verviers
- Aachener Straße 89, 4700 Eupen
- Rue Pietro Ferrero 1, 6700 Arlon

Limburg

011 30 67 00

metea.limburg@acv-csc.be

- Guldensporenlaan 7, 3530 Houthalen

Oost-Vlaanderen

09 265 43 20

metea.oost-vlaanderen@acv-csc.be

- Poel 7, 9000 Gent
- Hopmarkt 45, 9300 Aalst
- Aimé Delhayeplein 16, 9600 Ronse
- H. Heymanplein 7, 9100 Sint-Niklaas
- Oude Vest 144 bus 2, 9200 Dendermonde

West-Vlaanderen

051 26 55 34

metea.west-vlaanderen@acv-csc.be

- H. Horriestraat 31, 8800 Roeselare
- Koning Albert I-laan 132, 8200 Brugge
- Dr. L. Colensstraat 7, 8400 Oostende
- President Kennedypark 16D, 8500 Kortrijk



ACV-CSC METEA



ACV-CSC METEA FR



WWW.LACSC.BE