



ACV-CSC
METEA

**PUBLICATION
SECTORIELLE
CP 110
ENTRETIEN
DU TEXTILE**

CCT 2025-2026

4 REVENU

- 4 Index
- 4 Augmentation salariale
- 5 Chèques-repas
- 5 Prime de fin d'année
- 7 Primes d'équipe
- 7 Frais de transport
- 8 Indemnité de frais pour chauffeurs

9 SÉCURITÉ D'EXISTENCE

- 9 Indemnité complémentaire en cas de chômage temporaire
- 9 Intervention dans la garde d'enfants
- 10 Indemnité complémentaire en cas de reprise progressive du travail

11 CONTRAT

- 11 Délai de préavis
- 15 Travail intérimaire
- 15 Contrôle médical
- 16 Certificat médical
- 17 Engagements en matière d'emploi

18 CARRIÈRE

- 18 Congé d'ancienneté
- 18 Congé de carrière
- 19 Petit chômage
- 20 Petit chômage flexible pour une communion solennelle ou une fête de la jeunesse laïque
- 20 Crédit-temps avec motif
- 21 Emplois de fin de carrière
- 21 Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)

22 TEMPS DE TRAVAIL ET FLEXIBILITÉ

- 22 Petite flexibilité
- 22 Heures supplémentaires volontaires
- 23 Limite interne
- 23 Heures supplémentaires fiscalement avantageuses
- 24 Flexi-jobs

25 ÉDUCATION ET FORMATION

27 CONCERTATION ET PARTICIPATION

- 27 Délégation syndicale

28 AVANTAGES SYNDICAUX

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

31 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

Le mécanisme d'indexation du secteur prévoit que le 1^{er} janvier de chaque année, les salaires sont augmentés en fonction de « l'inflation réelle ». Pour déterminer l'inflation réelle au 1^{er} janvier, l'index du mois de novembre de l'année en cours est comparé à l'index du mois de novembre de l'année précédente.

Le 1^{er} janvier 2026, les salaires ont été indexés de 2,19 %.

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.

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.

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

Premiers emplois

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.

En 2019, et pour une durée indéterminée, les partenaires sociaux ont recommandé aux entreprises du secteur de ne pas appliquer ce système de premiers emplois.

CHÈQUES-REPAS

La quote-part patronale dans les chèques-repas augmente de 1 euro à partir du 1^{er} janvier 2026, ce qui porte leur valeur faciale à 7,50 euros. À partir de cette date, la quote-part de l'employeur s'élève à 6,41 euros et la quote-part du travailleur est égale à 1,09 euro.

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

PRIME DE FIN D'ANNÉE

Pour le calcul du montant de la prime de fin d'année, on multiplie les heures effectivement travaillées pendant la période de référence par un montant fixe qui varie en fonction de la taille de l'entreprise. La période de référence est toute période de 12 mois qui commence le 1^{er} décembre de l'année calendrier précédant l'année de paiement et qui se termine le 30 novembre de l'année calendrier en cours.

Dans le cadre de l'accord social 2025-2026, il a été décidé d'augmenter le montant par heure effectivement travaillée pour les travailleurs des entreprises de moins de 50 travailleurs. Jusqu'à présent, ces travailleurs percevaient, pour un même nombre d'heures travaillées, une prime de fin d'année inférieure à celle des travailleurs des entreprises de plus de 50 travailleurs. Une deuxième augmentation aura lieu en 2027, éliminant ainsi toute différence.

Dans les entreprises de moins de 50 travailleurs, les montants pour 2025 et 2026 sont les suivants, par heure effectivement prestée :

- Du 1^{er} décembre 2025 au 31 décembre 2025 : 1,1259 euro par heure effectivement prestée.
- Du 1^{er} janvier 2026 au 30 novembre 2026 : 1,1506 euro par heure effectivement prestée.

Dans les entreprises de 50 travailleurs et plus, les montants pour la période 2025 et 2026, par heure effectivement prestée, sont de :

- Du 1^{er} décembre 2025 au 31 décembre 2025 : 1,2119 euro par heure effectivement prestée.
- Du 1^{er} janvier 2026 au 30 novembre 2026 : 1,2384 euro par heure effectivement prestée.

Ces montants sont liés à l'index et sont adaptés le 1^{er} janvier de chaque année.

Ces primes de fin d'année sont accordées aux travailleurs qui sont en service au 30 novembre.

En cas de :

- licenciement signifié par l'employeur (sauf pour motif grave) ;
- démission du travailleur pour quelque motif que ce soit ;
- départ à la pension ou en RCC (médical) ;
- départ de l'entreprise pour raisons médicales ;
- occupation sous contrat à durée déterminée ;

le travailleur a également droit à une prime de fin d'année. Dans ce cas, le montant est calculé sur base du nombre d'heures effectivement prestées au cours de la période de référence. La prime est payée au moment où le travailleur quitte l'entreprise.

Les heures qui n'ont pas été prestées en raison :

- d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle ;
 - d'un congé de maternité, congé de naissance, congé d'adoption, congé parental d'accueil et congé prophylactique ;
 - d'un chômage temporaire (à partir du 1^{er} décembre 2023) ;
- sont assimilées à des heures prestées.

PRIMES D'ÉQUIPE

Travail en équipes - équipes alternantes

Le salaire horaire minimum des travailleurs occupés dans des équipes alternantes successives est égal au salaire horaire de base majoré de 10 %.

Pour les travailleurs qui travaillent alternativement dans une équipe de nuit et dans une autre équipe, le salaire pour les heures prestées entre 22 h 00 et 6 h 00 est égal au salaire horaire de base majoré de 25 %, tandis que le salaire pour les autres heures de travail est égal au salaire horaire de base majoré de 10 %.

- Par « équipe de jour », on entend l'équipe dont la journée de travail normale commence au plus tôt à 6 h 00 et se termine au plus tard à 20 h 00.
- Par « équipe de nuit », on entend l'équipe qui commence à travailler au plus tôt à 22 h 00 et termine ses activités au plus tard à 6 h 00.

Travail en équipes - équipes fixes

Pour les travailleurs occupés de manière fixe en équipes successives, le salaire pour les heures prestées entre 20 h 00 et 22 h 00 est égal au salaire horaire de base majoré de 10 %, tandis que le salaire pour les heures prestées entre 22 h 00 et 6 h 00 est égal au salaire horaire de base majoré de 25 %.

Autres horaires spécifiques

Pour les travailleurs occupés dans des horaires spécifiques, autres que ceux repris ci-dessus, le salaire pour les heures prestées entre 20 h 00 et 6 h 00 doit être égal au salaire horaire de base majoré de 10 % au minimum.

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.

Indemnité forfaitaire de mobilité

Depuis le 1^{er} septembre 2019, tous les travailleurs reçoivent une indemnité forfaitaire de 1 euro par journée effectivement prestée, comme intervention dans leurs frais de transport, et ce quel que soit le mode de déplacement. Cette indemnité est payée mensuellement en même temps que le salaire.

Les travailleurs qui se rendent au travail à vélo ou en transports en commun et qui ont droit à une indemnité de la part de l'employeur, ont également droit à l'indemnité forfaitaire de mobilité.

Cette indemnité forfaitaire a augmenté de 0,70 euro depuis le 1^{er} janvier 2024. Tous les travailleurs ont désormais droit à une indemnité de 1,70 euro par jour de travail effectif.

Depuis janvier 2026, cette indemnité forfaitaire a augmenté de 0,50 euro. Tous les travailleurs ont désormais droit à une indemnité de 2,20 euros par jour de travail effectif.

Indemnité vélo

Une indemnité vélo de 0,12 euro par kilomètre est octroyée depuis le 1^{er} janvier 2022.

Depuis le 1^{er} janvier 2024, l'indemnité vélo s'élève à 0,27 euro par kilomètre parcouru, avec un maximum de 40 kilomètres par jour (aller et retour).

Depuis le 1^{er} janvier 2026, l'indemnité vélo s'élève à 0,30 euro par kilomètre parcouru, avec un maximum de 40 kilomètres par jour (aller et retour).



Scannez ce code QR pour connaître les frais de transport en vigueur actuellement.

INDEMNITÉ DE FRAIS POUR CHAUFFEURS

Les chauffeurs d'un camion dont la capacité de charge est d'au moins 5 tonnes, reçoivent une indemnité forfaitaire pour frais de route de 4,9579 euros par jour effectivement presté.

SÉCURITÉ D'EXISTENCE

INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE EN CAS DE CHÔMAGE TEMPORAIRE

Chômage temporaire pour raisons économiques et force majeure

À partir du 1^{er} janvier 2026, le complément sectoriel en cas de chômage temporaire pour raisons économiques et force majeure augmente de 2 euros par jour (semaine de 5 jours), il s'élève désormais à :

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

Important : Outre le complément sectoriel, l'employeur doit également verser chaque mois un supplément légal de 5,31 euros pour chaque jour de chômage temporaire (semaine de 6 jours). Cette mesure est due à la réduction de l'allocation de chômage temporaire de 65 % à 60 %. Le montant de 5,31 euros est indexé chaque année. Ce supplément légal ne doit toutefois pas être versé en cas de chômage temporaire pour cause de force majeure.

Les deux suppléments sont versés par l'employeur au travailleur avec les décomptes de salaire mensuels.

Aperçu schématique :

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

INTERVENTION DANS LA GARDE D'ENFANTS

Pour l'année fiscale 2025, les ouvriers ont droit à un complément sectoriel afin de les soutenir dans leurs tâches parentales :

- Pour les enfants jusqu'à 12 ans.
- 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 pour un maximum de 300 euros par an.
- Le droit s'ouvre après que le travailleur en a fait la demande.

Pour l'année fiscale 2026, le montant augmente et passe à 5 euros par jour et 500 euros par an. Les conditions générales restent identiques.

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 l'objet d'une évaluation à son terme.

Le travailleur doit introduire cette demande d'indemnité auprès du Fonds de sécurité d'existence.



Pour de plus amples informations sur les modalités pratiques de cette indemnité complémentaire, nous vous invitons à consulter le site internet du Fonds social.

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 de maladie totale, reprennent le travail à un certain pourcentage – auront droit à une indemnité.

Cette indemnité s'élève à 100 euros par mois pour une période maximale de 4 mois. Pour y avoir droit, le travail doit être repris au moins à mi-temps et la période de salaire garanti doit être terminée. L'indemnité est versée par l'employeur.

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.

Délais de préavis applicables jusqu'au 31 décembre 2013 en cas de licenciement par l'employeur :

Ancienneté au 31.12.2013	Contrats de travail conclus avant le 01.01.2012	Contrats de travail conclus depuis le 01.01.2012
EN GÉNÉRAL		
- 6 mois	28 j	28 j
6 mois à 5 ans	35 j	40 j
5 à 10 ans	42 j	48 j
10 à 15 ans	56 j	64 j
15 à 20 ans	84 j	97 j
À partir de 20 ans	112 j	129 j
RCC (MÉDICAL)		
- 6 mois	28 j	28 j
- 20 ans	28 j	32 j
À partir de 20 ans	56 j	64 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 110

En service depuis 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 = 16 semaines (112 jours calendrier)

(c) Préavis du 1^{er} janvier 2014 au 16 février 2024 : 39 semaines

Ce travailleur reçoit donc (16 + 39) 55 semaines de préavis (à prester ou comme indemnité de préavis) ET le paiement d'une indemnité nette en compensation du licenciement de 20 semaines (= 75 - 55).

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.

TRAVAIL INTÉRIMAIRE

Un travailleur intérimaire dans le secteur entretien du textile ne peut travailler que maximum 115 jours dans un délai de 12 mois. La période de référence permettant de déterminer si ce maximum est atteint commence à courir à partir de la date d'entrée en service du travailleur intérimaire. Lorsque le nombre maximal de jours est atteint, le contrat du travailleur intérimaire est converti en contrat à durée indéterminée.

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 entretien du textile, 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.



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

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

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.

ENGAGEMENTS EN MATIÈRE D'EMPLOI

Les engagements d'emploi des CCT précédentes sont prolongés. Il s'agit d'un certain nombre de règles que l'employeur doit respecter lorsqu'il licencie des travailleurs.

En cas de manque temporaire de travail pour des raisons économiques, tous les moyens sont mis en œuvre au niveau de l'entreprise pour instaurer un régime de travail partiel avant de procéder à des licenciements.

Si des licenciements ou l'instauration d'un régime de travail à temps partiel sont inéluctables, les inconvénients résultant de ces mesures sont, autant que possible, répartis équitablement sur l'ensemble des travailleurs. Il est également tenu compte des impératifs techniques propres à l'organisation du travail et en particulier du fait que les prestations de certains travailleurs ou groupes de travailleurs peuvent s'avérer absolument indispensables et irremplaçables pour garantir la production devant être assurée.

Licenciements individuels et collectifs

L'employeur est tenu de donner préalablement un avertissement écrit au travailleur concerné. Il en informe simultanément la délégation syndicale.

Politique de sanction

Si l'employeur ne respecte pas les procédures en matière d'information préalable lors d'un licenciement individuel ou collectif, chaque travailleur ou employeur concerné peut introduire une demande auprès de la commission paritaire du secteur.

Les membres de la commission paritaire se prononceront ensuite sur le dossier. En cas de non-respect de la procédure, l'employeur concerné versera au travailleur en question une indemnisation de 500 euros. En cas de récidive dans un délai de 60 mois, cette sanction est doublée (1 000 euros).

CARRIÈRE

CONGÉ D'ANCIENNETÉ

Le système de congé d'ancienneté se base sur l'ancienneté dans le secteur. Depuis 2016, la réglementation est la suivante :

- 15 ans d'ancienneté dans le secteur : 1 jour de congé supplémentaire.
- 25 ans d'ancienneté dans le secteur : 2 jours de congé supplémentaire.
- 30 ans d'ancienneté dans le secteur : 3 jours de congé supplémentaire.

À partir du 1^{er} janvier 2024, cette réglementation est adaptée et le travailleur aura droit à un premier jour d'ancienneté à partir de 12 ans d'ancienneté dans le secteur. Voici la réglementation à partir de 2024 :

- 12 ans d'ancienneté dans le secteur : 1 jour de congé supplémentaire.
- 25 ans d'ancienneté dans le secteur : 2 jours de congé supplémentaire.
- 30 ans d'ancienneté dans le secteur : 3 jours de congé supplémentaire.

Depuis le 1^{er} janvier 2026, cette réglementation est améliorée et les conditions d'ancienneté sont abaissées. À partir de 2026, la réglementation suivante s'applique :

- 10 ans d'ancienneté dans le secteur : 1 jour de congé supplémentaire.
- 22 ans d'ancienneté dans le secteur : 2 jours de congé supplémentaire.
- 27 ans d'ancienneté dans le secteur : 3 jours de congé supplémentaire.

Les entreprises qui appliquent déjà au moins cette réglementation ne doivent rien changer. Dans ce cas les systèmes existants sont maintenus.

Les périodes d'occupation en tant que travailleur intérimaire chez un utilisateur, précédant un contrat à durée indéterminée, comptent pour la constitution de l'ancienneté.

Les travailleurs à temps partiel ont droit aux jours d'ancienneté selon le principe des jours fériés payés.

CONGÉ DE CARRIÈRE

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

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. Il est également possible de conclure des accords sectoriels plus avantageux (par ex., l'élargissement du groupe cible bénéficiant du petit chômage, ou l'augmentation du nombre de jours). Vous trouverez ci-dessous les extensions récentes et les améliorations sectorielles.



La liste des motifs de petit chômage est toutefois bien plus longue que les informations que vous trouverez ci-dessous. Vous pouvez obtenir l'aperçu complet via le code QR.

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.

PETIT CHÔMAGE FLEXIBLE POUR UNE COMMUNION SOLENNELLE OU UNE FÊTE DE LA JEUNESSE LAÏQUE

Amélioration sectorielle

À l'occasion de la communion solennelle ou de la participation à la fête de la jeunesse laïque d'un enfant du travailleur, le jour de petit chômage peut être pris :

- le jour de la fête,
- le jour de la cérémonie, ou,
- lorsque ce jour coïncide avec un dimanche, un jour férié légal ou un jour de repos hebdomadaire, un autre jour en concertation avec l'employeur.

CRÉDIT-TEMPS AVEC MOTIF

- Maintien du 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) jusqu'à fin 2026.
- 5 % du personnel au maximum peuvent prendre un crédit-temps simultanément. Il peut toutefois être dérogé à ce seuil de 5 % au niveau de l'entreprise.
- L'octroi des primes d'encouragement de la Région flamande est reconduit.

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 a été conclue jusqu'au 30 juin 2029, ce qui vous permet d'accéder à un emploi de fin de carrière 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.

PETITE FLEXIBILITÉ

Le système de petite flexibilité (horaires flexibles) offre aux employeurs la possibilité de tenir compte du caractère irrégulier des activités de leur entreprise, notamment par l'introduction d'horaires de pointe (périodes d'augmentation de l'activité) et d'horaires creux pour les périodes plus calmes.

Un employeur qui utilise ce système doit tenir compte des principes suivants :

- Les horaires de pointe et les horaires creux doivent être intégrés dans le règlement du travail. À cette fin, le règlement du travail doit être modifié.
- L'employeur qui souhaite remplacer l'horaire normal au sein de l'entreprise par un horaire flexible figurant dans le règlement du travail doit en informer les travailleurs au moins sept jours à l'avance, et ce par le biais d'un avis affiché qui doit rester affiché tant que l'horaire flexible est applicable.
- Le nombre d'heures pouvant être prestées en dessous ou au-dessus de la limite journalière de travail, telle que mentionnée dans le règlement du travail, s'élève à 1,5 heure, sans que la durée journalière du travail puisse dépasser 9 heures.
- Le nombre d'heures pouvant être prestées en dessous ou au-dessus de la limite hebdomadaire de travail, telle que fixée dans l'horaire mentionné dans le règlement du travail, s'élève à 5 heures, sans que la durée hebdomadaire du travail puisse dépasser 45 heures.
- La durée de travail hebdomadaire normale doit être respectée en moyenne sur une période de référence de maximum 12 mois.

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 prester 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 de l'entretien du textile, les partenaires sociaux se sont mis d'accord sur un cadre en matière de flexi-jobs. Ce cadre doit limiter l'accès aux flexi-jobs dans le secteur et éviter que les emplois fixes ne soient menacés. Consultez le guide CCT ou contactez un secrétariat ACV-CSC METEA pour plus d'informations à ce sujet.

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.

Les efforts sectoriels en matière de formation seront poursuivis au sein du fond de formation du secteur entretien du textile TFTC (Training For Textile Care).

Le Deal pour l'emploi oblige les employeurs à élaborer une fois par an un plan de formation. Cela doit se faire avant le 31 mars et le conseil d'entreprise doit donner son avis sur ce plan pour le 15 mars au plus tard.

Le TFTC aide les entreprises à élaborer et exécuter leurs plans de formation. Le plan de formation est élaboré en collaboration avec le TFTC à partir d'un inventaire des besoins en formation. Ensuite, les formations sont données et évaluées. L'aide financière est subordonnée à ces plans de formation et n'est payée qu'après une évaluation positive de la formation par les travailleurs concernés.

Les ouvriers qui veulent suivre une formation de leur propre initiative, en dehors de ce qui est prévu par l'entreprise, peuvent s'adresser au TFTC pour bénéficier d'un accompagnement (de carrière) et d'un soutien financier. Toutes les formations qui permettent au travailleur d'améliorer ses connaissances et compétences (langues, informatique...) peuvent entrer en ligne de compte, pour autant qu'elles n'aboutissent pas à un métier d'indépendant.

Le TFC offre également des formations ouvertes. Il s'agit de formations spécifiques au secteur, de formations en matière de communication, d'organisation du travail, etc. Ces formations s'organisent à des endroits et dates fixes. L'offre en formation est communiquée par le biais d'un calendrier formation.

CONCERTATION ET PARTICIPATION

DÉLÉGATION SYNDICALE

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.

Dans toute entreprise occupant minimum 40 travailleurs en moyenne et qui n'a pas de conseil d'entreprise (CE) ou de comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT), chaque syndicat peut désigner 1 représentant syndical.

Dans toute entreprise occupant minimum 40 travailleurs en moyenne et qui a un CE ou un CPPT, chaque organisation syndicale qui compte des membres effectifs au CE ou au CPPT peut désigner 1 représentant syndical effectif et 1 suppléant, à choisir parmi les candidats des élections sociales pour le CE ou le CPPT.

S'il n'y a plus de candidats de la liste des élections sociales, le syndicat concerné peut désigner quelqu'un qui ne figurait pas sur la liste.

Jusqu'à fin 2023, dans les entreprises occupant en moyenne minimum 40 travailleurs et moins de 50 et qui n'ont pas encore de CE ni de CPPT, il peut seulement être procédé à la désignation d'un délégué syndical à condition que le jour de sa désignation, le travailleur concerné ait minimum 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise et pour autant que la moitié au moins des travailleurs marquent leur accord. À partir de 2024, cette condition d'ancienneté est réduite à 3 ans. Il reste toujours possible de convenir d'une condition d'ancienneté inférieure au niveau de l'entreprise.

AVANTAGES SYNDICAUX

PRIME SYNDICALE

La prime syndicale s'élève à 145 euros.

La prime syndicale est octroyée à tous les travailleurs syndiqués qui, au 30 juin de l'année en cours, sont occupés dans une entreprise du secteur entretien du textile.

Un travailleur qui démissionne ou qui est licencié (sauf pour motif grave) et qui reste au chômage jusqu'à la date de référence du 30 juin peut bénéficier de la prime syndicale pour l'année en cours. C'est aussi le cas pour un travailleur qui part à la pension ou en RCC (médical).

Les paiements s'effectuent à partir du 15 octobre.

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.quesavantages.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