



**PUBLICATION
SECTORIELLE
SCP 142.02**

**RÉCUPÉRATION
DU TEXTILE**

CCT 2025-2026

4 REVENU

- 4 Index
- 5 Augmentation salariale
- 6 Chèques-repas
- 6 Primes
- 6 Salaires jeunes
- 7 Frais de transport
- 7 Prime de fin d'année

8 SÉCURITÉ D'EXISTENCE

- 8 Complément en cas de chômage temporaire
- 8 Indemnité complémentaire en cas de régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)

9 CONTRAT

- 9 Délais de préavis
- 13 Travail intérimaire
- 13 Contrôle médical
- 13 Certificat médical
- 15 Sécurité d'emploi

16 CARRIÈRE

- 16 Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)
- 16 Crédit-temps et emplois de fin de carrière
- 17 Petit chômage
- 19 Congé d'ancienneté

20 TEMPS DE TRAVAIL ET FLEXIBILITÉ

- 20 Heures supplémentaires volontaires
- 20 Limite interne
- 21 Heures supplémentaires fiscalement avantageuses
- 21 Flexi-jobs

22 ÉDUCATION ET FORMATION

23 PRÉSENCE SYNDICALE DANS L'ENTREPRISE

24 SANTÉ ET SÉCURITÉ DES TRAVAILLEURS

25 AVANTAGES SYNDICAUX

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

27 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

La moyenne arithmétique des deux derniers mois doit dépasser l'indice pivot. En cas de dépassement de l'indice pivot, les salaires sont augmentés de 2 % le 1^{er} jour du mois suivant.

Vu l'adaptation automatique des salaires à l'index, les salaires devaient normalement augmenter de 2 % à partir du 1^{er} juillet 2026.

Important : l'indexation automatique des salaires telle qu'elle était pratiquée jusqu'ici a été remplacée, pour 2026, par une indexation en centimes.

Depuis le 1^{er} juin 2026, du fait d'une modification législative, l'indexation de certains salaires sera temporairement limitée. L'indexation en centimes s'appliquera à la première indexation à compter de cette date, pour les salaires supérieurs à 4 000 euros bruts.

Qu'est-ce que cela signifie concrètement pour l'indexation du 1^{er} juillet 2026 ?

- Si votre salaire brut est inférieur ou égal à 4 000 euros par mois, rien ne change : vous bénéficiez de l'indexation complète. Votre salaire sera indexé de 2 % à compter du 1^{er} juillet 2026.
- Si votre salaire brut est supérieur à 4 000 euros par mois, l'indexation en centimes s'appliquera pour cette indexation-ci à la partie du salaire supérieure à 4 000 euros bruts.

Ce qui donnera ce qui suit :

- Le salaire jusqu'à 4 000 euros est entièrement indexé : donc 2 % sur les 4 000 euros.
- La tranche de salaire supérieure à 4 000 euros ne sera pas indexée au 1^{er} juillet 2026.

Exemple :

Vous percevez un salaire de 5 000 euros bruts au 30 juin 2026. Les salaires sont indexés de 2 % au 1^{er} juillet 2026.

- La partie du salaire jusqu'à 4 000 euros sera indexée normalement : soit 4 000 euros + 2 % = 4 000 euros + 80 euros.
- Sur la tranche de salaire supérieure à 4 000 euros, aucune indexation n'est appliquée.

- À partir du 1^{er} juillet 2026, le salaire de ce travailleur s'élèvera à : 5 000 euros + 80 euros = 5 080 euros bruts

L'indexation du 1^{er} juillet est calculée sur la base de votre salaire horaire de juin 2026.

Pour déterminer si vous gagnez à ce moment-là plus ou moins que 4 000 euros, on utilisera la formule suivante :

Salaire horaire x durée hebdomadaire de travail à temps plein x 13/3

Exemple :

Votre salaire horaire s'élève à 21,1976 euros × dans l'entreprise on travaille 36,75 h par semaine × 13/3.

Salaire de référence = 3 375,72 euros bruts par mois.

L'indexation sera appliquée dans son intégralité, puisque nous nous situons sous le seuil de 4 000 euros.

Cette mesure s'appliquera une première fois en 2026 aux 2 premiers % d'indexation. Si d'autres indexations devaient suivre en 2026 ou 2027, elles s'appliqueraient à l'entièreté du salaire et pas uniquement à la partie du salaire jusqu'à 4 000 euros (sauf nouvelle mesure du gouvernement en la matière).

L'indexation en centimes s'appliquera une nouvelle fois, sur la tranche de salaire supérieure à 4 000 euros bruts, lors de la première indexation à partir du 1^{er} janvier 2028.



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.

CHÈQUES-REPAS

Dans le secteur récupération du textile, il existe une disposition sectorielle relative aux chèques-repas. En vertu de cette disposition, tous les ouvriers du secteur ont droit à des chèques-repas.

Le montant du chèque-repas est de 5,30 euros avec une quote-part employeur de 4,21 euros et une quote-part du travailleur de 1,09 euro. À partir du 1^{er} septembre 2026, ce montant passe à 6,30 euros, avec une quote-part employeur de 5,21 euros, et une quote-part du travailleur de 1,09 euro.

PRIMES

Une prime est prévue en cas de travail en équipes :

- Un supplément de 7,625 % dans les entreprises travaillant en 2 équipes successives.
- Un supplément de 18 % pour le travail en équipe de nuit.

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.

Dans le secteur récupération du textile, les employeurs s'engagent à rémunérer les jeunes débutants (à l'exception des contrats étudiants) au moins selon la catégorie A.

FRAIS DE TRANSPORT

Transports en commun et transport privé

Les frais de transport aussi bien pour les transports en commun que pour le transport privé (pour les distances de 5 kilomètres et plus) sont intégralement remboursés par l'employeur.

Indemnité vélo

Depuis le 1^{er} novembre 2023, l'indemnité vélo s'élève à 3,5 euros par jour, et ce dès le premier kilomètre. À partir du 1^{er} février 2026, elle passe à 4,5 euros par jour, et ce dès le premier kilomètre.



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

PRIME DE FIN D'ANNÉE

La prime de fin d'année représente 8,33 % du salaire brut dû au cours de la période s'étendant du 1^{er} décembre de l'année précédente au 30 novembre de l'année en cours.

Les ouvriers qui, au cours de cette période, ont travaillé minimum 3 mois dans une entreprise du secteur de la récupération du textile, ont droit à la prime de fin d'année.

Le salaire brut est le salaire payé pour les prestations effectives, les jours fériés rémunérés, la prime de productivité, la prime d'équipe et le salaire pour heures supplémentaires. Ne sont pas pris en considération : le salaire payé pour le petit chômage, le salaire mensuel garanti et le pécule de vacances.

Les périodes suivantes sont assimilées à des jours prestés :

- Incapacité de travail suite à un accident du travail.
- Les jours de chômage temporaire.
- Les jours du congé de maternité.
- Le congé de naissance.
- Le congé d'adoption.

La prime de fin d'année est payée par l'employeur au plus tard entre le 25 et le 31 décembre.

SÉCURITÉ D'EXISTENCE

COMPLÉMENT EN CAS DE CHÔMAGE TEMPORAIRE

L'ouvrier qui est en chômage temporaire pour des raisons économiques, en raison des intempéries ou pour cause de force majeure (à partir du 1^{er} janvier 2022), a droit à une indemnité complémentaire par jour ouvrable non travaillé (en régime 5 jours/semaine) et ce pendant maximum 75 jours par année calendrier. Cette indemnité est payée par le Fonds social.

Cette indemnité complémentaire s'élevait à 7 euros par jour mais passe à 7,5 euros par jour à partir du 1^{er} janvier 2026.

Après épuisement des 75 jours (payés par le Fonds), l'employeur est obligé de prévoir, à ses frais, un complément de 2 euros par jour de chômage (en régime 6 jours par semaine).

Conditions :

- Bénéficier des allocations de chômage légales.
- Être occupé par un employeur du secteur au moment de la mise en chômage.

En plus de cela, à partir du 1^{er} mars 2026, votre employeur vous paie 5,31 euros par jour de chômage temporaire.

INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE EN CAS DE RÉGIME DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTREPRISE (RCC)

Le Fonds social paie entièrement l'indemnité complémentaire en cas de régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC). La condition, c'est que l'ouvrier concerné compte 3 ans d'ancienneté dans le secteur avant le début de son RCC.

Si, dans le cadre du RCC, un ouvrier a verrouillé ses droits en la matière auprès de l'Office national de l'Emploi (ONEM), le paiement de l'indemnité complémentaire dans ce cadre est également verrouillé auprès du Fonds social.

CONTRAT

DÉLAIS 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 précédent, et basé sur l'ancienneté constituée entre le 1^{er} janvier 2014 et le licenciement.

Les droits acquis des travailleurs entrés en service avant le 1^{er} janvier 2014 sont « verrouillés » sur base de leur ancienneté dans l'entreprise au 31 décembre 2013, selon les dispositions sectorielles qui étaient en vigueur à ce moment-là.

Ancienneté	Régime général		RCC
	Travailleur	Employeur	Employeur
< 5 ans	14 j	28 j	28 j
5 - 19 ans	21 j	42 j	28 j
> 20 ans	56 j	112 j	28 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 SCP 142.02

En service depuis le : 12 janvier 1993

Licencié le : 12 février 2024

(a) Ancienneté totale = 31 ans = 73 semaines (cf. nouveaux délais de préavis).

(b) Préavis jusqu'au 31 décembre 2013 : 16 semaines.

(c) Préavis du 1^{er} janvier 2014 au 12 février 2024 : 33 semaines.

Ce travailleur reçoit donc (16 + 33) 49 semaines de préavis (à prester ou comme indemnité de préavis) ET le paiement d'une ICL de 24 semaines (= 73 - 49).



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

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

L'occupation d'un même travailleur intérimaire est limitée à 115 jours ouvrables au maximum.

Après une période de 6 mois, les contrats intérimaires (suite à une augmentation temporaire du volume de travail) doivent obligatoirement être convertis par l'utilisateur en contrat à durée indéterminée.

Après un ou plusieurs contrats intérimaires, cette ancienneté est prise en compte au moment où l'ouvrier est embauché avec un 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 récupération 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.

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 page précédente).

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.

SÉCURITÉ D'EMPLOI

Lorsque l'employeur veut procéder à un licenciement pour raisons économiques ou techniques, il est tenu de respecter les procédures légales de notification et de concertation.

Dans les entreprises sans comité d'entreprise (CE), comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) ni délégation syndicale, l'employeur qui veut procéder à un licenciement doit préalablement fournir aux représentants syndicaux régionaux une série d'informations ayant trait à ce licenciement. Ensuite, il doit se concerter avec les syndicats. C'est seulement après avoir fait toutes ces démarches qu'il peut procéder au licenciement.

CARRIÈRE

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.

CRÉDIT-TEMPS ET EMPLOIS DE FIN DE CARRIÈRE

Droit au crédit-temps avec motif

- Réduction 1/5 pendant 51 mois pour tous les motifs (réglementation interprofessionnelle).
- Crédit-temps mi-temps ou temps plein pendant 51 mois pour motif soins à un enfant mineur gravement malade ou à un enfant handicapé de moins de 21 ans (réglementation interprofessionnelle).
- Crédit-temps mi-temps ou temps plein pendant 51 mois pour motif soins à un enfant de moins de 8 ans, soins palliatifs, soins à un membre de son ménage ou de sa famille gravement malade et 36 mois pour motif formation (réglementation sectorielle).

Le seuil de travailleurs d'une entreprise pouvant prendre un crédit-temps simultanément a été fixé à 10 %.

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.

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.

Primes d'encouragement flamandes

Les primes d'encouragement de la Région flamande restent d'application. Il s'agit d'une allocation complémentaire, en plus de l'allocation d'interruption de l'ONEM, que vous pouvez recevoir à certaines conditions si vous prenez un crédit-temps, un congé parental, un congé palliatif, un congé pour assistance médicale ou un congé pour aidants proches.

PETIT CHÔMAGE

Les ouvriers du secteur récupération du textile ont le droit de s'absenter du travail, avec maintien de leur rémunération normale, à l'occasion d'événements familiaux ou pour l'accomplissement de certaines obligations civiques ou de missions civiles.

Dans le secteur récupération du textile, les améliorations suivantes ont été obtenues par rapport à la réglementation légale de petit chômage :

- Décès du conjoint ou partenaire cohabitant, décès d'un enfant du travailleur ou de son conjoint/partenaire cohabitant, d'un enfant élevé par le travailleur ou d'un enfant d'accueil dans le cadre d'un placement de longue durée au moment du décès ou dans le passé : 12 jours de petit chômage dont 5 jours à prendre, au choix du travailleur, pendant la période commençant le jour du décès et se terminant le 3^e jour suivant le jour des funérailles. Les 7 jours restants peuvent être pris librement par le travailleur pendant l'année qui suit le décès.
À la demande du travailleur et moyennant l'accord de l'employeur, il peut être dérogé aux périodes au cours desquelles ces jours de congé doivent être pris.
- Lors de la signature d'un contrat de cohabitation légale, l'ouvrier a droit à 2 jours d'absence rémunérée.
- Lors de l'hospitalisation du conjoint ou d'un enfant de l'ouvrier, l'ouvrier a droit à 1 jour de petit chômage pendant la période d'hospitalisation.
- Les ouvriers qui doivent subir un examen médical (cela ne s'applique pas aux simples consultations) ont droit à maximum 1 jour d'absence rémunérée par année calendrier.

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.

CONGÉ D'ANCIENNETÉ

Les ouvriers comptant :

- 10 ans d'ancienneté ont droit à 1 jour de congé d'ancienneté.
- 15 ans d'ancienneté ont droit à 2 jours de congé d'ancienneté.
- 20 ans d'ancienneté ont droit à 3 jours de congé d'ancienneté.

Ce congé d'ancienneté est payé par le Fonds social.

TEMPS DE TRAVAIL ET FLEXIBILITÉ

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

HEURES SUPPLÉMENTAIRES VOLONTAIRES

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

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

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).

ÉDUCATION ET FORMATION

À partir de 2023, le droit collectif à la formation est remplacé par un droit individuel à la formation en exécution du « Deal pour l'emploi ». Dès lors tout travailleur a droit, chaque année, à un certain nombre de jours de formation individuelle.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux du secteur se sont mis d'accord sur un droit individuel à la formation ainsi que sur un trajet de croissance.

Pour les entreprises de 20 travailleurs ou plus :

- 2023 : 2 jours de formation individuelle en moyenne par période de 2 ans.
- 2025 : 3 jours de formation individuelle en moyenne par période de 2 ans.
- 2027 : 4 jours de formation individuelle en moyenne par période de 2 ans.
- 2029 : 5 jours de formation individuelle en moyenne par période de 2 ans.

Pour les entreprises de 10 à 19 travailleurs :

- À partir de 2023 : droit à 1 jour de formation individuelle par an.

Pour les entreprises de moins de 10 travailleurs :

- Droit à 1 jour de formation individuelle par an.

PRÉSENCE SYNDICALE DANS L'ENTREPRISE

Le seuil pour l'instauration d'une délégation syndicale est maintenu à 20 ouvriers.

Dans les entreprises de 50 travailleurs et plus, des élections sociales doivent être organisées pour élire un comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT). Une entreprise occupant 100 travailleurs ou plus est obligée d'organiser des élections pour élire un conseil d'entreprise (CE). Cela permet aux travailleurs de participer davantage à la politique de l'entreprise. L'employeur, quant à lui, doit respecter un certain nombre de règles bien précises.

SANTÉ ET SÉCURITÉ DES TRAVAILLEURS

Une attention particulière est accordée aux risques pour la santé des travailleurs dans l'entreprise, entre autres en imposant la désinfection obligatoire des enceintes de tri, la mise à disposition de moyens de protection et de vêtements de travail, des visites médicales et des vaccinations obligatoires...

AVANTAGES SYNDICAUX

PRIME SYNDICALE

Chaque affilié ACV-CSC METEA, occupé dans un secteur du métal ou du textile, a droit à une prime syndicale.

Pour le secteur de la récupération du textile, la prime syndicale est de 145 euros.

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 Canoniers 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