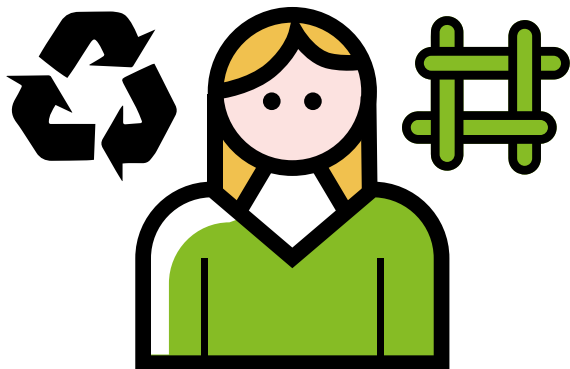


# TEXTIEL

# RECUPERATIE



PSC 142.02 CAO 2019-2020

# INHOUD

## **3 INLEIDING**

## **4 INKOMEN**

- 4 Index
- 4 Loonsverhoging
- 4 Maaltijdcheques
- 4 Premies
- 4 Vervoerkosten
- 5 Eindejaarspremie

## **6 BESTAANSZEKERHEID**

- 6 Toeslag bij tijdelijke werkloosheid
- 6 Toeslag bij volledige werkloosheid
- 7 Toeslag bij SWT

## **8 CONTRACT**

- 8 Opzegtermijnen
- 11 Uitzendarbeid
- 11 Medische controle

## **13 LOOPBAAN**

- 13 Stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)
- 14 Anciënniteitsverlof
- 14 Klein verlet
- 14 Werkzekerheid
- 15 Tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbaan
- 16 Deeltijdse arbeid

## **17 VORMING EN OPLEIDING**

## **17 GOED OM WETEN**

## **18 VAKBONDSAAANWEZIGHEID IN DE ONDERNEMING**

## **18 SYNDICALE PREMIE**

## **19 ADRESSEN**

# INLEIDING

**T**weejaarlijks onderhandelen de vakbonden met de werkgevers om de loon- en arbeidsvoorwaarden in de sector te verbeteren. Dankzij de bijdrage van de vele leden van ACV-CSC METEA hebben de vakbondsonderhandelaars zich goed kunnen voorbereiden. Wij bedanken daarvoor al onze leden.

Nochtans was het niet makkelijk om vooruitgang te boeken. De regering heeft de onderhandelaars opnieuw beperkt door een maximum van 1,1 % op de loonmarge als onderhandelingsruimte op te leggen. Hoe dan ook, hebben de vakbondsonderhandelaars met de werkgevers een nieuw akkoord kunnen bereiken voor de komende twee jaar in jouw sector. Als resultaat van de onderhandelingen zijn verschillende verbeteringen in jouw loon- en arbeidsvoorwaarden gerealiseerd.

Met deze publicatie informeren we je over de nieuwe loon- en arbeidsvoorwaarden die voor jouw sector van toepassing zijn. Nieuwe elementen herken je aan het icoontje **NIEUW**

Deze publicatie is een momentopname. Over bepaalde engagementen wordt verder onderhandeld. Voor de laatste stand van zaken kijk je best nog even op onze website [www.hetacv.be](http://www.hetacv.be). Met eventuele vragen kan je terecht bij jouw ACV-CSC METEA-afgevaardigde of in het ACV-dienstencentrum bij jou in de buurt.

Veel leesplezier  
ACV-CSC METEA

# INKOMEN

## Index

Het principe van de automatische koppeling van de lonen aan de index blijft behouden.

De indexberekening gebeurt per kwartaal. Wanneer de spilindex overschreden wordt, verhogen de lonen met 2 %.

## Loonsverhoging **NIEUW**

De effectieve en baremieke lonen verhogen vanaf 1 juli 2019 met 1,1 %.

## Maaltijdcheques

Sinds 1 januari 2008 bestaat een sectorale regeling rond maaltijdcheques, waardoor alle arbeiders uit de sector recht hebben op maaltijdcheques.

De maaltijdcheque heeft een waarde van 5,30 euro. Het werkgeversaandeel is gelijk aan 4,21 euro en het werknemersaandeel is gelijk aan 1,09 euro.

## Premies

Voor ploegenarbeid wordt een premie voorzien:

- Toeslag van 7,625 % in ondernemingen waar in 2 opeenvolgende ploegen wordt gewerkt;
- Toeslag van 18 % voor werk in nachtploeg.

## Vervoerkosten

De verplaatsingskosten worden zowel voor het openbaar vervoer als voor het privévervoer (met de wagen) volledig terugbetaald door de werkgever. De bedragen zijn terug te vinden op [www.hetacv.be](http://www.hetacv.be).

De fietsvergoeding werd vanaf 1 juli 2019 verhoogd van 1,20 euro per dag naar 1,40 euro per dag en dit vanaf de eerste kilometer.

## Eindejaarspremie

De eindejaarspremie bedraagt 8,33 % van het brutoloon, verdiend in de periode van 1 december van het voorgaande jaar tot 30 november van het lopende jaar.

Arbeiders die, in de loop van deze periode, minstens 3 maanden in een onderneming van de sector textielrecuperatie tewerkgesteld zijn (geweest), hebben hier recht op.

Als brutoloon wordt beschouwd: het loon voor werkelijke prestaties en voor betaalde feestdagen, productiviteitspremie, ploegenpremie en loon voor overwerk. Komen niet in aanmerking: het loon betaald voor klein verlet, het gewaarborgd maandloon en het vakantiegeld.

Volgende dagen worden gelijkgesteld met gewerkte dagen:

- Arbeidsongeschiktheid door een arbeidsongeval;
- Dagen tijdelijke werkloosheid;
- Dagen moederschapsrust.

De eindejaarspremie wordt betaald door de werkgever ten laatste tussen 25 en 31 december.

# BESTAANSZEKERHEID

## Toeslag bij tijdelijke werkloosheid

Een arbeider die om economische redenen of door slecht weer tijdelijk werkloos is, ontvangt een aanvullende vergoeding per arbeidsdag waarop niet gewerkt wordt (dus in de vijfdagenweek) en dit gedurende maximum 75 dagen per kalenderjaar. Deze vergoeding wordt betaald door het Sociaal Fonds. Deze toeslag werd op 1 januari 2019 opgetrokken met 0,5 euro / dag tot 5,5 euro /dag. Op 1 januari 2020 wordt deze vergoeding opnieuw verhoogd met 0,5 euro /dag tot 6 euro /dag.

Na uitputting van de 75 dagen (betaald door het Fonds), is de werkgever verplicht om per werkloosheidsdag (zesdagenweek) een bijpassing te voorzien van 2 euro (te betalen door de werkgever).

## Toeslag bij volledige werkloosheid

Een arbeider die volledig werkloos is en:

- ontslagen is om economische redenen;
- minimum 20 jaar anciënniteit in de sector heeft, waarvan 10 jaar bij de laatste werkgever;

ontvangt van het Sociaal Fonds een aanvullende vergoeding van 49,58 euro per maand gedurende maximum 6 maanden.

Sinds 1 juli 2015 worden enkel nog in volgende gevallen aanvullende vergoedingen in geval van volledige werkloosheid betaald:

- Arbeiders die reeds aanvullende vergoedingen bij volledige werkloosheid ontvangen op 30 juni 2015 en hun saldo nog kunnen uitputten;
- Ontslagen na 1 januari 2014 als gevolg van een collectief ontslag met sociaal plan uiterlijk op 31 december 2013.

## Oudere werkloze

Een arbeider van 54 jaar of ouder die ontslagen wordt en die een loopbaan van minimum 40 jaar kan voorleggen, heeft recht op een aanvullende vergoeding van 74,37 euro per maand en dit tot aan de pensioenleeftijd.

Sinds 1 juli 2015 worden enkel nog in volgende gevallen aanvullende vergoedingen in geval van volledige werkloosheid als oudere werkloze betaald:

- Arbeiders die reeds aanvullende vergoedingen bij volledige werkloosheid ontvangen op 30 juni 2015 en hun saldo nog kunnen uitputten;
- Ontslagen na 1 januari 2014 als gevolg van een collectief ontslag met sociaal plan uiterlijk op 31 december 2013.

## Toeslag bij SWT

Het Sociaal Fonds betaalt volledig de aanvullende vergoeding bij SWT (stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag). Voorwaarde is wel dat de betrokken arbeider 3 jaar anciënniteit kan voorleggen in de sector vóór zijn SWT ingaat.

Indien een arbeider in het kader van SWT zijn rechten hieromtrent bij de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA) heeft vastgeklikt, wordt ook de uitbetaling van de aanvullende vergoeding in dit kader bij het Sociaal Fonds vastgeklikt.

# CONTRACT

## Opzegtermijnen

Voor werknemers die vóór 1 januari 2014 in dienst traden, worden hun verworven rechten “vastgeklikt” op basis van hun anciënniteit binnen de onderneming op 31 december 2013 op basis van de sectorale bepalingen die op dat moment toegepast werden.

Anciënniteit	Algemeen regime		SWT
	WN	WG	WG
- 5 jaar	14 d	28 d	28 d
5 - 19 jaar	21 d	42 d	28 d
+ 20 jaar	56 d	112 d	28 d

d = kalenderdagen

Sinds 1 januari 2014 wordt voor de opzegtermijnen geen onderscheid meer gemaakt tussen arbeiders en bedienden. De opzegtermijn wordt bepaald op basis van het criterium anciënniteit binnen de onderneming. Voor degenen die al in dienst waren, startte men met anciënniteit 0 op 1 januari 2014. Wat niet wil zeggen dat de anciënniteit tot 31 december 2013 verloren gaat. Hun rechten werden immers “vastgeklikt” zoals hierboven vermeld.

**Opmerking:** de opzeg door de werknemer kan maximum 13 weken bedragen.

Sinds 1 januari 2014 zijn volgende opzegtermijnen van toepassing:



Anciënniteit	Opzeg door WG (in weken) (anc. = 0 op 1 januari 2014)	Opzeg door WN (in weken) (anc. = 0 op 1 januari 2014)	Tegenopzeg WN na opzeg door WG (in weken)
0 - 3 m	1 w	1 w	1 w
3 m tot < 4 m	3 w	2 w	2 w
4 m tot < 5 m	4 w	2 w	2 w
5 m tot < 6 m	5 w	2 w	2 w
6 m	6 w	3 w	3 w
9 m	7 w	3 w	3 w
1 j	8 w	4 w	4 w
1 j 3 m	9 w	4 w	4 w
1 j 6 m	10 w	5 w	4 w
1 j 9 m	11 w	5 w	4 w
2 j	12 w	6 w	4 w
3 j	13 w	6 w	4 w
4 j	15 w	7 w	4 w
5 j	18 w	9 w	4 w
6 j	21 w	10 w	4 w
7 j	24 w	12 w	4 w
8 j	27 w	13 w	4 w
9 j	30 w	13 w	4 w
10 j	33 w	13 w	4 w
11 j	36 w	13 w	4 w
12 j	39 w	13 w	4 w
13 j	42 w	13 w	4 w
14 j	45 w	13 w	4 w
15 j	48 w	13 w	4 w
16 j	51 w	13 w	4 w
17 j	54 w	13 w	4 w
18 j	57 w	13 w	4 w
19 j	60 w	13 w	4 w
20 j	62 w	13 w	4 w
21 j	63 w	13 w	4 w
22 j	64 w	13 w	4 w
23 j	65 w	13 w	4 w
24 j	66 w	13 w	4 w
25 j	67 w	13 w	4 w
26 j	68 w	13 w	4 w
27 j	69 w	13 w	4 w
28 j	70 w	13 w	4 w
29 j	71 w	13 w	4 w
30 j	72 w	13 w	4 w
31 j	73 w	13 w	4 w
32 j	74 w	13 w	4 w

Ten slotte werd ook een compensatieregeling voorzien voor de arbeiders die reeds vóór 2014 in dienst waren en die na 1 januari 2014 ontslagen worden. Het doel van die regeling is het compenseren van het verschil in opzegtermijnen tussen arbeiders en bedienden van het verleden.

De compensatie gebeurt via de ontslagcompensatievergoeding (OCV).

De periode gedekt door de OCV wordt bepaald aan de hand van volgende formule:

**Alle jaren anciënniteit alsof de arbeider altijd al werkte  
onder de nieuwe regeling (a)  
min  
(vastgeklikte rechten op 31 december 2013 (b) + opgebouwde  
anciënniteit vanaf 1 januari 2014 tot ontslag (c))**

**Voorbeeld:**

Arbeider PSC 142.02

In dienst: 12/01/1993

Uit dienst: 12/02/2019

(a) Totale anciënniteit: 26 jaar: 68 weken  
(cfr. nieuwe opzegtermijnen).

(b) Opzeg tot 31/12/2013 in PSC 142.02: 16 weken.

(c) Opzeg van 01/01/2014 tot 12/02/2019: 18 weken.

Deze werknemer krijgt dus (16 + 18) 34 weken opzeg (te presteren of als opzegvergoeding) en een uitbetaling van OCV van 34 weken (68 - 34).

De OCV moet je aanvragen bij de uitbetalingsinstelling wanneer je een aanvraag voor werkloosheid doet.

Je hebt dan de keuze:

- Ofwel laat je de OCV in 1 keer uitbetalen;
- Ofwel kies je voor een maandelijkse uitkering.

Je maakt die keuze bekend als je de aanvraag voor werkloosheid doet.

De OCV wordt betaald door de RVA via de uitbetalingsinstellingen en is een netto-uitkering (dus vrijgesteld van RSZ en bedrijfsvoorheffing). Deze OCV kan niet gecumuleerd worden met werkloosheidsuitkeringen.

Ook in geval van SWT heeft men recht op de ontslagcompensatievergoeding.

## **Uitzendarbeid**

Uitzendcontracten (omwille van tijdelijke vermeerdering van het werk) moeten door de gebruiker na een periode van 6 maanden verplicht worden omgezet in een contract van onbepaalde duur.

Arbeiders nemen hun anciënniteit na één of meerdere uitzendcontracten mee als zij worden aangeworven met een contract van onbepaalde duur.

## **Medische controle**

De werkgever heeft steeds de mogelijkheid om de arbeidsongeschiktheid van de werknemer te laten controleren door een controlearts. De werknemer is verplicht deze controle te ondergaan.

De wet voorziet dat bij collectieve arbeidsovereenkomst (op sectorniveau of op vlak van de onderneming) of via het arbeidsreglement een zogenaamde beschikbaarheidsperiode **kan** bepaald worden.

De “beschikbaarheidsperiode” is een periode tijdens de dag gedurende dewelke de werknemer zich verplicht op zijn verblijfplaats ter beschikking moet houden voor de controlearts. Deze periode omvat maximum 4 aaneengesloten uren tussen 07.00 u. en 20.00 u.

Deze verplichting moet beperkt zijn in de tijd en in het begin van de ziekteperiode worden vastgelegd.-

In de sector textielrecuperatie werd geen collectieve arbeidsovereenkomst gesloten die zo'n beschikbaarheidsperiode vastlegt. Zonder collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak of bepalingen in het arbeidsreglement is het dus toegelaten om de woonst te verlaten voor zover dit zo op het geneeskundig getuigschrift voorzien is.

Indien jouw werkgever bepalingen in het arbeidsreglement wil invoeren aangaande deze problematiek, is het raadzaam om contact op te nemen met jouw plaatselijk secretariaat van ACV-CSC METEA dat je de nodige informatie zal verstrekken.

# LOOPBAAN

## Stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)

De sectorale stelsels SWT worden verlengd tot 30 juni 2021:

Welk stelsel?	Voorwaarden vanaf 2019	Voorwaarden vanaf 2020
Algemeen stelsel (cao 17)	Leeftijd: 62 jaar Beroepsverleden: ■ mannen: 40 jaar ■ vrouwen: 35 jaar	Leeftijd: 62 jaar Beroepsverleden: ■ mannen: 40 jaar ■ vrouwen: 36 jaar
Stelsel vanaf 59 jaar met 40 jaar beroepsverleden	Leeftijd: 59 jaar Beroepsverleden: 40 jaar  Tot 30/06/2021	Leeftijd: 59 jaar Beroepsverleden: 40 jaar  Tot 30/06/2021
Stelsel vanaf 59 jaar in een zwaar beroep	Leeftijd: 59 jaar Beroepsverleden: 35 jaar  Tot 30/06/2021	Leeftijd: 59 jaar Beroepsverleden: 35 jaar  Tot 30/06/2021
Stelsel vanaf 58 jaar met medische redenen	Leeftijd: 58 jaar Beroepsverleden: 35 jaar  Tot 31/12/2020	Leeftijd: 58 jaar Beroepsverleden: 35 jaar  Tot 31/12/2020
Stelsel vanaf 59 jaar met 33 jaar beroepsverleden: ■ ofwel 20 jaar nachtarbeid ■ ofwel zwaar beroep	Leeftijd: 59 jaar Beroepsverleden: 33 jaar  Tot 30/06/2021	Leeftijd: 59 jaar Beroepsverleden: 33 jaar  Tot 30/06/2021

Met vragen over beschikbaarheid kan je terecht bij de secretariaten van ACV-CSC METEA.

## Anciënniteitsverlof **NIEUW**

Vanaf 1 juli 2019 hebben arbeiders met een anciënniteit van:

- 10 jaar recht op 1 dag anciënniteitsverlof.
- 15 jaar recht op 2 dagen anciënniteitsverlof.
- 20 jaar recht op 3 dagen anciënniteitsverlof.

Deze anciënniteitsdagen worden betaald door het Sociaal Fonds.

## Klein verlet

In de sector textielrecuperatie zijn volgende verbeteringen aangebracht tegenover de wettelijke regeling klein verlet:

- Bij overlijden van de partner, van een kind van de arbeider of een kind van de partner van de arbeider, heeft de arbeider recht op 5 dagen betaalde afwezigheid;
- Bij het sluiten van een samenlevingscontract, heeft de arbeider recht op 3 dagen betaalde afwezigheid;
- Bij hospitalisatie van de echtgeno(o)t(e) of van het kind van de arbeider, heeft de arbeider recht op 1 dag klein verlet die in de periode van de hospitalisatie valt.

## Werkzekerheid

Wanneer de werkgever wil overgaan tot ontslag om economische of technische redenen, moet hij de wettelijke meldings- en overlegprocedures respecteren. In ondernemingen zonder een ondernemingsraad (OR), een comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW) of een vakbondsafvaardiging moet de werkgever die wenst over te gaan tot ontslag, voorafgaandelijk een aantal gegevens verstrekken aan de regionale vakbondsvertegenwoordigers, met betrekking tot dat ontslag. Daarna moet hij overleg plegen met de vakbonden en pas dan kan er worden overgegaan tot ontslag.

## Tijdskrediet, loopbaanvermindering en landingsbaan **NIEUW**

Recht op tijdskrediet met motief:

- 1/5e vermindering gedurende 51 maanden (interprofessioneel vastgelegd).
- Voltijds tijdskrediet: 51 maanden voor motief zorg en tot 36 maanden voor motief opleiding.

**NIEUW** Vanaf 1 september 2019 wordt een regeling halftijds tijdskrediet met motief gedurende 51 maanden (met motief zorg) en 36 maanden (met motief opleiding) ingevoerd. De drempel waarbij personeel gelijktijdig tijdskrediet kan opnemen, werd van 5 % naar 10 % opgetrokken.

Vermindering van de arbeidsprestaties met 1/5e voor arbeiders van minstens 50 jaar met 28 jaar beroepsloopbaan waarvan ten minste 5 jaar in de sector. Voor deze vermindering is het sedert 1 januari 2015 niet meer mogelijk om uitkeringen van de RVA te ontvangen.

**NIEUW** Voor 2019 en 2020 wordt de leeftijd op 55 jaar gebracht voor arbeiders die hun arbeidsprestaties verminderen met 1/5e en wordt de leeftijd op 57 jaar gebracht voor arbeiders die hun prestaties verminderen tot een halftijdse betrekking in het kader van een landingsbaan na 35 jaar loopbaan of in een zwaar beroep. Het is dan mogelijk om uitkeringen van de RVA te ontvangen. Voldoet men niet aan de voorwaarde van een lange loopbaan of zwaar beroep, dan is er pas recht op deze uitkeringen vanaf de leeftijd van 60 jaar.

De Vlaamse aanmoedigingspremies blijven van toepassing tot 31 december 2020. Dit is een aanvullende uitkering die u krijgt, boven op de onderbrekingsuitkering van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA).

## **Deeltijdse arbeid**

In gemeenschappelijk akkoord met de werkgever kan de voltijdse arbeider overstappen naar deeltijdse arbeid. Ook de datum van overstap wordt in akkoord vastgelegd.

Bij organisatorische problemen kan de overstap naar deeltijdse arbeid tijdelijk worden uitgesteld.



## VORMING EN OPLEIDING

De sociale partners engageren zich om in de looptijd van de cao een visie te ontwikkelen rond vorming en opleiding en werkbaar werk. Dit kan inhouden dat het opleidingsaanbod verruimd wordt door contacten te leggen met opleidingsinstellingen.

## GOED OM WETEN

Er wordt veel belang gehecht aan het voorkomen van gezondheidsrisico's in de ondernemingen, onder meer door het verplichten tot het ontsmetten van sorteringsruimtes, het ter beschikking stellen van beschermingsmiddelen en arbeidskledij, verplicht medisch onderzoek en inentingen ...

# VAKBONDSAANWEZIGHEID IN DE ONDERNEMING

De drempel voor het installeren van een vakbondsafvaardiging blijft behouden op 20 arbeiders.

In ondernemingen vanaf 50 werknemers moeten er sociale verkiezingen worden georganiseerd voor een **comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW)** en vanaf 100 werknemers voor een **ondernemingsraad (OR)**. Hierdoor worden de werknemers meer betrokken bij het beleid van de werkgever en wordt deze laatste aan welbepaalde regels gebonden.

## SYNDICALE PREMIE

Voor de sector textielrecuperatie bedraagt de syndicale premie 135 euro.

# ADRESSEN

Hopmarkt 45  
9300 **Aalst**  
T 053 73 45 46-47

Guldensporenlaan 7  
3530 **Houthalen**  
T 011 30 67 00

Peter Benoitstraat 11-13  
8800 **Roeselare**  
T 051 26 55 34

Nationalestraat 111  
2000 **Antwerpen**  
T 03 222 70 51

Martelarenlaan 8  
3010 **Kessel-Lo**  
T 016 21 94 50-51

Aimé Delhayeplein 16  
9600 **Ronse**  
T 053 73 45 48-49

Rue Pietro Ferrero 1  
6700 **Arlon**  
T 063 24 20 58

President Kennedypark 16D  
8500 **Kortrijk**  
T 056 23 55 70

H. Heymanplein 7  
9100 **St.-Niklaas**  
T 03 765 23 30

Chaussée de Louvain 510  
5004 **Bouge**  
T 081 25 40 18

Place Maugrétout 17  
7100 **La Louvière**  
T 065 37 28 27

Oude Stationsstraat 4  
8700 **Tielt**  
T 051 26 55 37

Koning Albert I-laan 132  
8200 **Brugge**  
T 050 44 41 83-84

Boulevard Saucy 10  
4020 **Liège**  
T 04 340 73 20

Avenue des Etats-Unis 10 bte 4  
7500 **Tournai**  
T 069 88 07 45

Rue Pletinckxstraat 19  
1000 **Brussel/Bruxelles**  
T 02 557 87 00

Onder den Toren 5  
2800 **Mechelen**  
T 015 71 85 20

Korte Begijnenstraat 20  
2300 **Turnhout**  
T 014 44 61 15

Rue Prunieu 5  
6000 **Charleroi**  
T 071 23 08 64

Rue Cl. de Bettignies 10-12  
7000 **Mons**  
T 065 37 25 80

Pont Léopold 4-6  
4800 **Verviers**  
T 087 85 99 85

Oude Vest 144 bus 2  
9200 **Dendermonde**  
T 03 765 23 33

Place Charles de Gaulle 3  
7700 **Mouscron**  
T 069 88 07 45

Toekomststraat 17  
1800 **Vilvoorde**  
T 02 557 87 10

Aachener Strasse 89  
4700 **Eupen**  
T 087 85 99 46

Rue des Canonnières 14  
1400 **Nivelles**  
T 067 88 46 16

Poel 7  
9000 **Gent**  
T 09 265 43 20-22

Dr. L. Colensstraat 7  
8400 **Oostende**  
T 059 55 25 36-37



Volg ons op Twitter,  
[@acvcscmetea](https://twitter.com/acvcscmetea)



Volg ons op Facebook,  
[www.facebook.com/acv.csc.metea](https://www.facebook.com/acv.csc.metea)



Informatie over lonen, premies, nieuws uit onze  
sectoren en andere wist-je-datjes:

[www.hetacv.be](http://www.hetacv.be)

