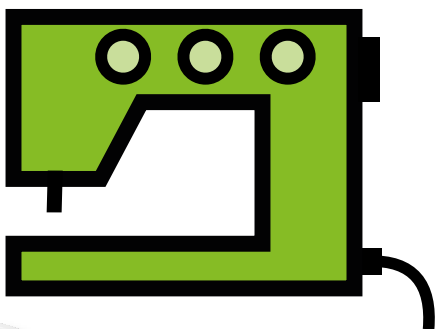
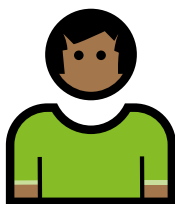
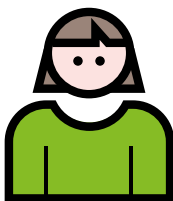


KLEDING &

CONFECTIE



ACV-CSC
METEA

PC 109 & PC 215 CAO 2019-2020

INHOUD

3 INLEIDING

4 INKOMEN

4 Index

4 Loonsverhoging

5 Maaltijdcheques

5 Aanvullende vergoeding dubbel vakantiegeld (eindejaarspremie)

7 Vervoerkosten

7 Openbaar vervoer

7 Privévervoer

8 Dagvergoeding

8 Fietsvergoeding

9 BESTAANSZEKERHEID

9 Aanvullende werkloosheidsvergoeding bij tijdelijke werkloosheid

10 CONTRACT

10 Eenheidsstatuut

14 Tewerkstellingsverbintenissen

16 Medische controle

17 LOOPBAAN

17 Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)

17 Tijdskrediet met motief

18 Landingsbanen

18 Werkbaar werk

18 Anciënniteitsverlof

19 Hospitalisatieverzekering

19 Functieclassificatie

20 Arbeidstijd en flexibiliteit

21 VORMING EN OPLEIDING

22 VAKBONDSANWEZIGHEID IN DE ONDERNEMING

24 SYNDICALE VOORDELEN

24 Syndicale premie

24 ACV-CSC METEA heeft jou nodig

27 ADRESSEN

INLEIDING

Tweejaarlijks 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. 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

In de sector kleding en confectie worden zowel de effectieve lonen, de baremalonen en de schaallonen twee keer per jaar geïndexeerd en dit op 1 april en 1 oktober van elk jaar. Op 1 april 2019 werden de lonen met 1,22 % geïndexeerd.

Loonsverhoging **NIEUW**

Arbeiders

De effectieve lonen verhogen vanaf 1 september 2019 met 0,85 %.

Bedienden

De effectieve lonen verhogen voor de gebaremiseerde bedienden vanaf 1 september 2019 met 0,85 %. Gebaremiseerde bedienden zijn bedienden waarvan de functies zijn opgenomen in één van de vier categorieën in de functieclassificatie.

Jeugdlonen **NIEUW**

In uitvoering van het zomerakkoord van 2017 lanceerde de regering vanaf 1 juli 2018 startersjobs om laaggeschoolde jongeren zonder werkervaring goedkoper aan de slag te helpen.

Een startersjob betekent dat de werkgever onder bepaalde voorwaarden een 18-, 19- of 20-jarige zonder werkervaring aanwerft en een verlaagd brutoloon kan betalen. Het brutoloon ligt respectievelijk 18 %, 12 % en 6 % lager dan het sectoraal of nationaal minimumloon. Het nettoloon wordt aangevuld met een compenserende toeslag die exact het nettoverlies dekt, te wijten aan het lagere brutoloon.

De sociale partners doen een aanbeveling aan de bedrijven binnen de sector om de starterslonen niet toe te passen.

Maaltijdcheques

Zowel de arbeiders als de bedienden hebben recht op maaltijdcheques.

NIEUW Vanaf 1 september 2019 wordt het werkgeversaandeel in de maaltijdcheques verhoogd met 0,50 euro wat de waarde op 4,30 euro brengt. Het werkgeversaandeel is gelijk aan 3,21 euro en het werknemersaandeel is gelijk aan 1,09 euro.

In de ondernemingen waar deze verhoging van de maaltijdcheque niet mogelijk is omdat het maximumbedrag van 8 euro reeds bereikt is, worden de effectieve en baremieke brutolonen vanaf 1 september 2019 ter compensatie verhoogd met 1,1 % of worden gelijkwaardige voordelen toegekend op ondernemingsvlak.

Aanvullende vergoeding dubbel vakantiegeld (eindejaarspremie)

Arbeiders

Voorwaarden

- Ofwel op 30 juni van het lopende jaar in dienst zijn.
- Ofwel afgedankt zijn na 1 juli van het voorafgaande jaar, om andere dan dringende redenen, mits een anciënniteit van 3 maanden.
- Ofwel zelf de onderneming verlaten hebben na 1 juli van het voorafgaande jaar, mits een anciënniteit van 3 maanden.
- Ofwel in volledige loopbaanonderbreking zijn.

Bedrag

De aanvullende vergoeding bedraagt 6,5 % van het brutoloon voor effectieve prestaties, verdiend tussen 1 juli van het voorgaande jaar en 30 juni van het lopende jaar. Met brutolonen wordt bedoeld:

- De brutolonen met betrekking tot de dagen waarop arbeid wordt verricht.
- De brutolonen met betrekking tot de dagen toegelaten afwezigheid wegens sociale vorming.

Deze brutolonen worden forfaitair vermeerderd met 40 dagen voor wettelijke feestdagen, wettelijke vakantiedagen en dagen van schorsing van de arbeidsovereenkomst.

De betaling gebeurt door de werkgever, bij het verlenen van de hoofdvakantie in de onderneming en ten laatste samen met de loonuitkering na 15 augustus of bij uitdiensttreding.

Bedienden

Voorwaarden

- In het betrokken jaar en voor de betalingsdatum in dienst getreden zijn van de onderneming.
- Ofwel afgedankt zijn in het betrokken jaar, om andere dan dringende redenen, mits een anciënniteit van 3 maanden.
- Ofwel de onderneming verlaten hebben in het betrokken jaar, behalve een ontslag om dringende reden, mits een anciënniteit van 3 maanden.

Bedrag

De aanvulling van het dubbel vakantiégeld bedraagt 90 % van de wedde van de maand december van het jaar waarvoor de aanvullende vergoeding verschuldigd is. Wanneer de prestatie van de bediende in de loop van het beschouwde kalenderjaar gedurende meer dan 30 kalenderdagen in het totaal werd onderbroken - voor om het even welke reden - dan is de

aanvullende vergoeding gelijk aan 90 % van één twaalfde van de bruto wedden welke door de werkgever werden betaald over het ganse kalenderjaar. De aanvullende vergoeding is eveneens gelijk aan voormelde 90 % voor de bediende:

- Die in het betrokken jaar en voor de betalingsdatum in dienst treedt van de onderneming.
- Die in het betrokken jaar de onderneming verlaat, behalve bij een ontslag om dringende reden.
- **NIEUW** Die in de loop van het betrokken jaar verandert van een voltijds naar een deeltijds arbeidsregime of omgekeerd of die in de loop van het betrokken jaar verandert van een deeltijds arbeidsregime naar een ander deeltijds arbeidsregime.

De betaling gebeurt samen met de betaling van de wedde van de maand december van het betrokken jaar.

Vervoerkosten

Openbaar vervoer

Op grond van de nationale regelgeving is de werkgever verplicht om voor een deel tussen te komen in de kosten van het openbaar vervoer. Meer informatie kan gevonden worden op www.hetacv.be.

Privévervoer

Arbeiders

Wanneer de arbeider zich naar het werk verplaatst met eigen vervoer, heeft hij recht op een tussenkomst wanneer de afstand 10 km bedraagt (enkele richting). De tussenkomst is gelijk aan 50 % van de treinkaart voor het overeenstemmende aantal kilometers.

Bedienden

Wanneer de bediende zich naar het werk verplaatst met eigen vervoer, heeft hij recht op een tussenkomst wanneer de afstand 5 km bedraagt (enkele richting). De tussenkomst is gelijk aan 50 % van de treinkaart voor het overeenstemmende aantal kilometers. Deze tussenkomst geldt voor bedienden met een brutojaarbezoldiging onder een bepaalde drempel. Sinds 1 januari 2018 bedraagt deze drempel 36.300 euro.

Dagvergoeding

Alle werknemers krijgen daarbovenop een dagvergoeding van 0,2479 euro per werkelijk gepresteerde arbeidsdag, ongeacht de wijze van verplaatsing van en naar het werk.

Fietsvergoeding **NIEUW**

Vanaf 1 september 2019 hebben alle werknemers recht op een fietsvergoeding van 0,10 euro per km afstand woon-werkplaats (heen en terug). Gunstigere regelingen op ondernemingsvlak blijven uiteraard behouden.

BESTAANSZEKERHEID

Aanvullende werkloosheidsvergoeding bij tijdelijke werkloosheid

Arbeiders

Sinds 1 januari 2015 bedraagt het supplement bij tijdelijke werkloosheid:

- € 3 per dag voor de eerste 35 dagen tijdelijke werkloosheid per kalenderjaar;
- € 2 per dag voor de volgende 35 dagen tijdelijke werkloosheid per kalenderjaar.

NIEUW Vanaf 1 januari 2020 wordt het supplement bij tijdelijke werkloosheid verhoogd van 3 euro naar 4 euro voor de eerste 35 dagen en van 2 euro naar 3 euro voor de daaropvolgende 35 dagen.

Dit supplement is ten laste van het Sociaal Waarborgfonds. In de praktijk is afgesproken dat de eerste 70 dagen door de werkgever betaald worden en dat hij dit bedrag kan terugvorderen van het Sociaal Waarborgfonds. Vanaf de 71ste dag tijdelijke werkloosheid hebben de werknemers recht op een bedrag van 2 euro per dag, uitbetaald door de werkgever.

CONTRACT

Eenheidsstatuut

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, start 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” op basis van hun anciënniteit binnen de onderneming op 31 december 2013 op basis van de sectorale bepalingen die toen toegepast werden.

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 < 4 m	3 w	2 w	2 w
4 < 5 m	4 w	2 w	2 w
5 < 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

Nieuwe opzegtermijnen sinds 1 oktober 2014

Arbeiders

Sinds 1 oktober 2014 is het uitzonderingsstatuut van de sector kleding en confectie voor de arbeiders betreffende de opzegtermijnen opgeheven. Dit betekent dat het systeem van OCV (ontslagcompensatievergoeding) ook van toepassing is voor de ontslagen arbeiders uit de sector kleding en confectie die aan de anciënniteitsvoorwaarde voldoen.

Voor arbeiders 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 verworven op 31 december 2013	Arbeidsovereenkomsten voor 1 januari 2014	
	Werkgever	Werknemer
ALGEMEEN		
Minder dan 20 jaar	32 d	14 d
Vanaf 20 jaar	64 d	28 d
SWT		
Minder dan 20 jaar	28 d	14 d
Vanaf 20 jaar	56 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, start 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. Dit betekent dat tot 31 december 2013 de oude opzegtermijnen (32 dagen en 64 dagen) gelden.

Sinds 1 oktober 2014 geldt voor het PC 109 de nieuwe regeling zoals die van toepassing is voor de andere sectoren sinds 1 januari 2014 (met kliksysteem).

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

Sinds 2017 hebben alle arbeiders recht op een ontslagcompensatievergoeding (OCV).

De periode gedekt door de OCV wordt bepaald aan de hand van volgende formule: **(a) – (b + c)**

- (a) = Opzegtermijn alsof de arbeider altijd al werkte onder de nieuwe regeling.
- (b) = Vastgeklikte rechten op 31 december 2013.
- (c) = Opzegtermijn op basis van de anciënniteit vanaf 1 januari 2014 tot ontslag.

Voorbeeld:

Arbeider tewerkgesteld in de sector kleding en confectie (PC 109)

In dienst op 01.01.1993

Uit dienst op 02.11.2019

Totale anciënniteit = 26 jaar en 10 maanden

- a) Opzegtermijn alsof de arbeider altijd al werkte onder de nieuwe regeling: 68 weken
- (b) Opzeg arbeider tot 31.12.2013: 64 dagen (= 9 weken en 1 dag)
- (c) Opzeg vanaf 01.01.2014 tot 02.11.2019: 18 weken

- (d) Totale opzegtermijn, ten laste van de werkgever, bedraagt dus 64 dagen + 18 weken (= 27 weken en 1 dag).
Periode OCV: 68 weken – 27 weken en 1 dag = 40 weken en 6 dagen

De OCV moet je aanvragen bij de uitbetalingsinstelling op het einde van de opzegperiode.

Je hebt dan de keuze:

1. Ofwel laat je de OCV in 1 keer uitbetalen.
 2. Ofwel kies je voor een maandelijkse uitkering.
- Je maakt die keuze bekend als je de aanvraag voor OCV doet.

De OCV wordt betaald door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (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.

Bij vragen over de opzegtermijn en/of de OCV, is het aangewezen contact op te nemen met jouw plaatselijk secretariaat van ACV-CSC METEA.

Tewerkstellingsverbintenissen

De tewerkstellingsverbintenissen uit vorige cao's worden verlengd tot eind 2020.

De ondernemingen die overgaan tot ontslag wegens individuele omstandigheden, dienen volgende procedure na te leven. De werkgever moet de betrokken werknemer voorafgaandelijk een schriftelijke verwittiging geven, tegelijkertijd wordt de syndicale afvaardiging hiervan in kennis

gesteld. Slechts 14 kalenderdagen na deze voorafgaandelijke verwittiging kan de werkgever overgaan tot ontslag. Op het ogenblik van het ontslag moet de syndicale afvaardiging opnieuw op de hoogte gesteld worden. Van deze procedure kan bij middel van een collectieve arbeidsovereenkomst in de individuele ondernemingen worden afgeweken. De plaatselijke afgevaardigden van de vakorganisaties vertegenwoordigd in het paritair comité voor de sector kunnen op eigen initiatief een gesprek over het ontslag aanvragen bij de werkgever.

De ondernemingen die overgaan tot ontslag wegens een structureel probleem (economische redenen, reorganisatie,...) dienen hierover voorafgaandelijk overleg te plegen met de ondernemingsraad, bij ontstentenis van deze de vakbondsafvaardiging, bij ontstentenis van deze de plaatselijke afgevaardigden van de in het paritair comité voor het kleding- en confectiebedrijf vertegenwoordigde syndicale organisaties.

Indien de werkgever deze procedures niet respecteert, kan elke betrokken werknemer of betrokken werkgever een vraag tot onderzoek indienen op het niveau van het paritair comité van de sector.

In geval unaniem wordt vastgesteld dat de voorziene procedure niet werd nageleefd, kan het paritair comité beslissen dat de werkgever een schadeloosstelling aan de betrokken werknemer verschuldigd is, waarvan het bedrag 500 euro bedraagt indien het een eerste inbreuk door de beschouwde werkgever betreft en waarvan het bedrag 1.000 euro bedraagt indien er herhaling is van dezelfde inbreuk door dezelfde werkgever binnen een periode van 60 maanden.

Arbeiders

Aanvulling in de cao tewerkstellingsverbintenissen bij de arbeiders:

Indien er geen unanimiteit wordt bereikt in het paritair comité, blijft het opleggen van een lagere schadeloosstelling aan de betrokken werknemer mogelijk.

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 evenwel 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 kleding en confectie 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 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 van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)

Alle bestaande stelsels van werkloosheid met
bedrijfstoeslag worden verlengd tot 30 juni 2021:

- Algemeen stelsel 62 jaar (cao 17).
- Stelsel 59 jaar voor lange loopbanen
met 40 jaar beroepsverleden.
- Stelsel 59 jaar voor 20 jaar nachtarbeid
met 33 jaar beroepsverleden.
- Stelsel 59 jaar voor zwaar beroep met
35 jaar beroepsverleden.

Onder bepaalde voorwaarden kan ook een vrijstelling
van (aangepaste) beschikbaarheid worden aangevraagd.
Met vragen over SWT en beschikbaarheid kan je
terecht bij de secretariaten van ACV-CSC METEA.

Tijdskrediet met motief

- Verderzetting van de regeling tijdskrediet (voltijds, halftijds
of 1/5e) met motief gedurende 36 maanden (opleiding) en
51 maanden (zorg voor een kind, palliatief verlof, bijstand
of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid).
- De toekenning van de Vlaamse
aanmoedigingspremies wordt verlengd.

Maximaal 10 % van de arbeiders kan
gelijktijdig tijdskrediet opnemen.

De drempel voor de bedienden die gelijktijdig tijdskrediet
kunnen opnemen wordt verhoogd van 8 % naar 10 %.

Voor de berekening van de 10 % worden

de 54-plussers niet meegerekend.

Deze grens kan op ondernemingsvlak verhoogd worden mits akkoord van de werkgever en rekening houdend met de mogelijkheden inzake arbeidsorganisatie.

Landingsbanen

NIEUW 1/5e landingsbanen zijn mogelijk vanaf 55 jaar voor zware beroepen en lange loopbanen met 35 jaar beroepsverleden.

NIEUW Halftijdse landingsbanen zijn mogelijk vanaf 57 jaar voor zware beroepen en lange loopbanen met 35 jaar beroepsverleden.

De 1/5e landingsbaan zonder uitkeringen noch pensioengelijkstellingen blijft mogelijk vanaf 50 jaar, mits zwaar beroep of 28 jaar loopbaan.

Werkbaar werk

Op sectorniveau worden sectorale maatregelen uitgewerkt rond de invulling van werkbaar werk met het oog op een sectorale politiek in samenwerking met IVOC (Instituut voor Vorming en Onderzoek in de Confectie).

Anciënniteitsverlof

Jaarlijks wordt aan de arbeider of bediende met een anciënniteit van 20 jaar of meer in de onderneming één dag betaald anciënniteitsverlof toegekend. Onder anciënniteit wordt verstaan: een ononderbroken tewerkstelling bij dezelfde werkgever. Eventuele anciënniteit, verworven in een onderneming behorende tot dezelfde groep van ondernemingen waarbij de arbeider of bediende is

tewerkgesteld, wordt volledig in rekening genomen.

De periodes van tewerkstelling als uitzendkracht, voorafgaand aan een contract van onbepaalde duur, tellen mee voor het opbouwen van de anciënniteit.

Opmerking: Tijdens de duurtijd van deze cao zullen de sociale partners een toekomstvisie ontwikkelen voor de Sociale Fondsen van de sector. Indien de financiële middelen het toelaten, zal in eerste plaats de mogelijkheid van een stelsel van sectoraal anciënniteitsverlof worden bekeken.

Hospitalisatieverzekering

In de sector werd een hospitalisatieverzekering ingevoerd waarvoor arbeiders noch bedienden een franchise betalen.

Functieclassificatie

Arbeiders

Voor de functieclassificatie verwijzen we naar de afzonderlijke publicatie, december 2014.

Arbeidstijd en flexibiliteit

De zogenaamde “Wet Peeters” heeft met ingang van 1 februari 2017 een aantal zaken rond flexibiliteit versoepeld, ten nadele van de werknemers. Het systeem van de vrijwillige overuren werd ingevoerd. Op basis van een schriftelijk akkoord tussen werkgever en werknemer kan een werknemer tot 100 overuren op jaarbasis presteren.

NIEUW Op 23 april 2019 werd dit aantal door de Nationale Arbeidsraad verhoogd tot 120.

Ten slotte werd de interne grens sowieso op 143 uren gebracht. Het doel van die interne grens is vermijden dat een werknemer te veel overuren zou presteren. Eens de interne grens wordt bereikt, zal de werknemer de normale wekelijkse arbeidsduur niet meer kunnen overschrijden zonder dat die overuren eerst worden afgebouwd, dan wel via inhaalrust of via uitbetaling.

Voor wat flexibiliteit in de sector kleding en confectie betreft, vragen de werkgevers om constructief te overleggen waar nodig op ondernemingsvlak volgens de wettelijke procedure. Voor meer informatie rond arbeidsduur en flexibiliteit kan je altijd terecht bij jouw ACV-CSC METEA-afgevaardigde of bij jouw plaatselijk secretariaat van ACV-CSC METEA.

VORMING EN OPLEIDING

De opleidingsinspanningen in de sector worden voortgezet in de schoot van het Instituut voor Vorming en Onderzoek in de Confectie (IVOC). De sociale partners kwamen overeen de sectorale opleidingsinspanningen verder te zetten met aandacht voor het groepspad, voorzien door de wet van 5 maart 2017, en met bijzondere aandacht voor de risicogroepen. Hiertoe worden de opleidingsmogelijkheden, die door het IVOC worden aangeboden, verder bekendgemaakt en uitgebouwd. IVOC ondersteunt enerzijds bedrijven bij de opmaak en realisatie van een bedrijfsopleidingsplan of bedrijfsportefeuille.

Werknemers die op eigen initiatief, dus los van het bedrijf, opleiding willen volgen, kunnen bij het IVOC terecht voor (loopbaan)begeleiding en financiële ondersteuning bij het volgen van de opleiding. Dit noemt men de leerrekening. Daarnaast biedt IVOC elk semester meer dan 80 opleidingen - (open opleidingen) - gratis aan. Bovendien ondersteunt en begeleidt het IVOC stages van leerlingen of van werkzoekenden in de onderneming.

VAKBONDSAANWEZIGHEID IN DE ONDERNEMING

In ondernemingen vanaf 50 werknemers is een comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW) verplicht en vanaf 100 werknemers moet een ondernemingsraad (OR) worden geïnstalleerd. Hierdoor worden de werknemers meer betrokken bij het beleid van de werkgever en wordt deze laatste aan welbepaalde regels gebonden.

Arbeiders

In elke onderneming waar gemiddeld ten minste 30 arbeiders tewerkgesteld zijn, kan een syndicale afvaardiging worden opgericht. Om na te gaan in hoeverre er 30 arbeiders zijn, komen eveneens in aanmerking de huisarbeiders en de bijkomende uitzendkrachten. Uitzendkrachten die een arbeider vervangen waarvan de arbeidsovereenkomst is geschorst, tellen niet mee.

Het aantal syndicale afgevaardigden is gelijk aan:

- 2, wanneer 30 tot 49 arbeiders in de onderneming tewerkgesteld zijn.
- 4, wanneer 50 tot 100 arbeiders in de onderneming tewerkgesteld zijn.
- 6, wanneer 101 tot 500 arbeiders in de onderneming tewerkgesteld zijn.
- 8, wanneer 501 tot 1 000 arbeiders in de onderneming tewerkgesteld zijn.
- + 1 per bijkomende schijf van 500 arbeiders, in de onderneming tewerkgesteld.

Voor deze berekening komen de arbeiders onder proefcontract niet in aanmerking. Wanneer het aantal arbeiders die in de onderneming tewerkgesteld zijn onder de 30 daalt, zullen de mandaten van de syndicale afvaardiging behouden blijven tot de uiterste datum die voorzien is voor de volgende sociale verkiezingen.

In elk geval zullen dan de mandaten slechts een einde nemen zes maanden nadat het aantal tewerkgestelde arbeiders lager is geworden dan 30.

Bedienden

In elke kleding- en confectieonderneming waar gemiddeld ten minste 25 bedienden tewerkgesteld zijn, kan een syndicale afvaardiging worden opgericht.

Het aantal syndicale afgevaardigden is gelijk aan:

- 2, wanneer 25 tot 49 bedienden in de onderneming tewerkgesteld zijn.
- 3, wanneer 50 tot 74 bedienden in de onderneming tewerkgesteld zijn.
- 4, wanneer 75 en meer bedienden in de onderneming tewerkgesteld zijn.

In de bedrijven die tussen 25 en 49 bedienden tellen, bedraagt het aantal afgevaardigden drie, indien een derde werknemersorganisatie een afgevaardigde aanduidt.

SYNDICALE VOORDELEN

Syndicale premie

De syndicale premie wordt toegekend aan iedere gesyndiceerde arbeider en bediende die op 31 maart van het lopende jaar tewerkgesteld is in een kleding- of confectiebedrijf.

De syndicale premie bedraagt 145 euro.

Een arbeider of bediende die ontslagen wordt, met pensioen gaat of in SWT gaat, kan een syndicale premie van 145 euro krijgen voor het lopende jaar. De arbeider en bediende heeft daarenboven nog recht op een syndicale premie gedurende twee jaar, voor zover hij nog werkloos is of SWT'er is op de refertedatum, zijnde 31 maart van het lopende jaar. De syndicale premie zal in dit geval 37,18 euro bedragen.

De betaling van de syndicale premie voor bedienden gebeurt vanaf oktober, voor arbeiders is dit vanaf december.

ACV-CSC METEA heeft jou nodig

ACV-CSC METEA is een **sterke nationale industrievakbond.**

Leden en militanten maken onze organisatie sterk.

Alleen maar voordelen:

- Wij verdedigen jouw belangen.
- Onze informatie is duidelijk en correct.
- Je kan met "al" jouw vragen in volle vertrouwen bij ons terecht.
- Onze militanten zijn gemakkelijk aanspreekbaar. Zij dragen zorg voor jouw bekommernissen.
- Slechts als onderhandelen niet lukt, voeren we actie.
- En als het moet, stappen we samen naar de arbeidsrechtbank.

Je kan bovendien heel wat geld besparen op jouw uitgaven voor vakantie en vrije tijd op vertoon van jouw lidkaart via www.alleenmaarvoordelen.be.

Lid worden kan heel eenvoudig! Spreek gerust een militant aan of bezoek onze website en ontdek wat ACV-CSC METEA jou te bieden heeft!

Notities

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



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

www.hetacv.be

