



**SECTOR
PUBLICATIE
PC 110
TEXTIEL-
VERZORGING
CAO 2025-2026**

4 INKOMEN

- 4 Index
- 4 Loonsverhoging
- 5 Maaltijdcheques
- 5 Eindejaarspremie
- 7 Ploegenpremies
- 7 Vervoerskosten
- 8 Kostenvergoeding voor chauffeurs

9 BESTAANSZEKERHEID

- 9 Aanvullende vergoeding bij tijdelijke werkloosheid
- 9 Vergoeding kinderopvang
- 10 Aanvullende vergoeding bij progressieve werkhervatting

11 CONTRACT

- 11 Opzegtermijnen
- 15 Interimarbeid
- 15 Medische controle
- 16 Ziektebriefje
- 17 Tewerkstellingsverbintenissen

18 LOOPBAAN

- 18 Anciënniteitsverlof
- 18 Loopbaanverlof
- 19 Klein verlet
- 20 Flexibele opname van klein verlet bij plechtige communie of feest vrijzinnige jeugd
- 20 Tijdskrediet met motief
- 21 Landingsbanen
- 21 Stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT)

22 ARBEIDSTIJD EN FLEXIBILITEIT

- 22 Kleine flexibiliteit
- 23 Vrijwillige overuren
- 23 Interne grens
- 24 Fiscaal gunstige overuren
- 24 Flexi-jobs

25 VORMING EN OPLEIDING

26 INSpraak EN OVERLEG

- 26 Syndicale vertegenwoordiging

27 SYNDICALE VOORDELEN

- 27 Syndicale premie
- 27 ACV-CSC METEA heeft jou nodig

31 ADRESSEN

INLEIDING

In jouw sector hebben werkgevers en vakbonden recent onderhandeld om de loon- en arbeidsvoorwaarden van werknemers te verbeteren.

Er was al een ongelijke start omdat werkgevers heel wat cadeaus van de regering hadden gekregen zoals het versoepelen van de nachtarbeid, overuren zonder toeslag, geen loonsverhogingen, enzovoorts. En terwijl grote bedrijven grote winsten maken, gijzelt de loonnormwet de vrije onderhandelingen en bijgevolg onze lonen.

Het is overduidelijk hoe moeilijk het is om akkoorden in de sectoren te sluiten. Het was vechten voor een verhoging van het bedrag van de maaltijdcheques, als je al maaltijdcheques krijgt.

Ondanks deze kleine onderhandelingsmarge hebben wij uiteindelijk samen met de andere vakbonden toch een akkoord bereikt en daarover willen we je graag informeren via deze sectorpublicatie. Hierin leggen we je uit welke loon- en arbeidsvoorwaarden in jouw sector van toepassing zijn. Opgelet: deze publicatie is een momentopname, voor een laatste stand van zaken kijk je best nog even op onze website www.hetacv.be.

Veel leesplezier,

ACV-CSC METEA

INKOMEN

INDEX

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

Het indexmechanisme binnen de sector voorziet dat de lonen op 1 januari telkens aan de “reële inflatie” worden aangepast. Om de reële inflatie op 1 januari te bepalen, wordt het indexcijfer van de maand november vergeleken met het indexcijfer van de maand november van het voorgaande jaar.

Op 1 januari 2026 zijn de lonen met 2,19% geïndexeerd.

Opgelet: De automatische loonindex zoals ze vandaag wordt toegepast in je sector staat sterk onder druk door de regering en door de werkgevers. Het is op datum van publicatie onduidelijk of er maatregelen komen.



Scan deze QR-code voor de actuele lonen.

LOONSVERHOGING

De loonmarge is het percentage dat de lonen mogen stijgen bovenop de automatische indexering. Tweejaarlijks krijgen de sociale partners de mogelijkheid om hierover te onderhandelen.

De hoogte van het percentage wordt bepaald door de loonnormwet. Deze wet moet voorkomen dat de lonen in België sneller stijgen dan de lonen in onze buurlanden.

Voor 2025-2026 bedraagt de loonmarge nul procent. Dit betekent dat we niet konden onderhandelen over een collectieve stijging van de lonen bovenop de automatische indexering.

ACV-CSC METEA blijft consequent actie voeren tegen de loonnormwet, omdat deze wet vrije loononderhandelingen verhindert.

Startersjobs

Vanaf 1 juli 2018 heeft de regering startersjobs ingevoerd 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.

De werkgever vult het nettoloon aan met een compenserende toeslag die exact het nettoverlies dekt, te wijten aan het lagere brutoloon.

De sociale partners deden in 2019 een aanbeveling voor onbepaalde duur aan de bedrijven binnen de sector om de starterslonen niet toe te passen.

MAALTIJDCHQUES

Vanaf 1 januari 2026 wordt het werkgeversaandeel in de maaltijdcheques verhoogd met 1 euro wat de waarde op 7,50 euro brengt. Het werkgeversaandeel is gelijk aan 6,41 euro en het werknemersaandeel is gelijk aan 1,09 euro.

Belangrijk: De uren syndicale vorming zijn gelijkgesteld met effectieve prestaties. Dit geldt voor alle syndicale vormingen die de werknemer volgt. Voor het overige openen enkel effectieve prestaties het recht op maaltijdcheques. Er is dus geen gelijkstelling voor dagen van ziekte, klein verlet, vakantie, enzovoorts.

EINDEJAARSPREMIE

De eindejaarspremie wordt berekend door de effectief gewerkte uren tijdens de referteperiode te vermenigvuldigen met een vast bedrag dat varieert naargelang de grootte van de onderneming. De referteperiode is elke periode van 12 maanden die aanvangt op 1 december van het voorgaande kalenderjaar en eindigt op 30 november van het lopende kalenderjaar.

In het kader van het sociaal akkoord 2025-2026 is beslist om het bedrag per effectief gewerkt uur te verhogen voor de werknemers uit ondernemingen met minder dan 50 werknemers. Deze werknemers ontvingen tot nu toe voor hetzelfde aantal gewerkte uren een lagere eindejaarspremie dan de werknemers van ondernemingen met meer dan 50 werknemers. In 2027 vindt er nog een tweede verhoging plaats, en vanaf dan zal het verschil weggewerkt zijn.

Voor ondernemingen met minder dan 50 werknemers bedraagt het bedrag voor 2025 en 2026 per werkelijk gepresteerd uur:

- 1 december 2025 tot 31 december 2025: 1,1259 euro per werkelijk gepresteerd uur.
- 1 januari 2026 tot 30 november 2026: 1,1506 euro per werkelijk gepresteerd uur.

Voor ondernemingen met 50 werknemers of meer bedraagt het bedrag voor 2025 en 2026 per werkelijk gepresteerd uur:

- 1 december 2025 tot 31 december 2025: 1,2119 euro per werkelijk gepresteerd uur.
- 1 januari 2026 tot 30 november 2026: 1,2384 euro per werkelijk gepresteerd uur.

Deze bedragen zijn gekoppeld aan de index en worden aangepast op 1 januari van elk jaar.

De eindejaarspremie wordt toegekend aan de werknemers die in dienst zijn op 30 november.

In geval van:

- ontslag door de werkgever (behalve om dringende redenen);
 - ontslag door de werknemer om welke reden ook;
 - verlaten van de onderneming wegens pensioen of (medisch) SWT;
 - verlaten van de onderneming om medische redenen;
 - tewerkstelling met een contract van bepaalde duur;
- heeft de werknemer ook recht op een eindejaarspremie. Het bedrag wordt in dit geval berekend op basis van het aantal effectief gepresteerde uren tijdens de referentieperiode. De premie wordt betaald op het ogenblik dat de werknemer de onderneming verlaat.

De uren die niet worden gepresteerd wegens:

- een arbeidsongeval of een beroepsziekte;
 - moederschapsrust, geboorteverlof, adoptieverlof, pleegouderverlof en profylactisch verlof;
 - de dagen tijdelijke werkloosheid (vanaf 1 december 2023);
- worden gelijkgesteld met gepresteerde uren.

PLOEGENPREMIES

Ploegwerk - wisselende ploegen

Het minimumuurloon van werknemers die werken in opeenvolgende wisselende ploegen is 10% hoger dan het basisuurloon.

Het loon voor werknemers die wisselend zijn tewerkgesteld in een nachtploeg en in een andere ploeg, is voor de arbeidsuren tussen 22.00 u. en 6.00 u. 25% hoger dan het basisuurloon. Het loon voor de overige arbeidsuren is 10% hoger dan het basisuurloon.

- De “dagploeg” is de ploeg waarvan de normale arbeidsdag ten vroegste om 6.00 u. begint en ten laatste om 20.00 u. eindigt.
- De “nachtploeg” is de ploeg die ten vroegste om 22.00 u. begint en ten laatste om 6.00 u. eindigt.

Ploegwerk - vaste ploegen

Het loon voor werknemers die vast zijn tewerkgesteld in opeenvolgende ploegen, is voor de uren gepresteerd tussen 20.00 u. en 22.00 u. 10% hoger dan het basisuurloon. Voor de uren gepresteerd tussen 22.00 u. en 6.00 u. is het loon 25% hoger dan het basisuurloon.

Andere specifieke arbeidstijden

Voor werknemers tewerkgesteld in specifieke arbeidstijden - anders dan hierboven - moet het loon, voor de uren gepresteerd tussen 20.00 u. en 6.00 u., minstens 10% hoger liggen dan het basisuurloon.

VERVOERSKOSTEN

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.

Forfaitaire mobiliteitsvergoeding

Sinds 1 september 2019 wordt per effectief gewerkte dag aan alle werknemers een forfaitaire mobiliteitsvergoeding toegekend als tegemoetkoming in de vervoerskosten, ongeacht de wijze van verplaatsing. Deze vergoeding wordt maandelijks met het loon uitbetaald.

Werknemers die met de fiets of het openbaar vervoer naar het werk komen en hiervoor recht hebben op een vergoeding van de werkgever, hebben ook recht op de forfaitaire mobiliteitsvergoeding.

Vanaf januari 2024 is deze forfaitaire vergoeding verhoogd met 0,70 euro. Alle werknemers hebben vanaf dan recht op een vergoeding van 1,70 euro per effectief gewerkte dag.

Vanaf januari 2026 is deze forfaitaire vergoeding verhoogd met 0,50 euro. Alle werknemers hebben vanaf dan recht op een vergoeding van 2,20 euro per effectief gewerkte dag.

Fietsvergoeding

Vanaf 1 januari 2022 wordt een fietsvergoeding van 0,12 euro per kilometer toegekend.

Vanaf 1 januari 2024 bedraagt de fietsvergoeding 0,27 euro per kilometer met een maximum van 40 kilometer (heen en terug).

Vanaf 1 januari 2026 bedraagt de fietsvergoeding 0,30 euro per kilometer met een maximum van 40 kilometer (heen en terug).



Scan deze QR-code voor de actuele vervoerskosten.

KOSTENVERGOEDING VOOR CHAUFFEURS

Aan de chauffeurs van een vrachtwagen met een laadvermogen van minstens 5 ton wordt een forfaitaire kostenvergoeding voor baankosten betaald tot beloop van 4,9579 euro per effectief gewerkte dag.

BESTAANSZEKERHEID

AANVULLENDE VERGOEDING BIJ TIJDELIJKE WERKLOOSHEID

Tijdelijke werkloosheid om economische redenen en overmacht

Het sectoraal supplement bij tijdelijke werkloosheid om economische redenen en overmacht wordt vanaf 1 januari 2026 verhoogd met 2 euro per dag (vijfdagenweek):

- 7 euro voor de eerste 35 dagen economische werkloosheid.
- 6 euro voor de volgende 35 dagen economische werkloosheid.

Belangrijk: Naast het sectorale supplement moet de werkgever ook maandelijks een wettelijk supplement van 5,31 euro voor elke dag tijdelijke werkloosheid betalen (zesdagenweek). Dit omwille van de verlaging van de uitkering bij tijdelijke werkloosheid van 65% naar 60%. Het bedrag van 5,31 euro wordt jaarlijks geïndexeerd. Dit wettelijk supplement moet echter niet worden betaald bij tijdelijke werkloosheid omwille van overmacht.

Beide supplementen worden door de werkgever met de maandelijkse loonafrekeningen uitgekeerd aan de arbeider.

Schematisch overzicht:

- Dag 1 – 35
 - Sectoraal supplement: 7 euro (vijfdagenweek)
 - Wettelijk supplement: 5,31 euro (zesdagenweek)
- Dag 36 – 70
 - Sectoraal supplement: 6 euro (vijfdagenweek)
 - Wettelijk supplement: 5,31 euro (zesdagenweek)
- Vanaf dag 71
 - Wettelijke supplementen: 2 euro + 5,31 euro (zesdagenweek)

VERGOEDING KINDeropvang

Voor het opvangjaar 2025 hebben arbeiders recht op een sectorale opleg ter ondersteuning van hun taken als ouder:

- Voor kinderen tot en met 12 jaar.
- Voor moederschapsrust, kinderopvang, voor- en naschoolse opvang, en vakantiecampen.
- 3 euro per dag en tot maximum 300 euro per jaar.
- Het recht wordt geopend na aanvraag door de werknemer.

Voor het opvangjaar 2026 stijgt het bedrag van de vergoeding naar 5 euro per dag en 500 euro per jaar. De overige voorwaarden blijven gelijk.

De sectorale sociale partners hebben deze maatregel ingevoerd om de combinatie werk-privé financieel te ondersteunen. De maatregel wordt tijdelijk ingevoerd en zal na afloop worden geëvalueerd.

De werknemer moet deze vergoeding aanvragen bij het Fonds van Bestaanszekerheid.



Meer informatie over de praktische modaliteiten van de aanvullende vergoeding vind je terug op de website van het Fonds.

AANVULLENDE VERGOEDING BIJ PROGRESSIEVE WERKHERVATTING

In 2026 hebben werknemers die het werk progressief hervatten – dit is vanuit een toestand van volledige ziekte opnieuw voor een bepaald percentage het werk hervatten – recht op een opleg.

Deze opleg bedraagt 100 euro per maand voor een periode van maximaal 4 maanden. Om het recht te openen moet het werk minstens worden hervat aan een percentage van 50% en moet de periode van gewaarborgd loon voorbij zijn. De opleg wordt betaald door de werkgever.

CONTRACT

OPZEGTERMIJNEN

Eenheidsstatuut

Sinds 1 januari 2014 wordt voor de opzegtermijnen geen onderscheid meer gemaakt tussen arbeiders en bedienden (eenheidsstatuut). De opzegtermijn wordt bepaald op basis van het criterium anciënniteit binnen de onderneming. Voor nieuwe contracten die ingaan vanaf 1 juni 2026 bedraagt de maximale opzegtermijn 52 weken.

Voor een anciënniteit van minder dan 6 maanden wordt de opzegtermijn in de toekomst beperkt tot 1 week. Op datum van publicatie van deze uitgave was de ingangsdatum nog niet gekend.

Sinds 1 januari 2014 zijn volgende eengemaakte opzegtermijnen van toepassing:

Anciënniteit	Opzeg door werkgever (in weken) (anc. = 0 op 01.01.2014)	Opzeg door werknemer (in weken) (anc. = 0 op 01.01.2014)	Tegenopzeg werknemer na opzeg door werkgever (in weken)
0 < 3 m	1	1	1
3 m < 4 m	3	2	2
4 m < 5 m	4	2	2
5 m < 6 m	5	2	2
6 m	6	3	3
9 m	7	3	3
1 j	8	4	4
1 j 3 m	9	4	4
1 j 6 m	10	5	4
1 j 9 m	11	5	4
2 j	12	6	4
3 j	13	6	4
4 j	15	7	4
5 j	18	9	4
6 j	21	10	4
7 j	24	12	4
8 j	27	13	4
9 j	30	13	4
10 j	33	13	4
11 j	36	13	4
12 j	39	13	4
13 j	42	13	4
14 j	45	13	4
15 j	48	13	4
16 j	51	13	4
17 j	54	13	4
18 j	57	13	4
19 j	60	13	4
20 j	62	13	4
21 j	63	13	4
22 j	64	13	4
23 j	65	13	4
24 j	66	13	4
25 j	67	13	4
26 j	68	13	4
27 j	69	13	4
28 j	70	13	4
29 j	71	13	4
vanaf 30 j	+ 1 week per begonnen jaar anciënniteit	13	4

De opzegtermijn van de werknemer die ontslag neemt, bedraagt maximum 13 weken. Deze regeling geldt voor alle werknemers, ongeacht hun statuut op 31 december 2013.

Voor werknemers die al in dienst waren vóór 1 januari 2014 en worden ontslagen door de werkgever geldt er een aparte regeling. De rechten van deze werknemers worden “vastgeklikt”. Concreet betekent dit dat de opzegtermijn een optelsom is van 2 delen:

- Deel 1: de opzegtermijn op basis van de anciënniteit en geldende regels op 31 december 2013.
- Deel 2: de hierboven eengemaakte opzegtermijn in functie van de opgebouwde anciënniteit vanaf 1 januari 2014 tot het ontslag.

De opzegtermijnen van toepassing tot 31 december 2013 bij ontslag door de werkgever:

Anciënniteit op 31.12.2013	Arbeidsovereenkomsten voor 01.01.2012	Arbeidsovereenkomsten vanaf 01.01.2012
ALGEMEEN		
Minder dan 6 maanden	28 d	28 d
6 maand tot 5 jaar	35 d	40 d
5 tot 10 jaar	42 d	48 d
10 tot 15 jaar	56 d	64 d
15 tot 20 jaar	84 d	97 d
Vanaf 20 jaar	112 d	129 d
(MEDISCH) SWT		
Minder dan 6 maanden	28 d	28 d
Minder dan 20 jaar	28 d	32 d
Vanaf 20 jaar	56 d	64 d

d = kalenderdagen

Om de opzegtermijn te berekenen voor arbeiders die al in dienst waren vóór 1 januari 2014 en die worden ontslagen door de werkgever:

Vastgeklikte rechten op 31 december 2013 (deel 1) +
opgebouwde anciënniteit vanaf 1 januari 2014 tot ontslag (deel 2)

Er werd ook een compensatieregeling voorzien voor arbeiders die al 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 heeft iedereen 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.

De OCV moet door de werknemer aangevraagd worden bij de uitbetalingsinstelling. Het is aangeraden dit altijd te doen ook al wordt de betrokken werknemer niet werkloos en moet er geen werkloosheidsuitkering aangevraagd worden.

OCV kan direct na afloop van de opzegtermijn of na de periode gedekt door een verbrekingsvergoeding aangevraagd worden. De werknemer moet dit zeker doen binnen de 6 maanden na die periode.

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 (medisch) SWT heeft men recht op de OCV.

Voorbeeld:

Arbeider PC 110

In dienst: 12 januari 1993

Uit dienst: 16 februari 2026

(a) Totale anciënniteit = 33 jaar = 75 weken (cfr. nieuwe opzegtermijnen)

(b) Opzeg arbeider tot 31 december 2013: 20 jaar + 11 maand = 16 weken (112 kalenderdagen)

(c) Opzeg van 1 januari 2014 tot 16 februari 2024: 39 weken

Deze werknemer krijgt dus (16 + 39) 55 weken opzeg (te presteren of als opzegvergoeding) én een uitbetaling van een netto-ontslagcompensatievergoeding van 20 weken (= 75 - 55).



Je kan je opzeg ook berekenen met onze berekeningstool.

Schorsing van de opzegtermijn

Een aantal gebeurtenissen schorsen de opzegtermijn. Dit betekent dat in die gevallen de opzegtermijn ofwel geen aanvang neemt ofwel niet verder loopt. De schorsing van de opzegtermijn is enkel voorzien wanneer de werkgever overgaat tot opzegging. Wanneer de opzegging door de werknemer wordt gegeven, zal de opzegtermijn nooit worden geschorst.

INTERIMARBEID

Een interim-werknemer in de textielverzorging mag maximaal 115 dagen werken binnen een periode van 12 maanden. De referteperiode om te bepalen of dit maximum is bereikt begint te lopen vanaf de datum van indiensttreding van de interim-werknemer. Wanneer het maximum aantal dagen bereikt is, moet het contract van de interim-werknemer worden omgezet in 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 een collectieve arbeidsovereenkomst (cao) (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 7.00 u. en 20.00 u.

In de sector textielverzorging werd geen cao gesloten die zo'n beschikbaarheidsperiode vastlegt. Zonder cao 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.

ZIEKTEBRIEFJE

Vanaf 28 november 2022 is het ziektebriefje gedeeltelijk afgeschaft. Dit was tot eind 2025 driemaal per kalenderjaar. Vanaf 2026 kan je nog tweemaal per jaar een dag ziek thuisblijven zonder ziekteattest. Deze vrijstelling geldt zowel voor een arbeidsongeschiktheid van 1 dag, als voor de 1e dag van een langere periode van arbeidsongeschiktheid. Ondernemingen met minder dan 50 werknemers kunnen hiervan afwijken, op voorwaarde van een ondernemings-cao of een wijziging van het arbeidsreglement.

Hoewel het medisch attest tot tweemaal per kalenderjaar niet langer verplicht is, moet je nog steeds rekening houden met de volgende principes:

- Je moet de arbeidsongeschiktheid steeds onmiddellijk melden aan de werkgever op de gebruikelijke manier.
- Je moet de arbeidsongeschiktheid staven aan de hand van een medisch attest als de werkgever hierom vraagt, met uitzondering van het medisch attest voor de 1e dag van 2 afzonderlijke ziekteperiodes.
- Indien je op een ander adres verblijft dan het gewoonlijke verblijfsadres, moet je dit onmiddellijk melden aan de werkgever. Zodoende blijft een medische controle mogelijk (zie eerder).

Het arbeidsreglement is het document bij uitstek voor meer informatie over de bepalingen op ondernemingsniveau. Bekijk daarom zeker het arbeidsreglement van jouw onderneming.

Hervallen na werkhervatting

Sinds 1 januari 2026 geldt een nieuwe regeling: na elke ziekteperiode waarvoor gewaarborgd loon werd betaald, begint een hervaltermijn van 8 weken te lopen. Dit was vroeger 14 kalenderdagen. Word je als werknemer opnieuw ziek tijdens deze hervaltermijn als gevolg van dezelfde ziekte, dan moet je werkgever het gewaarborgd loon niet opnieuw betalen, of slechts het resterende gedeelte.

Wanneer je hervalt tijdens progressieve werkhervatting geldt de voorgaande regeling niet: de werknemer valt meteen terug op een ziekte-uitkering via het ziekenfonds en er is geen recht op gewaarborgd loon.

Ziekte en tijdelijke werkloosheid

Ben of word je ziek tijdens een periode van tijdelijke werkloosheid, dan krijg je enkel gewaarborgd loon voor de dagen dat je ingepland staat om te werken. Voor de dagen dat je niet ingepland bent en dus op tijdelijke werkloosheid staat, doe je een aanvraag bij je mutualiteit. Voor die dagen krijg je een ziekte-uitkering.

TEWERKSTELLINGSVERBINTENISSEN

De tewerkstellingsverbintenissen uit vorige cao's worden verlengd. Dit zijn een aantal regels die de werkgever moet respecteren bij ontslag.

Bij tijdelijk gebrek aan werk door economische oorzaken worden alle mogelijkheden tot invoering van een regime van gedeeltelijke arbeid aangewend, vooraleer werknemers worden afgedankt.

Indien maatregelen zoals afdankingen of deeltijdse arbeid onvermijdelijk zijn, worden de nadelen verbonden aan deze maatregelen zoveel als mogelijk evenredig verdeeld over alle werknemers. Daarbij wordt rekening gehouden met de technische noodzakelijkheden eigen aan de organisatie van de arbeid en vooral met het feit dat de prestaties van bepaalde werknemers noodzakelijk en onvervangbaar kunnen zijn voor het uitvoeren van de resterende productie.

Individuele en collectieve afdankingen

De werkgever moet de betrokken werknemer voorafgaandelijk een schriftelijke verwittiging geven. Gelijktijdig wordt de syndicale afvaardiging hiervan verwittigd.

Sanctiebeleid

Indien een werkgever de voorziene procedures met betrekking tot voorafgaande verwittiging bij individueel of collectief ontslag niet respecteert, kan elke betrokken werknemer of werkgever een vraag tot onderzoek indienen op het niveau van het paritair comité van de sector.

De leden van het paritair comité doen vervolgens een uitspraak over het dossier. Bij niet-naleving van de procedure moet de betrokken werkgever een schadevergoeding van 500 euro betalen aan de betrokken werknemer. Een verdubbeling van de sanctie (1.000 euro) is voorzien in geval van herhaling van dezelfde inbreuk binnen een periode van 60 maanden.

LOOPBAAN

ANCIËNNITEITSVERLOF

Elke werknemer heeft recht op anciënniteitsverlof op basis van zijn anciënniteit in de sector. Sinds 2016 geldt volgende regeling:

- 15 jaar anciënniteit in de sector: 1 dag extra verlof.
- 25 jaar anciënniteit in de sector: 2 dagen extra verlof.
- 30 jaar anciënniteit in de sector: 3 dagen extra verlof.

Vanaf 1 januari 2024 wordt deze regeling verbeterd en wordt de anciënniteitsvoorwaarde voor de eerste dag anciënniteitsverlof verlaagd naar 12 jaar. Vanaf 2024 geldt dan de volgende regeling:

- 12 jaar anciënniteit in de sector: 1 dag extra verlof.
- 25 jaar anciënniteit in de sector: 2 dagen extra verlof.
- 30 jaar anciënniteit in de sector: 3 dagen extra verlof.

Vanaf 1 januari 2026 wordt deze regeling verbeterd en worden de anciënniteitsvoorwaarden verlaagd. Vanaf 2026 geldt dan de volgende regeling:

- 10 jaar anciënniteit in de sector: 1 dag extra verlof.
- 22 jaar anciënniteit in de sector: 2 dagen extra verlof.
- 27 jaar anciënniteit in de sector: 3 dagen extra verlof.

Ondernemingen die minstens deze regeling toepassen, zijn ervan vrijgesteld. Bestaande systemen blijven minstens behouden.

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

Deeltijdse werknemers hebben recht op anciënniteitsdagen volgens het principe van de betaalde feestdagen.

LOOPBAANVERLOF

Vanaf 1 januari 2026 hebben arbeiders recht op een dag loopbaanverlof op voorwaarde dat zij een sectoranciënniteit van 25 jaar en de leeftijd van 58 jaar hebben.

KLEIN VERLET

De werknemer heeft het recht om van het werk afwezig te blijven bij bepaalde gebeurtenissen. Dit is het zogenaamde klein verlet of kort verzuim.

Een aantal vormen van klein verlet werden recent gewijzigd. Daarnaast is het ook mogelijk om sectoraal betere afspraken te maken (bv. uitbreiding van de doelgroep voor wie het klein verlet bedoeld is, of een uitbreiding van het aantal dagen). Hieronder vind je de recente uitbreidingen en de sectorale verbeteringen terug.



De lijst met motieven voor klein verlet is echter nog veel uitgebreider dan de informatie die je hieronder terugvindt. Via de QR-code kan je het volledige overzicht bekomen.

Geboorteverlof

Elke werknemer heeft het recht om afwezig te zijn van het werk naar aanleiding van de geboorte van een kind. Het aantal dagen geboorteverlof werd vanaf 2023 opgetrokken naar 20 dagen, ongeacht het arbeidsregime (voltijds of deeltijds). Dit verlof moet worden opgenomen in de periode van 4 maanden vanaf de dag van de bevalling.

Tijdens de eerste 3 dagen van het geboorteverlof behoudt de werknemer zijn volledige loon ten laste van zijn werkgever. Voor de volgende dagen moet de werknemer een uitkering aanvragen bij het ziekenfonds (die 82% van het begrens brutoloon bedraagt).

Adoptieverlof

Recent uitgebreid

De werknemer die in het kader van een adoptie een minderjarig kind in zijn gezin onthaalt, heeft recht op een individueel krediet van maximum 6 weken adoptieverlof. Het adoptieverlof is de afgelopen jaren uitgebreid geweest.

Tot 31 december 2026 is het adoptieverlof uitgebreid met 4 weken, vanaf 1 januari 2027 worden dit 5 weken. Deze uitbreiding komt bovenop het individueel recht, maar is tussen de adoptieouders te verdelen.

Het individueel krediet van 6 weken kan worden verdubbeld wanneer het kind een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid heeft.

Het individueel krediet kan met 2 weken worden verlengd bij gelijktijdige adoptie van meerdere minderjarige kinderen.

Gedurende de eerste 3 dagen adoptieverlof geniet de arbeider het behoud van zijn loon. Gedurende de volgende dagen adoptieverlof geniet de arbeider een uitkering die wordt uitbetaald door het ziekenfonds.

FLEXIBELE OPNAME VAN KLEIN VERLET BIJ PLECHTIGE COMMUNIE OF FEEST VRIJZINNIGE JEUGD

Sectorale verbetering

Bij de plechtige communie of de deelname aan het feest van de vrijzinnige jeugd van een kind van de werknemer, mag de dag klein verlet worden opgenomen op:

- De dag van het feest.
- De dag van de plechtigheid.
- Wanneer deze dag samenvalt met een zondag, wettelijke feestdag, of een normale wekelijkse rustdag, op een andere dag in overleg met de werkgever.

TIJDSKREDIET MET MOTIEF

- Verderzetting van de regeling tijdskrediet 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) tot einde 2026.
- Maximaal 5% van het personeel kan gelijktijdig tijdskrediet opnemen. Er kan op ondernemingsvlak van de 5%-drempel afgeweken worden.
- De toekenning van de Vlaamse aanmoedigingspremies wordt verlengd.

Indien je tijdskrediet met motief wil opnemen, moet je rekening houden met verschillende voorwaarden. Dit zijn onder meer een minimale anciënniteit in de onderneming, een bepaalde tewerkstellingsbreuk, enzovoort. Bovendien verschillen deze voorwaarden per motief en per type van onderbreking (deeltijds of voltijds). Informeer je daarom goed op voorhand bij de vakbondsafgevaardigde van je onderneming of via de gespecialiseerde dienstverlening van het ACV.

LANDINGSBANEN

Halftijdse en 1/5e landingsbanen zijn mogelijk vanaf 55 jaar voor zware beroepen (25 jaar beroepsverleden) en lange loopbanen met 35 jaar beroepsverleden.

Er is een sector-cao afgesloten die loopt tot en met 30 juni 2029 waardoor je tot dan in een landingsbaan kan stappen.

Indien je in een landingsbaan wil stappen, moet je rekening houden met verschillende voorwaarden. Dit zijn onder meer een minimale anciënniteit in de onderneming, een bepaald beroepsverleden, enzovoort. Er kan mogelijks ook een impact zijn op je pensioenbedrag (bv. wanneer je stopt met werken voor de wettelijke pensioenleeftijd).

Informeer je daarom goed op voorhand bij de vakbondsafgevaardigde van je onderneming of via de gespecialiseerde loopbaandienstverlening van het ACV.

STELSEL WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG (SWT)

Er zijn in principe geen nieuwe intreders meer mogelijk in de meeste SWT-systemen. Dat werd bepaald door het regeerakkoord. Het enige SWT-stelsel dat wel nog mogelijk blijft, is het stelsel 58 jaar voor mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen met 35 jaar beroepsverleden.

Onder bepaalde voorwaarden kan ook een vrijstelling van (aangepaste) beschikbaarheid worden aangevraagd.

ARBEIDSTIJD EN FLEXIBILITEIT

De Arizona-regering heeft een aantal zaken rond flexibiliteit versoepeld ten nadele van de werknemers.

KLEINE FLEXIBILITEIT

Het systeem van kleine flexibiliteit (flexibele uurregelingen) biedt werkgevers de mogelijkheid om in te spelen op de onregelmatige activiteit van hun onderneming met piekroosters (voor periodes van toegenomen activiteit) en dalroosters (voor kalmere periodes).

Een werkgever die gebruik maakt dit systeem moet rekening houden met de volgende principes:

- De uurroosters die van toepassing zijn bij piek- en dalperiodes moeten worden opgenomen in het arbeidsreglement. Hiertoe moet het arbeidsreglement worden gewijzigd.
- De werkgever, die de normale uurregeling in de onderneming wil vervangen door een flexibele uurregeling die is opgenomen in het arbeidsreglement, moet de werknemers hier minstens 7 dagen op voorhand van op de hoogte brengen, en dit via een aangeplakt bericht dat aangeplakt moet blijven zolang de flexibele uurregeling van toepassing is.
- Het aantal uren dat beneden of boven de dagelijkse grens van de arbeid, zoals vermeld in het arbeidsreglement, mag worden gepresteerd, belooft 1,5 uur, zonder dat de dagelijkse arbeidsduur 9 uren mag overschrijden.
- Het aantal uren dat beneden of boven de wekelijkse grens van de arbeid, zoals vastgesteld in het uurrooster vermeld in het arbeidsreglement, mag worden gepresteerd, belooft 5 uur, zonder dat de wekelijkse arbeidsduur 45 uur mag overschrijden.
- De normale wekelijkse arbeidsduur moet op gemiddelde wijze worden gerespecteerd over een referteperiode van maximum 12 maanden.

VRIJWILLIGE OVERUREN

Op basis van de beschikbare informatie op datum van publicatie.

Tot en met 31 maart 2026 kenden we 2 soorten vrijwillige overuren:

- Vrijwillige overuren: op basis van een schriftelijk akkoord tussen werknemer en werkgever kon een werknemer tot 100 overuren op jaarbasis presteren. Deze overuren waren met toeslag maar zonder recuperatie.
- Relance-overuren: 120 bijkomende vrijwillige overuren waarvoor ook een schriftelijk akkoord tussen werknemer en werkgever nodig was. Deze overuren waren zonder toeslag en zonder recuperatie maar waren bruto-netto.

Na 31 maart 2026 zijn de relance-overuren afgeschaft.

Vanaf 1 april 2026 zijn er 360 vrijwillige overuren:

- 240 overuren zonder toeslag (bruto-netto, geen recuperatie).
- 120 overuren met toeslag (geen recuperatie).

Hiervoor is ook een schriftelijk akkoord nodig tussen werkgever en werknemer. Dit loopt voor één jaar en wordt stilzwijgend verlengd.

INTERNE GRENS

Op basis van de beschikbare informatie op datum van publicatie.

De interne grens ligt op 143 uren. Het doel van die interne grens is vermijden dat een werknemer te veel overuren zou presteren. Eens de interne grens wordt bereikt, kan de werknemer de normale wekelijkse arbeidsduur niet meer overschrijden zonder dat die overuren eerst worden afgebouwd, hetzij via inhaalrust of via uitbetaling.

Opgelet: Tot 31 maart 2026 telden de eerste 45 vrijwillige overuren niet mee voor de berekening van de interne grens. Vanaf 1 april 2026 tellen de vrijwillige overuren in zijn geheel niet meer mee voor de berekening van de interne grens.

FISCAAL GUNSTIGE OVERUREN

Tot voor 1 januari 2026 gold een algemeen contingent van 130 fiscaal voordelige overuren per jaar en per werknemer. Dat werd de voorbije jaren tijdelijk verhoogd naar 180 u. De regering wil dit nu definitief vastleggen op 180 fiscaal gunstige overuren, voor prestaties vanaf 1 januari 2026. Het is nog wachten op de wetgeving die deze regeling vastlegt.

FLEXI-JOBS

Op basis van de beschikbare informatie op datum van publicatie.

Vanaf 1 juli 2026 worden flexi-jobs uitgebreid naar alle sectoren. Het zal dus mogelijk worden om in alle sectoren een flexi-job uit te oefenen voor zover aan de voorwaarden is voldaan (bv. het derde kwartaal voorafgaand aan de flexi-job minstens 4/5e van een voltijdse job werken).

In de textielverzorging zijn de sociale partners overeengekomen om een kader uit te werken rond flexi-jobs. Dit kader moet het gebruik van flexi-jobs in de sector beperken en zo voorkomen dat de vaste tewerkstelling onder druk komt te staan. Raadpleeg de cao-gids of contacteer een ACV-CSC METEA-secretariaat voor meer informatie hierover.

VORMING EN OPLEIDING

Vanaf 2023 wordt het collectief opleidingsrecht vervangen door een individueel opleidingsrecht. Deze wijziging komt er in uitvoering van de "arbeidsdeal". Elke werknemer heeft hierdoor jaarlijks recht op een aantal individuele opleidingsdagen.

De sectorale sociale partners hebben in dit kader een individueel opleidingsrecht en bijbehorend groeipad afgesproken voor ondernemingen vanaf 20 werknemers.

- 2023: 2,5 individuele opleidingsdagen per jaar.
- 2024: 3 individuele opleidingsdagen per jaar.
- 2025: 3,5 individuele opleidingsdagen per jaar.
- 2026: 4 individuele opleidingsdagen per jaar.
- 2027: 5 individuele opleidingsdagen per jaar.

Voor de ondernemingen met minder dan 20 werknemers geldt vanaf 2023 een individueel opleidingsrecht van 2,5 dagen per jaar. Voor deze ondernemingen is er geen groeipad.

Deze opleidingsinspanningen worden voortgezet in de schoot van het opleidingsfonds van de textielverzorging TFTC (Training For Textile Care).

De arbeidsdeal verplicht de werkgever ook om één keer per jaar een opleidingsplan op te stellen. Dit moet gebeuren voor 31 maart en de ondernemingsraad geeft advies over dit plan tegen uiterlijk 15 maart.

TFTC biedt ondersteuning bij het opstellen van dit plan. In samenwerking met TFTC worden de opleidingsnoden in kaart gebracht, het opleidingsplan opgemaakt en worden nadien de opleidingen uitgevoerd en geëvalueerd. De financiële steun is gekoppeld aan deze opleidingsplannen en wordt slechts uitbetaald wanneer door de betrokken werknemers de gevolgde opleidingen positief geëvalueerd werden.

Arbeiders die op eigen initiatief, dus los van het bedrijf, opleiding willen volgen, kunnen bij TFTC terecht voor (loopbaan-)begeleiding en financiële ondersteuning bij het volgen van de opleiding. Alle opleidingen die bijdragen tot het verbeteren van de kennis en competenties (talen, informatica, enzovoort), en die niet leiden tot een zelfstandig beroep, kunnen in aanmerking komen.

Daarnaast biedt TFTC open opleidingen aan. Deze opleidingen zijn specifieke sectorale opleidingen, opleidingen rond communicatie, arbeidsorganisatie, enzovoort. Deze opleidingen gaan steeds door op vaste plaatsen en vaste data. Dit opleidingsaanbod wordt via een opleidingskalender bekendgemaakt.

INSPRAAK EN OVERLEG

SYNDICALE VERTEGENWOORDIGING

In ondernemingen vanaf 50 werknemers is een comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW) verplicht en vanaf 100 werknemers is een ondernemingsraad (OR) verplicht.

In elke onderneming waar gemiddeld tenminste 40 werknemers werken en waar geen ondernemingsraad (OR) of comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW) bestaat, kan 1 syndicaal vertegenwoordiger aangeduid worden door elke vakbond.

In elke onderneming waar gemiddeld tenminste 40 arbeiders tewerkgesteld zijn en waar een OR of CPBW bestaat, kan elke vakorganisatie die effectieve leden telt in de OR of in het CPBW, 1 effectieve en 1 plaatsvervangende syndicaal afgevaardigde aanduiden, te kiezen uit de kandidaten van de sociale verkiezingen voor de OR of het CPBW.

Indien er geen kandidaten meer zijn uit de lijst sociale verkiezingen mag de betrokken vakbond iemand aanduiden die niet op de lijst heeft gestaan.

In ondernemingen waar gemiddeld tenminste 40, maar minder dan 50 werknemers tewerkgesteld zijn en waar nog geen OR of CPBW bestaat, kan tot einde 2023 slechts tot aanduiding van een syndicaal afgevaardigde worden overgegaan, indien de werknemer op de dag van aanduiding minstens 10 jaar in dienst is van de onderneming en indien minstens de helft van de werknemers hiermee instemt. Vanaf 2024 wordt deze anciënniteitsvoorwaarde verlaagd tot 3 jaar. Op ondernemingsvlak kan ook steeds een lagere anciënniteitsvoorwaarde overeengekomen worden.

SYNDICALE VOORDELEN

SYNDICALE PREMIE

De syndicale premie bedraagt 145 euro.

De syndicale premie wordt toegekend aan iedere werknemer die op 30 juni van het lopend jaar werkt in een onderneming van de sector textielverzorging en die is aangesloten bij de vakbond.

Een arbeider die ontslag neemt of ontslagen wordt (niet om dringende redenen) en werkloos blijft tot en met de refertedatum 30 juni kan eveneens een syndicale premie krijgen. Hetzelfde geldt voor een arbeider die met pensioen of (medisch) SWT gaat.

De betalingen gebeuren vanaf 15 oktober.

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 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 bij onze partners. Meer info via www.alleenmaarvoordelen.be.

ADRESSEN

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



WWW.HETACV.BE