



**SECTOR
PUBLICATIE
PSC 142.02
TEXTIEL-
RECUPERATIE**

CAO 2025-2026

4 INKOMEN

- 4 Index
- 5 Loonsverhoging
- 6 Maaltijdcheques
- 6 Premies
- 6 Startersjobs
- 6 Vervoerskosten
- 7 Eindejaarspremie

8 BESTAANSZEKERHEID

- 8 Toeslag bij tijdelijke werkloosheid
- 8 Toeslag bij stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)

9 CONTRACT

- 9 Opzegtermijnen
- 13 Uitzendarbeid
- 13 Medische controle
- 14 Ziektebriefje
- 15 Werkzekerheid

16 LOOPBAAN

- 16 Stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)
- 16 Tijdskrediet en landingsbanen
- 17 Klein verlet
- 18 Anciënniteitsverlof

19 ARBEIDSTIJD EN FLEXIBILITEIT

- 19 Vrijwillige overuren
- 19 Interne grens
- 20 Fiscaal gunstige overuren
- 20 Flexi-jobs

21 VORMING EN OPLEIDING

22 VAKBONDSAANWEZIGHEID IN DE ONDERNEMING

23 GEZONDHEID EN VEILIGHEID VAN WERKNEMERS

24 SYNDICALE VOORDELEN

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

27 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, enzovoort. 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 rekenkundig gemiddelde van de laatste 2 maanden moet de spilindex overschrijden. Bij overschrijden van spilindex worden de lonen de 1e dag van de maand volgend met 2% verhoogd.

Vanaf 1 juli 2026 was er een verhoging van de lonen met 2% door de automatische aanpassing van de lonen aan de index.

Opgelet: De automatische loonindex zoals hij vroeger werd toegepast, is voor 2026 veranderd in een centenindex.

Vanaf 1 juni 2026 wordt, door een wetswijziging, de indexering van bepaalde lonen tijdelijk beperkt. De centenindex wordt toegepast op de eerste indexering vanaf die datum voor het loon boven de 4.000 euro bruto.

Wat betekent het concreet voor de indexering op 1 juli 2026?

- Als je brutoloon lager is dan of gelijk is aan 4.000 euro per maand, verandert er niets: je krijgt de volledige indexering. Je loon zal vanaf 1 juli 2026 geïndexeerd worden met 2%.
- Als je brutoloon hoger is dan 4.000 euro per maand, wordt de centenindex wel toegepast voor deze indexering op het stuk loon boven de 4.000 euro bruto.

Dit geeft het volgende:

- Het loon tot 4.000 euro wordt volledig geïndexeerd: dus 2% op die 4.000 euro.
- Het stuk loon boven de 4.000 euro zal op 1 juli 2026 niet geïndexeerd worden.

Bijvoorbeeld:

Je hebt een loon van 5.000 euro op 30 juni 2026. Op 1 juli 2026 is er een indexering van 2%.

- Op het stuk loon tot 4.000 euro wordt de normale indexering toegepast: dus $4.000 \text{ euro} + 2\% = 4.000 \text{ euro} + 80 \text{ euro}$.
- Op het stuk loon boven 4.000 euro: wordt er geen indexering toegepast.
- Vanaf 1 juli 2026 bedraagt het loon voor deze werknemer: $5.000 \text{ euro} + 80 \text{ euro} = 5.080 \text{ euro bruto}$.

De indexering van 1 juli wordt berekend op je uurloon van juni 2026.

Om te beoordelen of je op dat moment meer of minder dan 4.000 euro verdient, zal volgende formule gebruikt worden:

$$\text{uurloon} \times \text{voltijdse wekelijkse arbeidsduur} \times 13/3$$

Bijvoorbeeld:

Je uurloon is 21,1976 euro $\times$ in de onderneming wordt 36,75 u gewerkt $\times 13/3$.

Referentieloon = 3.375,72 euro bruto per maand.

De indexering zal volledig worden toegepast, aangezien we onder de grens van 4.000 euro blijven.

Deze maatregel zal een eerste keer worden toegepast in 2026 op de eerste 2% indexering. Als er nog indexeringen volgen in 2026 of 2027, zullen deze gebeuren op het volledige loon en niet op het loon tot 4.000 euro (tenzij de regering opnieuw ingrijpt).

Op de eerste indexering vanaf 1 januari 2028, zal opnieuw de centenindex worden toegepast op het stuk loon boven de 4.000 euro bruto.



Scan deze QR-code voor de actuele lonen.

LOONSVERHOGING

De loonmarge is het percentage dat de lonen mogen stijgen boven op 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 boven op de automatische indexering.

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

MAALTIJDCHQUES

In de sector textielrecuperatie 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. Vanaf 1 september 2026 verhoogt de waarde van de maaltijdcheque naar 6,30 euro, waarbij de werkgeverbijdrage 5,21 euro bedraagt en de werknemersbijdrage 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.

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.

In de sector textielrecuperatie nemen werkgevers het engagement om startende jongeren (behalve studentencontracten) minstens te betalen volgens categorie A.

VERVOERSKOSTEN

Openbaar vervoer en privévervoer

De verplaatsingskosten worden zowel voor het openbaar vervoer als voor het privévervoer (voor de afstanden van 5 kilometer en meer) volledig terugbetaald door de werkgever.

Fietsvergoeding

De fietsvergoeding bedraagt vanaf 1 november 2023 3,50 euro per dag en dit vanaf de eerste kilometer. Vanaf 1 februari 2026 wordt dit bedrag verhoogd tot 4,5 euro per dag en dat vanaf de eerste kilometer.



Scan deze QR-code voor de actuele vervoerskosten.

EINDEJAARSPREMIE

De eindejaarspremie bedraagt 8,33% van de brutolonen, betaald 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.
- Geboorteverlof.
- Adoptieverlof.

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, slecht weer of door overmacht (vanaf 1 januari 2022) tijdelijk werkloos is, ontvangt een aanvullende vergoeding per arbeidsdag waarop niet gewerkt wordt (dus in de vijf dagenweek) en dit gedurende maximum 75 dagen per kalenderjaar. Deze vergoeding wordt betaald door het Sociaal Fonds.

Deze toeslag bedroeg 7 euro per dag maar verhoogt vanaf 1 januari 2026 naar 7,5 euro per 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.

Voorwaarden:

- Genieten van de wettelijke werkloosheidsvergoedingen.
- Op het ogenblik van de werkloosheid in dienst zijn van een werkgever uit de sector.

Daarnaast betaalt je werkgever je per dag tijdelijke werkloosheid 5,31 euro vanaf 1 maart 2026.

TOESLAG BIJ STELSEL WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG (SWT)

Het Sociaal Fonds betaalt volledig de aanvullende vergoeding bij stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT). 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

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.

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
	Werknemer	Werkgever	Werkgever
< 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

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 PSC 142.02

In dienst: 12 januari 1993

Uit dienst: 12 februari 2024

(a) Totale anciënniteit = 31 jaar = 73 weken (cfr. nieuwe opzegtermijnen).

(b) Opzeg tot 31 december 2013: 16 weken.

(c) Opzeg van 1 januari 2014 tot 12 februari 2024: 33 weken.

Deze werknemer krijgt dus $(16 + 33)$ 49 weken opzeg (te presteren of als opzegvergoeding) en een uitbetaling van OCV van 24 weken $(= 73 - 49)$.



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.

UITZENDARBEID

De tewerkstelling van eenzelfde uitzendkracht wordt beperkt tot maximum 115 werkdagen.

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 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 textielrecuperatie 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 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.

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.
- Als 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.

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.

LOOPBAAN

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.

TIJDSKREDIET EN LANDINGSBANEN

Recht op tijdskrediet met motief

- 1/5e vermindering gedurende 51 maanden voor alle motieven (interprofessioneel vastgelegd).
- Halftijds of voltijds tijdskrediet gedurende 51 maanden voor de motieven zorg voor een minderjarig zwaar ziek kind of een kind met een handicap tot 21 jaar (interprofessioneel vastgelegd).
- Voltijds of halftijds tijdskrediet: 51 maanden voor motief zorg voor een kind jonger dan 8 jaar, palliatieve zorgen, zorg voor een zwaar ziek gezins- of familielid en tot 36 maanden voor motief opleiding (sectoraal vastgelegd).

De drempel waarbij personeel gelijktijdig tijdskrediet kan opnemen, is vastgelegd op 10%.

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.

Als 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 mogelijk 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.

Vlaamse aanmoedigingspremies

De Vlaamse aanmoedigingspremies blijven van toepassing. Dit is een aanvullende uitkering die je onder bepaalde voorwaarden krijgt, boven op de onderbrekingsuitkering van de RVA als je tijdskrediet, ouderschapsverlof, palliatief verlof, verlof voor medische bijstand of mantelzorgverlof opneemt.

KLEIN VERLET

Ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of voor vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten, hebben de arbeiders binnen de sector textielrecuperatie het recht, met behoud van hun normaal loon, van het werk afwezig te zijn.

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

- Overlijden van de echtgenoot of echtgenote of samenwonende partner, van een kind van de arbeider of van zijn echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner, van een door de arbeider opgevoed kind of overlijden van een pleegkind in het kader van een langdurige pleegzorg op het moment van het overlijden of in het verleden: 12 dagen waarvan 5 dagen door de arbeider te kiezen tussen de dag van het overlijden tot en met de 3e kalenderdag die volgt op de dag van de begrafenis en 7 dagen door de werknemer te kiezen binnen het jaar na de dag van het overlijden.
Op vraag van de arbeider en met akkoord van de werkgever kan worden afgeweken van de periode waarin de dagen moeten worden opgenomen.
- Bij het sluiten van een samenlevingscontract, heeft de arbeider recht op 2 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.
- Arbeiders die een medisch onderzoek (en niet alleen een consultatie) moeten ondergaan, hebben recht op maximaal 1 bezoldigde dag afwezigheid per kalenderjaar.

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 boven op 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.

ANCIËNNITEITSVERLOF

Arbeiders met een anciënniteit van:

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

Dit anciënniteitsverlof wordt betaald door het Sociaal Fonds.

ARBEIDSTIJD EN FLEXIBILITEIT

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

VRIJWILLIGE OVERUREN

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

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 uur. 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

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 4/5de van een voltijdse job werken).

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 bedrijven vanaf 20 werknemers:

- 2023: 2 individuele opleidingsdagen per jaar gemiddeld over 2 jaar te nemen.
- 2025: 3 individuele opleidingsdagen per jaar gemiddeld over 2 jaar te nemen.
- 2027: 4 individuele opleidingsdagen per jaar gemiddeld over 2 jaar te nemen.
- 2029: 5 individuele opleidingsdagen per jaar gemiddeld over 2 jaar te nemen.

Voor de bedrijven met 10 tot 19 werknemers:

- Vanaf 2023: recht op 1 individuele opleidingsdag per jaar.

Voor bedrijven met minder dan 10 werknemers:

- Individueel recht van 1 dag per jaar.

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.

GEZONDHEID EN VEILIGHEID VAN WERKNEMERS

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...

SYNDICALE VOORDELEN

SYNDICALE PREMIE

Elk lid van ACV-CSC METEA, tewerkgesteld in één van de metaal-of textielsectoren, heeft recht op een syndicale premie.

Voor de sector textielrecuperatie bedraagt de syndicale premie 145 euro.

ACV-CSC METEA HEEFT JOU NODIG

ACV-CSC METEA is een sterke nationale industriebond.
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.
- Als onderhandelen niet lukt, dan pas 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 Canonniers 14, 1400 Nivelles

Hainaut-Namur

071 23 08 64

metea.hainaut-namur@acv-csc.be

- Rue Prunieu 5, 6000 Charleroi
- Place Maugrétout 17, 7100 La Louvière
- Rue Claude de Bettignies 10-12, 7000 Mons
- Avenue des Etats-Unis 10 bte 4, 7500 Tournai
- Place Charles de Gaulle 3, 7700 Mouscron
- Chaussée de Louvain 510, 5004 Bouge

Liège-Luxembourg

04 340 73 20

metea.liege-luxembourg@acv-csc.be

- Boulevard Saucy 10, 4020 Liège
- Pont Léopold 4-6, 4800 Verviers
- Aachener Straße 89, 4700 Eupen
- Rue Pietro Ferrero 1, 6700 Arlon

Limburg

011 30 67 00

metea.limburg@acv-csc.be

- Guldensporenlaan 7, 3530 Houthalen

Oost-Vlaanderen

09 265 43 20

metea.oost-vlaanderen@acv-csc.be

- Poel 7, 9000 Gent
- Hopmarkt 45, 9300 Aalst
- Aimé Delhayeplein 16, 9600 Ronse
- H. Heymanplein 7, 9100 Sint-Niklaas
- Oude Vest 144 bus 2, 9200 Dendermonde

West-Vlaanderen

051 26 55 34

metea.west-vlaanderen@acv-csc.be

- H. Horriestraat 31, 8800 Roeselare
- Koning Albert I-laan 132, 8200 Brugge
- Dr. L. Colensstraat 7, 8400 Oostende
- President Kennedypark 16D, 8500 Kortrijk



ACV-CSC METEA



WWW.HETACV.BE