

TEXTIEL

PC 120 en PC 214 CAO 2021-2022


INKOMEN	4
Index	4
Loonsverhoging	4
Coronapremie	4
Maaltijdcheques	5
Vervoerkosten	5
Eindejaarspremie (aanvullende vakantievergoeding)	6
Sectoraal aanvullend pensioen	7
BESTAANSZEKERHEID	7
Aanvullende vergoeding bij SWT	7
Aanvullende vergoeding bij economische werkloosheid	8
Aanvullende vergoeding bij tijdelijke werkloosheid wegens overmacht-corona	9
Buitenwettelijke vakantietoelage (arbeiders)	9
CONTRACT	10
Opzegtermijnen	10
Medische controle	16
LOOPBAAN	17
Anciënniteitsverlof	17
Klein verlet	18
Tijdskrediet met motief	20
Landingsbanen	21
Stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT)	21
Werkbaar werk	21
ARBEIDSTIJD EN FLEXIBILITEIT	22
Vrijwillige overuren	22
Relance uren	22
Interne grens	23
Fiscaal gunstige overuren	23
Arbeidsduur in de sector	24
VORMING EN OPLEIDING	25
VAKBONDSAANWEZIGHEID IN DE ONDERNEMING	25
TEWERKSTELLINGSVERBINTENISSEN	26
BIJZONDER AANDACHTSPUNTEN	26
Werkgroep statuten arbeiders-bedienden	26
Ketenzorg	27
SYNDICALE VOORDELEN	27
Syndicale premie (sociale toelage)	27
ACV-CSC METEA heeft jou nodig	28
ADRESSEN	31

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 maximale loonmarge van 0,4% als onderhandelingsruimte op te leggen voor 2021-2022.

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 

Deze publicatie is een momentopname. Over bepaalde engagementen wordt verder onderhandeld. Voor deze publicatie is informatie gebruikt tot 15 januari 2022, maar de meest actuele gegevens vind je steeds terug via www.hetacv.be. Met eventuele vragen kan je terecht bij jouw ACV-CSC METEA-afgevaardigde of in het ACV-dienstencentrum bij jou in de buurt.

Veel leesplezier
ACV-CSC METEA

INKOMEN

Index

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

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

Op 1 oktober 2021 en 1 januari 2022 werden de lonen met 2% geïndexeerd.

Nieuw

Loonsverhoging

Arbeiders

De baremieke en effectieve lonen verhogen vanaf 1 januari 2022 met 0,4%.

Bedienden

De baremieke en effectieve lonen van de baremiseerbare bedienden verhogen vanaf 1 januari 2022 met 0,4%.

Baremiseerbare bedienden zijn bedienden waarvan de functies zijn opgenomen in één van de 6 categorieën in de functieclassificatie.

Nieuw

Coronapremie

Een sectorale coronapremie van 300 euro is onderhandeld.

Ten laatste op 15 december 2021 diende de werkgever deze coronapremie uit reiken onder de vorm van consumptiecheques (elektronisch of op papier). Voor de berekening van de premie, wordt rekening gehouden met volgende elementen:

- Toekenning volgens de tewerkstellingsbreuk (voltijds/ deeltijds).
- De berekening gebeurt op basis van de geleverde prestaties binnen de referteperiode 1 november 2020 t.e.m. 31 oktober 2021.

- › Schorsingen worden gelijkgesteld met gewerkte dagen met uitzondering van perioden van arbeidsongeschiktheid van meer dan 3 maanden (te rekenen vanaf de eerste dag van het gewaarborgd loon), voltijds tijdskrediet en voltijds thematisch verlof.

Maaltijdcheques

Zowel de arbeiders als de bedienden hebben recht op maaltijdcheques.

Arbeiders

De maaltijdcheque heeft een waarde van 5,20 euro per effectief gepresteerde dag. Het werkgeversaandeel is gelijk aan 4,11 euro en het werknemersaandeel is gelijk aan 1,09 euro. Voor overbruggingsploegen zijn aangepaste bedragen van toepassing.

Bedienden

De maaltijdcheque heeft een waarde van 4,45 euro per effectief gepresteerde dag. Het werkgeversaandeel is gelijk aan 3,36 euro en het werknemersaandeel is gelijk aan 1,09 euro.

Vervoerkosten

Openbaar vervoer

Sinds 1 september 2019 geldt de derdebetalersregeling voor zowel arbeiders als bedienden.

Privévervoer

De werkgever komt tussen van zodra de afstand naar het werk 5 km (enkele richting) bedraagt.

Arbeiders in overbruggingsploegen met nachtprestaties

Voor arbeiders in wisselende overbruggingsploegen en de vaste nacht-overbruggingsploeg is er een verhoogde tussenkomst gelijk aan 100% van de kostprijs voor het openbaar vervoer. Deze tussenkomst is niet gekoppeld aan een minimumafstand.

Nieuw

Fietsvergoeding

Vanaf 1 januari 2022 wordt de fietsvergoeding van de baremiseerbare bedienden opgetrokken tot 0,24 euro per km. Vanaf deze datum hebben ook de arbeiders recht op een fietsvergoeding van 0,24 euro per km.

Eindejaarspremie (aanvullende vakantievergoeding)

Werknemers hebben recht op een eindejaarspremie (in de textielsector aanvullende vakantievergoeding genoemd).

Arbeiders

Arbeiders die tussen 1 april van het voorbije jaar en 31 maart van het huidige jaar (referteperiode) gewerkt hebben in de sector, ontvangen een eindejaarspremie van 9,2% op het verdiende brutoloon (aan 100%) in de aangehaalde referteperiode. De premie wordt betaald door het Sociaal Fonds in de tweede helft van december.

Bedienden

De bedienden ontvangen met het loon van de maand december een eindejaarspremie. Voorwaarde is dat zij ten minste 6 maanden anciënniteit in de onderneming hebben.

Het bedrag van deze eindejaarspremie schommelt in functie van de anciënniteit in de onderneming.

De eindejaarspremie wordt pro rata toegekend in geval van beëindiging door de werkgever (zonder zwaarwichtige reden) of door de bediende zelf. Deze pro rata geldt eveneens voor een beëindiging in onderling akkoord.

Sectoraal aanvullend pensioen

Vanaf 1 januari 2021 bestaat een sectoraal aanvullend pensioen in de textielsector met volgende kenmerken:

- › Type vaste bijdragen met een netto pensioenbijdrage van 1%.
- › Pensioenopbouw vanaf 2020 via een startpremie.
- › Beheer van het aanvullend pensioen door het pensioenfonds Sefoplus.
- › Solidariteitsluit: tijdens niet-gewerkte periodes (economische werkloosheid, ziekte en moederschapsrust) wordt in bepaalde mate verder gespaard.
- › Overlijdensdekking.

Ondernemingen die op 1 januari 2021 reeds een minstens evenwaardig ondernemingsplan (groepsverzekering) hadden, konden ten laatste op 31 januari 2021 een aanvraag doen tot buiten toepassing.

Voor meer gedetailleerde informatie kan je terecht op <https://www.sefocam.be/textielnijverheid>.

BESTAANSZEKERHEID

Aanvullende vergoeding bij SWT

De aanvullende vergoeding bij de sectorale stelsels werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT of het vroegere brugpensioen) valt volledig ten laste van het Fonds voor Bestaanszekerheid.

Voorwaarde is wel dat de betrokken arbeider een bepaalde anciënniteit in de sector kan bewijzen, meer bepaald:

- › 15 jaar loondienst in de sectoren textiel, breigoed, kleding, confectie, vlasbereiding en/of jute.
- › Of 5 jaar loondienst in de sectoren textiel, breigoed, kleding, confectie, vlasbereiding en/of jute tijdens de laatste 10 jaren waarvan minstens 1 jaar in de laatste 2 jaren.

Aanvullende vergoeding bij economische werkloosheid

Nieuw

Arbeiders

Met ingang van de huidige referteperiode (1 juli 2021 - 30 juni 2022), wordt het werkgeverssupplement bij economische werkloosheid (EW) verhoogd met 0,40 euro naar 3,00 euro per dag (vijfdagenweek). Samengevat ziet de regeling er als volgt uit:

Economische werkloosheid dag 1-6	Economische werkloosheid dag 7-86 (aanvullende sociale toelage)	Economische werkloosheid dag 87 en meer
De 3 euro per dag EW betaald door de werkgever met de maandelijkse loonafrekening	<ul style="list-style-type: none">> 3 euro per dag EW betaald door de werkgever met de maandelijkse loonafrekening> 3,62 euro per dag EW (volgens een zesdagenweek) betaald door het fonds in december (samen met de syndicale premie/ sociale toelage)	3 euro per dag EW betaald door de werkgever met de maandelijkse loonafrekening

Op deze bedragen wordt bedrijfsvoorheffing ingehouden (26,75%). De betaling van de sociale toelage (syndicale premie) en aanvullende sociale toelage door het Fonds bedraagt maximaal: $145 \text{ euro} + [(3,62 \text{ euro} \times 80 \text{ dagen}) - 26,75\%] = 357,13 \text{ euro}$.

Bedienden

De bedienden krijgen een opleg van 9,59 euro per dag economische werkloosheid. De betaling gebeurt maandelijks door de werkgever. Om economische werkloosheid voor bedienden in te voeren dient de onderneming erkend te zijn als onderneming in moeilijkheden.

Aanvullende vergoeding bij tijdelijke werkloosheid wegens overmacht-corona

Per dag tijdelijke werkloosheid wegens overmacht-corona in 2021 hebben de arbeiders en bedienden recht op een toeslag:

- › 2,60 euro bruto per dag coronawerkloosheid in 2021 (5,78 euro in de overbruggingsploegen).
- › Voor een maximum van 70 dagen.

Ten laatste op 31 mei 2022 stort het Waarborg- en Sociaal Fonds, na inhouding van de bedrijfsvoorheffing, deze toeslag op de rekening van de werknemers.

Buitenwettelijke vakantietoelage (arbeiders)

In het kader van de invoering van het sectoraal aanvullend pensioen werd voor de oudere arbeiders, met een minder lange spaarperiode, het stelsel van de buitenwettelijke vakantietoelagen in 2019 verdergezet en verbeterd. Door dit stelsel hebben arbeiders die in SWT treden of met pensioen gaan, recht op 3 toelagen. Voor de arbeiders die in 2021 of 2022 in SWT treden, wordt dit stelsel verlengd. Samengevat betekent dit het volgende:

Arbeiders die in 2021 of 2022 in SWT treden, maken aanspraak op 3 buitenwettelijke vakantietoelagen, betaald door het Fonds. De bedragen van deze buitenwettelijke vakantietoelagen zijn de volgende:

Eerste buitenwettelijke vakantietoelage	225 euro
Tweede buitenwettelijke vakantietoelage	175 euro
Derde buitenwettelijke vakantietoelage	125 euro

Er worden eveneens 3 buitenwettelijke vakantietoelagen toegekend aan de arbeiders die in de jaren 2020 tot en met 2024 in wettelijk rustpensioen of vervroegd wettelijk rustpensioen gaan. Deze regeling voor gepensioneerden kan niet gecumuleerd

worden met bovenstaande regeling voor het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag. De bedragen van deze buitenwettelijke vakantietoelagen worden vastgesteld als volgt:

Jaar van pensionering	1e jaar	2e jaar	3e jaar
2020	400 euro	200 euro	200 euro
2021	350 euro	150 euro	150 euro
2022	300 euro	100 euro	100 euro
2023	250 euro	50 euro	50 euro
2024	200 euro	50 euro	50 euro

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.

Sinds 1 januari 2014 zijn volgende eengemaakte opzegtermijnen van toepassing:

Anciënniteit	Opzeg door werkgever (in weken) (anc. = 0 op 1 januari 2014)	Opzeg door werknemer (in weken) (anc. = 0 op 1 januari 2014)	Tegenopzeg werknemer na opzeg door werkgever (in weken)
0 < 3 m	1	1	1
3 < 4 m	3	2	2
4 < 5 m	4	2	2
5 < 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
30 j	72	13	4
31 j	73	13	4
32 j	74	13	4

Voor werknemers die al in dienst waren vóór 1 januari 2014 worden de rechten “vastgeklikt”. Concreet betekent dit dat de opzegtermijn in deze gevallen 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.

Opmerking: de opzegtermijn van de werknemer mag de 13 weken niet overschrijden.

Arbeiders

De opzegtermijnen van toepassing tot 31 december 2013:

Anciënniteit op 31 december 2013	Arbeidsovereenkomsten voor 1 januari 2012		Arbeidsovereenkomsten vanaf 1 januari 2012	
	Werkgever	Werknemer	Werkgever	Werknemer
ALGEMEEN				
Minder dan 6 maanden	7 d	3 d	7 d	3 d
6 maand tot 5 jaar	35 d	17 d	40 d	17 d
5 tot 10 jaar	42 d	21 d	48 d	21 d
10 tot 15 jaar	56 d	28 d	64 d	28 d
15 tot 20 jaar	84 d	42 d	97 d	42 d
Vanaf 20 jaar	112 d	56 d	129 d	56 d
SWT				
Minder dan 6 maanden	7 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:

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 moeten er geen werkloosheidsuitkering aangevraagd worden.

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

De werknemer heeft dan de keuze:

- > Ofwel laat men de OCV in 1 keer uitbetalen.
- > Ofwel kiest men voor een maandelijkse uitkering.

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 OCV.

Voorbeeld:

Arbeider PC 120

In dienst: 12 januari 1993

Uit dienst: 1 februari 2021

(a) Totale anciënniteit = 28 jaar en 0,5 maand = 70 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 1 februari 2021: 24 weken.

Deze werknemer krijgt dus (16 + 24) 40 weken opzeg (te presteren of als opzegvergoeding) én een uitbetaling van een netto-ontslagcompensatievergoeding van 30 weken (70 - 40).

Bedienden

Tot 31 december 2013 waren voor bedienden volgende opzegtermijnen van toepassing:

Bediende	Ontslag werkgever		Ontslag werknemer	
	Opbouw	Minimum	Opbouw	Maximum
Jaarloon (euro) 31.12.2013				
≤ 32.254	3 maand/ begonnen 5 jaar	3 maand	1,5 maand/ begonnen 5 jaar	3 maand
> 32.254 ≤ 64.504	1 maand/ begonnen jaar	3 maand	1,5 maand/ begonnen 5 jaar	4,5 maand
> 64.504	1 maand/ begonnen jaar	3 maand	1,5 maand/ begonnen 5 jaar	6 maand

Om de opzegtermijn te berekenen voor bedienden die al in dienst waren vóór 1 januari 2014:

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

Opgelet bij ontslag door de bediende: wanneer de maximumgrenzen (3 maanden, 4,5 maanden of 6 maanden) bereikt zijn op 31 december 2013, dient deel 2 niet berekend te worden.

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.

Nieuw

In geval van opzegging door de werkgever vóór of tijdens een periode van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst omwille van overmacht (corona), zal de opzegtermijn ophouden te lopen gedurende die schorsing. De opzegtermijn zal pas (opnieuw) beginnen lopen wanneer de werknemer terug aan het werk gaat. Deze regel is van toepassing op alle door de werkgever gegeven opzegtermijnen die op datum van 22 juni 2020 nog niet zijn afgelopen.

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

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. Deze verplichting moet beperkt in de tijd zijn en voorafgaand aan de ziekte periode vastgelegd zijn in het arbeidsreglement of een overeenkomst binnen de firma.

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.

In de sector textiel 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

Anciënniteitsverlof

Nieuw

Vanaf 2022 wordt de ondernemingsanciënniteit voor de eerste anciënniteitsdag verlaagd van 18 naar 15 jaar. Arbeiders en bedienden die 15 jaar ononderbroken in dienst zijn van dezelfde textielwerkgever hebben recht op 1 dag anciënniteitsverlof per kalenderjaar. Na 25 jaar ononderbroken dienst in de onderneming worden dit 2 dagen anciënniteitsverlof. Het loon voor deze anciënniteitsdagen is ten laste van de werkgever.

Arbeiders

De periodes van tewerkstelling als uitzendkracht bij een gebruiker, gepresteerd vanaf 1 januari 2017 en voorafgaand aan een contract van onbepaalde duur, tellen mee voor het opbouwen van de anciënniteit.

Arbeiders die afgedankt worden ingevolge herstructurering, sluiting of faillissement na 1 januari 1999, behouden hun anciënniteit, voor zover zij binnen de 6 maanden terug in dienst treden bij een textielwerkgever.

Bedienden

De regeling anciënniteitsverlof geldt voor de baremiseerbare bedienden. De periodes van tewerkstelling als uitzendkracht bij een gebruiker gepresteerd, vanaf 1 januari 2017 en voorafgaand aan een contract van onbepaalde duur, tellen mee voor het opbouwen van de anciënniteit.

Bedienden die worden afgedankt ingevolge falings, sluiting, herstructurering of meervoudig ontslag om economische redenen na 1 januari 1999, behouden hun anciënniteit voor zover zij binnen de 6 maanden terug in dienst treden bij een textielwerkgever. De tewerkstelling als uitzendkracht bij een gebruiker wordt hiervoor eveneens in aanmerking genomen.

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.

Nieuw

Geboorte

De werknemer heeft het recht om 15 dagen van het werk afwezig te zijn naar aanleiding van de geboorte van een kind waarvan de afstamming langs zijn zijde vaststaat. Vanaf 1 januari 2023 wordt het aantal dagen geboorteverlof naar 20 dagen opgetrokken.

Tijdens de eerste 3 dagen van het geboorteverlof behoudt de werknemer zijn volledige loon ten laste van zijn werkgever. Tijdens de volgende dagen van het geboorteverlof ontvangt de werknemer geen loon, maar wordt hem een uitkering toegekend via het ziekenfonds.

Nieuw

Overlijden

In aanvulling op de wettelijke regeling inzake klein verlet heeft de werknemer bij het overlijden van de partner, het overlijden van een kind of het overlijden van een kind van de partner recht op 4 dagen klein verlet in plaats van 3 dagen. Deze dagen kunnen door de werknemer opgenomen worden tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt de dag van de begrafenis.

Door een wetswijziging hebben werknemers vanaf 25 juli 2021 recht op 7 bijkomende dagen klein verlet bij het overlijden van de echtgenoot/echtgenote/samenwonende partner, het overlijden van een kind of het overlijden van een kind van de echtgenoot/echtgenote/samenwonende partner. Deze bijkomende dagen zijn op te nemen 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.

De nieuwe wet voorziet ook het recht op rouwverlof in het kader van pleegzorg:

- Overlijden van een pleegkind waarvan de werknemer of zijn echtgenoot/echtgenote of samenwonende partner pleegouder is of was in het kader van langdurige pleegzorg (> 6 maanden): 10 dagen.
- Overlijden van de pleegvader of pleegmoeder van de werknemer in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van het overlijden: 3 dagen door de arbeider te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt de dag van de begrafenis.
- Overlijden van een pleegkind van de arbeider of van zijn echtgenoot/echtgenote of samenwonende partner in het kader van kortdurende pleegzorg (<6 maanden) op het moment van het overlijden: 1 dag door de arbeider op te nemen op de dag van de begrafenis.

Adoptie

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 individueel krediet van 6 weken kan worden verdubbeld wanneer het kind getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid.

Het individueel krediet kan met 2 weken worden verlengd bij gelijktijdige adoptie van meerdere minderjarige kinderen. Het adoptieverlof van maximum 6 weken per adoptieouder wordt als volgt opgetrokken voor de betrokken ouder of voor beide ouders samen:

- › met 1 week vanaf 1 januari 2019 = 7 weken
- › met 2 weken vanaf 1 januari 2021 = 8 weken
- › met 3 weken vanaf 1 januari 2023 = 9 weken
- › met 4 weken vanaf 1 januari 2025 = 10 weken
- › met 5 weken vanaf 1 januari 2027 = 11 weken

In geval van 2 adoptieouders moeten deze bijkomende weken onderling tussen hen worden verdeeld.

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.

Tijdskrediet met motief

- › Verderzetting van de regeling tijdskrediet (voltijds en halftijds) 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) mits akkoord van de werkgever.
- › Maximaal 5% van het personeel kan gelijktijdig tijdskrediet opnemen. Maar op initiatief of mits akkoord van de werkgever - na een gemotiveerde vraag van de werknemers of hun vertegenwoordigers - kan van de 5%-drempel afgeweken worden.
- › De 5%-drempel wordt verhoogd met 2 eenheden per schijf van 10 werknemers boven de 50 jaar in de onderneming.
- › De toepassing van tijdskrediet wordt voor de overbruggingsploegen toegestaan mits het gaat om een volledige schorsing van de arbeidsprestaties.
- › Voor ploegenarbeiders wordt het recht op 1/5e loopbaanvermindering toegekend op basis van 1 dag per week (geen halve dagen!).
- › De toekenning van de Vlaamse aanmoedigingspremies wordt verdergezet.

Landingsbanen

Nieuw

Halftijdse en 1/5e landingsbanen zijn mogelijk vanaf 55 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.

Nieuw

Stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)

Binnen de sector gelden volgende stelsels tot 30 juni 2023:

- › Algemeen stelsel 62 jaar.
- › Stelsel 60 jaar voor een lange loopbaan (40 jaar beroepsverleden).
- › Stelsel 60 jaar voor een zwaar beroep met 35 jaar beroepsverleden.
- › Stelsel 60 jaar voor een zwaar beroep of 20 jaar nachtarbeid met 33 jaar beroepsverleden.
- › 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.

Werkbaar werk

Voortzetten van de dienstverlening, begeleiding en projectmatige ondersteuning vanuit de sectorale opleidingscentra.

Nieuw

Zachte landingsbanen voor arbeiders

In het kader van het sectoraal beleid inzake werkbaar werk worden de zachte landingsbanen verdergezet en verbeterd voor 2021 en 2022. Mits uitdrukkelijk akkoord van de werkgever kan immers worden overgestapt van een ploegen- of nachtregime

naar een dagregime en dit vanaf de leeftijd van 60 jaar. Het Sociaal Fonds komt voor een periode van 12 maanden tussen in het netto loonverlies. Met een maximum van 50% van het netto loonverlies, geldt volgende tussenkomst:

Netto loonverlies	Tussenkomst Fonds per maand
1e t/m 4e maand na overschakeling	100 euro
5e t/m 8e maand na overschakeling	75 euro
9e t/m 12e maand na overschakeling	50 euro

ARBEIDSTIJD EN FLEXIBILITEIT

De zogenaamde “Wet Peeters” heeft met ingang vanaf 1 februari 2017 een aantal zaken rond flexibiliteit versoepeld ten nadele van de werknemers.

Vrijwillige overuren

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. Op 23 april 2019 werd dit aantal door de Nationale Arbeidsraad verhoogd tot 120. In de sector bedraagt het quotum 140 overuren.

Nieuw

Relance uren

Door een wetswijzing worden in alle sectoren 120 bijkomende vrijwillige overuren, de zogenaamde “relance-uren”, toegekend bovenop het basiskrediet van 100 vrijwillige overuren in 2021 en 2022. De bijkomende vrijwillige overuren die reeds in dit kader in 2021 werden gepresteerd in de essentiële sectoren, dienden in mindering te worden gebracht van het bijkomende krediet voor 2021. In afwijking van de “gewone” vrijwillige overuren, hebben deze relance-uren volgende kenmerken:

- › Er moet geen inhaalrust worden toegekend.
- › Er moet geen overurentoeslag worden betaald.
- › Zij moeten niet worden meegerekend voor de interne grens.
- › Vrijgesteld van RSZ en bedrijfsvoorheffing (bruto = netto).

Interne grens

De interne grens werd 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, kan de werknemer de normale wekelijkse arbeidsduur niet meer overschrijden zonder dat die overuren eerst worden afgebouwd, hetzij via inhaalrust of via uitbetaling. De eerste 25 vrijwillige overuren die niet meetellen voor de berekening van de interne grens werden in de sector verhoogd naar 45 overuren.

Arbeiders

De referteperiode voor het recupereren van de overuren werd op 1 jaar gebracht.

Het aantal overuren per kalenderjaar - gepresteerd in het kader van een buitengewone vermeerdering van het werk of ingevolge een onvoorziene noodzakelijkheid - werd uitgebreid van 91 uren naar 143 uren. De arbeider krijgt vanaf heden de keuze om deze overuren te laten uitbetalen in cash of te recupereren.

Nieuw

Fiscaal gunstige overuren

Het aantal fiscaal voordelige overuren (met overurentoeslag) per jaar is opnieuw opgetrokken van 130 uren naar 180 uren met ingang van 1 juli 2021 t.e.m. 30 juni 2023.

- › Voor 2021 optrekking vanaf 1 juli 2021 tot 31 december 2021 van 130 naar 180 uren. De bijkomende 50 overuren waarvoor in 2021 een fiscaal voordeel kan worden toegepast, moeten gepresteerd worden vanaf 1 juli 2021.
- › Voor 2022 zijn het 180 uren fiscaal gunstige overuren.
- › En tot 30 juni 2023 zijn het 180 uur fiscaal gunstige overuren.

Arbeidsduur in de sector

Supplementaire vakantiedagen arbeiders

De wekelijkse arbeidsduur in de textielsector bedraagt 37 u. 20 min. Inhaalrustdagen vangen de vermindering van 40 u. naar 38 u. per week op. De vermindering van 38 u. naar 37 u. 20 min. wordt gecompenseerd door 4 supplementaire vakantiedagen. Elke arbeider die 33 dagen of meer gepresteerd heeft in het voorafgaande jaar (vijfdagenweek), heeft recht op 1 tot 4 supplementaire vakantiedagen in het lopende jaar.

Arbeidsdagen in het voorafgaande jaar (vijfdagenweek)	Vakantiedagen in het lopende jaar
228 dagen en meer	4
163 tot 227 dagen	3
98 tot 162 dagen	2
33 tot 97 dagen	1
Minder dan 33 dagen	0

Deze dagen worden betaald door de vakantiekas Vacantex in de eerste week van september van het lopende jaar en bedragen 2% van het brutoloon (100%) van het voorafgaande jaar.

Bedienden

De arbeidstijd is vastgesteld op gemiddeld 37 u. 20 min. per week. De modaliteiten van deze arbeidsduurvermindering worden geregeld op het vlak van de onderneming, mits overleg in de ondernemingsraad. Als er geen ondernemingsraad is, gebeurt het overleg volgens de gebruikelijke overlegprocedure op vlak van het bedrijf.

VORMING EN OPLEIDING

In de textielsector hebben we altijd veel aandacht besteed aan vorming en opleiding. De organisatie van het aanbod berust bij de sectorale opleidingsinstelling COBOT/CEFRET.

De sectorale opleidingsinspanningen worden voortgezet met aandacht voor het groeipad voorzien door de wet van 5 maart 2017 en met bijzondere aandacht voor de risicogroepen.

Het werkplekleren, in het kader van het Vlaams opleidingsverlof of het betaald educatief verlof, wordt verlengd tot 31 augustus 2023.

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.

Voor de berekening van deze aantallen worden de huisarbeiders en de bijkomende uitzendkrachten meegeteld. Uitzendkrachten die een arbeider vervangen waarvan de arbeidsovereenkomst geschorst is, tellen niet mee.

Sinds de sociale verkiezingen van 2020 hebben de uitzendkrachten, mits aan bepaalde anciënniteitsvoorwaarden bij de gebruiker voldaan wordt, stemrecht.

Arbeiders

De drempel voor het instellen van een syndicale afvaardiging blijft op 30 arbeiders.

Bedienden

De drempel voor het instellen van een syndicale afvaardiging blijft op 35 bedienden.

TEWERKSTELLINGSVERBINTENISSEN

De tewerkstellingsverbintenissen uit vorige cao's worden verlengd tot 31 december 2022.

Arbeiders

De werkgever mag niet overgaan tot afdanking van een arbeider om economische of technische redenen.

Wil hij er toch van afwijken, dan moet hij een welomschreven procedure volgen van informatie en overleg met de syndicale overlegorganen.

Indien de werkgever zich niet houdt aan deze voorwaarden kan de ontslagen arbeider een eenmalige forfaitaire schadevergoeding van 991,57 euro eisen.

Bedienden

De bediende die wordt afgedankt, moet binnen de 3 maanden na het einde van de arbeidsovereenkomst door een bediende worden vervangen.

BIJZONDER AANDACHTSPUNTEN

Werkgroep statuten arbeiders-bedienden

Een gemengde paritaire werkgroep (PC 120 en PC 214) zal de sectorale verschillen inzake loon- en arbeidsvoorwaarden tussen arbeiders en bedienden inventariseren.

Ketenzorg

De sociale partners doen een aanbeveling aan de ondernemingen voor waardige arbeidsomstandigheden en eerlijke loon- en arbeidsvoorwaarden in de gehele toeleveringsketen.

SYNDICALE VOORDELEN

Syndicale premie (sociale toelage)

Arbeiders & bedienden

De syndicale premie bedraagt 145 euro.

Arbeiders

Elke gesyndiceerde werknemer die op 30 juni werkt in een textielonderneming heeft hier recht op.

Werknemers, die in de textielsector werken tot op pensioenleeftijd, hebben gedurende 6 jaar recht op een syndicale premie. Ook SWT'ers hebben recht op een syndicale premie tot het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd en minstens gedurende 6 jaar. Het bedrag van deze syndicale premie bedraagt telkens 145 euro.

Arbeiders of langdurig zieken ouder dan 50 jaar, die ontslagen worden, hebben recht op een syndicale premie gedurende 6 jaar, op voorwaarde dat zij volledig ononderbroken werkloos of arbeidsongeschikt blijven.

Arbeiders of langdurig zieken minder dan 50 jaar, die ontslagen worden, hebben recht op een syndicale premie gedurende 3 jaar, op voorwaarde dat zij volledig ononderbroken werkloos of arbeidsongeschikt blijven.

Interimkrachten in de sector textiel vallen terug op de regeling "syndicale premie uitzendkrachten".

Bedienden

Bedienden hebben recht op een syndicale premie van 145 euro van zodra ze tenminste 1 dag effectief gewerkt, en ze voldoen aan alle voorwaarden, tussen 1 januari en 31 december van het lopende jaar in een bedrijf dat valt onder de textielnijverheid.

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

Hopmarkt 45
9300 **Aalst**
T 053 73 45 47
metea.aalst@acv-csc.be

Nationalestraat 111
2000 **Antwerpen**
T 03 222 70 51
metea.antwerpen@
acv-csc.be

Rue Pietro Ferrero 1
6700 **Arlon**
T 063 24 20 58
metea.arlon@acv-csc.be

Chaussée de Louvain 510
5004 **Bouge**
T 081 25 40 18
metea.namur@acv-csc.be

Koning Albert I-laan 132
8200 **Brugge**
T 059 55 25 35
metea.bio@acv-csc.be

Rue Pletinckxstraat 19
1000 **Brussel/Bruxelles**
T 02 557 87 00
metea.brabant@acv-csc.be

Rue Prunieu 5
6000 **Charleroi**
T 071 23 08 64
metea.charleroi@acv-csc.be

Oude Vest 144 bus 2
9200 **Dendermonde**
T 03 765 23 30
metea.sint-niklaas@
acv-csc.be

Aachener Straße 89
4700 **Eupen**
T 087 85 99 46
metea.liege@acv-csc.be

Poel 7
9000 **Gent**
T 09 265 43 20
metea.oost-vlaanderen@
acv-csc.be

Guldensporenlaan 7
3530 **Houthalen**
T 011 30 67 00
metea.limburg@acv-csc.be

Martelarenlaan 8
3010 **Kessel-Lo**
T 016 21 94 50
metea.brabant@acv-csc.be

President Kennedypark 16D
8500 **Kortrijk**
T 056 23 55 70
metea.kortrijk@acv-csc.be

Place Maugrétout 17
7100 **La Louvière**
T 065 37 28 27
metea.lalouviere@acv-csc.be

Boulevard Saucy 10
4020 **Liège**
T 04 340 73 20
metea.liege@acv-csc.be

Onder den Toren 5
2800 **Mechelen-Rupel**
T 015 71 85 20
metea.mechelen@acv-csc.be

Rue Claude de
Bettignies 10-12
7000 **Mons**
T 065 37 25 80
metea.mons@acv-csc.be

Place Charles de Gaulle 3
7700 **Mouscron**
T 069 88 07 45
metea.mouscron@acv-csc.be

Rue des Canonniers 14
1400 **Nivelles**
T 067 88 46 15
metea.nivelles@acv-csc.be

Dr. L. Colensstraat 7
8400 **Oostende**
T 059 55 25 35
metea.bio@acv-csc.be

Peter Benoitstraat 11-13
8800 **Roeselare**
T 051 26 55 34
metea.roeselare@acv-csc.be

Aimé Delhayeplein 16
9600 **Ronse**
T 053 73 45 47
metea.ronse@acv-csc.be

H. Heymanplein 7
9100 **Sint-Niklaas**
T 03 765 23 30
metea.sint-niklaas@
acv-csc.be

Avenue des Etats-
Unis 10 bte 4
7500 **Tournai**
T 069 88 07 45
metea.tournai@acv-csc.be

Korte Begijnenstraat 20
2300 **Turnhout**
T 014 44 61 15
metea.kempen@acv-csc.be

Pont Léopold 4-6
4800 **Verviers**
T 087 85 99 85
metea.liege@acv-csc.be

Toekomststraat 17
1800 **Vilvoorde**
T 02 557 87 10
metea.brabant@acv-csc.be



@acvcscmetea



www.facebook.com/acv.csc.metea



ACV-CSC METEA

www.hetacv.be