



# Kleding en confectie

SECTORPUBLICATIE

PC 109 & PC 215 | CAO 2023-2024

- 4 **INKOMEN**
  - 4 Index
  - 4 Loonsverhoging
  - 5 Koopkrachtpremie
  - 6 Maaltijdcheques
  - 6 Aanvullende vergoeding dubbel vakantiegeld (eindejaarspremie)
  - 8 Vervoerkosten
- 9 **BESTAANSZEKERHEID**
  - 9 Aanvullende vergoeding bij SWT
  - 9 Aanvullende werkloosheidsvergoeding bij tijdelijke werkloosheid
  - 10 Aanvullende vergoeding voor ouders met jonge kinderen
- 10 **CONTRACT**
  - 10 Opzegtermijnen
  - 15 Medische controle
  - 15 Ziektebriefje
  - 16 Tewerkstellingsverbintenissen
- 18 **LOOPBAAN**
  - 18 Anciënniteitsverlof
  - 18 Hospitalisatieverzekering
  - 19 Klein verlet
  - 20 Tijdskrediet met motief
  - 21 Landingsbanen
  - 21 Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)
- 22 **ARBEIDSTIJD EN FLEXIBILITEIT**
  - 22 Vrijwillige overuren
  - 22 Herinvoering relance-uren
  - 22 Interne grens
  - 23 Fiscaal gunstige overuren
- 23 **VORMING EN OPLEIDING**
- 24 **VAKBONDSAANWEZIGHEID IN DE**
- 24 **ONDERNEMING**
- 25 **SYNDICALE VOORDELEN**
  - 25 Syndicale premie
  - 25 ACV-CSC METEA heeft jou nodig
- 27 **ADRESSEN**

## INLEIDING

Elke twee jaar onderhandelen ACV-CSC METEA en de andere vakbonden met de werkgevers om de loon- en arbeidsvoorwaarden van alle werknemers in hun sector te verbeteren. Het is dankzij het lidgeld van de vele leden van ACV-CSC METEA dat de onderhandelaars van ACV-CSC METEA zich met de nodige juridische kennis kunnen voorbereiden en inzetten op deze onderhandelingen.

Ondanks de beperkingen die de regering heeft opgelegd door de onderhandelaars te verbieden om een loonsverhoging te bespreken, zijn we er toch in geslaagd om vooruitgang te boeken.

Als ACV-CSC METEA blijven we vechten tegen deze oneerlijke loonnormwet die de onderhandelingsvrijheid beperkt.

We blijven als ACV-CSC METEA ook waakzaam voor eventuele aanvallen op de automatische loonindexering omdat dit mechanisme de koopkracht van veel werknemers enigszins heeft beschermd. Zonder deze indexering was de koopkracht van de gezinnen nog sterker gedaald omwille van de inflatie.

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

Deze publicatie is een momentopname en bevat de informatie zoals gekend op 4 oktober 2023. Voor de meest actuele gegevens kan je altijd terecht op [www.hetacv.be](http://www.hetacv.be). En vergeet zeker niet onze app te downloaden waar je jouw sector kan aanduiden en via pushberichten alle nieuwe sectorinformatie op de voet kan volgen. Heb je liever een afspraak, dan kan je terecht bij onze ACV-CSC METEA-afgevaardigde of in het ACV-dienstencentrum in je buurt. De ACV-CSC METEA secretariaten vind je achteraan deze sectorpublicatie.

Veel leesplezier,  
ACV-CSC METEA

# INKOMEN

## INDEX

In de sector kleding en confectie worden de lonen 2 keer per jaar geïndexeerd en dit op 1 april en 1 oktober van elk jaar.

De bedienden die niet volgens het baremaloon<sup>1</sup> worden betaald, krijgen geen volledige indexering van het loon. Voor deze groep wordt het loon verhoogd met het bedrag dat overeenstemt met het verschil tussen het oude baremaloon en het nieuwe baremaloon van de bediende, tenzij in de onderneming het volledige loon wordt geïndexeerd.

Op 1 oktober 2023 werden de lonen met 0,25% geïndexeerd.

## 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 2023-2024 bedraagt de loonmarge nul procent. Dit betekent dat we niet konden onderhandelen over een stijging van de lonen bovenop de automatische indexering.

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

---

1 Het baremaloon is het loon verbonden aan de functieclassificatie op sectorniveau. De werkgever kan ervoor kiezen om een hoger loon toe te kennen of een bedrijfsspecifieke functieclassificatie op te zetten. In beide gevallen zal het loon van de bediende niet volledig worden geïndexeerd, tenzij de onderneming een volledige indexering toepast.

## 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 bevelen de bedrijven binnen de sector aan om de starterslonen niet toe te passen.

**NIEUW**

### **KOOPKRACHTPREMIE**

De loonmarge voor 2023-2024 bedraagt nul procent. Als alternatief heeft de overheid een koopkrachtpremie voorzien. Dit is een netto-alternatief voor loonsverhoging in de vorm van consumptiecheques.

ACV-CSC METEA is er, samen met de andere vakbonden, in geslaagd om een koopkrachtpremie te bekommen. Je hebt recht op deze premie wanneer je onderneming voldoet aan de sectorale definitie van winst. In dat geval moet je deze premie ten laatste ontvangen op 31 maart 2024.

Indien je werkgever de koopkrachtpremie verschuldigd is en niet heeft betaald, kunnen we deze nog steeds opvragen. Hiervoor, en voor andere vragen, neem je best contact op met het lokaal secretariaat van ACV-CSC METEA (zie achteraan voor de contactgegevens).

**NIEUW****MAALTIJDCHQUES**

Zowel de arbeiders als de bedienden hebben recht op maaltijdcheques.

Vanaf 1 januari 2024 bedraagt de nominale waarde van de maaltijdcheque op sectorniveau 5 euro.

Deze verhoging gebeurt via een heroriëntering van de forfaitaire dagvergoeding voor mobiliteit van 0,2479 euro en een verhoging van het werkgeversaandeel in de maaltijdcheque van 0,4521 euro.

**AANVULLENDE VERGOEDING DUBBEL VAKANTIEGELD (EINDEJAARSPREMIE)****Arbeiders****Voorwaarden**

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

**Bedrag**

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

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

**NIEUW**

Deze brutolonen worden vermeerderd met 40 dagen voor wettelijke feestdagen, wettelijke vakantiedagen en dagen van schorsing van de arbeidsovereenkomst. Vanaf 1 januari 2024 wordt de periode van moederschapsrust gelijkgesteld met effectieve prestaties (bovenop het saldo van 40 dagen).

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

## **Bedienden**

### **Voorwaarden**

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

### **Bedrag**

De aanvulling van het dubbel vakantiegeld bedraagt 90% van de wedde van de maand december van het jaar waarvoor de aanvullende vergoeding verschuldigd is. Wanneer de prestatie van de bediende in de loop van het beschouwde kalenderjaar gedurende meer dan 30 kalenderdagen in het totaal werd onderbroken - voor om het even welke reden - dan is de aanvullende vergoeding gelijk aan 90% van één twaalfde van de bruto wedden welke door de werkgever werden betaald over het ganse kalenderjaar. De aanvullende vergoeding is eveneens gelijk aan 90% voor de bediende:

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

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

## VERVOERKOSTEN

### Openbaar vervoer

Op grond van de nationale regelgeving is de werkgever verplicht om voor een deel tussen te komen in de kosten van het openbaar vervoer.

### NIEUW

### Privévervoer

#### Arbeiders

Wanneer de arbeider zich naar het werk verplaatst met eigen vervoer, heeft hij recht op een tussenkomst vanaf een afstand van 5 km of meer (enkele richting). De tussenkomst is gelijk aan 50% van de treinkaart in 2e klasse voor het overeenstemmende aantal kilometers.

#### Bedienden

Wanneer de bediende zich naar het werk verplaatst met eigen vervoer, heeft hij recht op een tussenkomst vanaf een afstand van 5 km of meer (enkele richting). De tussenkomst is gelijk aan 50% van de treinkaart in 2e klasse voor het overeenstemmende aantal kilometers. Deze tussenkomst geldt voor bedienden met een brutojaarbezoldiging onder een bepaalde drempel. Sinds 1 januari 2024 bedraagt deze drempel 40.000 euro.

### NIEUW

### Dagvergoeding

De dagvergoeding van 0,2479 euro per werkelijk gepresteerde arbeidsdag wordt vanaf 1 januari 2024 geheroriënteerd naar de maaltijdcheques.

De sector-cao blijft bestaan voor ondernemingen die een maaltijdcheque van 8 euro (= RSZ-plafond) toekennen. Zij behouden zo de mogelijkheid om de sectorale verhoging van de maaltijdcheque alternatief in te vullen via een verhoging van de forfaitaire dagvergoeding voor mobiliteit.



## NIEUW

### Fietsvergoeding

Vanaf 1 januari 2024 hebben alle werknemers recht op een fietsvergoeding van 0,27 euro per km afstand woon-werkplaats met een maximum van 40 kilometer (heen en terug).

## BESTAANSZEKERHEID

### AANVULLENDE VERGOEDING BIJ SWT

De aanvullende vergoeding bij werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT of het vroegere brugpensioen) valt volledig ten laste van het Fonds voor Bestaanszekerheid. Voorwaarde is wel dat de betrokken werknemer een bepaalde anciënniteit in de sector kan bewijzen, meer bepaald:

- Een ononderbroken tewerkstelling in de sector van minstens 2 jaar onmiddellijk voor het ontslag.
- Of een loopbaan van minstens 10 jaar tewerkstelling in de sector.
- Voor het stelsel zwaar beroep gaat het om een anciënniteit van 13 jaar binnen het bedrijf op het einde van de opzegperiode.

## NIEUW

### AANVULLENDE WERKLOOSHEIDVERGOEDING BIJ TIJDELIJKE WERKLOOSHEID

#### Arbeiders

Vanaf 1 januari 2024 wordt het supplement bij economische werkloosheid verhoogd met 1 euro. Het supplement bedraagt voortaan:

- 6 euro per dag voor de eerste 35 dagen tijdelijke werkloosheid per kalenderjaar.
- 5 euro per dag voor de volgende 35 dagen tijdelijke werkloosheid per kalenderjaar.

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

Vanaf de 71e dag tijdelijke werkloosheid hebben de werknemers recht op een bedrag van 2 euro per dag, uitbetaald door de werkgever.

## AANVULLENDE VERGOEDING VOOR OUDERS MET JONGE KINDEREN

Vanaf 1 januari 2024 tot en met 31 december 2024 hebben arbeiders en bedienden recht op een sectorale opleg ter ondersteuning van hun taken als ouder:

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

De sectorale sociale partners hebben deze maatregel ingevoerd om de combinatie werk-privé financieel te ondersteunen. De maatregel wordt tijdelijk ingevoerd voor 1 jaar en zal nadien worden geëvalueerd.

Meer informatie over de praktische modaliteiten van de aanvullende vergoeding vind je terug op de website van het Sociaal Fonds <https://swfkleding.be/nl/>.

## 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

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.

## Arbeiders

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

Anciënniteit op 31 december 2013			
ALGEMEEN		SWT	
Minder dan 20 jaar	32 d	Minder dan 20 jaar	28 d
Vanaf 20 jaar	64 d	Vanaf 20 jaar	56 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 moeten 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 SWT heeft men recht op de OCV.

### **Voorbeeld:**

Arbeider PC 109

In dienst: 12 januari 1993

Uit dienst: 12 februari 2024

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

(b) Opzeg arbeider tot 31 december 2013: 20 jaar + 11 maand = 9 weken en 1 dag (64 kalenderdagen)

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

Deze werknemer krijgt dus (9 weken en 1 dag + 33 weken) 42 weken en 1 dag opzeg (te presteren of als opzegvergoeding) én een uitbetaling van een netto-ontslagcompensatievergoeding van 30 weken en 6 dagen (73 weken - 42 weken en 1 dag).

Je kan je opzeg ook berekenen met onze berekeningstool die je vindt op [www.hetacv.be/rekentool/bereken-je-opzeg](http://www.hetacv.be/rekentool/bereken-je-opzeg)

## Bedienden

Tot 31 december 2013 waren voor bedienden die worden ontslagen door de werkgever volgende opzegtermijnen van toepassing:

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

Om de opzegtermijn te berekenen voor bedienden 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)**

## 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.

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.

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 kleding en confectie 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.

## NIEUW

## ZIEKTEBRIEFJE

Vanaf 28 november 2022 is het ziektebriefje gedeeltelijk afgeschaft. Tot driemaal per kalenderjaar kan je er voor kiezen om geen ziektebriefje meer te bezorgen aan je werkgever voor de 1e dag arbeidsongeschiktheid. 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 driemaal 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 3 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!

## **TWERKSTELLINGSVERBINTENISSEN**

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

Ondernemingen die overgaan tot ontslag wegens individuele omstandigheden, dienen volgende procedure na te leven. De werkgever moet de betrokken werknemer voorafgaandelijk een schriftelijke verwittiging geven. Tegelijkertijd wordt de syndicale afvaardiging hiervan in kennis gesteld. Slechts 14 kalenderdagen na deze voorafgaandelijke verwittiging kan de werkgever overgaan tot ontslag. Op het ogenblik van het ontslag moet de syndicale afvaardiging opnieuw op de hoogte gesteld worden. Van deze procedure kan bij middel van een cao in de individuele ondernemingen worden afgeweken.



De plaatselijke afgevaardigden van de vakorganisaties vertegenwoordigd in het paritair comité voor de sector kunnen op eigen initiatief een gesprek over het ontslag aanvragen bij de werkgever.

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

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

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

### **Arbeiders**

Aanvulling in de cao tewerkstellingsverbintenissen bij de arbeiders:

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

# LOOPBAAN

NIEUW

## ANCIËNNITEITSVERLOF

Jaarlijks wordt aan de arbeider of bediende met een anciënniteit van 20 jaar of meer in de sector 1 dag betaald anciënniteitsverlof toegekend. Anciënniteit verworven als arbeider in PC 109 of als bediende in PC 215 telt mee. De periodes van tewerkstelling als interim-werknemer, voorafgaand aan een contract van onbepaalde duur, tellen mee voor het opbouwen van de anciënniteit.

Vanaf 2020 wordt jaarlijks aan de arbeider of bediende met een anciënniteit van 15 jaar of meer in de sector 1 dag betaald anciënniteitsverlof toegekend. Anciënniteit verworven als arbeider in PC 109 of als bediende in PC 215 telt mee. Vanaf 2022 worden ook periodes van interimarbeid aansluitend en onmiddellijk voorafgaand aan een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur meegeteld voor het bepalen van de sectoranciënniteit. In ondernemingen met een gunstiger systeem van anciënniteitsverlof op 31 december 2019 blijft het ondernemingsstelsel in principe ongewijzigd van toepassing.

Vanaf 2024 wordt jaarlijks aan de arbeider of bediende met een anciënniteit van 10 jaar of meer in de sector 1 dag betaald anciënniteitsverlof toegekend. Anciënniteit verworven als arbeider in PC 109 of als bediende in PC 215 telt mee. Wanneer deze anciënniteitsdag of een gunstigere regeling reeds bestaat in de onderneming, dan moet de werkgever zoeken naar een alternatieve invulling van deze anciënniteitsdag.

## HOSPITALISATIEVERZEKERING

In de sector werd een hospitalisatieverzekering ingevoerd waarvoor arbeiders noch bedienden een franchise betalen. Voor meer informatie kan je terecht op de website van het Sociaal Fonds Kleding en confectie (<https://www.swfkleding.be/>).

## 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.

### **Adoptieverlof**

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 een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid heeft.

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 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.

### **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 wordt 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 begrensd brutoloon bedraagt).

### TIJDSKREDIET MET MOTIEF

- 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) geldt voor onbepaalde duur.
- De toekenning van de Vlaamse aanmoedigingspremies wordt verlengd.

Maximaal 10% van de arbeiders kan gelijktijdig tijdskrediet opnemen. Voor de berekening van de 10% worden de 54-plussers niet meegerekend. Deze grens kan op ondernemingsvlak verhoogd worden mits akkoord van de werkgever en rekening houdend met de mogelijkheden inzake arbeidsorganisatie.

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, enzovoorts. 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, via de brochure van het ACV, of via de gespecialiseerde dienstverlening van het ACV.

**NIEUW**

## **LANDINGSBANEN**

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.

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, enzovoorts. Informeer je daarom goed op voorhand bij de vakbondsafgevaardigde van je onderneming, via de brochure van het ACV, of via de gespecialiseerde dienstverlening van het ACV.

**NIEUW**

## **STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG (SWT)**

Binnen de sector gelden volgende stelsels tot 30 juni 2025:

- algemeen stelsel 62 jaar
- stelsel 60 jaar voor een lange loopbaan (40 jaar beroepsverleden)
- stelsel 60 jaar voor 20 jaar nachtarbeid met 33 jaar beroepsverleden
- stelsel 60 jaar voor een zwaar beroep met 35 jaar beroepsverleden

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

## ARBEIDSTIJD EN FLEXIBILITEIT

De “Wet Peeters” heeft met ingang van 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.

### HERINVOERING RELANCE-UREN

In 2021 en 2022 zijn in alle sectoren 120 bijkomende vrijwillige overuren ingevoerd, de zogenaamde “relance-uren”, bovenop het basiskrediet van 100 vrijwillige overuren. Deze “relance-uren” worden nu opnieuw ingevoerd voor de periode van 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025. Net zoals bij vrijwillige overuren is een schriftelijk akkoord nodig tussen werkgever en werknemer (voor een periode van maximum 6 maanden).

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

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

## 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 2023 t.e.m. 30 juni 2025. Deze maatregel geldt voor alle overuren die aanleiding geven tot een betaling van een wettelijk vastgelegde overurentoeslag.

- Voor 2023 zijn het 180 uur fiscaal gunstige overuren. Let wel: de verlenging van de fiscaal gunstige overuren komt niet bovenop de vorige regeling. Het totale saldo blijft op 180 uur liggen en niet op 360 uur. Gezien de regeling al vanaf begin 2023 loopt, is het mogelijk dat het saldo reeds volledig is opgebruikt.
- Voor 2024 zijn het 180 uur fiscaal gunstige overuren.
- En tot 30 juni 2025 zijn het 180 uur fiscaal gunstige overuren.

## 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.

Daarnaast kunnen werknemers die op eigen initiatief, dus los van het bedrijf, opleiding willen volgen, bij IVOC terecht voor (loopbaan)begeleiding en financiële ondersteuning bij het volgen van de opleiding. Dit noemt men de leerrekening.

Daarnaast biedt IVOC elk semester meer dan 80 opleidingen (open opleidingen) gratis aan. Bovendien ondersteunt en begeleidt het IVOC stages van leerlingen of van werkzoekenden in de onderneming.

## VAKBONDSAANWEZIGHEID IN DE ONDERNEMING

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

### **Arbeiders**

In elke onderneming waar gemiddeld ten minste 30 arbeiders tewerkgesteld zijn, kan een syndicale afvaardiging worden opgericht.

### **Bedienden**

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



# SYNDICALE VOORDELEN

## SYNDICALE PREMIE

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

De syndicale premie bedraagt 145 euro.

Een arbeider of bediende die ontslagen wordt, met pensioen gaat of in SWT gaat, kan een syndicale premie van 145 euro krijgen voor het lopende jaar. De arbeider en bediende heeft daarenboven nog recht op een syndicale premie gedurende 2 jaar, voor zover hij nog werkloos is of SWT'er is op de refertedatum, zijnde 31 maart van het lopende jaar. De syndicale premie zal in dit geval 37,18 euro bedragen.

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

## ACV-CSC METEA HEEFT JOU NODIG

ACV-CSC METEA is een sterke nationale industrievakbond.

Leden en militanten maken onze organisatie sterk.

Alleen maar voordelen:

- Wij verdedigen jouw belangen.
- Onze informatie is duidelijk en correct.
- Je kan met 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](http://www.alleenmaarvoordelen.be).



## ADRESSEN

Hopmarkt 45  
9300 **Aalst**  
T +32 (0)9 265 43 20  
metea.aalst@acv-csc.be

Nationalestraat 111  
2000 **Antwerpen**  
T +32 (0)3 222 70 51  
metea.antwerpen@  
acv-csc.be

Rue Pietro Ferrero 1  
6700 **Arlon**  
T +32 (0)67 88 46 15  
metea.arlon@acv-csc.be

Chaussée de Louvain 510  
5004 **Bouge**  
T +32 (0)67 88 46 15  
metea.namur@acv-csc.be

Koning Albert I-laan 132  
8200 **Brugge**  
T +32 (0)51 26 55 34  
metea.bio@acv-csc.be

Rue Pletinckxstraat 19  
1000 **Brussel/Bruxelles**  
T +32 (0)2 557 87 00  
metea.brabant@acv-csc.be

Rue Pruniveau 5  
6000 **Charleroi**  
T +32 (0)71 23 08 64  
metea.charleroi@acv-csc.be

Oude Vest 144 bus 2  
9200 **Dendermonde**  
T +32 (0)9 265 43 20  
metea.sint-niklaas@  
acv-csc.be

Aachener Straße 89  
4700 **Eupen**  
T +32 (0)4 340 73 20  
metea.liege@acv-csc.be

Poel 7  
9000 **Gent**  
T +32 (0)9 265 43 20  
metea.oost-vlaanderen@  
acv-csc.be

Guldensporenlaan 7  
3530 **Houthalen**  
T +32 (0)11 30 67 00  
metea.limburg@acv-csc.be

Martelarenlaan 8  
3010 **Kessel-Lo**  
T +32 (0)2 557 87 00  
metea.brabant@acv-csc.be

President Kennedypark 16D  
8500 **Kortrijk**  
T +32 (0)51 26 55 34  
metea.kortrijk@acv-csc.be

Place Maugrétout 17  
7100 **La Louvière**  
T +32 (0)71 23 08 64  
metea.lalouviere@acv-csc.be

Boulevard Saucy 10  
4020 **Liège**  
T +32 (0)4 340 73 20  
metea.liege@acv-csc.be

Onder den Toren 5  
2800 **Mechelen-Rupel**  
T +32 (0)3 222 70 51  
metea.mechelen@acv-csc.be

Rue Claude de  
Bettignies 10-12  
7000 **Mons**  
T +32 (0)71 23 08 64  
metea.mons@acv-csc.be

Place Charles de Gaulle 3  
7700 **Mouscron**  
T +32 (0)71 23 08 64  
metea.mouscron@acv-csc.be

Rue des Canonniers 14  
1400 **Nivelles**  
T +32 (0)67 88 46 15  
metea.nivelles@acv-csc.be

Dr. L. Colensstraat 7  
8400 **Oostende**  
T +32 (0)51 26 55 34  
metea.bio@acv-csc.be

H. Horriestraat 31  
8800 **Roeselare**  
T +32 (0)51 26 55 34  
metea.roeselare@acv-csc.be

Aimé Delhayeplein 16  
9600 **Ronse**  
T +32 (0)9 265 43 20  
metea.ronse@acv-csc.be

H. Heymanplein 7  
9100 **Sint-Niklaas**  
T +32 (0)9 265 43 20  
metea.sint-niklaas@  
acv-csc.be

Avenue des Etats-  
Unis 10 bte 4  
7500 **Tournai**  
T +32 (0)71 23 08 64  
metea.tournai@acv-csc.be

Korte Begijnenstraat 20  
2300 **Turnhout**  
T +32 (0)3 222 70 51  
metea.kempen@acv-csc.be

Pont Léopold 4-6  
4800 **Verviers**  
T +32 (0)4 340 73 20  
metea.liege@acv-csc.be

Toekomststraat 17  
1800 **Vilvoorde**  
T +32 (0)2 557 87 00  
metea.brabant@acv-csc.be



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