



# Textielverzorging

SECTORPUBLICATIE

PC 110 | CAO 2023-2024

- 4 **INKOMEN**
  - 4 Index
  - 4 Loonsverhoging
  - 5 Maaltijdcheques
  - 5 Eindejaarspremie
  - 7 Ploegenpremies
  - 7 Vervoerkosten
  - 8 Kostenvergoeding voor chauffeurs
- 9 **BESTAANSZEKERHEID**
  - 9 Aanvullende vergoeding bij SWT
  - 9 Aanvullende vergoeding bij tijdelijke werkloosheid
  - 9 Aanvullende vergoeding voor ouders met jonge kinderen
- 10 **CONTRACT**
  - 10 Opzegtermijnen
  - 15 Interimarbeid
  - 15 Medische controle
  - 16 Ziektebriefje
  - 17 Tewerkstellingsverbintenissen
- 18 **LOOPBAAN**
  - 18 Anciënniteitsverlof
  - 18 Klein verlet
  - 20 Tijdskrediet met motief
  - 20 Landingsbanen
  - 21 Stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)
- 21 **ARBEIDSTIJD EN FLEXIBILITEIT**
  - 21 Kleine flexibiliteit
  - 21 Vrijwillige overuren
  - 22 Herinvoering relance-uren
  - 22 Interne grens
  - 22 Fiscaal gunstige overuren
- 23 **VORMING EN OPLEIDING**
- 25 **INSPRAAK EN OVERLEG**
  - 25 Syndicale vertegenwoordiging
- 26 **SYNDICALE VOORDELEN**
  - 26 Syndicale premie
  - 26 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 16 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

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

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

Op 1 januari 2023 zijn de lonen met 10,96% 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.

## Startersjobs

Vanaf 1 juli 2018 heeft de regering startersjobs ingevoerd om laaggeschoolde jongeren zonder werkervaring goedkoper aan de slag te helpen.

Een startersjob betekent dat de werkgever onder bepaalde

voorwaarden een 18-, 19- of 20-jarige zonder werkervaring aanwerft en een verlaagd brutoloon kan betalen. Het brutoloon ligt respectievelijk 18%, 12% en 6% lager dan het sectoraal of nationaal minimumloon.

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

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

#### **NIEUW**

### **MAALTIJDCHQUES**

Vanaf 1 januari 2024 wordt het werkgeversaandeel in de maaltijdcheques verhoogd met 0,50 euro wat de waarde op 6,50 euro brengt. Het werkgeversaandeel is gelijk aan 5,41 euro en het werknemersaandeel is gelijk aan 1,09 euro.

Indien de waarde van de maaltijdcheques op ondernemingsniveau reeds aan het RSZ-plafond zit (= 8 euro), moet de werkgever voorzien in een gelijkwaardig voordeel op ondernemingsniveau.

Zowel voor de voltijdse als voor de deeltijdse werknemers worden de syndicale vormingsdagen gelijkgesteld met effectief gepresteerde dagen.

### **EINDEJAARSPREMIE**

De referteperiode voor de berekening van het bedrag van de eindejaarspremie is elke periode van 12 maanden die aanvangt op 1 december van het voorgaande kalenderjaar en eindigt op 30 november van het lopende kalenderjaar.

Voor ondernemingen met minder dan 50 werknemers bedraagt het bedrag voor 2022 en 2023 per werkelijk gepresteerd uur:

- 1 december 2022 tot 31 december 2022: 0,9621 euro per werkelijk gepresteerd uur.
- 1 januari 2023 tot 30 november 2023: 1,0675 euro per werkelijk gepresteerd uur.

Voor ondernemingen met 50 werknemers of meer bedraagt het bedrag voor 2022 en 2023 per werkelijk gepresteerd uur:

- 1 december 2022 tot 31 december 2022: 1,0356 euro per werkelijk gepresteerd uur.
- 1 januari 2023 tot 30 november 2023: 1,1491 euro per werkelijk gepresteerd uur.

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

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

In geval van:

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

De uren die niet worden gepresteerd wegens:

- een arbeidsongeval of een beroepsziekte
- moederschapsrust, geboorteverlof, adoptieverlof, pleegouderverlof en profylactisch verlof

- de dagen tijdelijke werkloosheid (vanaf 1 december 2023) worden gelijkgesteld met gepresteerde uren.

## **PLOEGENPREMIES**

### **Ploegwerk - wisselende ploegen**

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

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

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

### **Ploegwerk - vaste ploegen**

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

### **Andere specifieke arbeidstijden**

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

## **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.

## **Forfaitaire mobiliteitsvergoeding**

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

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

### **NIEUW**

## **Fietsvergoeding**

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

Vanaf 1 januari 2024 wordt de fietsvergoeding verhoogd met 0,15 euro per kilometer. De werknemer heeft vanaf dan recht op een fietsvergoeding van 0,27 euro per kilometer met een maximum van 40 kilometer (heen en terug).

## **KOSTENVERGOEDING VOOR CHAUFFEURS**

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



## BESTAANSZEKERHEID

### AANVULLENDE VERGOEDING BIJ 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 arbeider een bepaalde anciënniteit in de sector kan bewijzen, meer bepaald:

- Gedurende ten minste 5 jaar - al dan niet onderbroken - tewerkgesteld geweest zijn in de sector.
- Gedurende de periode van 12 maanden, onmiddellijk voorafgaand aan de datum van aanvang van de werkloosheid met bedrijfstoeslag, ononderbroken tewerkgesteld geweest zijn in de onderneming.

### NIEUW

### AANVULLENDE VERGOEDING BIJ TIJDELIJKE WERKLOOSHEID

#### **Tijdelijke werkloosheid om economische redenen**

Het sectoraal supplement bij tijdelijke werkloosheid om economische redenen wordt vanaf 1 januari 2024 verhoogd met 1 euro per dag:

- 3 euro voor de eerste 35 dagen tijdelijke werkloosheid
- 2 euro voor de volgende 35 dagen tijdelijke werkloosheid

Dit supplement komt bovenop de wettelijke toeslag van 2 euro per dag en de werknemer heeft hier recht op voor maximum 70 dagen.

Vanaf 1 januari 2024 heeft de werknemer ook recht op het sectoraal supplement bij tijdelijke werkloosheid omwille van overmacht (bv. corona, overstromingen, brand).

### 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://www.train4texcare.be>.

## 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 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 < 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 31.12.2013	Arbeidsovereenkomsten voor 01.01.2012	Arbeidsovereenkomsten vanaf 01.01.2012
<b>Algemeen</b>		
Minder dan 6 maanden	28 d	28 d
6 maand tot 5 jaar	35 d	40 d
5 tot 10 jaar	42 d	48 d
10 tot 15 jaar	56 d	64 d
15 tot 20 jaar	84 d	97 d
Vanaf 20 jaar	112 d	129 d
<b>SWT</b>		
Minder dan 6 maanden	28 d	28 d
Minder dan 20 jaar	28 d	32 d
Vanaf 20 jaar	56 d	64 d

d = kalenderdagen

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

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

Er werd ook een compensatieregeling voorzien voor arbeiders die al vóór 2014 in dienst waren en die na 1 januari 2014 ontslagen worden. Het doel van die regeling is het verschil in opzegtermijnen tussen arbeiders en bedienden uit het verleden te compenseren. Sinds 2017 heeft iedereen recht op een ontslagcompensatievergoeding (OCV).

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

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

De OCV moet door de werknemer aangevraagd worden bij de uitbetalingsinstelling. Het is aangeraden dit altijd te doen ook al wordt de betrokken werknemer niet werkloos en 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 110

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 = 16 weken (112 kalenderdagen)
- (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) én een uitbetaling van een netto-ontslagcompensatievergoeding van 24 weken (= 73 - 49).

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.

### **INTERIMARBEID**

Als interim-werknemer in de textielverzorging mag je maximaal 115 gewerkte dagen binnen een periode van 12 maanden, met ingang van de datum van indiensttreding als interim-werknemer. Het contract van de interim-werknemer wordt vervolgens omgezet in een contract van onbepaalde duur.

### **MEDISCHE CONTROLE**

De werkgever heeft steeds de mogelijkheid om de arbeidsongeschiktheid van de werknemer te laten controleren door een controlearts. De werknemer is verplicht deze controle te ondergaan.

De wet voorziet 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 textielverzorging werd geen cao gesloten die zo'n beschikbaarheidsperiode vastlegt. Zonder cao op ondernemingsvlak of bepalingen in het arbeidsreglement, is het dus toegelaten om de woonst te verlaten voor zover dit op het geneeskundig getuigschrift voorzien is.

Indien jouw werkgever bepalingen in het arbeidsreglement wil invoeren aangaande deze problematiek, is het raadzaam om

contact op te nemen met jouw plaatselijk secretariaat van ACV-CSC METEA dat je de nodige informatie zal verstrekken.

**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 eerste 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.

Bij tijdelijk gebrek aan werk door economische oorzaken worden alle mogelijkheden tot invoering van een regime van gedeeltelijke arbeid aangewend, vooraleer werknemers worden afdankt. Indien maatregelen zoals afdankingen of deeltijdse arbeid onvermijdelijk zijn, worden de nadelen verbonden aan deze maatregelen zoveel als mogelijk evenredig verdeeld over alle werknemers. Daarbij wordt rekening gehouden met de technische noodzakelijkheden eigen aan de organisatie van de arbeid en vooral met het feit dat de prestaties van bepaalde werknemers noodzakelijk en onvervangbaar kunnen zijn voor het uitvoeren van de resterende productie.

### **Individuele en collectieve afdankingen**

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

### **Sanctiebeleid**

Indien een werkgever de voorziene procedures met betrekking tot voorafgaande verwittiging bij individueel of collectief ontslag niet respecteert, kan elke betrokken werknemer of werkgever een vraag tot onderzoek indienen op het niveau van het paritair comité van de sector. De leden van het paritair comité doen vervolgens een uitspraak over het dossier. Bij niet-naleving van de procedure moet de betrokken werkgever 500 euro schadeloosstelling betalen aan de betrokken werknemer. Een verdubbeling van de sanctie (1.000 euro) is voorzien in geval van herhaling van dezelfde inbreuk door dezelfde werkgever binnen een periode van 60 maanden.

# LOOPBAAN

## ANCIËNNITEITSVERLOF

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

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

### NIEUW

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

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

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

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

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

## 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

#### 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).

### **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 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 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 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).
- Maximaal 5% van het personeel kan gelijktijdig tijdskrediet opnemen. Er kan op ondernemingsvlak van de 5%-drempel afgeweken worden.
- De toekenning van de Vlaamse aanmoedigingspremies wordt verlengd.

Indien je tijdskrediet met motief wil opnemen, moet je rekening houden met verschillende voorwaarden. Dit zijn onder meer een minimale anciënniteit in de onderneming, een bepaalde tewerkstellingsbreuk, 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.

## 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.

## STELSEL WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG (SWT)

Binnen de sector gelden de volgende stelsels tot 30 juni 2025:

- 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

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

## ARBEIDSTIJD EN FLEXIBILITEIT

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

### KLEINE FLEXIBILITEIT

Het systeem van kleine flexibiliteit (flexibele uurregelingen) biedt de werkgevers de mogelijkheid om in te spelen op de onregelmatige activiteit van hun onderneming met piekroosters (voor periodes van toegenomen activiteit) en dalroosters voor kalmere periodes. De normale wekelijkse arbeidsduur moet op gemiddelde wijze worden gerespecteerd over een referentieperiode van maximum 12 maanden.

### 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.

### 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 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.

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

De arbeidsdeal verplicht de werkgever ook om één keer per jaar een opleidingsplan op te stellen. Dit moet gebeuren voor 31 maart en de ondernemingsraad geeft advies over dit plan tegen uiterlijk 15 maart. TFTC biedt ondersteuning bij het opstellen van dit plan. In samenwerking met TFTC worden de opleidingsnoden in kaart gebracht, het opleidingsplan opgemaakt en worden nadien de opleidingen uitgevoerd en geëvalueerd. De financiële steun is gekoppeld aan deze opleidingsplannen en wordt slechts uitbetaald wanneer door de betrokken werknemers de gevolgde opleidingen positief geëvalueerd werden.

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

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



# INSPRAAK EN OVERLEG

## SYNDICALE VERTEGENWOORDIGING

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

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

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

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

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

# SYNDICALE VOORDELEN

## SYNDICALE PREMIE

De syndicale premie bedraagt 145 euro.

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

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

De betalingen gebeuren vanaf 15 oktober.

## ACV-CSC METEA HEEFT JOU NODIG

ACV-CSC METEA is een sterke nationale industrievakbond. Leden en militanten maken onze organisatie sterk.

Alleen maar voordelen:

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

Je kan bovendien heel wat geld besparen op jouw uitgaven voor vakantie en vrije tijd op vertoon van jouw lidkaart bij onze partners. Meer info via [www.alleenmaarvoordelen.be](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)