



Textiel

SECTORPUBLICATIE

PC 120 en PC 214 | CAO 2023-2024

- 4 **INKOMEN**
 - 4 Index
 - 4 Loonsverhoging
 - 4 Koopkrachtpremie
 - 5 Maaltijdcheques
 - 6 Vervoerkosten
 - 6 Eindejaarspremie (aanvullende vakantievergoeding)
 - 7 Sectoraal aanvullend pensioen
- 8 **BESTAANSZEKERHEID**
 - 8 Aanvullende vergoeding bij SWT
 - 8 Aanvullende vergoeding bij economische werkloosheid
 - 9 Aanvullende vergoeding voor ouders met jonge kinderen
 - 10 Buitenwettelijke vakantietoelage (arbeiders)
- 10 **CONTRACT**
 - 10 Opzegtermijnen
 - 15 Medische controle
 - 16 Ziektebriefje
 - 17 Tewerkstellingsverbintenissen
- 18 **LOOPBAAN**
 - 18 Anciënniteitsverlof
 - 19 Klein verlet
 - 20 Tijdskrediet met motief
 - 21 Landingsbanen
 - 22 Stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)
 - 22 Recht op deconnectie
 - 22 Zachte landingsbanen voor arbeiders
- 23 **ARBEIDSTIJD EN FLEXIBILITEIT**
 - 23 Vrijwillige overuren
 - 23 Herinvoering relance-uren
 - 24 Interne grens
 - 24 Fiscaal gunstige overuren
 - 25 Arbeidsduur in de sector
- 26 **VORMING EN OPLEIDING**
- 27 **VAKBONDSAANWEZIGHEID IN DE ONDERNEMING**
- 28 **SYNDICALE VOORDELEN**
 - 28 Syndicale premie (sociale toelage)
 - 29 ACV-CSC METEA heeft jou nodig
- 31 **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 13 november 2023. Voor de meest actuele gegevens kan je altijd terecht op 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.

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

Op 1 januari 2023 en 1 oktober 2023 zijn de lonen met 2% 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.

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 bekomen. 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).

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.

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.

Alternatieve telling

De arbeiders en de bedienden van de overbruggingsploegen hebben ook recht op maaltijdcheques, maar volgens een alternatieve telling. Deze telling houdt rekening met het aantal gepresteerde uren, en niet alleen het aantal gewerkte dagen.

VERVOERKOSTEN

Openbaar vervoer

Sinds 1 september 2019 geldt de derdebetalersregeling - dit is een recht op gratis woon-werkverkeer met de trein - voor zowel arbeiders als bedienden.

Privévervoer

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

NIEUW

Vanaf 1 februari 2024 wijzigt de terugbetaling van de kosten van het privévervoer. De tussenkomst van de werkgever bedraagt vanaf dan 57% van het maandbedrag van de treinkaart in 2e klasse. Er is per effectief gewerkte dag recht op een tussenkomst. Het dagbedrag bekom je door het maandbedrag te delen door 21,66 (d.i. het gemiddeld aantal werkdagen per maand). De nieuwe regeling geldt voor arbeiders en bedienden.

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 2024 wordt de fietsvergoeding van de baremiseerbare bedienden opgetrokken tot 0,27 euro per kilometer. Vanaf deze datum hebben ook de arbeiders recht op een fietsvergoeding van 0,27 euro per kilometer.

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 PENSOEN

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.
- Solidariteitsluik: tijdens niet-gewerkte periodes (economische werkloosheid, ziekte en moederschapsrust) wordt in bepaalde mate verder gespaard.
- Overlijdensdekking.

Voor meer gedetailleerde informatie kan je terecht op

<https://www.sefocam.be/textielnijverheid>.

BESTAANSZEKERHEID

AANVULLENDE VERGOEDING BIJ SWT

De aanvullende vergoeding bij werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT of het vroegere brugpensioen) wordt betaald door de werkgever en 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:

- 15 jaar in de sectoren textiel, breigoed, kleding, confectie, vlasbereiding en/of jute.
- Of 5 jaar 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

Vanaf 1 januari 2024 wordt de aanvullende vergoeding bij economische werkloosheid (EW) verhoogd met 0,50 euro en heeft de arbeider recht op de aanvullende vergoeding vanaf de 1e dag EW. Samengevat ziet de nieuwe regeling er als volgt uit (gerekend volgens een vijfdagenweek):

Economische werkloosheid dag 1 - 60	Economische werkloosheid dag 61 - 86	Economische werkloosheid dag 87 en meer
<ul style="list-style-type: none"> ■ De werknemer heeft recht op een aanvullende vergoeding van 7,94 euro per dag EW. ■ De werkgever betaalt als voorschot 3,60 euro per dag EW. ■ Het WSF betaalt het verschil en dit op het einde van elk trimester volgend op het trimester waarin de EW heeft plaatsgevonden. 	De werknemer heeft recht op een aanvullende vergoeding van 7,94 euro per dag EW betaald door de werkgever met de maandelijkse loonafrekening.	De werknemer heeft recht op een aanvullende vergoeding van 3,6 euro per dag EW betaald door de werkgever met de maandelijkse loonafrekening.

Op deze bedragen wordt bedrijfsvoorheffing ingehouden (26,75%).

Bedienden

De bedienden krijgen een opleg van 9,59 euro per dag EW. De betaling gebeurt maandelijks door de werkgever.

NIEUW

AANVULLENDE VERGOEDING VOOR OUDERS MET JONGE KINDEREN

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

- 1 euro per dag en tot maximum 150 euro per jaar
- voor kinderen tot 3 jaar
- bij kinderopvang

De sectorale sociale partners hebben deze maatregel ingevoerd om de combinatie werk-privé financieel te ondersteunen.

De terugbetaling gebeurt op basis van het fiscaal attest dat de kinderopvang uitreikt. Het opvangjaar 2024 is het 1e jaar waarvoor het recht op de aanvullende vergoeding geldt.

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 gecreëerd. Door dit stelsel hebben arbeiders die in SWT treden of met pensioen gaan, recht op 3 toelagen.

Voor de arbeiders die in 2023 of 2024 in SWT treden, wordt dit stelsel verlengd.

De bedragen van deze toelagen zijn de volgende:

1e buitenwettelijke vakantietoelage	225 euro
2e buitenwettelijke vakantietoelage	175 euro
3e buitenwettelijke vakantietoelage	125 euro

De arbeiders die in de jaren 2020 tot en met 2024 in pensioen gaan, hebben ook recht op de buitenwettelijke vakantietoelage.

De bedragen van deze toelagen zijn de volgende:

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 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
Algemeen		
Minder dan 6 maanden	7 d	7 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
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 en die worden ontslagen door de werkgever:

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

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

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

(a) = Opzegtermijn alsof de arbeider altijd al werkte onder de nieuwe regeling.

(b) = Vastgeklikte rechten op 31 december 2013.

(c) = Opzegtermijn op basis van de anciënniteit vanaf 1 januari 2014 tot ontslag.

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

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

De OCV wordt betaald door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA) via de uitbetalingsinstellingen en is een netto-uitkering (dus vrijgesteld van RSZ en bedrijfsvoorheffing). Deze OCV kan niet gecumuleerd worden met werkloosheidsuitkeringen. Ook in geval van SWT heeft men recht op de OCV.

Voorbeeld:

Arbeider PC 120

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

Bedienden

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

Bediende	Ontslag werkgever	
	Opbouw	Minimum
Jaarloon (euro) 31.12.2013		
≤ 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 textiel 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!

TEWERKSTELLINGSVERBINTENISSEN

De tewerkstellingsverbintenissen uit vorige cao's worden verlengd tot 31 december 2024. Dit zijn een aantal regels die de werkgever moet respecteren bij ontslag van arbeiders en bedienden.

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.

LOOPBAAN

ANCIËNNITEITSVERLOF

Arbeiders en bedienden die 15 jaar ononderbroken in dienst zijn van dezelfde textielwerkgever hebben recht op 1 dag anciënniteitsverlof per kalenderjaar.

NIEUW

Vanaf 2024 wordt de ondernemingsanciënniteit voor de 2e anciënniteitsdag verlaagd van 25 jaar naar 20 jaar. Arbeiders met 20 jaar anciënniteit hebben recht op 2 dagen anciënniteitsverlof per kalenderjaar.

Het loon voor deze anciënniteitsdagen is ten laste van de werkgever.

Arbeiders

De periodes van tewerkstelling als interim, 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 interim, 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 interim 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.

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 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.

Afsluiten van een samenlevingscontract

In de textielsector is het samenlevingscontract gelijkgesteld met een huwelijk.

Hierdoor heeft de werknemer die een samenlevingscontract afsluit recht op 2 dagen klein verlet, te kiezen tijdens de week waarin de gebeurtenis plaatsvindt of tijdens de daaropvolgende week.

In geval een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e), van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder, stiefmoeder, van een kleinkind van de werknemer, een samenlevingscontract afsluit, heeft de werknemer recht op een dag klein verlet op de dag waar de gebeurtenis plaatsvindt.

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. Met akkoord van de werkgever kan van de 5%-drempel afgeweken worden.

- 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.

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 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 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.

NIEUW

RECHT OP DECONNECTIE

Arbeiders en gebaremiseerde bedienden hebben een recht op deconnectie. Dit recht houdt in dat de werknemer niet verplicht is om bereikbaar te zijn buiten de uren, tenzij in welbepaalde gevallen (bv. wachtdiensten). De bedoeling is om zo het evenwicht tussen werk en privé beter in evenwicht te houden.

De sociale partners in de textielsector hebben een cao van onbepaalde duur afgesloten voor het recht op deconnectie. In deze cao vind je de praktische uitwerking van het recht terug die de werkgever moet respecteren (bv. richtlijnen over het gebruik van digitale communicatiemiddelen).

ZACHTE LANDINGSBANEN VOOR ARBEIDERS

In het kader van het sectoraal beleid inzake werkbaar werk worden de zachte landingsbanen verdergezet voor 2023 en 2024. Met 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 “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.

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

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 45 vrijwillige overuren tellen niet mee voor de berekening van de interne grens.

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 heeft 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 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.

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 (OR). Als er geen OR is, gebeurt het overleg volgens de gebruikelijke overlegprocedure op vlak van de onderneming.

VORMING EN OPLEIDING

NIEUW

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. Afhankelijk van de grootte van de onderneming verschillen de opleidingsrechten.

Voor ondernemingen vanaf 20 werknemers geldt vanaf 2023 het volgende individueel opleidingsrecht en bijbehorend groepspad:

- 2023: 2 individuele opleidingsdagen per jaar
- 2024: 3 individuele opleidingsdagen per jaar
- 2026: 4 individuele opleidingsdagen per jaar
- 2028: 5 individuele opleidingsdagen per jaar

Voor ondernemingen met 10 tot 20 werknemers geldt vanaf 2023 het volgende individueel opleidingsrecht en bijbehorend groepspad:

- 2023: 1 individuele opleidingsdag per jaar
- 2026: 2 individuele opleidingsdagen per jaar

Voor ondernemingen met minder dan 10 werknemers doen de sectorale sociale partners een aanbeveling over het belang van vorming en opleiding.

De sectorale opleidingsinstelling COBOT/CEFRET blijft verantwoordelijk voor de organisatie van het aanbod.

Het werkplekleren, in het kader van het Vlaams opleidingsverlof of het betaald educatief verlof, wordt verlengd tot 31 augustus 2025.

VAKBONDSAANWEZIGHEID IN DE ONDERNEMING

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 OR verplicht. Voor de berekening van deze aantallen worden de huisarbeiders en de bijkomende interim-werknemers meegeteld.

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.

NIEUW

Statuut syndicale afvaardiging

De modaliteiten omtrent de syndicale afvaardiging, waaronder de drempels van hierboven, worden op sectorniveau geregeld via de cao “statuut syndicale afvaardiging”. Vanaf 2024 wijzigt één van de voorwaarden om aangeduid te worden als syndicaal afgevaardigde: een minimale tewerkstelling in de textielsector van 3 jaar is niet langer vereist. Deze voorwaarde wordt geschrapt voor arbeiders en bedienden.

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.

Interim-werknemers in de sector textiel vallen terug op de regeling "syndicale premie uitzendkrachten".

Bedienden

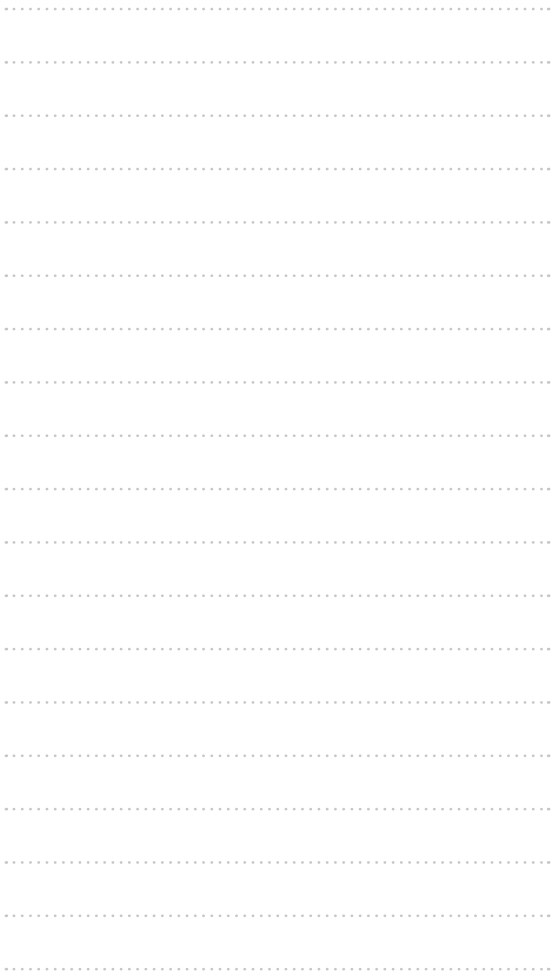
Bedienden hebben recht op een syndicale premie van 145 euro van zodra ze tenminste 1 dag effectief gewerkt, en ze voldoen aan alle voorwaarden, tussen 1 januari en 31 december van het lopende jaar in een bedrijf dat valt onder de textielnijverheid.

ACV-CSC METEA HEEFT JOU NODIG

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

Alleen maar voordelen:

- Wij verdedigen jouw belangen.
 - Onze informatie is duidelijk en correct.
 - Je kan met jouw vragen in volle vertrouwen bij ons terecht.
 - Onze militanten zijn gemakkelijk aanspreekbaar. Zij dragen zorg voor jouw bekommernissen.
 - 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 +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