



Textiel- recuperatie

SECTORPUBLICATIE

PSC 142.02 | CAO 2023-2024

- 4 **INKOMEN**
 - 4 Index
 - 4 Loonsverhoging
 - 4 Koopkrachtpremie
 - 5 Maaltijdcheques
 - 5 Premies
 - 5 Startersjobs
 - 6 Vervoerkosten
 - 6 Eindejaarspremie
- 7 **BESTAANSZEKERHEID**
 - 7 Toeslag bij tijdelijke werkloosheid
 - 8 Toeslag bij volledige werkloosheid
 - 8 Toeslag bij SWT
- 9 **CONTRACT**
 - 9 Opzegtermijnen
 - 12 Uitzendarbeid
 - 12 Medische controle
 - 13 Ziektebriefje
 - 14 Werkzekerheid
- 15 **LOOPBAAN**
 - 15 Stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)
 - 16 Anciënniteitsverlof
 - 16 Klein verlet
 - 17 Tijdskrediet met motief
 - 18 Landingsbaan
 - 19 Deeltijdse arbeid
- 20 **VORMING EN OPLEIDING**
- 21 **VAKBONDSAANWEZIGHEID IN DE ONDERNEMING**
- 21 **GEZONDHEID EN VEILIGHEID VAN WERKNEMERS**
- 22 **SYNDICALE VOORDELEN**
 - 22 Syndicale premie
 - 22 ACV-CSC METEA heeft jou nodig
- 23 **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 in december 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.

Het rekenkundig gemiddelde van de laatste 2 maanden moet de spilindex overschrijden.

Bij overschrijden van spilindex worden de lonen de 1e dag van de maand volgend met 2% verhoogd.

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).

MAALTIJDCHQUES

In de sector textielrecuperatie bestaat een sectorale regeling rond maaltijdcheques, waardoor alle arbeiders uit de sector recht hebben op maaltijdcheques.

De maaltijdcheque heeft een waarde van 5,30 euro. Het werkgeversaandeel is gelijk aan 4,21 euro en het werknemersaandeel is gelijk aan 1,09 euro.

PREMIES

Voor ploegenarbeid wordt een premie voorzien:

- Toeslag van 7,625% in ondernemingen waar in 2 opeenvolgende ploegen wordt gewerkt.
- Toeslag van 18% voor werk in nachtploeg.

STARTERSJOBS

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

Een startersjob betekent dat de werkgever onder bepaalde voorwaarden een 18-, 19- of 20-jarige zonder werkervaring

aanwerft en een verlaagd brutoloon kan betalen. Het brutoloon ligt respectievelijk 18%, 12% en 6% lager dan het sectoraal of nationaal minimumloon.

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

NIEUW

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

VERVOERKOSTEN

Openbaar vervoer en privévervoer

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

NIEUW

Fietsvergoeding

De fietsvergoeding bedraagt vanaf 1 november 2023 3,50 euro per dag en dit vanaf de eerste kilometer.

EINDEJAARSPREMIE

De eindejaarspremie bedraagt 8,33% van de brutolonen, betaald in de periode van 1 december van het voorgaande jaar tot 30 november van het lopende jaar.

Arbeiders die, in de loop van deze periode, minstens 3 maanden in een onderneming van de sector textielrecuperatie tewerkgesteld zijn (geweest), hebben hier recht op.

Als brutoloon wordt beschouwd: het loon voor werkelijke prestaties en voor betaalde feestdagen, productiviteitspremie, ploegenpremie en loon voor overwerk. Komen niet in aanmerking: het loon betaald voor klein verlet, het gewaarborgd maandloon en het vakantiegeld.

NIEUW

Volgende dagen worden gelijkgesteld met gewerkte dagen:

- Arbeidsongeschiktheid door een arbeidsongeval.
- Dagen tijdelijke werkloosheid.
- Dagen moederschapsrust.
- Geboorteverlof.
- Adoptieverlof.

De eindejaarspremie wordt betaald door de werkgever ten laatste tussen 25 en 31 december.

BESTAANSZEKERHEID

NIEUW

TOESLAG BIJ TIJDELIJKE WERKLOOSHEID

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

Deze toeslag bedroeg 6 euro per dag maar verhoogt vanaf 1 januari 2024 naar 7 euro per dag.

Na uitputting van de 75 dagen, betaald door het Fonds, is de werkgever verplicht om per werkloosheidsdag (zesdagenweek) een bijpassing te voorzien van 2 euro, te betalen door de werkgever.

Voorwaarden:

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

TOESLAG BIJ VOLLEDIGE WERKLOOSHEID

Een arbeider die volledig werkloos is en:

- Ontslagen is om economische redenen.
- Minimum 20 jaar anciënniteit in de sector heeft, waarvan 10 jaar bij de laatste werkgever ontvangt van het Sociaal Fonds een aanvullende vergoeding van 49,58 euro per maand gedurende maximum 6 maanden.

Sinds 1 juli 2015 worden enkel nog in volgende gevallen aanvullende vergoedingen, in geval van volledige werkloosheid, betaald:

- Arbeiders die reeds aanvullende vergoedingen bij volledige werkloosheid ontvangen op 30 juni 2015 en hun saldo nog kunnen uitputten.
- Ontslagen na 1 januari 2014 als gevolg van een collectief ontslag met sociaal plan uiterlijk op 31 december 2013.

Oudere werklozen

Een arbeider van 54 jaar of ouder die ontslagen wordt en die een loopbaan van minimum 40 jaar kan voorleggen, heeft recht op een aanvullende vergoeding van 74,37 euro per maand en dit tot aan de pensioenleeftijd.

Sinds 1 juli 2015 worden enkel nog in volgende gevallen aanvullende vergoedingen, in geval van volledige werkloosheid als oudere werkloze, betaald:

- Arbeiders die reeds aanvullende vergoedingen bij volledige werkloosheid ontvangen op 30 juni 2015 en hun saldo nog kunnen uitputten.
- Ontslagen na 1 januari 2014 als gevolg van een collectief ontslag met sociaal plan uiterlijk op 31 december 2013.

TOESLAG BIJ SWT

Het Sociaal Fonds betaalt volledig de aanvullende vergoeding bij stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT). Voorwaarde is wel dat de betrokken arbeider 3 jaar anciënniteit kan voorleggen in de sector vóór zijn SWT ingaat.

Indien een arbeider in het kader van SWT zijn rechten hieromtrent bij de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA) heeft “vastgeklikt”, wordt ook de uitbetaling van de aanvullende vergoeding in dit kader bij het Sociaal Fonds vastgeklikt.

CONTRACT

OPZEGTERMIJNEN

Voor werknemers die vóór 1 januari 2014 in dienst traden, worden hun verworven rechten “vastgeklikt” op basis van hun anciënniteit binnen de onderneming op 31 december 2013 op basis van de sectorale bepalingen die op dat moment toegepast werden.

Anciënniteit	Algemeen regime		SWT
	Werknemer	Werkgever	Werkgever
< 5 jaar	14 d	28 d	28 d
5 - 19 jaar	21 d	42 d	28 d
> 20 jaar	56 d	112 d	28 d

d = kalenderdagen

Sinds 1 januari 2014 wordt voor de opzegtermijnen geen onderscheid meer gemaakt tussen arbeiders en bedienden. De opzegtermijn wordt bepaald op basis van het criterium anciënniteit binnen de onderneming. Voor degenen die al in dienst waren, startte men met anciënniteit nul op 1 januari 2014. Wat niet wil zeggen dat de anciënniteit tot 31 december 2013 verloren gaat. Hun rechten werden immers “vastgeklikt” zoals hierboven vermeld.

Opmerking: de opzeg door de werknemer kan maximum 13 weken bedragen.

Sinds 1 januari 2014 zijn volgende 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 w	1 w	1 w
3 m tot < 4 m	3 w	2 w	2 w
4 m tot < 5 m	4 w	2 w	2 w
5 m tot < 6 m	5 w	2 w	2 w
6 m	6 w	3 w	3 w
9 m	7 w	3 w	3 w
1 j	8 w	4 w	4 w
1 j 3 m	9 w	4 w	4 w
1 j 6 m	10 w	5 w	4 w
1 j 9 m	11 w	5 w	4 w
2 j	12 w	6 w	4 w
3 j	13 w	6 w	4 w
4 j	15 w	7 w	4 w
5 j	18 w	9 w	4 w
6 j	21 w	10 w	4 w
7 j	24 w	12 w	4 w
8 j	27 w	13 w	4 w
9 j	30 w	13 w	4 w
10 j	33 w	13 w	4 w
11 j	36 w	13 w	4 w
12 j	39 w	13 w	4 w
13 j	42 w	13 w	4 w
14 j	45 w	13 w	4 w
15 j	48 w	13 w	4 w
16 j	51 w	13 w	4 w
17 j	54 w	13 w	4 w
18 j	57 w	13 w	4 w
19 j	60 w	13 w	4 w
20 j	62 w	13 w	4 w
21 j	63 w	13 w	4 w
22 j	64 w	13 w	4 w
23 j	65 w	13 w	4 w
24 j	66 w	13 w	4 w
25 j	67 w	13 w	4 w
26 j	68 w	13 w	4 w
27 j	69 w	13 w	4 w
28 j	70 w	13 w	4 w
29 j	71 w	13 w	4 w
30 j	72 w	13 w	4 w
31 j	73 w	13 w	4 w
32 j	74 w	13 w	4 w

Tenslotte werd ook een compensatieregeling voorzien voor de arbeiders die reeds vóór 2014 in dienst waren en die na 1 januari 2014 ontslagen worden. Het doel van die regeling is het compenseren van het verschil in opzegtermijnen tussen arbeiders en bedienden van het verleden.

De compensatie gebeurt via de ontslagcompensatievergoeding (OCV).

De periode gedekt door de OCV wordt bepaald aan de hand van volgende formule:

**Alle jaren anciënniteit alsof de arbeider altijd al werkte
onder de nieuwe regeling (a)
min
(vastgeklikte rechten op 31 december 2013 (b) + opgebouwde
anciënniteit vanaf 1 januari 2014 tot ontslag (c))**

Voorbeeld:

Arbeider PSC 142.02

In dienst: 12 januari 1993

Uit dienst: 12 februari 2024

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

(b) Opzeg tot 31 december 2013 in PSC 142.02: 16 weken.

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

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

Je kan dit ook berekenen met onze berekeningstool die je vindt op www.hetacv.be/rekentool/bereken-je-opzeg

De OCV moet je aanvragen bij de uitbetalingsinstelling wanneer je een aanvraag voor werkloosheid doet.

Je hebt dan de keuze:

- Ofwel laat je de OCV in 1 keer uitbetalen.
- Ofwel kies je voor een maandelijkse uitkering.

Je maakt die keuze bekend als je de aanvraag voor werkloosheid doet.

De OCV wordt betaald door de 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.

UITZENDARBEID

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

Uitzendcontracten (omwille van tijdelijke vermeerdering van het werk) moeten door de gebruiker na een periode van 6 maanden verplicht worden omgezet in een contract van onbepaalde duur.

Arbeiders nemen hun anciënniteit na één of meerdere uitzendcontracten mee als zij worden aangeworven met een contract van onbepaalde duur.

MEDISCHE CONTROLE

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

De wet voorziet dat bij collectieve arbeidsovereenkomst (cao) (op sectorniveau of op vlak van de onderneming) of via het arbeidsreglement een zogenaamde “beschikbaarheidsperiode” kan bepaald worden.

De beschikbaarheidsperiode is een periode tijdens de dag gedurende dewelke de werknemer zich verplicht op zijn verblijfplaats ter beschikking moet houden voor de controlearts. Deze periode omvat maximum 4 aaneengesloten uren tussen 7.00 u. en 20.00 u.

Deze verplichting moet beperkt zijn in de tijd en in het begin van de ziekteperiode worden vastgelegd.

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

Indien jouw werkgever bepalingen in het arbeidsreglement wil invoeren aangaande deze problematiek, is het raadzaam om contact op te nemen met jouw plaatselijk secretariaat van ACV-CSC METEA dat je de nodige informatie zal verstrekken.

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 eerste 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!

WERKZEKERHEID

Wanneer de werkgever wil overgaan tot ontslag om economische of technische redenen, moet hij de wettelijke meldings- en overlegprocedures respecteren.

In ondernemingen zonder een ondernemingsraad (OR), een comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW) of een vakbondsafvaardiging moet de werkgever die wenst over te gaan tot ontslag, voorafgaandelijk een aantal gegevens verstrekken aan de regionale vakbondsvertegenwoordigers, met betrekking tot dat ontslag. Daarna moet hij overleg plegen met de vakbonden en pas dan kan er worden overgegaan tot ontslag.

LOOPBAAN

NIEUW

STELSEL WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG (SWT)

Sinds 2012 spreken we niet langer van brugpensioen, maar van SWT, namelijk stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag.

Hierbij geven we een beknopt overzicht van de systemen waarop een beroep kan gedaan worden:

Welk stelsel?	Voorwaarden vanaf 1.07.2023
Algemeen stelsel (cao 17)	Leeftijd: 62 jaar Beroepsverleden: ■ mannen: 40 jaar ■ vrouwen: 39 jaar (40 jaar vanaf 01.01.2024)
Stelsel vanaf 60 jaar met 40 jaar beroepsverleden	Leeftijd: 60 jaar Beroepsverleden: 40 jaar Tot 30.06.2025
Stelsel vanaf 60 jaar in een zwaar beroep	Leeftijd: 60 jaar Beroepsverleden: 35 jaar Tot 30.06.2025
Stelsel vanaf 58 jaar met medische redenen	Leeftijd: 58 jaar Beroepsverleden: 35 jaar Tot 30.06.2025
Stelsel vanaf 60 jaar met 33 jaar beroepsverleden: ■ ofwel 20 jaar nachtarbeid ■ ofwel zwaar beroep	Leeftijd: 60 jaar Beroepsverleden: 33 jaar Tot 30.06.2025

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

ANCIËNNITEITSVERLOF

Arbeiders met een anciënniteit van:

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

Dit anciënniteitsverlof wordt betaald door het Sociaal Fonds.

KLEIN VERLET

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

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

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

- Arbeiders die een medisch onderzoek (en niet alleen een consultatie) moeten ondergaan, hebben recht op maximaal 1 bezoldigde dag afwezigheid per kalenderjaar.

Geboorteverlof

Elke werknemer heeft het recht om afwezig te zijn van het werk naar aanleiding van de geboorte van een kind. Het aantal dagen geboorteverlof 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

Recht op tijdskrediet met motief:

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

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

Indien je tijdskrediet met motief wil opnemen, moet je rekening houden met verschillende voorwaarden. Dit zijn onder meer een

minimale anciënniteit in de onderneming, een bepaalde tewerkstellingsbreuk, 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.

LANDINGSBAAN

Vermindering van de arbeidsprestaties met 1/5e voor arbeiders van minstens 50 jaar met 28 jaar beroepsloopbaan waarvan ten minste 5 jaar in de onderneming. Voor deze vermindering is het sedert 1 januari 2015 niet meer mogelijk om uitkeringen van de RVA te ontvangen.

NIEUW

Voor de periode vanaf 1 juli 2023 tot en met 30 juni 2025 wordt de leeftijd op 55 jaar gebracht voor arbeiders die hun arbeidsprestaties verminderen met 1/5e of tot een halftijdse betrekking in het kader van een landingsbaan na 35 jaar loopbaan of in een zwaar beroep. Het is dan mogelijk om uitkeringen van de RVA te ontvangen. Voldoet men niet aan de voorwaarde van een lange loopbaan of zwaar beroep, dan is er pas recht op deze uitkeringen vanaf de leeftijd van 60 jaar.

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.

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

DEELTIJDSE ARBEID

In gemeenschappelijk akkoord met de werkgever kan de voltijdse arbeider overstappen naar deeltijdse arbeid.

Ook de datum van overstap wordt in akkoord vastgelegd.

Bij organisatorische problemen kan de overstap naar deeltijdse arbeid tijdelijk worden uitgesteld.

VORMING EN OPLEIDING

Vanaf 2023 wordt het collectief opleidingsrecht vervangen door een individueel opleidingsrecht. Deze wijziging komt er in uitvoering van de “arbeidsdeal”. Elke werknemer heeft hierdoor jaarlijks recht op een aantal individuele opleidingsdagen.

De sectorale sociale partners hebben in dit kader een individueel opleidingsrecht en bijbehorend groeipad afgesproken.

Voor bedrijven vanaf 20 werknemers:

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

Voor de bedrijven met 10 tot 19 werknemers:

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

Voor bedrijven met minder dan 10 werknemers:

- Individueel recht van 1 dag per jaar.

VAKBONDSAANWEZIGHEID IN DE ONDERNEMING

De drempel voor het installeren van een vakbondsafvaardiging blijft behouden op 20 arbeiders.

In ondernemingen vanaf 50 werknemers moeten er sociale verkiezingen worden georganiseerd voor een comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW) en vanaf 100 werknemers voor een ondernemingsraad (OR). Hierdoor worden de werknemers meer betrokken bij het beleid van de werkgever en wordt deze laatste aan welbepaalde regels gebonden.

GEZONDHEID EN VEILIGHEID VAN WERKNEMERS

Er wordt veel belang gehecht aan het voorkomen van gezondheidsrisico's in de ondernemingen, onder meer door het verplichten tot het ontsmetten van sorteringsruimtes, het ter beschikking stellen van beschermingsmiddelen en arbeidskledij, verplicht medisch onderzoek en inentingen ...

SYNDICALE VOORDELEN

SYNDICALE PREMIE

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

Voor de sector textielrecuperatie bedraagt de syndicale premie 145 euro.

ACV-CSC METEA HEEFT JOU NODIG

ACV-CSC METEA is een sterke nationale 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.
- Als onderhandelen niet lukt, dan pas voeren we actie.
- En als het moet, stappen we samen naar de arbeidsrechtbank.

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

ADRESSEN

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



@acvcscmetea



ACV-CSC METEA



ACV-CSC METEA

www.hetacv.be