

# LOON- EN ARBEIDSVOORWAARDEN 2023-2024



PC 214

TEXTIELNIJVERHEID

Bedienden

[accg.be](https://accg.be)

**ABVV**

**Algemene Centrale**  
**Samen sterk**



Textielnijverheid

PC 214

# Welke verbeteringen?

## **Anciënniteitsverlof**

Vanaf 1 januari 2024 wordt de anciënniteitsvoorwaarde voor de tweede dag anciënniteitsverlof verlaagd van 25 jaar naar 20 jaar.

## **Fonds voor Bestaanszekerheid**

Vanaf 1 januari 2024: sectorale opleg voor kinderopvang van € 1/dag (max. € 150/jaar) en per kind, tot de leeftijd van 3 jaar.

## **Mobiliteit**

- Vanaf 1 januari 2024 verhoogt de fietsvergoeding van € 0,24/km naar € 0,27/km.
- Vanaf 1 februari 2024 bedraagt de werkgeverstussenkomst in het privévervoer 57% van de prijs van de treinkaart.

# Inhoud

**Lonen en vergoedingen**

**p. 5**

**Arbeidstijd**

**p. 11**

**Eindeloopbaan**

**p. 15**

**Sociale voordelen**

**p. 19**

**Klein verlet**

**p. 23**

**Vakbondsvertegenwoordiging**

**p. 27**



**LONEN EN  
VERGOEDINGEN**

# Lonen en vergoedingen

## Lonen



Scan de QR-code voor de baremalonen

## Index

In de textiel worden de lonen verhoogd indien de index met 2% is gestegen. **Belangrijk om weten is dat de aanpassingen enkel kunnen op 1 januari, 1 april, 1 juli en 1 oktober.**

## Koopkrachtpremie

- Sectorale toekenning van een koopkrachtpremie van € 100, € 300 of € 500.
- De premie is enkel verschuldigd wanneer de onderneming valt onder de definities van winst zoals overeengekomen door de sociale partners.
- In dienst op 31 oktober 2023, met minimum 1 maand anciënniteit.
- Toekenning pro rata de effectieve tewerkstelling in de referentieperiode van 01/11/2022 tot en met 31/10/2023.
- Toekenning pro rata voor deeltijdse werknemers en nieuwe indiensttredingen.
- Gelijkstellingen: schorsingen van de uitvoering van de

arbeidsovereenkomst, met uitzondering van voltijds tijdskrediet of voltijds themaverlof en arbeidsongeschiktheid van meer dan 3 maanden te rekenen vanaf de eerste dag van het gewaarborgd loon.

- Uitgereikt door de werkgever uiterlijk op 31/12/2023.
- Op ondernemingsvlak kan een hoger bedrag toegekend worden.

Wil je weten of je binnen jouw bedrijf recht hebt op de premie? Contacteer dan jouw lokale afdeling.

## Vervoerskosten

**Trein:** de werkgeverstussenkomst bedraagt gemiddeld 80% van de prijs van een treinkaart.

**Tram, metro of bus:** er zijn twee soorten tussenkomsten:

1. De prijs is afhankelijk van de afstand: 80% van de prijs van het gebruikte vervoersbewijs.
2. De prijs is een eenheidsprijs: 80% van de effectief betaalde prijs, met een maximum van € 34,00 per maand.

**Eigen vervoer:** tussenkomst per gewerkte dag.

- **Regeling t.e.m. 31/01/2024:** het bedrag is, per gewerkte dag, gelijk aan de maandelijkse forfaitaire werkgeverstussenkomst (volgens het overeenstemmend aantal km), gedeeld door 21,66. De minimumafstand is 5 km. Gunstiger regelingen op ondernemingsvlak blijven van toepassing.
- **Regeling vanaf 01/02/2024:** het bedrag is, per gewerkte dag, gelijk aan **57% van de maandelijkse treinkaart** (volgens het overeenstemmend aantal km), gedeeld door

21,66. De minimumafstand is 5 km. Gunstiger regelingen op ondernemingsvlak blijven van toepassing.

- Voor de **overbruggingsploegen** geldt een verhoogde tussenkomst (100% en is er geen minimumafstand).



Scan de QR-code om de tabellen met de bedragen te zien

**Fiets: vanaf 1 januari 2024** wordt de fietsvergoeding opgetrokken van € 0,24/km naar € 0,27/km.

## Eindejaarspremie

Aan de baremiseerbare bedienden<sup>1</sup> wordt een eindejaarspremie toegekend op voorwaarde dat zij tenminste zes maanden anciënniteit in de onderneming tellen.

Deze premie wordt berekend op basis van de jaarlijkse bezoldiging voor effectieve prestaties en schommelt in functie van de anciënniteit in de onderneming:

- 7,3% voor een anciënniteit van 6 maanden tot minder dan 12 maanden;
- een dertiende maand overeenstemmend met de normale bezoldiging van de maand december voor de bedienden waarvan de bezoldiging forfaitair wordt vastgesteld en met een anciënniteit van 12 maanden en meer;

---

<sup>1</sup> Een baremiseerbare bediende is een bediende van wie de functie beantwoordt aan de criteria van één van de zes categorieën waarvan sprake in de functieclassificatie.



- 8,33% van de jaarbezoldiging voor de bedienden waarvan de bezoldiging niet forfaitair is vastgesteld en met een anciënniteit van 12 maanden en meer.

Voor de berekening van de eindejaarspremie wordt één enkele ononderbroken gerechtvaardigde afwezigheid met effectieve prestaties gelijkgesteld en dit voor een maximumtermijn van 30 kalenderdagen per burgerlijk jaar.

## Maaltijdcheques

Het aantal maaltijdcheques waarop je recht hebt, is afhankelijk van de manier waarop ze worden berekend. Er zijn twee manieren:

1. Eén maaltijdcheque per effectief gewerkte dag.
2. De “alternatieve” berekeningsmethode (gebaseerd op uren i.p.v. dagen).

Voor de voltijdse bedienden kan een keuze gemaakt worden tussen beide systemen. Voor de deeltijdse bedienden moet de “alternatieve” telling verplicht worden toegepast.

Jouw minimumbijdrage in de maaltijdcheque is vastgesteld op € 1,09. De werkgeversbijdrage bedraagt € 3,36. De totale waarde is dus € 4,45.





**ARBEIDSTIJD**

# Arbeidstijd

## Arbeidsduur

Sedert 1 juni 1981 werd de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur stapsgewijs teruggebracht van 40u naar 37u20. De manier waarop deze arbeidsduurvermindering werd doorgevoerd, werd geregeld op het vlak van de onderneming en in overleg met de ondernemingsraad. Indien er geen ondernemingsraad was, dan gebeurde het overleg volgens de gebruikelijke overlegprocedure op bedrijfsvlak.

## Anciënniteitsdagen

Er bestaat een systeem van anciënniteitsdagen in de sector:

- Een betaalde afwezigheidsdag per kalenderjaar na een anciënniteit van **15 jaar** in hetzelfde bedrijf.
- Een tweede betaalde afwezigheidsdag na een anciënniteit van **20 jaar** in hetzelfde bedrijf (anciënniteitvoorwaarde van toepassing vanaf 01/01/2024).

De werkgever moet voor die dag(en) het loon doorbetalen. Bij ontslag na sluiting, faling, herstructurering of meervoudig ontslag om economische redenen blijft de anciënniteit behouden, indien de werknemer binnen de zes maanden in dienst gaat bij een andere textielwerkgever.

Periodes van uitzendarbeid tellen voorwaardelijk mee voor de berekening van de anciënniteit.

# Tijdskrediet

In de textielsector heeft men recht op voltijds of halftijds tijdskrediet met motief, mits akkoord van de werkgever. Het 1/5de tijdskrediet is gegarandeerd, onafhankelijk van een sector- of bedrijfs-cao.

Bedienden die in overbruggingsploegen zijn tewerkgesteld, kunnen enkel voltijds tijdskrediet opnemen.

- Een werknemer heeft recht op **36 maanden** tijdskrediet voor het volgen van een erkende opleiding.
- Een werknemer heeft recht op **51 maanden** tijdskred:
  - om te zorgen voor een gehandicapt kind dat jonger is dan 21 jaar,
  - om bijstand of zorg te verlenen aan een zwaar ziek minderjarig kind of aan een zwaar ziek minderjarig gezinslid,
  - om te zorgen voor een kind dat jonger is dan acht jaar,
  - om te zorgen voor een ernstig ziek gezinslid of een familielid tot de 2de graad,
  - om palliatieve zorgen te verstrekken.

**Wil je tijdskrediet aanvragen? Contacteer je afdeling.**





**EINDELOOPBAAN**

# Eindloopbaan

## Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)

Alles wat wettelijk mogelijk is, wordt in de textielsector toegepast.

Volgende stelsels worden verlengd **30 juni 2025**:

- SWT 62 jaar (algemeen stelsel, cao 17), 40 jaar loopbaan (mannen), 39 jaar loopbaan in 2023 en 40 jaar loopbaan in 2024 (vrouwen).
- SWT 60 jaar, zwaar beroep, 35 jaar loopbaan.
- SWT 60 jaar, 20 jaar nachtarbeid of zwaar beroep, 33 jaar loopbaan.
- SWT 60 jaar, 40 jaar loopbaan.
- SWT 58 jaar voor werknemers met ernstige lichamelijke problemen, 35 jaar loopbaan.

**Denk je in aanmerking te komen voor één van deze stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag?  
Informeer je bij je afdeling.**



# Landingsbanen

Het recht op uitkeringen kan worden bekomen:

- vanaf 60 jaar, mits een loopbaan van tenminste 25 jaar;
- vanaf 55 jaar in de vorm van een 1/5de of een 1/2de loopbaanvermindering (sectorale textiel-cao tot 30 juni 2025):

> mits een loopbaan van 35 jaar;

of indien je:

- > ofwel een zwaar beroep uitgeoefend hebt gedurende 5 jaar in de afgelopen 10 jaar of 7 jaar in de afgelopen 15 jaar;
- > ofwel tenminste 20 jaar nachtarbeid verricht hebt.

**Voor meer informatie over landingsbanen: contacteer je afdelingssecretariaat.**





**SOCIALE VOORDELEN**

# Sociale voordelen

## Syndicale premie

De bediende die in de textielnijverheid werkt en bij een vakbond aangesloten is, kan aanspraak maken op een syndicale premie van € 145/jaar. De syndicale premie wordt telkens door de vakbond uitbetaald vanaf februari tot juli van het daaropvolgende kalenderjaar.

## Opleg bij tijdelijke werkloosheid om economische redenen

Voor elke dag van tijdelijke werkloosheid om economische redenen moet de werkgever een supplement van € 9,59 betalen aan de bediende, bovenop de werkloosheidsuitkeringen. Voor een deeltijdse dagprestatie wordt het supplement verhoudingsgewijs verminderd.

## Sectoraal aanvullend pensioen (SAP)

Het SAP trad in werking op 1 januari 2021, maar er wordt reeds gespaard vanaf 1 januari 2020. Dit gespaarde bedrag werd in 2021 als startpremie op de individuele pensioenrekening van de werknemers gestort.

Er wordt een pensioenbijdrage van 1% gespaard. Het SAP bevat ook een zogenaamd "solidariteitsluik". Dit wil zeggen dat er tot op zekere hoogte verder zal gespaard worden tijdens bepaalde

periodes waarin men niet werkt (zoals tijdelijke werkloosheid omwille van economische redenen, (beroeps)ziekte, (arbeids) ongeval, moederschapsrust). Er wordt tevens een rente-uitkering van € 250 voorzien bij overlijden.

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

In de textielsector werd gekozen voor aansluiting bij een multi-sectoraal pensioenfonds (Sefoplus). Meer gedetailleerde informatie vind je op: [www.sefocam.be/textiel/](http://www.sefocam.be/textiel/)

## **Tegemoetkoming in de kinderopvang**

Vanaf 1 januari 2024 wordt een sectorale tegemoetkoming in de kinderopvang ingevoerd:

- De opleg bedraagt € 1 per dag met een maximum van € 150 per jaar en per kind.
- Tot de leeftijd van 3 jaar.





**KLEIN VERLET**

# Klein verlet

Voor bepaalde familiegebeurtenissen of verplichtingen kan je, met behoud van loon, op het werk afwezig blijven.

Dit zijn de meest voorkomende redenen:

Reden van afwezigheid	Duur van afwezigheid
Huwelijk van de werknemer of het aangaan van het samenlevingscontract.	Twee dagen. Te kiezen tijdens de week van het huwelijk of tijdens de daarop volgende week.
Huwelijk of het aangaan van een samenlevingscontract van een kind van de werknemer of van de echtgeno(o)t(e), van een (schoon)broer, (schoon)zuster, van de vader, moeder, schoonvader, schoonmoeder, stiefvader, stiefmoeder, van een kleinkind van de werknemer.	<ul style="list-style-type: none"><li>• De dag van de gebeurtenis.</li><li>• Of de gewone activiteitsdag voorafgaand of onmiddellijk volgend op de gebeurtenis als deze niet samenvalt met een dag waarop in de onderneming normaal wordt gewerkt. Deze bepaling is niet van toepassing wanneer de gebeurtenis samenvalt met een dag jaarlijks verlof.</li></ul>



<p>De geboorte van een kind van de werknemer.</p>	<p>Twintig dagen. Te kiezen binnen de 4 maanden na de bevalling. De werkgever betaalt het loon gedurende de eerste drie dagen. De resterende 7 dagen betaalt het ziekenfonds een vergoeding die 82% van het begrensde brutoloon bedraagt.</p>
<p>Overlijden van de echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner van de werknemer of van zijn/haar (pleeg)kind of van een (pleeg)kind van de echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner.</p>	<p>Tien dagen. Drie dagen te kiezen tussen de dag van het overlijden en de dag van de begrafenis. Zeven dagen te kiezen binnen het jaar dat volgt op de dag van het overlijden.</p>
<p>Overlijden van de vader, moeder, schoonvader, schoonmoeder, stiefvader, stiefmoeder van de werknemer of van de echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner van de werknemer.</p>	<p>Drie dagen. Te kiezen tussen de dag van het overlijden en de dag van de begrafenis.</p>
<p>Overlijden van een (schoon) broer, (schoon)zuster, van een schoonzoon, schoondochter, (over)grootvader, (over)grootmoeder of (achter)kleinkind die bij de werknemer inwoont.</p>	<p>Twee dagen. Door de werknemer te kiezen tussen de dag van het overlijden en de dag van de begrafenis.</p>

<p>Overlijden van een (schoon) broer, (schoon)zuster, van een schoonzoon, schoondochter, (over)grootvader, (over) grootmoeder of (achter) kleinkind die niet bij de werknemer inwoont.</p>	<p>De dag van de begrafenis.</p>
<p>Deelname van een kind van de werknemer of van de echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner aan het feest van de vrijzinnige jeugd of plechtige communie.</p>	<p>De dag van de gebeurtenis of de gewone activiteitsdag voorafgaand of onmiddellijk volgend op de gebeurtenis als deze niet samenvalt met een dag waarop in de onderneming normaal wordt gewerkt.</p> <p>Deze bepaling is niet van toepassing wanneer de gebeurtenis samenvalt met een dag jaarlijks verlof.</p>

Het koninklijk besluit inzake klein verlet stelt de wettelijk samenwonende gelijk met de echtgeno(o)t(e). Maar bij klein verlet in geval van een overlijden, is er ook een gelijkstelling voor de feitelijk samenwonende partner.



**VAKBONDS-  
VERTEGENWOORDIGING**

# Vakbonds- vertegenwoordiging

In elke textielonderneming waar gewoonlijk gemiddeld 35 baremiseerbare<sup>1</sup> bedienden werken, kan een syndicale delegatie worden opgericht op voorwaarde dat minstens 17 leden van dit personeel daartoe schriftelijk een verzoek richten aan de werkgever of aan de vakorganisaties. De uitzendkrachten en huisarbeiders tellen mee in de berekening van de drempel. Het aantal leden van de syndicale afvaardiging is afhankelijk van het aantal bedienden in de onderneming. Vanaf 1 januari 2024 wordt de voorwaarde van minimum 3 jaar tewerkstelling in de sector om aangeduid te kunnen worden als syndicaal afgevaardigde, geschrapt.

Indien het aantal bedienden gedurende 4 opeenvolgende kwartalen beneden de 30 is gedaald, treedt een uitdoofscenario in werking. Er worden geen nieuwe syndicaal afgevaardigden meer aangeduid en het lopende mandaat van de syndicaal afgevaardigden neemt automatisch een einde uiterlijk op de datum van de volgende sociale verkiezingen.

---

<sup>1</sup> Een baremiseerbare bediende is een bediende van wie de functie beantwoordt aan de criteria van één van de zes categorieën waarvan sprake in de functieclassificatie.

# SOCIALE VERKIEZINGEN MEI 2024



**SAMEN STERK  
STEM ABVV!**



**ABVV**

**Algemene Centrale**



Vakantie voor iedereen  
in de mooiste uithoekjes van België



Nieuw!  
Hotel Eden Ardenne

7 campings

4 vakantie  
domeinen

1 hotel

Natuur Wandelen  
Fietsen Zee  
Sportterreinen  
Kinderanimatie  
Unieke locaties  
Ardennen Kempen  
Gastronomie Avontuur  
Ontspanning

Vergeet zeker uw ledenkorting niet!  
Algemene Centrale:  
25% korting op het logement.

Ontdek alle bestemmingen op:  
[www.florealholidays.be](http://www.florealholidays.be)



# Nota's

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---