

LOON- EN ARBEIDSVOORWAARDEN 2025-2026



PC 109

KLEDING EN CONFECTIEBEDRIJF

Arbeiders



ABVV

Algemene Centrale
Samen sterk



Kleding- en confectiebedrijf

PC 109

Welke verbeteringen?

Koopkracht

Vanaf 1 april 2026 verhoogt het werkgeversaandeel van de maaltijdcheque met €1,25. De totale waarde van de maaltijdcheque wordt €6,25 per gewerkte dag.

Ondersteuning ouders met jonge kinderen

Vanaf 1 januari 2026 verhoogt de sectorale opleg van €3 naar €5/dag, met een maximum van €500/jaar. De overige modaliteiten blijven ongewijzigd.

Loopbaanverlof

Vanaf 1 januari 2026 hebben de werknemers recht op een dag loopbaanverlof vanaf de leeftijd van 58 jaar en mits 25 jaar sectoranciënniteit.

Lonen en vergoedingen

p. 5

Arbeidstijd

p. 11

Eindeloopbaan

p. 15

Sociale voordelen

p. 19

Klein verlet

p. 25

Andere

p. 29

Vakbondsvertegenwoordiging

p. 31



**LONEN EN
VERGOEDINGEN**

Lonen en vergoedingen

Lonen



Scan de QR-code voor de baremalonen.

Index

De lonen worden tweemaal per jaar aangepast aan de evolutie van de gezondheidsindex: op 1 april en op 1 oktober.

Vervoerskosten

Trein: de werkgeverstussenkost bedraagt gemiddeld 75% van de prijs van een treinkaart.

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

1. De prijs is afhankelijk van de afstand: dezelfde regeling als voor de trein, begrensd tot 75% van de reële prijs van het vervoer.

2. De prijs is een eenheidsprijs: 71,8% van de door de werknemer betaalde prijs, met als maximum de werkgeverstussenkomst in de prijs van de treinkaart voor een afstand van 7 km (vanaf 1 februari 2026: €45 per maand).

Eigen vervoer: de tussenkomst van de werkgever in de vervoerskosten bedraagt 50% van het bedrag van de treinkaart. De regeling geldt vanaf 5 km (enkele richting). Ga je met eigen vervoer naar het werk? Meld dit dan schriftelijk, samen met het aantal afgelegde km in enkele richting, aan je werkgever.

Fiets: vanaf 1 januari 2026 bedraagt de fietsvergoeding €0,30/km, conform de NAR cao nr. 164. Gunstigere maatregelen op ondernemingsvlak blijven behouden.

Vanaf 1 januari 2024 werd de forfaitaire dagvergoeding van €0,2479 geïntegreerd in de maaltijdcheque. In ondernemingen waar de maaltijdcheque reeds het maximumbedrag bereikt had, kon de dagvergoeding van €0,2479 euro behouden blijven.



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

Eindejaarspremie (aanvulling van het dubbel vakantiegeld)

Alle arbeiders die op 30 juni in dienst zijn van een kleding- of confectiebedrijf, hebben recht op de aanvullende vergoeding. Wie tussen 1 juli van het vorige jaar en 30 juni van het lopende jaar ontslag heeft genomen of ontslagen werd (uitgezonderd wegens dringende reden) heeft eveneens recht. Je moet minimum drie maanden in dienst zijn geweest.

Om de vergoeding te berekenen, neem jij je loon voor de gewerkte dagen tussen 1 juli van het vorige jaar en 30 juni van het lopende jaar. Tel daarbij je loon van 3,33 dagen per begonnen maand dienst. Als je het ganse jaar (tussen 1 juli vorig jaar en 30 juni dit jaar) gewerkt hebt, komt dit laatste neer op 40 dagen loon. Bereken van je uitkomst 6,5% en je bekomt het bruto bedrag van de aanvullende vergoeding.

De werkgever moet de aanvullende vergoeding ten laatste betalen met de eerste loonsuitkering na 15 augustus. Als je ontslagen wordt of zelf ontslag hebt genomen, ontvang je de aanvullende vergoeding samen met je laatste loonafrekening.

De periode van moederschapsrust is gelijkgesteld voor de berekening van de aanvulling bij het dubbel vakantiegeld.

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).

De cao bepaalt dat er een keuze kan gemaakt worden tussen beide systemen.

Je persoonlijke bijdrage in de maaltijdcheque is vastgesteld op €1,09. Vanaf 1 april 2026 verhoogt de werkgeversbijdrage van €3,91 naar €5,16. Je maaltijdcheque heeft vanaf die datum dus een waarde van €6,25.



ARBEIDSTIJD

Arbeidstijd

Arbeidsduur

In de sector bedraagt de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur op jaarbasis 37u30.

In de praktijk wordt in de meeste ondernemingen als volgt gewerkt:

- ofwel effectief 37u30 per week (bv. 5 x 7u30).
- ofwel 40u, waarbij met inhaalrustdagen het gemiddelde van 37u30 wordt bereikt.

Anciënniteitsverlof

- De dag betaald anciënniteitsverlof vanaf 20 jaar ondernemingsanciënniteit, wordt vanaf 2024 berekend op basis van sectoranciënniteit.
- Wie minstens 15 jaar of meer dienst heeft in de sector, krijgt vanaf 2020 jaarlijks een dag betaald anciënniteitsverlof toegekend.
- Wie minstens 10 jaar of meer dienst heeft in de sector, krijgt vanaf 2024 jaarlijks een dag betaald anciënniteitsverlof toegekend. Wanneer deze anciënniteitsdag of een

gunstigere regeling reeds bestaat op ondernemingsniveau, moet er worden gezocht naar een alternatieve invulling. Deze alternatieve invulling hoeft niet noodzakelijk een bijkomende anciënniteitsdag te zijn.

Eventuele anciënniteit verworven als bediende in de sector telt mee. Periodes van uitzendarbeid aansluitend en onmiddellijk voorafgaand aan een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur tellen eveneens mee voor het bepalen van de sectoranciënniteit.

Loopbaanverlof

Vanaf 1 januari 2026 is er recht op een dag loopbaanverlof vanaf de leeftijd van 58 jaar en mits 25 jaar sectoranciënniteit. Voor het berekenen van de anciënniteit gelden dezelfde regels als die voor het anciënniteitsverlof.

Tijdskrediet

Vanaf 2023 werden er wijzigingen doorgevoerd in de regeling omtrent tijdskrediet. Tijdskrediet met motief blijft mogelijk, maar de uitkeringen werden beperkt. Er gelden verschillende voorwaarden, onder meer een minimale anciënniteit in de onderneming, een bepaalde tewerkstellingsbreuk, ... Bovendien verschillen de voorwaarden per motief en per soort onderbreking (voltijds of deeltijds).

Wil je tijdskrediet opnemen? Informeer je op voorhand bij je lokale ABVV-kantoor.



EINDELOOPBAAN

Eindeloopbaan

Landingsbanen

Algemeen stelsel vanaf 60 jaar (met recht op uitkeringen)

Vanaf 1 januari 2026 werden de voorwaarden strenger: een loopbaan van 25 jaar volstaat niet langer. Er wordt voorzien in een afwijkende regeling voor mannen en vrouwen. Vanaf 2026 moet een man een loopbaan van 31 jaar kunnen aantonen en een vrouw een loopbaan van 26 jaar. Dit zal geleidelijk aan worden verhoogd (zie onderstaand schema):

	Loopbaanjaren mannen	Loopbaanjaren vrouwen
Vanaf 1 januari 2026	31	26
Vanaf 1 januari 2027	32	27
Vanaf 1 januari 2028	33	28
Vanaf 1 januari 2029	34	29
Vanaf 1 januari 2030	35	30

Uitzonderingsstelsel vanaf 55 jaar (met recht op uitkeringen), in de vorm van een 1/5de of een 1/2de loopbaanvermindering (sectorale cao kleding en confectie tot en met 30 juni 2029)

Voorwaarden:

- een lange loopbaan van 35 jaar kunnen aantonen

OF

- een loopbaan van 25 jaar kunnen aantonen en voldoen aan één van de volgende voorwaarden:
 - ofwel een zwaar beroep hebben uitgeoefend gedurende 5 jaar in de afgelopen 10 jaar of 7 jaar in de afgelopen 15 jaar
 - ofwel tenminste 20 jaar nachtarbeid verricht hebben.

Voor meer informatie over landingsbanen: contacteer je lokale ABVV-kantoor.



SOCIALE VOORDELEN

Sociale voordelen

Syndicale premie

Je bent nog verbonden door een arbeidsovereenkomst:

- Op 31 maart van het lopende jaar ingeschreven zijn als personeelslid van een kleding- of confectiebedrijf.
- Lid zijn van de Algemene Centrale-ABVV en in regel zijn met de bijdragen.

→ Je ontvangt elk jaar een syndicale premie.

Je bent werkloos of SWT'er:

- Volledig werkloos zijn geworden na 31 maart vorig jaar en nog steeds werkloos zijn op 31 maart van het lopende jaar.
- Tussen 1 april vorig jaar en 31 maart dit jaar in een SWT-stelsel zijn getreden.
- Lid zijn van de Algemene Centrale-ABVV en in regel zijn met de bijdragen.

→ Werklozen en SWT'ers ontvangen gedurende drie jaar de syndicale premie.

Indien je gepensioneerd bent tussen 1 april vorig jaar en 31 maart dit jaar, heb je nog eenmaal recht op de syndicale premie.

De syndicale premie bedraagt €145. Voor de twee bijkomende jaren (werklozen en SWT'ers) is het bedrag €37,18.

De premie wordt vanaf 1 december uitbetaald door het Sociaal Waarborgfonds. Je moet het aanvraagformulier tijdig indienen bij de Algemene Centrale-ABVV.

Opleg bij tijdelijke werkloosheid

Vanaf 1 januari 2026 wordt de opleg bij tijdelijke werkloosheid gedurende de eerste 70 dagen verhoogd met €1,5/dag. Je hebt vanaf dan recht op:

- €7,5 per dag voor de eerste 35 dagen tijdelijke werkloosheid.
- €6,5 voor de volgende 35 dagen tijdelijke werkloosheid.
- €2 per dag voor de daaropvolgende dagen tijdelijke werkloosheid.

De opleg wordt betaald door de werkgever bij elke maandelijkse loonafrekening.

Hospitalisatieverzekering

De sectorale hospitalisatieverzekering werd gesloten tussen het Sociaal Waarborgfonds en een verzekeringsmaatschappij. Alle arbeiders uit de sector hebben er gratis recht op.

Ondernemingen die reeds een eigen hospitalisatieverzekering hadden, kunnen opteren om niet tot de sectorpolis toe te treden. De werknemers uit deze ondernemingen moeten dan wel gedekt zijn door een gelijkwaardige hospitalisatieverzekering die werd afgesloten op ondernemingsvlak.

Meer informatie vind je terug in een informatiebrochure op de website van het Sociaal Waarborgfonds Kleding (www.swfkleding.be).

Ondersteuning van ouders met jonge kinderen

De sectorale opleg wordt verdergezet en wordt verhoogd vanaf 1 januari 2026.

Bedragen:

- Voor 2025: €3/dag (max. €300/jaar).
- Vanaf 2026: €5/dag (max. €500/jaar).

Modaliteiten:

- Tot en met het jaar waarin het kind 12 jaar wordt.

- Er is recht op een opleg voor moederschapsrust, kinderopvang, voor- en naschoolse opvang en vakantiecampen (na aanvraag door de werknemer).
- Het recht is cumulatief voor de vier bovengenoemde motieven.



Meer info? Scan de QR-code.

Opleg bij progressieve werkhervatting

Deze nieuwe opleg wordt vanaf 1 januari 2026 ingevoerd. De werknemer opent het recht op de opleg na de maand van gewaarborgd loon.

Bij een progressieve werkhervatting van:

- minimum 40% heeft de werknemer recht op een opleg van €75 gedurende twee maanden.
- minimum 80% heeft de werknemer recht op een opleg van €75 gedurende vier maanden.

Indien de werknemer progressief het werk hervat aan 40% en binnen de zes maanden zijn arbeid opschaaft naar 80%, is er ook recht op een bijkomende opleg van €75 voor twee maanden.

De werknemer die binnen het jaar na een periode van progressieve tewerkstelling het werk volledig hervat, heeft recht op een bijkomende opleg van €150. De werknemer zal deze opleg ontvangen na één maand volledige werkhervatting.



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	
Huwelijk van de werknemer.	Twee dagen. Door de werknemer te kiezen tijdens de week waarin de gebeurtenis plaatsvindt of tijdens de daarop volgende week.
Huwelijk van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner, van een (schoon)broer, (schoon)zus, (schoon/stief) vader, (schoon/stief)moeder, van een kleinkind van de werknemer.	Dag van het huwelijk.
Geboorte (geboorteverlof)	
De geboorte van een kind van de werknemer (vader of meeouder).	Twintig dagen. Te kiezen binnen de vier maanden na de bevalling.

Overlijden (rouwverlof)	
Overlijden van de echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner van de werknemer, van zijn kind of een kind van de echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner.	Tien dagen. Drie dagen te kiezen tussen de datum van het overlijden en de datum van de begrafenis. Zeven dagen te kiezen gedurende het jaar dat volgt op de dag van het overlijden.
Overlijden van de (schoon/stief)vader, (schoon/stief) moeder van de werknemer of van de echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner.	Drie dagen. Door de werknemer te kiezen tussen de dag van het overlijden en de dag van de begrafenis.
Overlijden van een (schoon)broer, (schoon) zus, (over)grootvader, de (over)grootmoeder, van een (achter)kleinkind, schoonzoon, schoondochter van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner die bij de werknemer inwoont.	Twee dagen. Door de werknemer te kiezen tussen de dag van het overlijden en de dag van de begrafenis.
Overlijden van een (schoon)broer, (schoon) zus, (over)grootvader, de (over)grootmoeder, van een (achter)kleinkind, schoonzoon, schoondochter van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner die niet bij de werknemer inwoont.	De dag van de begrafenis.

Overlijden van een pleegkind waarvan de werknemer of zijn echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner pleegouder is in het kader van kortdurende pleegzorg op het moment van het overlijden.	De dag van de begrafenis.
Feest vrijzinnige jeugd/Communiefeest	
Deelname van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) aan het feest van de vrijzinnige jeugd of plechtige communie.	De dag van de gebeurtenis of de gewone activiteitsdag voorafgaand of volgend onmiddellijk op de gebeurtenis als deze met een zondag, een feestdag of een gewone inactiviteitsdag samenvalt.

Deeltijdse werknemers hebben ook recht op klein verlet, voor zover er effectief loonverlies is. Gebeurtenissen die zich voordoen op een dag waarop de deeltijdse werknemer normaal niet werkt, geven dus geen recht op klein verlet.

De wettelijk samenwonende wordt gelijkgesteld met de echtgeno(o)t(e). Bij klein verlet in geval van een overlijden, is er ook een gelijkstelling voor de feitelijk samenwonende partner.

Klein verlet is ook een recht voor werknemers bij langdurige pleegzorg. Langdurige pleegzorg is pleegzorg waarvan bij aanvang vaststaat dat het kind meer dan zes maanden bij dezelfde pleegouder(s) zal blijven. De familiebanden met het pleegkind worden gelijkgesteld met het (eigen) kind voor alle gebeurtenissen die aanleiding geven tot klein verlet.



ANDERE

Andere

Leerrekening

Een leerrekening is een tussenkomst (max. €500/schooljaar) in de opleidingskosten die werknemers maken. Het Instituut voor Vorming en Onderzoek in de Confectie (IVOC) betaalt de kosten m.b.t. inschrijvingsgeld, lesmateriaal, verplaatsingskosten en kinderopvang terug. Iedere werknemer die tewerkgesteld is in de sector kan een leerrekening aanvragen.

Opleidingen die je positie als werknemer op de arbeidsmarkt versterken, komen in aanmerking. Opleidingen in de hobbysfeer, gratis opleidingen of opleidingen die leiden tot een zelfstandig beroep, komen niet in aanmerking.

Hoe aanvragen?

Alle info over de leerrekening vind je op www.leerrekening.be.

Belangrijk: vraag de leerrekening aan vóór de start van een opleiding of tijdens de opleiding.



**VAKBONDS-
VERTEGENWOORDIGING**

Vakbondsvertegenwoordiging

In elke onderneming waar gewoonlijk gemiddeld tenminste 30 arbeiders werken, kan er een syndicale afvaardiging worden opgericht. De uitzendkrachten (enkel indien ze geen vaste werknemers vervangen van wie de arbeidsovereenkomst werd geschorst) en de huisarbeiders tellen mee in de berekening van de drempel. Het aantal syndicale afgevaardigden is afhankelijk van het aantal arbeiders in de onderneming.



Nieuw: Boek online & ontvang meteen jouw ledenkorting!

www.florealholidays.be is vernieuwd!

Vanaf nu kunnen leden hun vakantie eenvoudig online boeken.

- Gebruik je persoonlijke couponcode in de voorlaatste stap van je reservatie en ontvang meteen je ledenkorting.
- Ontdek ook onze actuele promoties en laat je verrassen door onze nieuwe projecten: Hameau de l'Ourthe in Houffalize & Hameau de la Semois in Bouillon – unieke verblijven in het hart van de natuur.



Gebruik deze couponcodes voor jouw online reservatie bij Floreal Holidays.

- Algemene Centrale: **AC25**
- Algemene Centrale + Solidaris: **ACS0L27**





VOLG ONS ONLINE:



www.accg.be



ACCG.ABVV



fgtb_cg



@fgtb_cg

Nieuw:

volg het syndicaal
en sectoraal nieuws op
ons WhatsApp-kanaal.



ABVV

Algemene Centrale
Samen sterk