

LOON- EN ARBEIDSVOORWAARDEN 2025-2026



PC 110

TEXTIELVERZORGING

Arbeiders



ABVV

Algemene Centrale
Samen sterk



Textielverzorging

PC 110

Welke verbeteringen?

Koopkracht

Vanaf 1 januari 2026 verhoogt het werkgeversaandeel van de maaltijdcheque met €1. De totale waarde van de maaltijdcheque wordt €7,50 per gewerkte dag.

Mobiliteit

Vanaf 1 januari 2026 wordt de forfaitaire mobiliteitsvergoeding per gewerkte dag verhoogd met €0,50. Vanaf dan bedraagt de mobiliteitsvergoeding €2,20 per effectief 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.

Lonen en vergoedingen

p. 5

Arbeidstijd

p. 11

Eindeloopbaan

p. 17

Sociale voordelen

p. 21

Klein verlet

p. 27

Andere

p. 31

Vakbondsvertegenwoordiging

p. 35



**LONEN EN
VERGOEDINGEN**

Lonen en vergoedingen

Lonen

Baremalonen vanaf 1 januari 2026

-50 werknemers • 38u/week		+50 werknemers • 37,5u/week	
Loongroep 1	€14,3223	Loongroep 1	€14,5192
Loongroep 2	€14,6832	Loongroep 2	€14,8807
Loongroep 3	€15,0436	Loongroep 3	€15,2421
Loongroep 4	€15,4061	Loongroep 4	€15,6033
Loongroep 5	€15,7650	Loongroep 5	€15,9644
Loongroep 6	€16,8944	Loongroep 6	€17,1112
Loongroep 7	€17,2891	Loongroep 7	€17,5089
Loongroep 8	€18,9657	Loongroep 8	€19,2072

Dit zijn de sectorale barema's. De effectieve lonen in jouw bedrijf kunnen hoger liggen.

Index

Op 1 januari van elk jaar worden de lonen aangepast aan de evolutie van de gezondheidsindex.

Ploegenpremies

Bij opeenvolgende wisselende ploegen wordt een ploegenpremie van 10% toegekend. Deze premie bedraagt 25% voor de uren gepresteerd in nachtploeg (van 22u tot 6u).

Bij opeenvolgende vaste ploegen wordt een ploegenpremie van 10% toegekend voor de uren gepresteerd tussen 20u en 22u en van 25% voor de uren gepresteerd tussen 22u en 6u.

Bij specifieke arbeidstijden (anders dan in opeenvolgende wisselende of vaste ploegen) wordt voor de uren gepresteerd tussen 20u en 6u een premie toegekend van 10% op het uurloon.

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 in plaats van dagen).

De cao bepaalt dat er voor de voltijdse arbeiders een keuze kan gemaakt worden tussen beide systemen. Voor de deeltijdse arbeiders moet de “alternatieve” telling verplicht worden toegepast.

Je persoonlijke bijdrage in de maaltijdcheque is vastgesteld op €1,09. **Vanaf 1 januari 2026** verhoogt de werkgeversbijdrage van €5,41 naar €6,41. Je maaltijdcheque heeft vanaf die datum dus een waarde van €7,50.

Eindejaarspremie

De eindejaarspremie wordt berekend op basis van het aantal gepresteerde uren in de referteperiode. De referteperiode loopt vanaf 1 december van vorige jaar tot 30 november van het huidige jaar. Per gewerkt uur wordt een vast bedrag genomen. Deze bedragen zijn gekoppeld aan de index en worden op 1 januari van elk jaar aangepast.



Scan de QR-code voor de meest recente bedragen.

De eindejaarspremie wordt ten laatste op 15 december van het huidige jaar rechtstreeks door de werkgever betaald.

Wie in de loop van het refertejaar zelf ontslag neemt of ontslagen wordt in een onderneming om niet-dringende reden moet de eindejaarspremie, op basis van het aantal gewerkte uren, uitbetaald krijgen op het moment van de eindafrekening van het loon.

De uren die niet worden gepresteerd wegens een arbeidsongeval, een beroepsziekte, moederschapsrust, geboorteverlof, adoptieverlof, pleegouderverlof, profylactisch

verlof en tijdelijke werkloosheid worden gelijkgesteld met gepresteerde uren.

Vervoerskosten

Trein: de werkgeverstussenkomst 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: €45,00 per maand).

Forfaitaire mobiliteitsvergoeding: de werkgever moet aan alle werknemers een forfaitaire mobiliteitsvergoeding per effectief gewerkte dag toekennen als tegemoetkoming in de vervoerskosten. De vergoeding wordt maandelijks samen met het loon uitbetaald. Vanaf 1 januari 2026 wordt de mobiliteitsvergoeding verhoogd met €0,50 en bedraagt vanaf dan €2,20 per effectief gewerkte dag. Ook wie al een fietsvergoeding of een tussenkomst voor het gebruik van het openbaar vervoer krijgt, heeft recht op de vergoeding.

Fiets: vanaf 1 januari 2026 bedraagt de fietsvergoeding €0,30 per kilometer, met een maximum van 40 km/dag.

Kostenvergoeding voor chauffeurs

De chauffeurs van een vrachtwagen met een laadvermogen van minstens vijf ton hebben recht op een forfaitaire kostenvergoeding voor baankosten: €4,9579 per effectief gewerkte dag.



ARBEIDSTIJD

Arbeidstijd

Arbeidsduur

In de sector wordt er voor de maximumgrens van de wekelijkse arbeidsduur een onderscheid gemaakt tussen ondernemingen met minder dan 50 werknemers en ondernemingen van 50 en meer werknemers:

- ondernemingen met minder dan 50 werknemers: 38 uur.
- ondernemingen van 50 en meer werknemers: 37,5 uur.

Vanaf 2026 kan de arbeidsduur op sectorniveau gewijzigd worden van een effectieve arbeidsduur naar een gemiddelde arbeidsduur op jaarbasis. Op ondernemingsniveau zal er maximaal 40 uur per week kunnen gewerkt worden met toekenning van inhaalrustdagen. De invoering van een gemiddelde arbeidsduur op ondernemingsniveau zal enkel kunnen gebeuren via een ondernemings-cao.

De wekelijkse arbeidsduur moet over de eerste vijf werkdagen van de week verdeeld worden.

Tijdens de weken waar een betaalde feestdag in voorkomt, en de week die daaraan voorafgaat, kunnen de werknemers ook tewerkgesteld worden op een normaal voorziene rustdag. In dat geval mag de arbeidsduur de vier uren niet overschrijden en moet het werk uiterlijk om twaalf uur eindigen.

Tewerkstellingsverbintenissen

In principe mag er niet afgedankt worden wegens gebrek aan werk om economische redenen. De werkgever moet nagaan of er kan overgeschakeld worden op gedeeltelijke arbeid (tijdelijke werkloosheid) die gelijkwaardig moet verdeeld worden over alle werknemers.

In geval van individueel ontslag, met uitzondering van een ontslag om dringende reden, moet de werkgever een bepaalde procedure respecteren. Doet hij dit niet, dan kan de betrokken werknemer via zijn vakbond vragen om een schadeloosstelling. Meestal wordt geprobeerd om tot een minnelijke schikking te komen.

Uitzendarbeid

Indien een uitzendarbeider over een periode van één jaar meer dan 115 werkdagen presteert in het bedrijf, wordt de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur.

Deze regel is niet van toepassing in geval van tijdelijke vervanging van een vaste werknemer door een uitzendarbeider.

Anciënniteitsdagen

Er bestaat een systeem van anciënniteitsverlof in de sector.
Vanaf 1 januari 2026 is dit:

- 10 jaar anciënniteit in de sector: één extra verlofdag per kalenderjaar.
- 22 jaar anciënniteit in de sector: twee extra verlofdagen per kalenderjaar.
- 27 jaar anciënniteit in de sector: drie extra verlofdagen per kalenderjaar.

Deze bijkomende vakantiedagen moeten door de werkgever betaald worden.

Periodes van uitzendarbeid, voorafgaand aan een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur, worden in rekening genomen voor het berekenen van de anciënniteit.

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):

	Mannen	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 textielverzorging 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 30 juni van het huidig jaar ingeschreven zijn als personeelslid van een onderneming uit de textielverzorging;
- lid zijn van de Algemene Centrale-ABVV en in regel zijn met de bijdragen.

› Je ontvangt elk jaar een syndicale premie.

Je bent werkloos, SWT'er of gepensioneerd:

- volledig werkloos zijn geworden of in een SWT-stelsel zijn getreden vanaf 1 juli vorig jaar en nog steeds werkloos zijn op 30 juni van het lopende jaar;
- gepensioneerd zijn tussen 1 juli van het vorig jaar en 30 juni van het lopende jaar;
- lid zijn van de Algemene Centrale-ABVV en in regel zijn met de bijdragen.

› Je hebt nog eenmaal recht op de syndicale premie.

De premie bedraagt €145 en wordt vanaf 15 november uitbetaald door het Gemeenschappelijk Fonds voor de Textielverzorging. 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 (wegens economische redenen en overmacht) gedurende de eerste 70 dagen verhoogd met €2 per dag.

Je hebt vanaf dan recht op een toeslag van:

- €7 voor de eerste 35 dagen van tijdelijke werkloosheid van een kalenderjaar.
- €6 voor de 35 volgende dagen van tijdelijke werkloosheid van dit kalenderjaar.
- €2 voor alle overige dagen tijdelijke werkloosheid van het kalenderjaar.

Deze toeslag wordt door je werkgever uitbetaald, samen met je loon.

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. Er is recht op een opleg van €100 bruto/maand bij een progressieve werkhervatting vanaf 50%.

Er is eenmalig recht op deze opleg voor de periode van vier maanden die volgt op de periode van gewaarborgd loon. Deeltijdse werknemers die het werk progressief hervatten, hebben recht op de opleg in verhouding tot hun tewerkstellingsregime.



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 meemouder).	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 van de werknemer.	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

Werkkledij / beschermkledij

De werkgever is verplicht om kosteloos werkkledij en/of beschermkledij ter beschikking te stellen van zijn werknemers. Hij dient eveneens in te staan voor het onderhoud ervan.

Individueel vormingsbudget

Een individueel vormingsbudget is een tussenkomst in de opleidingskosten die werknemers maken (maximum €640). Het Gemeenschappelijk Fonds betaalt de opleidingskosten, zoals inschrijvingsgeld, lesmateriaal, vervoerskosten en officiële kinderopvang terug.

Iedere arbeider/arbeidster die in de textielverzorging (paritair comité 110) is tewerkgesteld, kan een vormingsbudget aanvragen.

Opleidingen die zich in de hobbysfeer situeren en opleidingen die leiden naar een zelfstandig beroep, komen niet in aanmerking voor het vormingsbudget.

Hoe aanvragen bij het opleidingsfonds TFTC?

- via de website: www.train4texcare.be
- via telefoon: 02 463 19 50
- via mail: info@train4texcare.be

Je kan een vormingsbudget aanvragen tot uiterlijk één maand na de laatste dag van de opleiding.



**VAKBONDS-
VERTEGENWOORDIGING**

Vakbondsvertegenwoordiging

In de sector van de textielverzorging kan een syndicale afvaardiging vanaf 40 werknemers worden ingesteld. Ook de uitzendarbeiders worden meegeteld.

Om het mandaat van syndicaal afgevaardigde te kunnen uitoefenen, dien je minstens 18 jaar te zijn en aan een aantal voorwaarden te voldoen.

Heb je interesse, vragen of twijfel?



**Scan de QR-code en contacteer
je gewestelijke afdeling van de
Algemene Centrale-ABVV.**



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 + Solidaritis: **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