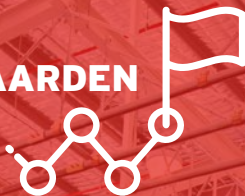


LOON- EN ARBEIDSVOORWAARDEN 2023-2024



PC 110

TEXTIELVERZORGING

Arbeiders



accg.be

ABVV

**Algemene Centrale
Samen sterk**



Textielverzorging

PC 110

Welke verbeteringen?

Opleg moederschapsrust en kinderopvang

Om ouders met jonge kinderen te ondersteunen, komt er een sectorale opleg van € 3 per dag voor de opvang van kinderen tot 12 jaar. Ook komt er een opleg van € 3 per opgenomen dag moederschapsrust, met een maximum van € 300.

Verhoging koopkracht

De totale waarde van de maaltijdcheques zal vanaf 1 januari 2024 minimaal € 6,50 bedragen. Verder zullen vanaf 1 december 2023 de dagen tijdelijke werkloosheid ook meetellen voor de eindejaarspremie.

Mobiliteit

Vanaf 1 januari 2024 stijgt de forfaitaire dagvergoeding tot € 1,70 per gewerkte dag en stijgt de fietsvergoeding tot € 0,27 per kilometer (begrensd tot 40 km per dag).

Inhoud

Lonen en vergoedingen

p. 5

Arbeidstijd

p. 11

Eindeloopbaan

p. 15

Klein verlet

p. 19

Andere

p. 23

Vakbondsvertegenwoordiging

p. 29



**LONEN EN
VERGOEDINGEN**

Lonen en vergoedingen

Baremalonen

De 49 referentiefuncties zijn ingedeeld in 8 loongroepen.

Bedrag van de baremalonen in de sector vanaf 1 januari 2023

37,5 urenweek		38 urenweek	
Loongroep 1	€ 13,2891	Loongroep 1	€ 13,4718
Loongroep 2	€ 13,6239	Loongroep 2	€ 13,8072
Loongroep 3	€ 13,9579	Loongroep 3	€ 14,1426
Loongroep 4	€ 14,2946	Loongroep 4	€ 14,4777
Loongroep 5	€ 14,6276	Loongroep 5	€ 14,8127
Loongroep 6	€ 15,6755	Loongroep 6	€ 15,8768
Loongroep 7	€ 16,0418	Loongroep 7	€ 16,2458
Loongroep 8	€ 17,5976	Loongroep 8	€ 17,8216

Dit zijn de sectorale barema's. De barema's in je bedrijf kunnen hoger liggen.

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.

Indexering van de lonen

In de textielverzorging worden op 1 januari van elk jaar de lonen aangepast aan de reële stijging van de gezondheidsindex in de periode van 30 november van het voorbije jaar en 30 november van het tweede jaar voorafgaand aan de aanpassing.

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.

De waarde van een maaltijdcheque bedraagt € 6 en wordt opgetrokken naar € 6,50 vanaf 1 januari 2024.

Eindejaarspremie

De eindejaarspremie wordt berekend op basis van het aantal gepresteerde uren van de referteperiode. De referteperiode loopt vanaf 1 december van vorig jaar tot 30 november van het huidige jaar. Per gewerkt uur wordt een vast bedrag genomen.

Scan de QR-code voor de meest recente bedragen:



De eindejaarspremie wordt rechtstreeks door de werkgever betaald. Dit moet ten laatste op 15 december van het huidig jaar gebeuren.

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, beroepsziekte, moederschapsrust, geboorteverlof, adoptieverlof, pleegouderverlof en profylactisch verlof worden gelijkgesteld met gepresteerde uren.

Vanaf 1 december 2023 zullen ook de dagen tijdelijke werkloosheid meegeteld worden voor de berekening van je eindejaarspremie.

Syndicale premie

De syndicale premie bedraagt € 145.

Er worden geen rechtstreekse afhoudingen verricht.
De syndicale premie dient wel aangegeven te worden op je belastingformulier.

De premie wordt vanaf 15 november uitbetaald door het
Gemeenschappelijk Fonds voor de Textielverzorging.

Opleg bij tijdelijke werkloosheid

Vanaf 2024 heb je per dag van **tijdelijke werkloosheid om economische redenen** recht op een toeslag van:

- € 5 voor de eerste 35 dagen van tijdelijke werkloosheid van een kalenderjaar.
- € 4 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.

Vervoerskosten

De werkgever moet aan **alle** werknemers een forfaitaire vergoeding van € 1,70 per effectief gewerkte dag toekennen als tegemoetkoming in de vervoerskosten. Ook de werknemers die

al een tussenkomst krijgen voor het gebruik van het openbaar vervoer hebben recht op deze vergoeding. Deze vergoeding wordt maandelijks samen met het loon uitbetaald.

Met ingang van 1 januari 2024 wordt de fietsvergoeding opgetrokken naar € 0,27 per kilometer.

Kostenvergoeding voor chauffeurs

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



ARBEIDSTIJD

Arbeidstijd

In de textielverzorgingssector 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.

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

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.

Nieuw in de sector is dat de sociale partners zich engageren om de cao uitzendarbeid gelijk te trekken met eventuele wijzigingen door de nationale arbeidsraad met betrekking tot de periode van het niet-afwervingsbeding.

Anciënniteitsdagen

Er bestaat een systeem van anciënniteitsverlof in de sector. Vanaf 2024 is dit:

- 12 jaar anciënniteit in de sector: één extra verlofdag per kalenderjaar.
- 25 jaar anciënniteit in de sector: twee extra verlofdagen per kalenderjaar.
- 30 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.

Tijdskrediet

Een werknemer in de sector van de textielverzorging heeft recht op een voltijds, halftijds of 1/5de tijdskrediet gedurende maximum **51 maanden** indien één van volgende motieven kan worden ingeroepen:

- zorg voor zijn/haar kind jonger dan 8 jaar,
- zorg voor zijn/haar gehandicapte kind jonger dan 21 jaar,
- palliatieve zorg voor personen die lijden aan een ongeneeslijke ziekte en terminaal zijn,
- zorg of bijstand voor een zwaar ziek gezins- of familielid,
- bijstand of zorg voor zijn/haar zwaar ziek minderjarig kind of voor een zwaar ziek minderjarig kind dat deel uitmaakt van het gezin.

Indien het motief van een erkende opleiding wordt ingeroepen, wordt het recht op tijdskrediet beperkt tot **36 maanden**.

Belangrijk is ook te weten dat de 51 maanden tijdskrediet met motief niet proportioneel opgenomen kunnen worden. De opname van één jaar tijdskrediet met motief in de 1/5de-vorm, bijvoorbeeld, telt mee voor 12 maanden op het maximum van 51 maanden.



EINDELOOPBAAN

Eindloopbaan

Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT of het vroegere brugpensioen)

Tot **30 juni 2025** kan je in de sector textielverzorging gebruik maken van de volgende regelingen:

- SWT 62 jaar (algemeen stelsel, cao 17) mits een loopbaan van:
 - voor mannen: 40 jaar,
 - voor vrouwen: 39 jaar (in 2023) en 40 jaar (in 2024).
- SWT 60 jaar na 40 jaar loopbaan,
- SWT 60 jaar nachtarbeid of zwaar beroep (33 jaar beroepsverleden),
- SWT 60 jaar zware beroepen (35 jaar beroepsverleden).

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

Tijdskrediet eindeloopbaan (= landingsbanen)

In de textielverzorging kunnen werknemers:

- met een lange loopbaan (35 jaar),
- of die een zwaar beroep hebben uitgeoefend,
- of uit een onderneming in herstructurering of in moeilijkheden (mits ondernemings-cao) komen

met recht op een onderbrekingsuitkering,

- vanaf 55 jaar hun arbeidsprestaties met 1/5de verminderen,
- vanaf 55 jaar hun arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking verminderen.

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

Nota's



KLEIN VERLET

Klein verlet

In principe moet jij je werkgever vooraf verwittigen. Indien dit niet kan, doe het dan zo vlug mogelijk. De werkgever is verplicht deze afwezigheden toe te staan en moet het normale loon betalen.

De meest courante gebeurtenissen die recht geven op klein verlet zijn:

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 (klein)kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e), van een (schoon)broer, (schoon)zuster, van de (schoon/stief)vader, (schoon/stief)moeder.	Dag van het huwelijk.
Geboorte	
De geboorte van een kind van de werknemer.	De werknemer heeft recht op twintig dagen. Voor drie dagen ontvangt hij het normale loon van zijn werkgever en voor de resterende dagen een uitkering van de mutualiteit.

Overlijden	
Overlijden van de echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner van de werknemer of van zijn/haar kind of van een kind van de echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner.	Tien dagen, waarvan: <ul style="list-style-type: none"> • Drie dagen te kiezen tussen de dag van het overlijden en de dag van de begrafenis. • Zeven dagen te kiezen binnen het jaar na 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, schoonzoon, schoondochter, (over)grootvader, (over)grootmoeder of (achter)kleinkind...	<p>... die bij de werknemer inwoont: Twee dagen. Door de werknemer te kiezen tussen de dag van het overlijden en de dag van de begrafenis.</p> <p>... die niet bij de werknemer inwoont: De dag van de begrafenis.</p>
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.	<ul style="list-style-type: none"> • 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.

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.



ANDERE

Opzegtermijnen

Sinds 1 januari 2014 is er een nieuwe wetgeving voor de opzegtermijnen. Hiermee is een belangrijke stap gezet in het wegwerken van de discriminaties tussen arbeiders en bedienden. Maar eenvoudig is de nieuwe regelgeving niet.

Voor arbeidscontracten vanaf 2014 Opzeg gegeven door de werknemer	
Anciënniteit	Opzegging door de werknemer (in weken)
Van 0 tot minder dan drie maanden	1
Van drie maanden tot minder dan zes maanden	2
Van zes maanden tot minder dan twaalf maanden	3
Van twaalf maanden tot minder dan 18 maanden	4
Van 18 maanden tot minder dan 24 maanden	5
Van 2 jaar tot minder dan 4 jaar	6
Van 4 jaar tot minder dan 5 jaar	7
Van 5 jaar tot minder dan 6 jaar	9
Van 6 jaar tot minder dan 7 jaar	10
Van 7 jaar tot minder dan 8 jaar	12
Vanaf 8 jaar	13

Belangrijk: vanaf 28 oktober 2023 kan je opzegperiode bij zelf ontslag te nemen nooit langer zijn dan 13 weken, ongeacht wanneer je arbeidsovereenkomst begonnen is.

Voor arbeidscontracten vanaf 2014 Opzeg gegeven door de werkgever	
Anciënniteit	Opzegging door de werknemer (in weken)
Van 0 tot minder dan drie maanden	1
Van drie maanden tot minder dan vier maanden	3
Van vier maanden tot minder dan vijf maanden	4
Van vijf maanden tot minder dan zes maanden	5
Van zes maanden tot minder dan negen maanden	6
Van negen maanden tot minder dan twaalf maanden	7
Van twaalf maanden tot minder dan 15 maanden	8
Van 15 maanden tot minder dan 18 maanden	9
Van 18 maanden tot minder dan 21 maanden	10
Van 21 maanden tot minder dan 24 maanden	11
Van 2 jaar tot minder dan 3 jaar	12
Van 3 jaar tot minder dan 4 jaar	13
Van 4 jaar tot minder dan 5 jaar	15
Van 5 jaar tot minder dan 6 jaar	18
Van 6 jaar tot minder dan 7 jaar	21

Van 7 jaar tot minder dan 8 jaar	24
Van 8 jaar tot minder dan 9 jaar	27
Van 9 jaar tot minder dan 10 jaar	30
Van 10 jaar tot minder dan 11 jaar	33
Van 11 jaar tot minder dan 12 jaar	36
Van 12 jaar tot minder dan 13 jaar	39
Van 13 jaar tot minder dan 14 jaar	42
Van 14 jaar tot minder dan 15 jaar	45
Van 15 jaar tot minder dan 16 jaar	48
Van 16 jaar tot minder dan 17 jaar	51
Van 17 jaar tot minder dan 18 jaar	54
Van 18 jaar tot minder dan 19 jaar	57
Van 19 jaar tot minder dan 20 jaar	60
Van 20 jaar tot minder dan 21 jaar	62
Van 21 jaar tot minder dan 22 jaar	63
Van 22 jaar tot minder dan 23 jaar	64
Van 23 jaar tot minder dan 24 jaar	65

Voor arbeidsovereenkomsten van voor 2014 is de berekening moeilijker. Hiervoor contacteer je best je vakbondsafgevaardigde of je vakbondsafdeling.

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.

Individuele opleidingen en vormingsbudget

Een vormingsbudget is een tegoed dat je krijgt voor een maximum van € 640. Het Gemeenschappelijk Fonds betaalt hiermee je opleidingskosten (inschrijvingsgeld, cursus(sen), lesmateriaal, vervoerskosten en officiële kinderopvang) terug.

Iedere arbeid(st)er die in de textielverzorging (PC 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 kun je een vormingsbudget aanvragen?

De gemakkelijkste weg:

bel TFTC: 02 463 19 50

mail TFTC: info@train4texcare.be

of vraag een schriftelijk formulier aan bij het Gemeenschappelijk Fonds, Brusselsesteenweg 478 in 1731 Zellik.

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

Nota's



**VAKBONDS-
VERTEGENWOORDIGING**

Vakbonds- vertegenwoordiging

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. Voor meer bijzonderheden: contacteer de gewestelijke afdeling van Algemene Centrale - ABVV.

SOCIALE VERKIEZINGEN MEI 2024



**SAMEN STERK
STEM ABVV!**



ABVV

Algemene Centrale

Nota's



Vakantie voor iedereen
in de mooiste uithoekjes van België



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

Meer info?



ACCG.BE



ACCG.ABVV



} @ABVV_AC

ABVV

Algemene Centrale

Samen sterk