

ABVV

Algemene Centrale
Samen sterk

ACCQ.BE



TEXTIELNIJVERHEID

Arbeiders

**LOON- EN
ARBEIDS-
VOORWAARDEN
2021-2022**



Textielnijverheid

PC 120



Textielnijverheid

PC 120

Welke verbeteringen?

↗ van de lonen

Vanaf 1 januari 2022: verhoging van de effectieve en baremieke lonen met 0,4%.

Sociale Fondsen

- Vanaf 1 juli 2021: verhoging van de opleg bij tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen.
- Toeslag van € 2,60 per dag bij tijdelijke werkloosheid wegens overmacht (corona) gedurende 2021, met een maximum van 70 dagen.

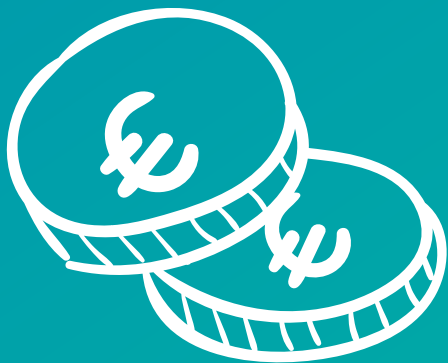
Mobiliteit

Invoering van een fietsvergoeding van € 0,24/km voor onbepaalde duur.

Verwijzingen naar personen hebben steeds betrekking op mannen en vrouwen

Inhoud

- 5 Lonen en vergoedingen**
- 11 Arbeidstijd**
- 15 Eindeloopbaan**
- 21 Sociale voordelen**
- 25 Klein verlet**
- 29 Vakbondsvertegenwoordiging**



Lonen
en vergoedingen

Lonen en vergoedingen

Lonen

Het nieuwe sectoraal akkoord voorziet in een verhoging van 0,40% van de effectieve en baremieke lonen vanaf **1 januari 2022**.
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.**

Coronapremie

Sectorale toekenning van een coronapremie van € 300:

- Toekenning volgens tewerkstellingsbreuk.
- Berekening pro rata de geleverde prestaties binnen de referteperiode van 01/11/2020 t.e.m. 31/10/2021.
- Schorsingen worden gelijkgesteld met effectieve prestaties, met uitzondering van perioden van arbeidsongeschiktheid van meer dan drie maanden (te rekenen vanaf de eerste dag van het gewaarborgd loon), voltijds tijdskrediet en voltijds thematisch verlof.

- Uitgereikt door de werkgever uiterlijk op 15/12/2021.
- Op ondernemingsvlak kan een hoger bedrag toegekend worden.

Vervoerskosten

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

Toepassing van de derdebetalersregeling, waardoor de woon-werkverplaatsing met de trein gratis is.

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. Het bedrag is, per gewerkte dag, gelijk aan de maandelijkse forfaitaire werkgeverstussenkomst (volgens het overeenstemmend aantal km), gedeeld door 21,66. De tussenkomst mag niet meer dan 64,90% van de prijs van de treinkaart bedragen. De minimumafstand is vijf 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 2022: invoering van een fietsvergoeding van € 0,24/km voor onbepaalde duur.

Arbeidskledij

De werkgever is verplicht om alle arbeiders arbeidskledij te geven. Hij moet ook instaan voor het onderhoud. Een sector-cao voorziet de betaling van een forfaitair bedrag voor de werknemers **die zelf moeten instaan** voor het onderhoud (wassen) van de werkkledij. De terugbetaling gebeurt per kwartaal.

Vanaf 1 januari 2018 gelden volgende bedragen:

- € 0,51 per effectief gepresteerde arbeidsdag voor een schort of een kiel.
- € 1,00 per effectief gepresteerde arbeidsdag voor een werkpak of overall of een broek en een vest.

Eindejaarspremie (aanvullende vakantievergoeding)

De eindejaarspremie bedraagt 9,2% van het loon (aan 100%) dat tussen 1 april vorig jaar en 31 maart van het huidige jaar (de referteperiode) verdiend werd. Voor de dagen waarvoor je uitkeringen kreeg, ingevolge ziekte of arbeidsongeval, wordt bij je loon een fictief dagloon van € 24,79 geteld. Enkel de eerste 12 maanden worden gelijkgesteld.

De eindejaarspremie wordt rond 20 december betaald door het Waarborg- en Sociaal Fonds.

Maaltijdcheques

De textiel-cao voorziet maaltijdcheques voor:

- voltijds tewerkgestelde arbeiders,
- deeltijds tewerkgestelde arbeiders,
- arbeiders tewerkgesteld in de overbruggingsploegen.

Het aantal maaltijdcheques waarop je recht hebt, is afhankelijk van de manier waarop ze worden berekend.

Er zijn twee manieren:

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

Voor de voltijdse arbeiders kan een keuze gemaakt worden tussen beide systemen.

Voor de deeltijdse arbeiders en de arbeiders tewerkgesteld in de overbruggingsploegen moet de “alternatieve” telling verplicht worden toegepast.

Jouw minimumbijdrage in de maaltijdcheque is vastgesteld op € 1,09. De werkgeversbijdrage bedraagt € 4,11. De totale waarde is dus € 5,20.

Arbeiders tewerkgesteld in de overbruggingsploegen

Indien je als arbeider in een halve of volle overbruggingsploeg werkt (weekendploeg), heb je uiteraard ook recht op “gelijkwaardige” maaltijdcheques. Om dit te realiseren, moet men de verplichte “alternatieve” telling toepassen.

Voor de vaststelling van het bedrag van de maaltijdcheque, moeten we nagaan of er, voor wat betreft de voltijdse arbeiders, in je bedrijf werd geopteerd voor de “alternatieve” telling of niet.

Je bedrijf kiest voor één maaltijdcheque per effectief gewerkte dag voor de voltijdse arbeiders:

	Patronaal aandeel	Persoonlijk aandeel	Totale waarde
Vanaf 01/01/2016	€ 5,17	€ 1,09	€ 6,26

Je bedrijf kiest de “alternatieve” telling voor de voltijdse arbeiders:

	Patronaal aandeel	Persoonlijk aandeel	Totale waarde
Vanaf 01/01/2016	€ 5,43	€ 1,09	€ 6,52



Arbeidstijd



Arbeidstijd

Arbeidsduur

In de sector is voor de enkele en dubbele ploeg de arbeidsduur teruggebracht van 40u naar 37u20. Dat is een weekgemiddelde op jaarbasis. Per week wordt meestal nog altijd 40u effectief gewerkt. Een systeem van inhaalrustdagen en supplementaire vakantiedagen zorgt voor het gemiddelde. De arbeidsduurvermindering is zonder loonverlies gerealiseerd. Omdat de inhaalrustdagen onbezoldigd zijn, is bij de invoering het loon verhoogd.

Supplementaire vakantiedagen

Je hebt recht op maximum vier supplementaire vakantiedagen. Om het aantal dagen te bepalen, bereken je het aantal arbeidsdagen van het voorgaande jaar. Daarvoor tel je al de dagen waarvoor je een loon ontvangen hebt samen met je wettelijke en supplementaire vakantiedagen. In onderstaande tabel kan je aflezen hoeveel supplementaire vakantiedagen je krijgt.

Arbeidsdagen in het voorgaande jaar (vijfdagenstelsel)	Supplementaire vakantiedagen in het lopende jaar
228 dagen en meer	4
van 163 tot 227 dagen	3
van 98 tot 162 dagen	2
van 33 tot 97 dagen	1
minder dan 33 dagen	-

Het vakantiefonds (Vacantex) betaalt de supplementaire vakantiedagen in de loop van september. Je krijgt dan 2% van het brutoloon van het voorgaande jaar (aan 100%).

Anciënniteitsdagen

Er bestaat een systeem van anciënniteitsdagen in de sector:

- Een betaalde afwezigheidsdag per kalenderjaar na een anciënniteit van **15 jaar** in hetzelfde bedrijf (anciënniteitvoorwaarde van toepassing vanaf 01/01/2022).
- Een tweede betaalde afwezigheidsdag na een anciënniteit van **25 jaar** in hetzelfde bedrijf.

De werkgever moet voor die dag(en) het loon doorbetalen. Bij ontslag na sluiting, faling of reorganisatie blijft de anciënniteit behouden, indien de werknemer binnen de zes maanden in dienst gaat bij een andere textielwerkgever. Periodes van tewerkstelling als uitzendkracht tellen voorwaardelijk mee voor de berekening van de anciënniteit.

Tijdskrediet

In de sector 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. Wie in de overbruggingsploegen werkt, heeft enkel recht op voltijds tijdskrediet.

- 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

Eindeloopbaan

Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)

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

Volgende stelsels worden verlengd **30 juni 2023**:

- SWT 62 jaar (algemeen stelsel, cao 17), 40 jaar loopbaan (mannen), 37 jaar loopbaan in 2021, 38 jaar loopbaan in 2022 en 39 jaar loopbaan in 2023 (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 2023):

→ mits een loopbaan van 35 jaar

of indien je:

- ofwel een zwaar beroep uitgeoefend hebt gedurende vijf jaar in de afgelopen tien jaar of zeven jaar in de afgelopen 15 jaar,
- ofwel tenminste 20 jaar nachtarbeid verricht hebt.

Voor meer informatie over landingsbanen: contacteer je afdelingssecretariaat.

Zachte landingsbanen

Verlenging en verbetering van de sectorale omkadering m.b.t. de zachte landingsbanen:

- vanaf de leeftijd van 60 jaar,
- voor de omschakeling van een ploegen- of nachtre regime naar een dagregime,
- mits akkoord van de werkgever.

Het Waarborg- en Sociaal Fonds betaalt gedurende 12 maanden een tussenkomst in het netto loonverlies volgens onderstaand schema:

Periode	Tussenkomst Waarborgfonds/ maand
1ste t.e.m. 4de maand na overschakeling	€ 100,00
5de t.e.m. 8ste maand na overschakeling	€ 75,00
9de t.e.m. 12de maand na overschakeling	€ 50,00

De tussenkomst van het Fonds kan nooit meer dan 50% bedragen van het netto loonverlies.

Buitenwettelijke vakantietoelage

De arbeiders die in 2021 of 2022 met SWT gaan, ontvangen volgende bedragen:

Eerste buitenwettelijke vakantietoelage	€ 225,00
Tweede buitenwettelijke vakantietoelage	€ 175,00
Derde buitenwettelijke vakantietoelage	€ 125,00

De arbeiders die in de jaren 2020 t.e.m. 2024 met pensioen of vervroegd pensioen gaan, ontvangen volgende bedragen:

Jaar van pensionering	1ste jaar	2de jaar	3de jaar
2020	€ 400,00	€ 200,00	€ 200,00
2021	€ 350,00	€ 150,00	€ 150,00
2022	€ 300,00	€ 100,00	€ 100,00
2023	€ 250,00	€ 50,00	€ 50,00
2024	€ 200,00	€ 50,00	€ 50,00

De regeling voor gepensioneerden kan niet gecumuleerd worden met de regeling voor SWT.

Deze bedragen worden uitbetaald door het Fonds voor Bestaanszekerheid.

Nota's



Sociale voordelen

Sociale voordelen

Syndicale premie (sociale toelage)

Wie heeft recht?

Je bent nog verbonden door een arbeidsovereenkomst:

- Op 30 juni van het huidig jaar ingeschreven zijn als personeelslid van een textielonderneming. Voor schoolverlaters is de datum 30 september van het huidig jaar.
- 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, gepensioneerd of langdurig ziek:

- Je moet ontslagen zijn door de werkgever, maar niet om dringende redenen, of ontslag hebben gekregen of gegeven om medische redenen.
- Lid zijn van de Algemene Centrale-ABVV en in regel zijn met de bijdragen.
- Werklozen jonger dan 50 jaar of langdurig zieken

ontvangen gedurende drie jaar de syndicale premie.

- Werklozen ouder dan 50 jaar behouden hun recht op de syndicale premie gedurende zes jaar.
- SWT-ers ontvangen de syndicale premie tot aan de pensioengerechtigde leeftijd.
- Gepensioneerde textielarbeiders die in dienst zijn gebleven tot aan de datum van hun pensionering, ontvangen de syndicale premie gedurende zes jaar.

De syndicale premie bedraagt € 145,00 en wordt vóór eind december uitbetaald door het Waarborg- en Sociaal Fonds. Je moet het aanvraagformulier tijdig indienen bij de Algemene Centrale-ABVV. De werkloze, de SWT-er, de op pensioen gestelde of langdurig zieke textielarbeider ontvangt zelf geen aanvraagformulier. De Algemene Centrale-ABVV staat in voor de indiening van deze aanvragen.

Opleg bij tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen (aanvullende sociale toelage)

Alle arbeiders die tewerkgesteld zijn in een textielonderneming hebben dit recht. De aanvullende sociale toelage bedraagt € 3,62 (zesdagenweek) per dag tijdelijke werkloosheid om economische redenen. **Vanaf het refertejaar 2022 verhoogt de opleg met € 0,33/dag (zesdagenweek) en bedraagt dan € 3,95.** De opleg wordt door het Waarborgfonds betaald vanaf de 7de dag tijdelijke werkloosheid tot en met de 86ste dag die valt in de periode van 1 juli van het vorig jaar tot 30 juni van het huidig jaar. In

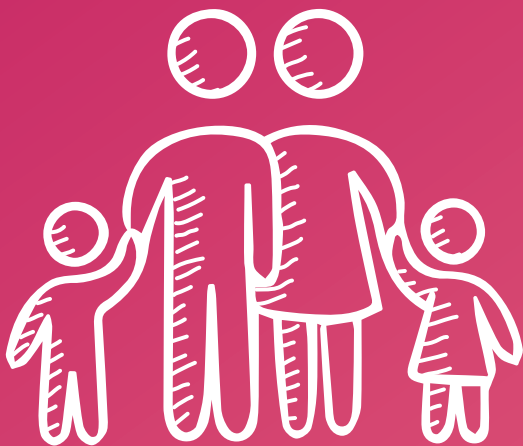
totaal kan de opleg toegekend worden voor maximum 80 dagen. De aanvraag en de uitbetaling gebeuren samen met de syndicale premie.

De werkgevers betalen eveneens een opleg van € 2,60 per dag (vijfdagenweek) rechtstreeks aan de werknemers.

Vanaf 1 juli 2021 verhoogt de opleg naar € 3,00 per dag (vijfdagenweek). Deze opleg wordt maandelijks samen met het loon betaald en komt dus bovenop de opleg bij tijdelijke werkloosheid die door het Fonds wordt betaald.

Opleg bij tijdelijke werkloosheid wegens overmacht (corona)

Toekenning van een opleg van € 2,60 per dag (vijfdagenweek) tijdelijke werkloosheid wegens overmacht (corona) gedurende 2021, met een maximum van 70 dagen.



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.	Dag van het huwelijk of het aangaan van het samenlevingscontract.
De geboorte van een kind van de werknemer.	Vijftien dagen. Te kiezen binnen de vier maanden na de bevalling.
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.	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 vader, moeder, schoonvader, schoonmoeder, stiefvader, stiefmoeder van de werknemer.	Drie dagen. Te kiezen tussen de dag van het overlijden en de dag van de begrafenis.
Overlijden van een (schoon) broer, (schoon)zuster, schoonzoon, schoondochter, (over)grootvader, (over)grootmoeder of (achter) kleinkind 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)zuster, schoonzoon, schoondochter, (over)grootvader, (over)grootmoeder of (achter) kleinkind die niet bij de werknemer inwoont.	De dag van de begrafenis.
Deelname van een kind van de werknemer of van de 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 onmiddellijk volgend op de gebeurtenis als deze met een zondag, een feestdag of een gewone inactiviteitsdag samenvalt.

Specifieke regelingen in de textiel

Kind van de werknemer

Wanneer het huwelijk, de plechtige communie of de deelname aan het feest van de vrijzinnige jeugd van een kind niet samenvalt met een dag waarop in de onderneming normaal gewerkt wordt, geldt de arbeidsdag die de gebeurtenis onmiddellijk voorafgaat of volgt. Deze regeling is ook van toepassing voor de werknemers uit de nachtploeg. Voor gebeurtenissen waarvoor een dag klein verlet is voorzien, krijgt de nachtarbeider dus een nacht vrijaf. Dit is zelfs het geval wanneer deze gebeurtenissen zich op een maandag voordoen.

Overbruggingsploegen

De kaderovereenkomst inzake de halve overbruggingsploegen voorziet dat er voor iedere dag klein verlet 12 uur moet betaald worden. Deze bepaling is nog niet opgenomen in de kaderovereenkomst voor volledige overbruggingsploegen. In talrijke ondernemingsakkoorden is deze regeling wel voorzien.



Vakbonds-
vertegenwoordiging

Vakbonds- vertegenwoordiging

In elke textielonderneming waar gewoonlijk gemiddeld 30 arbeiders werken, kan een syndicale delegatie worden opgericht. De uitzendkrachten en huisarbeiders tellen mee in de berekening van de drempel. Het aantal leden is afhankelijk van het aantal arbeiders in de onderneming.

Indien het aantal arbeiders gedurende vier 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.



Vakantie voor iedereen
in de mooiste uithoekjes
van België

7 campings
4 vakantie
domeinen

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

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

Ontdek alle bestemmingen op onze website
www.florealholidays.be

Nota's