

LOON- EN ARBEIDSVOORWAARDEN 2025-2026



PC 120

TEXTIELNIJVERHEID

Arbeiders

ABVV

Algemene Centrale
Samen sterk



Textielnijverheid

PC 120

Welke verbeteringen?

Koopkracht

Vanaf 1 februari 2026 verhoogt het werkgeversaandeel van de maaltijdcheque met €2.

Sociale Fondsen

- Vanaf 1 januari 2026 verhoogt de sectorale opleg voor kinderopvang van €1 naar €3/dag (max. €300/jaar) voor kinderen tot en met de leeftijd van zes jaar.
- Vanaf 1 juli 2026 verhoogt de opleg bij tijdelijke werkloosheid met €3,38/dag voor de eerste 86 dagen.

Sectoraal aanvullend pensioen

Het sectoraal aanvullend pensioen (SAP) zal tegen 2033 stijgen naar 3%. Vanaf 2027 zal het percentage van het SAP, dat momenteel op 1% ligt, tweejaarlijks stijgen met 0,5%.

Lonen en vergoedingen

p. 5

Arbeidstijd

p. 11

Eindeloopbaan

p. 15

Sociale voordelen

p. 19

Klein verlet

p. 25

Vakbondsvertegenwoordiging

p. 31



**LONEN EN
VERGOEDINGEN**

Lonen en vergoedingen

Lonen



Ga naar www.abvvtextiel.be of scan de QR-code voor de baremalonen.

Index

In de sector 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.

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 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: 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. Gunstigere regelingen op ondernemingsvlak blijven van toepassing. Voor de overbruggingsploegen geldt een verhoogde tussenkomst (100%) en is er geen minimumafstand.



Ga naar www.abvvtextiel.be of scan de QR-code om de tabellen met de bedragen te zien.

Fiets: vanaf 1 juli 2026 wordt de fietsvergoeding opgetrokken van €0,27/km naar €0,30/km.

Arbeidskledij

De werkgever is verplicht om alle arbeiders arbeidskledij te geven. Hij moet ook instaan voor het onderhoud. Een sectorcao 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 2023 gelden volgende bedragen:

- €0,61 per effectief gepresteerde arbeidsdag voor een schort of een kiel.
- €1,19 per effectief gepresteerde arbeidsdag voor een werkpak of overall of een broek en een vest.

Eindejaarspremie (aanvullende vakantievergoeding)

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

De aanvullende vakantievergoeding 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:

1. één maaltijdcheque per effectief gewerkte dag.
2. 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. Vanaf 1 februari 2026 verhoogt de werkgeversbijdrage van €4,11 naar €6,11. Je maaltijdcheque heeft vanaf die datum dus een waarde van €7,20.

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 de verplichte alternatieve telling worden toegepast.

Voor de vaststelling van het bedrag van de maaltijdcheque, moet worden nagaan of er, voor 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 1 februari 2026	€7,68	€1,09	€8,77

Je bedrijf kiest de alternatieve telling voor de voltijdse arbeiders:

	Patronaal aandeel	Persoonlijk aandeel	Totale waarde
Vanaf 1 februari 2026	€8,08	€1,09	€9,17



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 werkdagen 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 kun 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%).

Anciënniteitsverlof

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.

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 heb je 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.

Vanaf 2023 werden er wijzigingen doorgevoerd in de regeling omtrent tijdskrediet. Tijdskrediet met motief blijft dus 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

Eindloopbaan

Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)

De SWT-stelsels zijn in 2025-2026 ingrijpend hervormd, met een vrijwel volledige afschaffing van de meeste stelsels vanaf 1 juli 2025. Enkel het medisch SWT (voor werknemers met ernstige lichamelijke problemen, vanaf 58 jaar en mits 35 jaar loopbaan) blijft mogelijk. In de sector werd een cao medisch SWT gesloten tot en met 31 december 2027.

**Denk je in aanmerking te komen voor dit stelsel?
Informeer je bij je lokale ABVV-kantoor.**

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: een man moet een loopbaan van 31 jaar kunnen aantonen en een vrouw een loopbaan van 26 jaar. Dit zal geleidelijk aan worden verhoogd:

	Loopbaan jaren mannen	Loopbaan jaren 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 textiel tot en met 31 december 2027)

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.

Zachte landingsbanen

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

- vanaf de leeftijd van 60 jaar.
- voor de omschakeling van een ploegen- of nachtregime 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
5de t.e.m. 8ste maand na overschakeling	€75
9de t.e.m. 12de maand na overschakeling	€50

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



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 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 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 reden (aanvullende sociale toelage)

- Het Waarborg- en Sociaal Fonds betaalt een opleg bij tijdelijke werkloosheid vanaf de 1ste dag tot en met de 86ste dag:
 - Voor de dagen tijdelijke werkloosheid t.e.m. 30 juni 2026 bedraagt deze opleg €3,62/dag (zesdagenweek).
 - Voor de dagen tijdelijke werkloosheid vanaf 1 juli 2026 wordt de opleg verhoogd met €3,38/dag tijdelijke werkloosheid en bedraagt deze vanaf dan €7/dag (zesdagenweek).

De uitbetaling gebeurt elk kwartaal (het 1ste kwartaal wordt op het einde van het 2de kwartaal uitbetaald).

- De werkgever betaalt voor elke dag tijdelijke werkloosheid een opleg van €3/dag (zesdagenweek). Deze opleg wordt maandelijks samen met het loon betaald en komt dus bovenop de opleg bij tijdelijke werkloosheid die door het Fonds wordt betaald.

Na de verhoging van de opleg vanaf 1 juli 2026 ziet dit er schematisch als volgt uit:

Betaling aan de arbeider	1ste t.e.m. 86ste dag	Vanaf de 87ste dag
Betaling door het Waarborgfonds (per kwartaal)	€7/dag (zesdagenweek)	-
Betaling door de werkgever (maandelijks)	€3/dag (zesdagenweek)	€3/dag (zesdagenweek)
TOTAAL	€10/dag	€3/dag

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.

De huidige bijdrage voor het aanvullend pensioen is 1%. Deze bijdrage wordt vanaf 2027 tweejaarlijks verhoogd met 0,5%:

- Vanaf 1 januari 2027: 1,5%.
- Vanaf 1 januari 2029: 2%.
- Vanaf 1 januari 2031: 2,5%.
- Vanaf 1 januari 2033: 3%.

Het SAP bevat ook een zogenaamd “solidariteitsluik”. Dit wil zeggen dat er tot op zekere hoogte verder zal gespaard worden tijdens bepaalde periodes waarin je 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.

Bedrijven die momenteel buiten toepassing van het SAP vallen, behouden de mogelijkheid om aan te sluiten bij het SAP. Voor de werknemers die niet deelnemen aan het SAP moeten de bedrijfspensioenplannen in evenwaardige premies of premieverhogingen voorzien.

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

Tegemoetkoming in de kinderopvang

Vanaf het opvangjaar 2026 wordt de sectorale tegemoetkoming in de kinderopvang verbeterd:

- de opleg verhoogt van €1 tot €3 per dag, met een maximum van €300 per jaar en per kind.
- tot en met de leeftijd van zes jaar.
- voor opvang in crèches, voor- en naschoolse opvang en vakantiecampen en -opvang.



Meer info? Ga naar www.abvvtextiel.be of scan de QR code.



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 of het aangaan van het samenlevingscontract.	Twee dagen. Te kiezen tijdens de week waarin de gebeurtenis plaatsvindt of tijdens de daarop volgende week.
Huwelijk of het aangaan van een samenlevingscontract 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 of het aangaan van het samenlevingscontract.
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 van 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. Te kiezen tussen de dag van het overlijden en de dag van de begrafenis.
Overlijden van een (schoon)broer, (schoon)zus, (over)grootvader, (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, (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/Communiefest	
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 onmiddellijk volgend 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.

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**

Vakbondsvertegenwoordiging

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. Vanaf 1 januari 2024 wordt de voorwaarde van minimum drie jaar tewerkstelling in de sector om aangeduid te kunnen worden als syndicaal afgevaardigde, geschrapt.

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.



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 + Solidararis: **ACS0L27**





VOLG ONS ONLINE:



www.accg.be

Nieuw:

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



ACCG.ABVV



abvv_ac



@abvv_ac

ABVV

Algemene Centrale
Samen sterk