

LOON- EN ARBEIDSVOORWAARDEN 2025-2026



PC 214

TEXTIELNIJVERHEID

Bedienden

ABVV

Algemene Centrale
Samen sterk



Textielnijverheid

PC 214

Welke verbeteringen?

Koopkracht

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

Fonds voor Bestaanszekerheid

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.

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. 23

Vakbondsvertegenwoordiging

p. 27



LONEN EN VERGOEDINGEN

Lonen en vergoedingen

Baremalonen



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.

Eindejaarspremie (aanvullende vakantievergoeding)

Aan de baremiseerbare bedienden* wordt een eindejaarspremie toegekend op voorwaarde dat zij tenminste zes maanden anciënniteit in de onderneming tellen.

Deze premie wordt berekend op basis van de jaarlijkse bezoldiging voor effectieve prestaties en schommelt in functie van de anciënniteit in de onderneming:

- 7,3% voor een anciënniteit van zes maanden tot minder dan 12 maanden.
- een dertiende maand overeenstemmend met de normale bezoldiging van de maand december voor de bedienden waarvan de bezoldiging forfaitair wordt vastgesteld en met een anciënniteit van 12 maanden en meer.
- 8,33% van de jaarbezoldiging voor de bedienden waarvan de bezoldiging niet forfaitair is vastgesteld en met een anciënniteit van 12 maanden en meer.

Voor de berekening van de eindejaarspremie wordt één enkele ononderbroken gerechtvaardigde afwezigheid met effectieve prestaties gelijkgesteld en dit voor een maximumtermijn van 30 kalenderdagen per kalenderjaar.

* Een baremiseerbare bediende is een bediende van wie de functie beantwoordt aan de criteria van één van de zes categorieën waarvan sprake in de functieclassificatie.

Maaltijdcheques

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 bedienden kan een keuze gemaakt worden tussen beide systemen. Voor de deeltijdse bedienden 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 €3,36 naar €5,36. Je maaltijdcheque heeft vanaf die datum dus een waarde van €6,45.



ARBEIDSTIJD

Arbeidstijd

Arbeidsduur

Sedert 1 juni 1981 werd de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur stapsgewijs teruggebracht van 40u naar 37u20. De manier waarop deze arbeidsduurvermindering werd doorgevoerd, werd geregeld op het vlak van de onderneming en in overleg met de ondernemingsraad. Indien er geen ondernemingsraad was, dan gebeurde het overleg volgens de gebruikelijke overlegprocedure op bedrijfsvlak.

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, herstructurering of meervoudig ontslag om economische redenen blijft de anciënniteit behouden, indien de werknemer binnen de zes maanden in dienst gaat bij een andere textielwerkgever.

Periodes van uitzendarbeid 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.

Bedienden die in overbruggingsploegen zijn tewerkgesteld, kunnen enkel voltijds tijdskrediet opnemen.

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.



SOCIALE VOORDELEN

Sociale voordelen

Syndicale premie

De bediende die in de textielnijverheid werkt en bij een vakbond aangesloten is, kan aanspraak maken op een syndicale premie van €145/jaar.

De syndicale premie wordt door de vakbond uitbetaald vanaf februari tot juli van het daaropvolgende kalenderjaar.

Opleg bij tijdelijke werkloosheid om economische redenen

Voor elke dag van tijdelijke werkloosheid om economische redenen moet de werkgever een supplement van €9,59 betalen aan de bediende, bovenop de werkloosheidsuitkeringen. Voor een deeltijdse dagprestatie wordt het supplement verhoudingsgewijs verminderd.

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/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 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.



**VAKBONDS-
VERTEGENWOORDIGING**

Vakbondsvertegenwoordiging

In elke textielonderneming waar gewoonlijk gemiddeld 35 baremiseerbare* bedienden werken, kan een syndicale delegatie worden opgericht op voorwaarde dat minstens 17 leden van dit personeel daartoe schriftelijk een verzoek richten aan de werkgever of aan de vakorganisaties.

De uitzendkrachten en huisarbeiders tellen mee in de berekening van de drempel. Het aantal leden van de syndicale afvaardiging is afhankelijk van het aantal bedienden 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 bedienden 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.

* Een baremiseerbare bediende is een bediende van wie de functie beantwoordt aan de criteria van één van de zes categorieën waarvan sprake is in de functieclassificatie.



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