

**ABVV**

**Algemene Centrale**

**Samen sterk**

**ACCG.BE**



**TEXTIELRECUPERATIE**

**Arbeiders**

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



**Textielrecuperatie**

PSC 142.02



Textielreperatie

---

PSC 142.02

# Welke verbeteringen?

## **Koopkracht**

Met ingang van 1 januari 2022 worden de baremieke en effectieve lonen met 0,4% verhoogd.

De toeslag bij tijdelijke werkloosheid (€ 6/dag) wordt vanaf 1 januari 2022 ook toegekend bij tijdelijke werkloosheid wegens overmacht.

## **Fietsvergoeding**

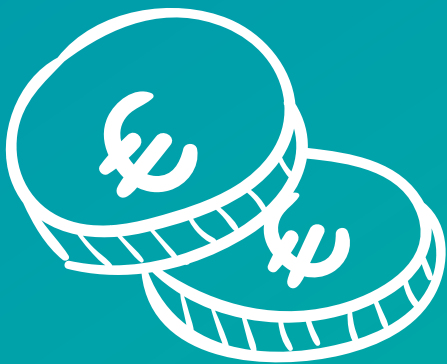
De fietsvergoeding wordt per 1 januari 2022 opgetrokken van € 1,40/dag naar € 2/dag.

## **SWT, landingsbanen en tijdskrediet**

De stelsels van werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT), landingsbanen en tijdskrediet worden verlengd.

# Inhoud

- 5** Lonen en vergoedingen
- 11** Arbeidstijd
- 15** Eindeloopbaan
- 19** Klein verlet
- 25** Andere
- 29** Vakbondsvertegenwoordiging



Lonen  
en vergoedingen

---

# Lonen en vergoedingen

## Baremalonen

In het paritair subcomité voor de terugwinning van lompen bestaan er 6 categorieën. Dit zijn de baremieke lonen, de effectieve lonen kunnen hoger zijn in jouw bedrijf.

### Baremieke uurlonen van toepassing vanaf 1 januari 2022:

Loon-groep	Functietitel	Textielrecuperatie	
		Traditionele	Voor automob.
1	Meestergast/ productiechef	€ 14,6086	€ 17,0484
	Chef onderhoud		
	Teamleader TD/Tooling mekaniker		
	Shift-supervisor		
2	Teamleider/ploegbaas	€ 13,9424	€ 15,4045
	Teamleider/voorman		
	Elektricien		
	Mecanicien		

3	Technisch medewerker	€ 13,5719	€ 14,6216
	Meewerkend voorman		
	Technisch magazijnier		
	Heftruckbestuurder / laden/lossen met heftruck / klaarmaken van bestellingen		
	Intern transport		
	Operator van inpakpersen		
4	Quality inspector	€ 13,4917	€ 13,8999
	Toezicht sorteerband		
5	Productiearbeider / operator	€ 12,6527	€ 13,4785
	Nasorteren op product en kwaliteit		
	Sorteren op product en kwaliteit		
	Knippen poetslappen		
6	Sortering op product en kwaliteit op sorteerband	€ 12,4532	-
	Zakken openen en een eerste brute sortering		

Wat het stukwerk betreft, is er een verhoging toegekend van 7%, berekend op basis van het minimumloon (6 op 10). Voor het werken in dubbele ploeg blijft de ploegtoeslag 7,625% op het bruto basisuurloon. De ploegtoeslag voor het werk in nachtploeg bedraagt 18% op het bruto basisuurloon.

# Indexering van de lonen

De minimumlonen en de werkelijk uitbetaalde uurlonen zijn gekoppeld aan het indexcijfer.

De lonen worden aangepast op de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin het rekenkundig gemiddelde van de indexcijfers van de twee voorgaande maanden een verschil van 2% vertoont met het referentie-indexcijfer.

## Maaltijdcheques

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

Er zijn twee manieren:

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

Voor de **voltijds tewerkgestelde arbeiders** kan een keuze gemaakt worden tussen beide systemen. Maar er kan enkel voor de “alternatieve telling” worden gekozen als er in je bedrijf gelijktijdig verschillende arbeidsregelingen zijn (dus als er zowel voltijdse als deeltijdse arbeiders zijn tewerkgesteld).

Voor de **deeltijdse arbeiders** moet de “alternatieve” telling verplicht worden toegepast.

Vanaf 1 januari 2016 bedraagt de waarde van de maaltijdcheque **€ 5,30**.



## Eindejaarspremie

Om recht te hebben op een eindejaarspremie, moet je minstens 3 maanden ononderbroken gewerkt hebben in een onderneming uit de sector.

De eindejaarspremie bedraagt 8,33% van het brutoloon dat tussen 1 december van het vorig jaar en 30 november van het huidig jaar werd verdiend. Dagen waarvoor een vergoeding ingevolge arbeidsongeval, tijdelijke werkloosheid en/of moederschapsrust werd toegekend, worden gelijkgesteld met het loon.

De werkgever moet de eindejaarspremie ten laatste tussen 25 december en 30 december betalen.

## Syndicale premie

De syndicale premie bedraagt € 145.

Je moet de kaart “syndicale premie en aanvullende werkloosheidsuitkeringen” (die je ontvangt van je werkgever ten laatste op 31 december) afgeven aan je vakbond.

## Opleg bij tijdelijke werkloosheid

Een opleg wordt toegekend per dag van tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen, overmacht of slecht weer, met een maximum van 75 dagen (in de periode van 1 januari tot 31 december). De opleg wordt vanaf de eerste dag tijdelijke werkloosheid toegekend en wordt samen met de syndicale premie uitbetaald.

Vanaf 1 januari 2019 bedraagt deze opleg € 5,50 per dag van tijdelijke werkloosheid.

Vanaf 1 januari 2020 bedraagt deze opleg € 6 per dag van tijdelijke werkloosheid.

**OPGELET:** naast de opleg bij tijdelijke werkloosheid die uitbetaald wordt samen met de syndicale premie, is er ook een **aanvullende werkloosheidsuitkering van € 2 per dag van tijdelijke werkloosheid om economische redenen, betaald door de werkgever.** Deze toeslag wordt maandelijks betaald, samen met de loonafrekening.

## Vervoerskosten

De tussenkomst van de werkgever in de vervoerskosten bedraagt 100%, zowel voor het openbaar vervoer als voor het privévervoer (vanaf 5 km).

Wie met de fiets naar het werk gaat, ontvangt een fietsvergoeding. Deze wordt vanaf 1 januari 2022 opgetrokken van € 1,4 naar € 2 per gewerkte dag.

Scan de QR-code en vind de meest recente bedragen van de werkgeverstussenkomst:





Arbeidstijd

# Arbeidstijd

## Arbeidsduur

De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur bedraagt **36u45**. Deze arbeidsduur dient gespreid te worden over de **eerste vijf dagen van de week** of wordt toegepast via een systeem van inhaalrustdagen.

## Deeltijdse arbeid

In gemeenschappelijk akkoord met de werkgever, kunnen voltijdse werknemers overstappen naar een deeltijdse betrekking die minimaal overeenstemt met een halftijdse betrekking. Zij bepalen eveneens de datum van de overstap in gemeenschappelijk akkoord.

De overeenkomst voor deeltijdse arbeid dient schriftelijk vastgelegd te worden, met vermelding van het overeengekomen arbeidsregime en werkrooster en dit uiterlijk op het tijdstip van de overstap.

Bovenstaande regeling is echter niet van toepassing op personen die een leidende functie of vertrouwenspost bekleden.

## Uitzendarbeid

Om het oneigenlijk gebruik van uitzendarbeid te weren uit de sector, worden uitzendcontracten omwille van tijdelijke vermeerdering van het werk na een periode van zes maanden verplicht omgezet in een contract van onbepaalde duur.

De periode dat je als uitzendkracht hebt gewerkt, telt mee als anciënniteit.

## Anciënniteitsdagen

Het stelsel van de anciënniteitsdagen in de textielrecuperatie omvat 3 dagen:

- 10 jaar anciënniteit in de onderneming: 1 betaalde afwezigheidsdag per kalenderjaar,
- vanaf 15 jaar anciënniteit: 2 betaalde afwezigheidsdagen per kalenderjaar,
- vanaf 20 jaar anciënniteit: 3 betaalde afwezigheidsdagen per kalenderjaar.

Er wordt rekening gehouden met **alle** periodes van tewerkstelling bij dezelfde werkgever. De vroegere anciënniteit blijft dus behouden bij hertewerkstelling bij dezelfde werkgever.

## Tijdskrediet met motief

Op je volledige loopbaan heb je recht op maximum 51 maanden tijdskrediet met motief.

## Voltijds of halftijds tijdskrediet met motief

Een werknemer in de sector textielrecuperatie heeft recht op een voltijds of halftijds tijdskrediet van **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, dan wordt het recht op tijdskrediet beperkt tot **36 maanden**.

## Tijdskrediet met motief 1/5de

Je kan het tijdskrediet met motief ook opnemen in een **1/5de** vorm. Daarvoor is immers geen cao op sector- of ondernemingsniveau vereist.

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



Eindeloopbaan

---

# Einde-loopbaan

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

Vanaf juli 2021 tot juni 2023, kan je in de sector van de textielrecuperatie gebruik maken van de volgende regelingen:

- SWT 62 jaar (algemeen stelsel, cao 17) mits een loopbaan van:
  - voor mannen: 40 jaar,
  - voor vrouwen een loopbaan van 37 jaar (in 2021), 38 jaar (in 2022) of 39 jaar (in 2023).
- SWT 60 jaar na 40 jaar loopbaan.
- SWT 60 jaar bij nachtarbeid of zwaar beroep (33 jaar beroepsverleden).
- SWT 60 jaar zware beroepen (35 jaar beroepsverleden).
- SWT 58 jaar na 35 jaar loopbaan voor sommige mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen.

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



# Tijdskrediet eindeloopbaan (= landingsbanen)

Werknemers uit de textielrecuperatie:

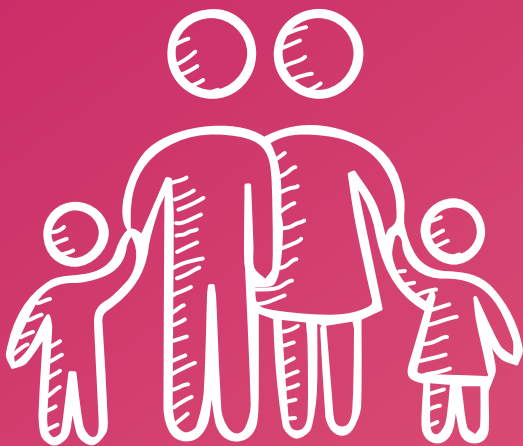
- met een lange loopbaan (35 jaar)
- of die in een zwaar beroep hebben gewerkt
- of komen uit een onderneming in herstructurering of in moeilijkheden (mits ondernemings-cao)

kunnen, met een recht op een onderbrekingsuitkering,

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

**Voor meer informatie over landingsbanen, contacteer je best je afdelingssecretariaat.**





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 de afwezigheden toe te staan die hierna worden opgesomd. Hij moet het normale loon betalen.

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

Reden van afwezigheid	Duur van afwezigheid
<b>Huwelijk</b>	
Huwelijk van de werknemer of het aangaan van het samenlevingscontract.	Twee dagen. Door de werknemer 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 de echtgeno(o)t(e).	Dag van het huwelijk of het aangaan van het samenlevingscontract of de arbeidsdag die de gebeurtenis onmiddellijk voorafgaat of volgt, wanneer deze gebeurtenis niet samenvalt met een dag waarop in de onderneming normaal wordt gewerkt.

<p>Huwelijk of het aangaan van een samenlevingscontract van een (schoon)broer, (schoon)zuster, van de (schoon/stief)vader, (schoon/stief)moeder, van een kleinkind van de werknemer.</p>	<p>De dag van het huwelijk of het aangaan van een samenlevingscontract.</p>
<p><b>Geboorte</b></p>	
<p>De geboorte van een kind van de werknemer.</p>	<p>De werknemer heeft recht op vijftien dagen, te kiezen binnen de vier maanden na de bevalling. Voor drie dagen ontvangt hij het normale loon van zijn werkgever en voor de resterende dagen een uitkering van de mutualiteit.</p>
<p><b>Overlijden</b></p>	
<p>Overlijden van de echtgeno(o)t(e) van de werknemer of van zijn/haar kind of van een kind van de echtgeno(o)t(e).</p>	<p>Tien dagen, waarvan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Drie dagen te kiezen tussen de dag van het overlijden en de dag van de begrafenis.</li> <li>• Zeven dagen te kiezen binnen het jaar na de dag van het overlijden.</li> </ul> <p>(* Zie bemerking onderaan)</p>
<p>Overlijden van de (schoon/stief)vader, (schoon/stief)moeder van de werknemer.</p>	<p>Drie dagen. Door de werknemer te kiezen tussen de dag van het overlijden en de dag van de begrafenis.</p>

<p>Overlijden van een (schoon) broer, (schoon)zuster, schoonzoon, schoondochter, (over)grootvader, (over)grootmoeder of (achter)kleinkind</p>	<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>
<b>Feest vrijzinnige jeugd/communiefeest</b>	
<p>Deelname van een kind van de werknemer of van de echtgeno(o)t(e) aan het feest van de vrijzinnige jeugd of plechtige communie.</p>	<p>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.</p>
<b>Hospitalisatie/medisch onderzoek</b>	
<p>Bij hospitalisatie van de echtgeno(o)t(e) of van een kind van de arbeider.</p>	<p>Recht om op het werk afwezig te zijn met behoud van loon gedurende één werkdag, die in de periode van de hospitalisatie valt.</p>
<p>Bij een medisch onderzoek (en niet alleen een consultatie) van de arbeider.</p>	<p>Maximum één bezoldigde dag van afwezigheid per kalenderjaar.</p>

(\*) Dit is de nieuwe wettelijke regeling. In de sector wordt – op het ogenblik van de opmaak van deze brochure – nog besproken hoe de bestaande sectorale regeling aan deze nieuwe wettelijke regeling zal worden aangepast.

De wettelijke samenwonende partner wordt voor het klein verlet gelijkgesteld met de echtgeno(o)t(e).

Bij klein verlet in geval van een overlijden, worden zowel de wettelijk als de feitelijk samenwonende partner gelijkgesteld met de echtgeno(o)t(e).

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.







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.

Vandaar ons advies: in geval van ontslag, neem steeds contact op met je vakbondsafgevaardigde of met je vakbondsafdeling. Doe dit ook wanneer je zelf ontslag wilt nemen.

## Tewerkstellingsverbintenissen

Een werkgever die van plan is om over te gaan tot afdanking(en) om economische of technische redenen, moet de voorziene meldings- en overlegprocedure respecteren, zoals bij wet en bij cao is voorzien.

In geval van betwisting in verband met de naleving van deze meldings- en overlegprocedure, wordt, op vraag van de vakbond, de voorzitter van het paritair subcomité met een onderzoek belast. Bij overtreding moet de werkgever een éénmalige forfaitaire schadevergoeding betalen van € 1.250 en dit zowel aan de ontslagen werknemer als aan het Sociaal Fonds.

# Voorkoming van specifieke gezondheidsrisico's

## Preventieve maatregelen bij het lossen

In de ondernemingen waar er geen voorsortering is van de grondstoffen in aparte en ontsmette ruimtes, moeten de werkgevers de nodige initiatieven nemen teneinde te voorkomen dat schadelijke stoffen in het productieproces terechtkomen. De werknemers die instaan voor het lossen van de grondstoffen moeten hiertoe de nodige tijd krijgen. Een afvalcontainer moet zich in hun onmiddellijke buurt bevinden. Zij moeten tevens beschikken en gebruik maken van specifieke persoonlijke beschermingsmiddelen.

## Ontsmetting van de sorteringsruimte

De ruimte waar gesorteerd wordt, moet regelmatig en buiten de werkuren ontsmet worden. De werknemers moeten voorafgaandelijk geïnformeerd worden over de tijdstippen van de ontsmettingsbeurten. De gebruikte ontsmettingsproducten mogen geen gevaar opleveren voor de gezondheid van de werknemers.

## Persoonlijke beschermingsmiddelen en arbeidskledij

De werkgever moet de nodige persoonlijke beschermingsmiddelen, alsmede arbeidskledij of een equivalent ervan ter beschikking van de werknemers stellen.

## **Moederschapsbescherming**

De werkgever moet de nodige maatregelen treffen voor zwangere werkneemsters en werkneemsters die borstvoeding geven. Gelet echter op de eigen specifieke risico's die er in de sector zijn, dienen de zwangere werkneemsters en werkneemsters die borstvoeding geven, vrijgesteld te worden van arbeidsprestaties.

## **Medisch onderzoek en inenting**

De werkgever is ertoe gehouden elke werknemer die aangeworven wordt, te onderwerpen aan een medisch onderzoek. Dit is ook van toepassing voor uitzendkrachten. Iedere werknemer dient tevens een jaarlijks medisch onderzoek te ondergaan. Overwegende dat de werknemers in contact kunnen komen met stoffen die besmettelijke ziekten kunnen veroorzaken (biologische agentia), moet de werkgever de nodige inenting en beschermingsmaatregelen voorzien.



Vakbonds-  
vertegenwoordiging

# Vakbonds- vertegenwoordiging

In de sector van de textielrecuperatie kan een syndicale afvaardiging worden ingesteld in ondernemingen met 20 arbeiders en meer. Ook de interim-arbeiders worden meegeteld.

Om het mandaat van syndicaal afgevaardigde te kunnen uitoefenen, dient men minstens 18 jaar te zijn en reeds 12 maanden in het bedrijf te zijn tewerkgesteld.



**Floreal**  
Holidays



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](http://www.florealholidays.be)

**MEER INFO?  
WWW.ACCG.BE**

**ABVV**  
**Algemene Centrale**  
***Samen sterk***

**f ALGEMENE CENTRALE - ABVV**  
**@ ABVV\_AC**

