

LOON- EN ARBEIDSVOORWAARDEN 2023-2024



PC 142.02

TEXTIELRECUPERATIE

Arbeiders



accg.be

ABVV

Algemene Centrale
Samen sterk



Textielrecuperatie

PSC 142.02

Welke verbeteringen?

Fietsvergoeding

De fietsvergoeding stijgt vanaf 1 november 2023 van € 2/dag naar € 3,5/dag.

Eindeloopbaan

Alle stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT), landingsbanen en tijdskrediet werden verlengd.

Bestaanszekerheid

De aanvullende vergoeding bij tijdelijke werkloosheid wordt vanaf 1 januari 2024 verhoogd naar € 7/dag.

Inhoud

Lonen en vergoedingen

p. 5

Arbeidstijd

p. 13

Eindeloopbaan

p. 17

Klein verlet

p. 21

Andere

p. 25

Vakbondsvertegenwoordiging

p. 29



**LONEN EN
VERGOEDINGEN**

Lonen en vergoedingen

Koopkrachtpremie

Je ontvangt een koopkrachtpremie indien het bedrijf waar je werkt in 2022 hoge winst of uitzonderlijk hoge winst heeft gemaakt.

- Hoge winst: de verhouding operationele bedrijfswinst op balanstotaal in 2022 is minstens 1,01x het gemiddelde voor dezelfde verhouding over de jaren 2019 - 2021.
- Uitzonderlijk hoge winst: de verhouding operationele bedrijfswinst op balanstotaal in 2022 is minstens 1,15x het gemiddelde voor dezelfde verhouding over de jaren 2019 - 2021.

De koopkrachtpremie wordt uitbetaald in november 2023.

Het bedrag wordt bepaald op basis van het aantal dagen afwezigheid tijdens de referentieperiode (van 1 november 2022 t.e.m. 31 oktober 2023) en pro rata het arbeidsregime.

- Tussen 0-5 dagen afwezigheid: € 200 in geval van hoge winst of € 300 in geval van uitzonderlijk hoge winst.
- Tussen 6-30 dagen afwezigheid: € 150 in geval van hoge winst of € 200 in geval van uitzonderlijk hoge winst.
- Tussen 31-50 dagen afwezigheid: € 100 in geval van hoge winst of € 150 in geval van uitzonderlijk hoge winst.

- Tussen 51-80 dagen afwezigheid: € 50 in geval van hoge winst of € 80 in geval van uitzonderlijk hoge winst.

Dagen tijdelijke werkloosheid overmacht corona, jaarlijkse vakantie, feestdagen, inhaalrust, ADV-dagen, moederschapsrust en geboorteverlof, syndicaal verlof en syndicale opleidingen onder VOV/ BEV zijn gelijkgesteld met gepresteerde dagen.

Baremalonen

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

Baremieke uurlonen van toepassing vanaf 1 oktober 2023

Loon-groep	Functietitel	Textielrecuperatie	
		Traditionele	Voor automob.
1	Meestergast/ productiechef	€ 16,7808	€ 19,5833
	Chef onderhoud		
	Teamleader TD/Tooling mekanieker		
	Shift-supervisor		
2	Teamleider/ploegbaas	€ 16,0153	€ 17,6950
	Teamleider/voorman		
	Elektricien		
	Mecanicien		

3	Technisch medewerker	€ 15,5899	€ 16,7955
	Meewerkend voorman		
	Technisch magazijnier		
	Heftruckbestuurder / laden/lossen met heftruck / klaarmaken van bestellingen		
	Intern transport		
	Operator van inpakpersen		
4	Quality inspector	€ 15,4976	€ 15,9666
	Toezicht sorteerband		
5	Productiearbeider / operator	€ 15,5340	€ 15,4827
	Nasorteren op product en kwaliteit		
	Sorteren op product en kwaliteit		
	Knippen poetslappen		
6	Sortering op product en kwaliteit op sorteerband	€ 14,3048	-
	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 bedraagt de ploegentoeslag 7,625% van het bruto basisuurloon. De ploegentoeslag voor het werk in de nachtploeg is 18% van 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 referte-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. Er kan echter 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 drie 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 voor arbeidsongeval, tijdelijke werkloosheid en/of moederschapsrust werd toegekend, worden gelijkgesteld met gewerkte dagen. Vanaf de eindejaarspremie 2023 wordt ook geboorteverlof en adoptieverlof gelijkgesteld voor de berekening van de eindejaarspremie.

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.

Bestaanszekerheid bij tijdelijke werkloosheid

Er wordt een bijpassing toegekend per dag tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen, overmacht of slecht weer, met een maximum van 75 dagen per jaar. Je hebt recht op deze bijpassing vanaf de eerste dag tijdelijke werkloosheid en deze wordt samen met de syndicale premie uitbetaald.

Vanaf 1 januari 2024 bedraagt de bestaanszekerheidsvergoeding € 7 per dag. In de periode daarvoor was dit € 6 per dag.

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

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 november 2023 opgetrokken van € 2 naar € 3,5 per dag.



ARBEIDSTIJD

Arbeidstijd

Arbeidsduur

De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur bedraagt 36 uur 45 minuten. Deze arbeidsduur moet gespreid worden over de eerste vijf dagen van de week of wordt toegepast via een systeem van inhaalrustdagen.

Deeltijdse arbeid

Voltijdse werknemers kunnen, in gemeenschappelijk akkoord met de werkgever, overstappen naar een deeltijdse betrekking die minimaal overeenstemt met een halftijdse tewerkstelling.

De overeenkomst voor deeltijdse arbeid moet schriftelijk vastgelegd 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 die je gewerkt hebt als uitzendkracht telt mee voor de berekening van de anciënniteit.

Anciënniteitsdagen

In de textielrecuperatie zijn er drie anciënniteitsdagen:

- 10 jaar anciënniteit in de onderneming: één betaalde afwezigheidsdag per kalenderjaar;
- vanaf 15 jaar anciënniteit: twee betaalde afwezigheidsdagen per kalenderjaar;
- vanaf 20 jaar anciënniteit: drie 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

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

Voltdijs of halftijds tijdskrediet met motief

Je hebt als werknemer in de sector textielrecuperatie recht op een voltijds of halftijds tijdskrediet van **51 maanden** bij één van volgende motieven:

- zorg voor een kind jonger dan 8 jaar;
- zorg voor een kind met een handicap jonger dan 21 jaar;
- palliatieve zorg;
- zorg of bijstand voor een zwaar ziek gezins- of familielid;
- bijstand of zorg voor een zwaar ziek minderjarig kind of voor een zwaar ziek minderjarig kind dat deel uitmaakt van het gezin.

Indien je tijdskrediet neemt om een erkende opleiding te volgen, 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.



EINDELOOPBAAN

Eindeloopbaan

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

De volgende stelsels (en voorwaarden) zijn mogelijk:

SWT	HOOFDVOORWAARDEN
60 jaar lange loopbaan	<ul style="list-style-type: none">• Geldigheidsduur: 01/07/2023 - 30/06/2025• 60 jaar oud zijn• 40 jaar loopbaan
60 jaar en nachtarbeid of zwaar beroep	<ul style="list-style-type: none">• Geldigheidsduur: 01/07/2023 - 30/06/2025• 60 jaar oud zijn• 33 jaar loopbaan• 20 jaar nachtarbeid of zwaar beroep
60 jaar en zwaar beroep	<ul style="list-style-type: none">• Geldigheidsduur: 01/07/2023 - 30/06/2025• 60 jaar oud zijn• 35 jaar loopbaan• In een zwaar beroep gewerkt hebben tijdens 5 of 7 jaar in de laatste 10 of 15 jaren

<p>58 jaar en medische redenen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Geldigheidsduur: 01/01/2023 - 30/06/2025 • 58 jaar oud zijn • 35 jaar loopbaan • Mindervaliden en personen met ernstige lichamelijke problemen
<p>Algemeen stelsel 62 jaar</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 62 jaar oud zijn • 40 jaar loopbaan voor de mannen; 39 jaar (in 2023) of 40 jaar (in 2024) voor de vrouwen

Tijdskrediet eindloopbaan (= 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 of 1/2de verminderen.



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
Huwelijk	
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.

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.	De dag van het huwelijk of het aangaan van een samenlevingscontract.
Geboorte	
De geboorte van een kind van de werknemer.	De werknemer heeft recht op 20 dagen, te kiezen binnen de vier maanden na de bevalling. Voor de eerste 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) van de werknemer of van zijn/haar kind of van een kind van de echtgeno(o)t(e).	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.	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)zuster, schoonzoon, schoondochter, (over)grootvader, (over)grootmoeder of (achter)kleinkind	<ul style="list-style-type: none"> • Die bij de werknemer inwoont: twee dagen. Door de werknemer te kiezen tussen de dag van het overlijden en de dag van de begrafenis. • Die niet bij de werknemer inwoont: de dag van de begrafenis.

Feest vrijzinnige jeugd/communiefeest	
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 volgend onmiddellijk op de gebeurtenis als deze met een zondag, een feestdag of een gewone inactiviteitsdag samenvalt.
Hospitalisatie/medisch onderzoek	
Bij hospitalisatie van de echtgeno(o)t(e) of van een kind van de arbeider.	Recht om op het werk afwezig te zijn met behoud van loon gedurende één werkdag, die in de periode van de hospitalisatie valt.
Bij een medisch onderzoek (en niet alleen een consultatie) van de arbeider.	Maximum één bezoldigde dag van afwezigheid per kalenderjaar.

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

Tewerkstellingsverbintenissen

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

Bij een 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 € 1250 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 moet elke werknemer die aangeworven wordt, onderwerpen aan een medisch onderzoek. Dit is ook van toepassing voor uitzendkrachten. Iedere werknemer moet ook een jaarlijks medisch onderzoek ondergaan. Aangezien werknemers in contact kunnen komen met stoffen die besmettelijke ziekten kunnen veroorzaken (biologische agentia), moet de werkgever de nodige inenting en beschermingsmaatregelen voorzien.

Vorming

Voor de periode 2023 - 2024 bestaat er in bedrijven vanaf 20 werknemers een individueel vormingsrecht van twee dagen per jaar.

In bedrijven met minder dan 20 werknemers is er een individueel recht van één dag per jaar.

Contacteer je vakbondsafgevaardigde voor de praktische regeling van het recht op vorming in jouw onderneming.



**VAKBONDS-
VERTEGENWOORDIGING**

Vakbonds- vertegenwoordiging

De vakbondsafvaardiging is de vertegenwoordiger van het personeel op het bedrijf. Zij is de gesprekspartner met de werkgever in verband met informatie, problemen of overleg over de arbeidsorganisatie.

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, moet je minstens 18 jaar zijn en reeds 12 maanden in het bedrijf werken.

Heb je interesse? Wil je meer weten?
Neem dan zeker contact op met je plaatselijke afdeling van de Algemene Centrale - ABVV.

SOCIALE VERKIEZINGEN MEI 2024



**SAMEN STERK
STEM ABVV!**



ABVV

Algemene Centrale


Floreal
Holidays



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



Nieuw!
Hotel Eden Ardenne



Meer info?



ACCG.BE



ACCG.ABVV



} @ABVV_AC

ABVV

Algemene Centrale

Samen sterk