

Wegwijzer

Overzicht overeenkomsten
in de textiel

7^{de} druk
1 februari 2008.

Dit is een uitgave van de textielvakbonden.

Deze uitgave is gebaseerd op de reglementering die op 1 februari 2008 van toepassing was.

INHOUD

VOORWOORD	9
I. COLLECTIEF ARBEIDSRECHT	11
1. Paritair Comité	12
2. Textiefondsen	13
3. Syndicale afvaardiging	14
4. Huishoudelijk reglement	21
4.1. Ondernemingsraad	21
4.2. Comité voor Preventie en Bescherming	22
5. Syndicaal techniekers	23
6. Syndicale vorming	24
II. ARBEIDSDUUR EN ARBEIDSTELSELS	25
1. Arbeidsduur	26
1.1. Inhaalrustdagen	26
1.2. Supplementaire vakantiedagen	28
1.3. Anciënniteitsverlof	29
2. Arbeidsstelsels	30
2.1. Traditionele stelsels	30
2.2. Bijzondere stelsels	31
2.2.1. Halfcontinustelsel	31

2.2.2.	Volcontinustelsel	32
2.2.3.	Overbruggingsploegen	33
3.	Outsourcing	36
4.	Nachtarbeid	37
4.1.	Algemene regeling	37
4.1.1.	Principieel verbod op nachtarbeid	37
4.1.2.	Raadpleging	37
4.1.3.	Veiligheid	38
4.1.4.	Arbeidsovereenkomst	38
4.1.5.	Vrijwilligheid en terugstapmogelijkheden	38
4.1.6.	Vakbondsvertegenwoordiging	39
4.2.	Toeslag bij ploeg- en nachtwerk	39
4.3.	Bezoldiging feestdagen nachtploeg	41
5.	Afwijkingen arbeidsduur	43
6.	Kortwerk en beurtstelsel	45
7.	Tewerkstellingsverbintenissen	47
8.	Beëindiging arbeidsovereenkomst	49
9.	Tijdskrediet	51
10.	Verlof om dwingende/familiale redenen	56
11.	Kwaliteit van de arbeid	57
III.	LOON - VERGOEDINGEN	59
1.	Functieclassificatie	60
2.	Jongerenbarema's	63
3.	Meestergasten	64
4.	Doordraaiende machines	67
5.	Productiviteitsconventie	68
6.	Vervoerskosten	70
7.	Arbeidskledij	75
8.	Eindejaarspremie	77
9.	Supplementaire vakantiedagen	78
10.	Anciënniteitdag(en)	79
11.	Carensdag	81
12.	Index	82
13.	Klein verlet	83
14.	Vaderschapsverlof	87
15.	Adoptieverlof	88
16.	Maaltijdcheques	89

IV. SYNDICALE PREMIE - OPLEG BIJ TIJDELIJKE WERKLOOSHEID	95
1. Syndicale premie	96
2. Opleg bij tijdelijke werkloosheid	98
V. AANVULLENDE SOCIALE ZEKERHEID	99
1. Brugpensioen	100
1.1. Voltijds (conventioneel) brugpensioen vanaf 58 jaar	101
1.2. Brugpensioen met nachtprestaties	106
1.3. Brugpensioen lange loopbaan (40 jaar): 56 jaar	106
1.4. Halftijds brugpensioen	107
1.5. Brugpensioen vanaf 60 jaar : wettelijk brugpensioen	109
2. Sociale begeleiding	110
2.1. Opleg volledige werkloosheid	110
2.2. Opleg ontslagen langdurig zieke werknemers	112
2.3. Opleg ontslagen werknemers vanaf 54 jaar	113
VI. OPLEIDING & VORMING	115
1. Vorming voor risicogroepen	116
2. Jongerenproject	117
3. Opleidingsplannen	119
VII. INTERNATIONALE SOLIDARITEIT	121
VIII. GEWAARBORGD LOON BIJ ZIEKTE / MEDISCHE CONTROLE	123
IX. SOCIALE VREDE	127
X. OVERZICHT CAO'S	129

VOORWOORD

De nieuwe CAO voor de textielnijverheid noodzaakte een zevende druk van dit boekje. In tegenstelling tot de voorgaande keren, heeft deze nieuwe CAO betrekking op een periode van vier jaar (2007 tot en met 2010).

Er worden opnieuw zoveel zaken gewijzigd dat de bestaande publicatie tot verwarring zou leiden. De doelstelling is dezelfde gebleven: op een zo eenvoudig mogelijke manier de weg wijzen in het doolhof van de sectorale CAO's. De vorige edities hebben hun nut meer dan bewezen. Ook de structuur van dit overzicht is niet veranderd. Enkel die teksten zijn gewijzigd die door de actualiteit achterhaald zijn.

Uiteraard wendt deze gids zich tot de mannelijke én vrouwelijke militanten. Wij hebben evenwel de mannelijke en vrouwelijk vormen nooit naast en/of door elkaar gebruikt. Zo van arbeid(st)er of arbeider/ster en zijn/haar. Vaak wordt het op die manier immers heel ingewikkeld. Denk dus gewoon altijd aan mannen en vrouwen!

I. COLLECTIEF ARBEIDSRECHT

Ons land kent een lange overlegtraditie tussen vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers. Kort na de tweede wereldoorlog werd immers de basis gelegd van de structuur van het sociaal overleg die we ook vandaag nog kennen.

De sociale partners onderhandelen op drie niveaus:

- Op **bedrijfsniveau** binnen 3 organen: ondernemingsraad (OR), comité voor preventie en bescherming (CPB) en syndicale afvaardiging (SA).
- Op **sectoraal vlak**, in de Paritaire Comités (PC).
- Op **interprofessioneel vlak**, in de Nationale Arbeidsraad (NAR).

Dit hoofdstuk belicht in hoofdzaak de syndicale afvaardiging. De ondernemingsraad en het comité voor preventie en bescherming worden immers interprofessioneel geregeld. Voor meer uitleg verwijzen we naar de publicaties van de interprofessionele vakbonden.

Verder legt dit hoofdstuk kort uit wat de textielfondsen zijn, op welke manier de syndicale techniekers kunnen tussenkomen en hoe het systeem van de syndicale vorming werkt.

Het belangrijkste begrip is de **collectieve arbeidsovereenkomst**. Dit is de schriftelijke bevestiging van een akkoord. Een CAO kan van bepaalde of onbepaalde duur zijn. In het eerste geval is steeds een verlenging mogelijk. In het tweede geval kan de overeenkomst opgezegd worden. Het is ook mogelijk een CAO algemeen verbindend te verklaren. In dat geval maakt de regering er een Koninklijk Besluit (KB) van. De overeenkomst geldt dan voor het ganse land of de hele sector.

1. Paritair Comité

Elk Paritair Comité heeft een nummer. Voor de arbeiders van de textiel- en breigoedsector is dit 120. De belangrijkste activiteit van een onderneming bepaalt onder welk Paritair Comité zij valt. Als het bijvoorbeeld hoofdzakelijk textiel is en maar een beetje confectie, is het Paritair Comité voor de textiel verantwoordelijk. Zoals bijna overal is er in de textiel een verschillend Paritair Comité voor de arbeiders en voor de bedienden. Er zetelen vertegenwoordigers in van de drie vakbonden en van de werkgeversorganisatie. Beide groepen zijn met evenveel leden vertegenwoordigd in het paritair comité; vandaar de term "paritair". De voorzitter van een Paritair Comité is een sociaal bemiddelaar. Hij of zij is een ambtenaar van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (FOD WASO).

Wat het Paritair Comité van de Textiel- en Breigoednijverheid mag doen, is bepaald in een huishoudelijk reglement.

Voornaamste opdrachten

- Sluiten van sectorale CAO's.
- Voorkomen en bijleggen van geschillen tussen werkgevers en werknemers. Daarvoor kan een **verzoeningsbureau** worden aangesproken. Dit is een beperkte groep leden van het Paritair Comité.
- Oprichten van Fondsen voor Bestaanszekerheid.
- Organisatie van het industrieel leerlingenwezen.
- Erkenning van economische of technische redenen voor het ontslag van afgevaardigden en kandidaten sociale verkiezingen.

2. Textielfondsen

In de textiel zijn er twee fondsen: het Waarborg- en Sociaal Fonds (verder hebben we het over het Waarborgfonds of kortweg het Fonds) en het Fonds voor Bestaanszekerheid. Ze innen bijdragen van de werkgevers en betalen vergoedingen aan de arbeiders. Beide zijn paritair beheerd.

Waarborg- en Sociaal Fonds

Dit betaalt de volgende sociale vergoedingen:

- Syndicale premie.
- Aanvullende werkloosheidsvergoedingen bij tijdelijke werkloosheid om economische redenen.
- Aanvullende werkloosheidsvergoedingen bij volledige werkloosheid.
- Eindejaarspremie.

Fonds voor bestaanszekerheid

De belangrijkste opdracht van het Fonds voor Bestaanszekerheid is de uitbetaling van de aanvullende vergoeding brugpensioen.

3. Syndicale afvaardiging

Oprichting

Vanaf 1 juni 2000 kan in elke onderneming waar gewoonlijk gemiddeld 30 arbeiders werken, een syndicale delegatie of afvaardiging worden opgericht. Vanaf 1 oktober 2000 tellen de uitzendkrachten (enkel indien ze geen vaste werknemer vervangen van wie de arbeidsovereenkomst werd geschorst) en de huisarbeiders mee voor de berekening van de drempel. Het aantal leden is afhankelijk van het aantal arbeiders in de onderneming.

Indien er 30 tot minder dan 50 arbeiders werken	2
Indien er 50 tot minder dan 100 arbeiders werken	4
Indien er 100 tot minder dan 500 arbeiders werken	6
Indien er 500 tot minder dan 1.000 arbeiders werken	8
Per bijkomende schijf van 250 arbeiders	+1

Het aantal leden wordt in twee gevallen verhoogd:

- a. Met 1 mandaat, als bij de sociale verkiezingen ACV, ABVV en ACLVB elk minstens één mandaat hebben behaald voor de ondernemingsraad of het comité voor preventie en bescherming.
- b. Met 1 of 2 mandaten, voor zover er minstens 30 arbeiders in een overbruggingsstelsel werken.

Indien er in de overbruggingsploegen geen 30 werken, krijgt de bestaande syndicale afvaardiging toegang tot hun afdeling.

Indien het aantal arbeiders gedurende 4 opeenvolgende kwartalen beneden de 30 daalt, kan de werkgever aan het Paritair Comité vragen de syndicale afvaardiging af te schaffen. Binnen het PC moet daar dan wel een consensus over bereikt worden.

Indien nodig kan binnen de 3 maanden na de sociale verkiezingen het aantal syndicaal afvaardigden aangepast worden.

Voorwaarden

Om aangeduid te worden als syndicale afgevaardigde moet je:

- minstens 18 jaar zijn.
- minstens 3 jaar in de sector textiel en breigoed gewerkt hebben.
- minstens 2 jaar in de onderneming werken. Als de onderneming nog geen twee jaar bestaat, volstaat het er te werken sinds de oprichting.
- minstens 1 jaar lid zijn van de vakbond die hem/haar aanduidt of vanaf de dag van de oprichting van de onderneming.
- niet in vooropzeg zijn.
- de burgerlijke en politieke rechten genieten.
- over gezag en bevoegdheden beschikken.

Aanduiding

De syndicaal afgevaardigden worden aangeduid door hun vakbond. Die zal in de mate van het mogelijke rekening houden met de ploegenstelsels in de onderneming en de afdelingen. De vakbond deelt de namen van zijn afgevaardigden per aangetekende brief aan de werkgever mee. Die zal kort daarop een zogenaamde 'installatievergadering' houden met de secretarissen van de vakbond(en) en van de (regionale) werkgeversorganisatie.

Duur

Syndicaal afgevaardigden worden aangeduid voor vier jaar. Het mandaat wordt stilzwijgend verlengd. Maar het kan echter ook een einde nemen:

- Door de beslissing van de vakbond die de afgevaardigde heeft aangeduid.
- Doordat de afgevaardigde zelf ontslag neemt of niet langer in dienst is.
- Als er mandaten moeten worden afgeschaft.

In de twee eerste gevallen kan de syndicaal afgevaardigde onmiddellijk vervangen worden (tot het einde van het oorspronkelijke mandaat).

Klachten

Een werknemer moet een individuele klacht via de gewone 'hiërarchische' weg indienen. Hij moet zich dus wenden tot zijn onmiddellijke overste, bijvoorbeeld de ploegbaas. Maar hij

heeft het recht om bijstand te vragen aan een syndicaal afgevaardigde. Hij mag dat vanaf het begin doen, maar indien blijkt dat hij er zelf niet uit raakt mag het later ook nog altijd.

Een collectieve klacht wordt door de syndicaal afgevaardigde ingediend. Dit gebeurt ook via de gewone hiërarchische weg.

Indien over een collectieve of individuele klacht niet vlug overeenstemming bereikt wordt, wordt een beroep gedaan op de regionale vakbondssecretaris en de secretaris van de regionale werkgeversorganisatie. Als ook zij er niet uit raken, kan het geschil of de klacht aan het Paritair Comité of aan het verzoeningsbureau worden voorgelegd.

Faciliteiten

De werkgever mag een onderhoud met de syndicale afvaardiging niet weigeren. Deze moet wel gegronde redenen kunnen opgeven. Ook de werkgever kan de syndicale afvaardiging bij zich ontbieden. Ook hij moet zijn gegronde redenen mededelen. **Indien de besprekingen buiten de normale arbeidstijd vallen, worden ze toch als normale arbeidsprestatie vergoed.** Er moet een normaal uurloon worden betaald, dus geen overloon.

Het is ook logisch dat een syndicaal afgevaardigde over de nodige tijd moet beschikken, om tijdens de werkuren zijn mandaat goed te vervullen. Hierover moeten afspraken tussen werkgever en werknemer gemaakt worden.

Als een syndicaal afgevaardigde zich naar een andere afdeling begeeft, dan meldt hij dat aan zijn onmiddellijke overste.

Hij verwittigt ook de overste van de afdeling waarheen hij zich begeeft. Er kunnen zich natuurlijk problemen stellen als de machine moet stilgelegd worden. Het feit dat een arbeider een machine bedient, mag hem wel niet verhinderen om zijn taak van syndicaal afgevaardigde uit te oefenen. Hiervoor moet plaatselijk een regeling getroffen worden, zodat noch de werking van de syndicale afvaardiging, noch de productie geschaad worden. Bij betwistingen zal een beroep worden gedaan op de secretarissen van vakbond en regionale werkgeversorganisatie.

Om gemeenschappelijke problemen te bespreken kunnen de syndicale afvaardiging of de vakbond een vergadering aanvragen tussen de verschillende Belgische zetels. De werkgever moet dit mogelijk maken.

In overbruggingsploegen met minder dan 30 werknemers - er zijn dus geen extra mandaten

- krijgt de syndicale afvaardiging toegang tot de afdeling(en) waar overbruggingsploegen werken.

Bevoegdheden

- Arbeidsverhoudingen (loon- en arbeidsvoorwaarden).
- Onderhandelingen over collectieve arbeidsovereenkomsten op het vlak van de onderneming. De syndicale afvaardiging kan echter zelf geen CAO ondertekenen. De handtekening van de vakbondsvrijgestelde is vereist.
- Naleving van het arbeidsreglement.
- Correcte toepassing van de sociale wetgeving, van de collectieve arbeidsovereenkomsten en van de individuele arbeidsovereenkomsten.

Als er geen comité voor preventie en bescherming is, neemt de syndicale afvaardiging automatisch de meeste bevoegdheden van dit overlegorgaan over. Als er geen ondernemingsraad is, worden volgende bevoegdheden overgenomen:

1. CAO nr. 9

- algemene vooruitzichten
- jaarlijkse inlichtingen
 - over de structuur van de tewerkstelling
 - over de evolutie van de tewerkstelling
 - over de tewerkstellingsvooruitzichten
- over de genomen of geplande sociale maatregelen inzake tewerkstelling.
- trimestriële inlichtingen (o.a. statistische fiche)
- occasionele inlichtingen
- structuurwijzigingen

2. Sociale balans

- de sociale balans bevat informatie over tewerkstelling, personeelsverloop, RSZ-vermindering en opleiding.

Mededelingen aan het personeel

De syndicale afvaardiging mag mededelingen doen aan het personeel. Ze moeten wel gaan over de collectieve arbeidsverhoudingen. En ze mogen de organisatie van het werk niet storen. Ze kunnen zowel mondeling als schriftelijk. De werkgever moet vooraf worden ingelicht. Na instemming van de werkgever kan in het bijzijn van de vakbondssecretarissen een voor-

lichtingsvergadering worden gehouden voor de werknemers. De werkgever kan dit zelfs niet zo maar weigeren. Het is wel aangewezen dit zoveel mogelijk tijdens de rusttijden te doen.

Gelijke behandeling en gelijke kansen

De werkgever moet de leden van de syndicale afvaardiging volledig gelijk behandelen als de andere arbeiders. Bij tijdelijke werkloosheid bijvoorbeeld moeten de duur en de beurtwisseling gelijk zijn als bij de andere collega's. Afgevaardigden hebben ook recht op de normale prestaties en bevorderingen van de categorie waartoe zij behoren. Ze mogen dus geen voordeel of nadeel ondervinden omwille van de uitoefening van hun syndicaal mandaat.

Bescherming

Syndicaal afgevaardigden zijn beschermd tegen afdanking. Er is een verschil in bescherming tussen syndicaal afgevaardigden en leden van de ondernemingsraad of het comité voor preventie en bescherming. Effectieve of plaatsvervangende leden van de ondernemingsraad of het comité voor preventie en bescherming of zelfs niet verkozen kandidaten bij de sociale verkiezingen, genieten een hogere bescherming. In ondernemingen zonder comité voor preventie en bescherming, oefent de syndicale afvaardiging de opdrachten van het comité uit. Zij krijgt dan ook de hogere bescherming.

Hierna gaat het enkel om de bescherming van de syndicaal afgevaardigden.

a. Periode van bescherming

De bescherming begint **vanaf het ogenblik dat de werkgever op de hoogte wordt gebracht** van de aanduiding van de syndicaal afgevaardigde. De bescherming stopt **6 maanden nadat het mandaat afgelopen is**.

b. Inhoud van de bescherming

De afgevaardigde mag niet worden afgedankt om redenen die te maken hebben met de uitoefening van zijn mandaat. Ontslaat de werkgever hem toch, dan moet hij de ontslagen syndicaal afgevaardigde een **forfaitaire vergoeding** betalen. Die is gelijk aan de **bruto-bezoldiging van één jaar**. De vergoeding kan gecombineerd worden met de gewone verbrekings- of ontslagvergoeding. Indien de afgevaardigde lid is van de ondernemingsraad of het comité voor preventie en bescherming, krijgt hij de hogere beschermingsvergoeding, maar natuurlijk niet de twee.

c. Ontslag om een reden vreemd aan het mandaat

Als een werkgever een syndicaal afgevaardigde wil ontslaan om een andere reden dan een zware fout, **moet hij vooraf de syndicale afvaardiging en zijn vakbond verwittigen**. De verwittiging moet aangetekend gebeuren. Ze heeft uitwerking de derde dag na de dag van de verzending. De vakbond beschikt dan over 7 kalenderdagen om mee te delen of hij de geldigheid van het voorgenomen ontslag aanvaardt of betwist. Reageert de vakbond niet tijdig, dan mag de werkgever dit als een instemming beschouwen.

Indien de vakbond zijn bezwaren tijdig heeft overgemaakt, zal de werkgever de zaak voorleggen aan het verzoeningsbureau van het Paritair Comité. Het bureau heeft 30 kalenderdagen om zich uit te spreken. Is er een eenparige beslissing, dan moeten de partijen zich daar aan houden. Is er geen beslissing of is ze niet eenparig, dan wordt het geschil aan de arbeidsrechtbank voorgelegd. Ondertussen mag de werkgever nog niet tot ontslag overgaan!

d. Ontslag wegens zware fout

Indien de syndicaal afgevaardigde wegens zware fout (dringende redenen) wordt ontslagen, moet de vakbond door de werkgever onmiddellijk op de hoogte worden gebracht. De dringende redenen kunnen door de syndicaal afgevaardigde of door de vakorganisatie voor de Arbeidsrechtbank betwist worden. Het is ook mogelijk dat de afgevaardigde ontslag neemt door een zware fout van de werkgever.

e. Gevallen waarbij de werkgever de forfaitaire beschermingsvergoeding verschuldigd is

- Indien de werkgever ontslaat, zonder een dringende reden te kunnen invoeren en indien hij de procedure niet respecteert.
- Indien de arbeidsrechtbank de zware fout niet erkent en het ontslag ongegrond verklaart.
- Indien het verzoeningsbureau of de arbeidsrechtbank de geldigheid van de redenen tot afdanking niet erkent.
- Indien de syndicaal afgevaardigde om dringende redenen ontslag neemt wegens zware fout van de werkgever.

f. Overname van de onderneming of een gedeelte van de onderneming

De bescherming blijft behouden:

- Tot een nieuwe syndicale afvaardiging wordt samengesteld.
- Of tot het mandaat normaal zou verstrekken zijn, indien er geen overgang was geweest.

De overnemer moet dus de procedures respecteren, indien hij een syndicaal afgevaardigde wil ontslaan.

Sociaal overleg in KMO's

In bedrijven waar geen syndicale delegatie is, kunnen alle problemen die onder de bevoegdheid van syndicale delegatie vallen, onderzocht worden door het Regionaal Contactcomité. In dit comité zetelen regionale vakbondssecretarissen en vertegenwoordigers van Fedustria (Belgische Federatie van de textiel-, hout- en meubelindustrie).

Syndicale vorming

Het spreekt vanzelf dat syndicaal afgevaardigden het recht hebben om syndicale vormingscursussen te volgen. De voorwaarden zijn dezelfde als voor de andere militanten. **[Je kunt ze vinden in de rubriek 'Syndicale vorming' onder het hoofdstuk 'Collectief Arbeidsrecht']**.

4. Huishoudelijk reglement

4.1. Ondernemingsraad

Hoe een ondernemingsraad functioneert, wordt bepaald door het huishoudelijk reglement. Dit is wettelijk verplicht. Het Paritair Comité voor de textiel- en het breigoed heeft een model opgemaakt. Elke ondernemingsraad mag het wijzigen en aanvullen.

Maar ieder huishoudelijk reglement moet minstens volgende 10 punten bevatten:

- a. De termijn van indiening van een agendapunt door een lid van de ondernemingsraad.
- b. De termijn voor de uitnodiging tot de vergadering.
- c. De inhoud van de uitnodiging en de vermelding van de agendapunten.
- d. De taak van de voorzitter en de wijze waarop hij kan vervangen worden.
- e. De taak van de secretaris, de wijze waarop hij kan vervangen worden en hoe hij gekozen wordt.
- f. Regels voor het goede verloop van de vergadering.
- g. De wijze waarop het verslag wordt gemaakt, goedgekeurd en medegedeeld aan elk lid van de ondernemingsraad.
- h. De wijze waarop het personeel wordt ingelicht over de werkzaamheden van de ondernemingsraad.
- i. Hoe het archief wordt bewaard en kan worden ingekeken door de leden van de ondernemingsraad.
- j. De procedures tot wijziging van het huishoudelijk reglement.

De tekst van het modelhuishoudelijk reglement kan bij de regionale vakbondsverantwoordelijke bekomen worden.

4.2. Comité voor Preventie en Bescherming

Door de welzijnswet van 4 augustus 1996 is het mogelijk om per sector modelhuishoudelijke reglementen voor de Comités voor Preventie en Bescherming uit te werken. Voor de textiel-sector is dit op 13 juli 1999 gebeurd. Op die datum keurde het paritair comité een tekst goed, die door een paritaire werkgroep werd opgesteld. Het reglement moet in alle textielondernemingen met een comité voor preventie en bescherming nageleefd worden.

De hoofdruubrieken van het reglement zijn:

- Zetel en samenstelling van het comité.
- Vervanging van een gewone werknemersafgevaardigde.
- Opdracht van het comité.
- Vergaderingen.
- Oproeping.
- Taak van de voorzitter.
- Toepassing van de adviezen van het comité.
- Agenda.
- Aanwezigheid en beslissingen.
- Het secretariaat.
- Voorbereidende vergaderingen.
- Aanwijzing van een beperkte afvaardiging.
- Deskundigen.
- Opleiding.
- Archief.
- Informatie aan het personeel.
- Wijziging huishoudelijk reglement.

Het reglement bevat in totaal 29 artikels en 2 bijlagen. In de eerste bijlage moet de actuele samenstelling (namen van werkgevers- en werknemersafgevaardigden) van het comité opgenomen worden. In de tweede bijlage staan de namen van de beperkte afvaardiging vermeld.

De tekst van het modelhuishoudelijk reglement kan bij de regionale vakbondsverantwoordelijke bekomen worden.

5. Syndicaal techniekers

Een CAO regelt het optreden van syndicaal techniekers. Zij hebben een duidelijke taak en betrokkenheid bij reorganisaties, bij het meten van de arbeidslast, bij de controle op de tarificatie en classificatie van functies en bij het opvolgen van nieuwe arbeidsstelsels. In principe hebben zij toegang tot alle ondernemingen.

De CAO legde volgende procedure vast:

- a. Bij elke gelegenheid waar technische veranderingen grondige wijzigingen aanbrengen aan de werkvoorwaarden, kunnen de syndicale verantwoordelijken zich door een syndicaal techniker laten bijstaan. **[Zie ook rubriek 'Productiviteitsconventie' onder het hoofdstuk 'Loon - vergoedingen']**.
- b. De syndicaal techniekers worden door het Paritair Comité erkend.
- c. Indien een syndicale organisatie in een bepaalde onderneming een beroep wenst te doen op een syndicaal techniker, zal zij met een gemotiveerd verzoek het akkoord van het bevoegd patroonsverbond vragen.

6. Syndicale vorming

De syndicale vorming wordt georganiseerd door de vakbonden. Ze is geregeld door een sectorale CAO. Militanten, die deel uitmaken van de syndicale afvaardiging, de ondernemingsraad of het comité voor preventie en bescherming, **mogen in de loop van vier jaar 12 dagen per effectief mandaat afwezig zijn om syndicale vorming te volgen**. Eventuele uitzonderingen moeten door de nationale textielvakbonden besproken worden met de nationale werkgeversorganisatie. Om productiestoring en problemen van arbeidsorganisatie te vermijden, wordt zoveel mogelijk vermeden dat een te groot aantal leden uit eenzelfde afdeling tegelijkertijd vorming volgen.

Werknemers die aan een vormingsinitiatief hebben deelgenomen, ontvangen twee aanwezigheidsattesten. Zij moeten die aan hun werkgever overmaken. Zij ontvangen hun normale loon. De werkgever krijgt van het Waarborgfonds het brutoloon terug, vermeerderd met de patronale bijdragen die forfaitair zijn vastgesteld op 50%. Ook bij de RSZ zijn de vormingsdagen als arbeidsdagen aangegeven. De deelnemende werknemers verliezen dus niets in hun loon of pensioen. Zij hebben eveneens recht op de maaltijdcheques voor de dag(en) dat zij syndicale vorming textiel volgen.

De syndicale organisaties moeten vooraf aan de nationale werkgeversfederatie Fedustria een jaarplanning van hun syndicale vorming schriftelijk meedelen. Deze planning moet het tijdstip vermelden waarop de vorming plaatsvindt, evenals de regio's waaruit de arbeiders komen.

Deze CAO regelt de syndicale vorming en doet geen afbreuk aan de eventuele rechten op betaald educatief verlof.

Het betaald educatief verlof wordt geregeld door een wet en heeft betrekking op algemene en beroepsopleiding.

II. ARBEIDSDUUR EN ARBEIDSSTELSELS

1. Arbeidsduur

In de textiel- en breigoedsector is voor de enkele en dubbele ploeg de arbeidsduur in verschillende stappen teruggebracht van 40 uur tot 37u20. Dat is echter een weekgemiddelde op jaarbasis. Per week wordt meestal nog altijd 40 uur effectief gewerkt. Dat moet onder meer zorgen voor een maximaal gebruik van het machinepark. Een systeem van inhaalrustdagen en supplementaire vakantiedagen zorgt voor het gemiddelde. De inhaalrustdagen compenseren de vermindering van 40 tot 38 uur, de supplementaire vakantiedagen de vermindering tot 37u20. De arbeidsduurvermindering is zonder loonverlies gerealiseerd. Omdat de inhaalrustdagen onbezoldigd zijn, is indertijd het loon verhoogd.

1.1. Inhaalrustdagen

De inhaalrustdagen vangen de vermindering tot 38 uur op. Iemand die 40 uur werkt, moet dus op een bepaald ogenblik 2 uur kunnen compenseren. Deze 2 uur worden opgespaard tot een volledige dag is bereikt. Men moet daartoe 19 werkdagen gewerkt hebben (wie pas in de textiel begonnen is, moet 20 dagen gewerkt hebben). De twintigste dag is dan een inhaalrustdag. Voor de toepassing van de sociale wetgeving wordt de inhaalrustdag als een werkdag beschouwd.

Welke dagen tellen als effectief gepresteerde dagen?

- De dagen waarop gewerkt wordt.
- Vergaderingen van de ondernemingsraad, het comité voor preventie en bescherming en de syndicale delegatie worden als arbeidstijd beschouwd (dus een vergadering van de ondernemingsraad van 8 u is een volledige werkdag!).

Deze dagen moeten niet aaneensluitend zijn. Een inhaalrustdag moet steeds een volledige dag zijn.

Toepassingen

a. Planning binnen vastgestelde cycli (rotatiesysteem)

Om hetzelfde aantal machine-uren te behouden, kan de werkgever **per groep van 20 werknemers beurtelings één werknemer een inhaalrustdag laten nemen**. Op

20 werkdagen heeft iedereen dan een inhaalrustdag genomen. Zo'n systeem wordt gepland in overleg met de ondernemingsraad of de syndicale afvaardiging. De werkgever bepaalt de data van de inhaalrustdagen zoveel mogelijk in overleg met de individuele werknemers. In de opeenvolgende cycli moet gewaakt worden over een rechtvaardige verdeling over de verschillende dagen van de week en van de maand.

b. Toekenning van inhaalrust in perioden van mindere activiteit

Wanneer het rotatiesysteem organisatorisch onmogelijk is, kunnen ze in perioden van mindere activiteit geplaatst worden. Als de inhaalrustdag dan collectief genomen wordt, gebeurt dit in overleg met de vakbonden. Men moet dan rekening houden met het aantal inhaalrustdagen waar de meeste arbeiders recht op hebben. Als de inhaalrust individueel wordt genomen, gebeurt dit na ruggespraak tussen werkgever en werknemer. Men dient er wel voor op te letten dat een al te lange periode onbetaalde inhaalrust geen financiële problemen voor de werknemer veroorzaakt. Elke inhaalrustdag moet minstens 14 kalenderdagen vooraf worden vastgelegd.

Inhaalrustdagen op dagen van schorsing van de arbeidsovereenkomst

- Indien de inhaalrustdag minstens 14 dagen op voorhand is vastgelegd, worden de dagen van gewaarborgd week- en maandloon, klein verlet, educatief verlof en syndicale vorming, die met een inhaalrustdag samenvallen, niet in loon uitbetaald. Bovendien wordt elke inhaalrustdag die met deze schorsingsdagen samenvalt, als genomen beschouwd.
- Is de inhaalrustdag niet of niet minstens 14 dagen op voorhand vastgelegd, dan moet in diezelfde gevallen het loon worden betaald en kan de inhaalrustdag later opgenomen worden.
- Voor het gewaarborgd loon bij ziekte of ongeval, kan de inhaalrustdag een carensdag zijn. De inhaalrustdag wordt dan aangerekend als één van de 7, 14 of 30 kalenderdagen in het kader van de reglementering gewaarborgd loon.
- Uiteraard zal een inhaalrustdag nooit op een feestdag of op een vakantiedag worden gelegd.

Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

De werknemer mag zijn inhaalrustdagen opgebruiken. Hij is dat echter niet verplicht. In geen geval is de werkgever loon verschuldigd voor niet opgenomen rustdagen. Bij een planning per cycli, kan de inhaalrustdag na de laatste werkdag vallen. In dat geval verliest de werknemer deze dag(en).

Oproeping op een inhaalrustdag

Wanneer een arbeider in inhaalrust opgeroepen wordt om te werken, kunnen de gepresteerde uren geen overuren zijn, voor zover de dagelijkse noch de wekelijkse arbeidsduur van de bestaande uurroosters niet worden overschreden. De inhaalrust moet dan op een ander tijdstip worden genomen.

Toepassing voor de nachtploeg

Afhankelijk van de onderneming bedraagt de arbeidsduur voor de nacht tussen 36u30 en 38 u. Indien er effectief meer dan 38 uur gewerkt wordt, moet er een compenserende inhaalrustdag worden toegekend.

Indien voor de toekenning van inhaalrustdagen voor de enkele en dubbele ploeg een collectieve sluiting wordt voorzien, kan het gebeuren dat de nachtploeg niet aan het werk kan. In dat geval kan de werkgever de arbeiders van de nachtploeg tijdelijk werkloos stellen om economische redenen.

De arbeider die in wisselploegen werkt (voormiddag-namiddag-nacht), verwerft recht op inhaalrustdagen na 19 prestaties in de voormiddag of namiddag. Een inhaalrustdag telt als gewerkte dag.

Elke onderneming moet een register bijhouden van de inhaalrustdagen. De syndicale afvaardiging mag het inkijken. Indien er geen afvaardiging is, kan de voorzitter van het Paritair Comité op vraag van de vakbonden het register inzien.

1.2. Supplementaire vakantiedagen

Waar de inhaalrustdagen de vermindering tot 38 uur moeten opvangen, wordt de vermindering van 38 tot 37u20 gecompenseerd door 4 supplementaire vakantiedagen. Deze worden wel betaald, met name onder de vorm van een supplementair vakantiegeld. Het wordt uitgekeerd door Vacantex. Niet iedereen heeft echter recht op 4 dagen. Het hangt af van het aantal bezoldigde arbeidsdagen, die het kalenderjaar voordien in een textiel- of breigoedbedrijf gepresteerd werden. Enkel de wettelijke en supplementaire vakantiedagen worden gelijkgesteld. Vacantex licht de werkgevers in over het aantal dagen waar hun werknemers recht op hebben.

In onderstaande tabel kan je aflezen hoeveel supplementaire arbeidsdagen je krijgt:

arbeidsdagen in het voorgaande jaar (vijfdagenstelsel)	supplementaire vakantiedagen in het lopende jaar
228 of meer	4
van 163 tot 227	3
van 98 tot 162	2
van 33 tot 97	1
minder dan 33	-

De supplementaire vakantiedagen worden in regel individueel genomen. In de praktijk worden ze soms wel eens collectief gepland. Die planning gebeurt dan net als voor de wettelijke jaarlijkse vakantie. Supplementaire vakantiedagen kunnen niet naar een volgend kalenderjaar worden overgedragen.

Voor schorsingen van de arbeidsovereenkomst onmiddellijk vóór, tijdens of onmiddellijk na de supplementaire vakantie worden dezelfde regels toegepast als voor de wettelijke vakantie. **[Zie ook rubriek 'Supplementaire vakantiedagen' onder het hoofdstuk 'Loon - vergoedingen']**.

1.3. Anciënniteitsverlof

Wie minstens 20 jaar ononderbroken anciënniteit in de onderneming heeft, krijgt elk jaar 1 betaalde afwezigheidsdag.

Vanaf 25 jaar ononderbroken anciënniteit in de onderneming, komt er nog een bijkomende betaalde afwezigheidsdag bij.

Bij een ontslag na sluiting, faling of reorganisatie na 1 januari 1999 blijft de anciënniteit behouden indien de werknemer binnen de 6 maanden (182 kalenderdagen) in dienst gaat bij een andere textielwerkgever

Vanaf 2005 dient de werkgever deze anciënniteitsdag(en) zelf te betalen. Voordien kon hij het loon recupereren via het Fonds. **[Zie ook rubriek 'Anciënniteitsdag' onder het hoofdstuk 'Loon - vergoedingen']**.

2. Arbeidsstelsels

2.1. Traditionele stelsels

	ARBEIDSDUUR	TYPE UURROOSTER
DAGWERK	Gemiddeld 37u20 per week. Effectief 40 uur per week. 1 onbetaalde inhaalrustdag per 19 werkdagen. 4 supplementaire vakantiedagen per jaar	
DUBBELE PLOEGEN (voor- en namiddag)	Idem.	Maandag tot en met vrijdag: Voormiddag: 5u tot 13u15 (= 8 u + 15 min schafttijd) Namiddag: 13u15 tot 21u30 (idem)
DRIE PLOEGEN	5 systemen voor de nacht: 36u30, 37u, 37u30, 37u45, 38u	Nacht. maandag tot en met donderdag: 21u30 tot 5 u (7u15 + 15 min. Schafttijd) vrijdag: 21u30 tot 5u15, 5u45, 6u15, 6u30, 6u45 (15 min. schafttijd).
2 systemen: (a) 3 ploegen die roteren (voormiddag, namiddag, nacht) (b) 2 dagploegen die roteren (voor- en namiddag) + 1 vaste nachtploeg		

2.2. Bijzondere stelsels

2.2.1. Halfcontinustelsel

In dit stelsel wordt niet alleen tijdens de week, maar ook op zaterdag gewerkt. Het is een 4-ploegensysteem, waarbij elke ploeg uit een gelijk aantal werknemers bestaat. Om het toe te passen, moet op ondernemingsvlak een CAO gesloten worden. Die moet wel beantwoorden aan de algemene vereisten van de sectorale CAO. De ondernemings-CAO kan worden opgezegd, mits een opzegperiode van één jaar. De arbeiders die in een traditioneel stelsel werken, kunnen niet verplicht worden tot het vierploegenstelsel toe te treden.

Jaarlijkse vakantie

- De jaarlijkse vakantie wordt individueel en per beurtrol genomen. Bedoeling is dat de machine-uren verzekerd blijven.
- Een gehuwd werknemer mag drie weken na elkaar vakantie nemen.
- De vakantiedagen worden op de door het werkstelsel voorziene rustdagen verrekend, met uitzondering van 2 weken.

Wettelijke feestdagen

In principe wordt er op wettelijke feestdagen niet gewerkt. Valt een rustdag samen met een feestdag, dan wordt de feestdag niet vervangen maar wel uitbetaald.

Voor de eindejaarsperiode kunnen speciale regelingen worden voorzien.

Bezoldiging

De werknemers genieten op jaarbasis hetzelfde loon als de werknemers in het traditioneel stelsel, verhoogd met een toeslag van 2% enkel vakantiegeld voor de 4de vakantieweek. Daarenboven ontvangen ze voor gepresteerd werk op zaterdag premies. Ze zijn berekend op het voor dat werk uitgekeerde loon.

- Prestaties voormiddagploeg (5 u tot 13 u): + 10%.
- Prestaties namiddagploeg (13 u tot 21 u): + 25%.
- Prestaties tijdens de eerste 3 uren nachtploeg (21 u tot 24 u): + 64% (indien de uurroosters hiervan afwijken, moet de berekening per onderneming gemaakt worden, om globaal tot dezelfde voordelen voor zaterdagwerk te komen).

Tijdelijke werkloosheid

Tijdelijke werkloosheid om economische redenen is pas mogelijk vanaf het tweede jaar nadat het stelsel in de onderneming is ingevoerd (behoudens overmacht).

2.2.2. Volcontinustelsel

Er wordt gewerkt op alle dagen van de week, dus **ook op zaterdag en zondag**. Ook om dit **vijfploegenstelsel** toe te passen moet op ondernemingsvlak een CAO worden gesloten. Die overeenkomst moet eveneens beantwoorden aan de vereisten van de sectorale CAO. De ondernemings-CAO kan worden opgezegd, mits een opzegperiode van 6 maanden. Het stelsel moet echter minstens 1 jaar gedraaid hebben.

De invoering van een volcontinustelsel moet een verhoging van het aantal arbeidsplaatsen met zich meebrengen. Dit moet het geval zijn op de afdeling waar het wordt ingevoerd en in de ganse onderneming. Bij de invoering van nieuwe en productievere technologieën kan afgeweken worden van die verplichting. Er moet dan wel een schriftelijk akkoord zijn. De arbeiders die in een traditioneel stelsel werken, kunnen niet verplicht worden om tot het vijfploegenstelsel toe te treden.

Jaarlijkse vakantie

- De jaarlijkse vakantie wordt individueel en per beurtrol genomen. Het is de bedoeling om de machine-uren te verzekeren. Hier kan, mits een akkoord, worden van afgeweken.
- Als een werknemer het wenst, moet hij in elk geval drie weken na elkaar vakantie kunnen nemen.
- De wettelijke vakantiedagen (met uitzondering van twee vakantieweken) en de supplementaire vakantiedagen worden op de door het werkstelsel voorziene rustdagen verrekend.

Wettelijke feestdagen

- Op drie feestdagen na, wordt er in principe gewerkt op wettelijke feestdagen. Valt een rustdag samen met een feestdag, dan wordt de feestdag niet vervangen maar uitbetaald.
- De wettelijke feestdagen (mits uitzondering van drie feestdagen) worden op de door het werkstelsel voorziene rustdagen verrekend.

Bezoldiging

- De werknemers genieten op jaarbasis hetzelfde loon als in het traditionele drieploegenstelsel, verhoogd met een toeslag van 2% enkel vakantiegeld voor de 4de vakantieweek.
- Daarenboven ontvangen zij voor het gepresteerde werk:

Op zaterdag: een gemiddelde loontoeslag van 38%: 25% voor de voormiddag, 25% voor de namiddag en 64% voor de nachtploeg.

Op zondag: een loontoeslag van 100%.

Op een wettelijke feestdag: een loontoeslag van 200%.

- Indien een in rust zijnde arbeider opgeroepen wordt om vrijwillig een afwezige arbeider te vervangen, zal een toeslag van 50% betaald worden op het voor die dag verdiende loon.

Tijdelijke werkloosheid

Tijdelijke werkloosheid om economische redenen is pas mogelijk vanaf het tweede jaar nadat het stelsel in de onderneming ingevoerd werd (behoudens overmacht).

2.2.3. Overbruggingsploegen

Volle overbruggingsploegen

Per kalenderjaar wordt er **12 uur per dag gewerkt op 49 zaterdagen, 49 zondagen en 10 betaalde feestdagen** (of de vervangingsdagen). De 12 uur zijn integraal vergoed (11 u 30' prestatie en 30' betaalde rust). Het cijfer 49 bekomt men door het aantal weken in één jaar (52) te verminderen met 3 weken collectieve sluiting wegens vakantie. Zo bekomt men op één jaar 1.296 betaalde uren.

Halve overbruggingsploegen

De bedrijfsactiviteit wordt **voor de helft van de beschikbare tijd verder gezet op 49 zaterdagen, 49 zondagen, 10 wettelijke feestdagen of hun vervangingsdagen waarop de traditionele ploegen niet werken**. Er worden 12 uur per dag vergoed (11 u 30' prestatie en 30' betaalde rust). De halve overbruggingsploeg sluit ofwel aan bij de nachtploeg en eindigt bij de start van de morgenploeg. Ofwel presteert hij overdag. De uurregeling wordt in een ondernemings-CAO vastgelegd.

In de volle overbruggingsploeg worden 2 extra ploegen tewerkgesteld, in de halve overbruggingsploeg slechts 1. Door toepassing van een coëfficiënt op het uurloon wordt eenzelfde jaarloon gegarandeerd als voor het drieploegenstelsel. Het stelsel kan enkel worden ingevoerd na het sluiten van een ondernemings-CAO. Het is enkel mogelijk indien er in de onderneming of de ondernemingsafdeling reeds een drieploegenstelsel functioneert. De invoering van overbruggingsploegen moet een verhoging van het aantal arbeidsplaatsen meebrengen.

Dit moet het geval zijn in de afdeling(en) waar ze worden ingevoerd en in de ganse onderneming. Bij invoering van productievare technologieën kan hier bij ondernemingsakkoord worden van afgeweken. De arbeiders die in een traditioneel stelsel werken, kunnen niet verplicht worden om in overbruggingsploegen te stappen. De werkgever moet rekruteren uit volledig werklozen ofwel uit in dienst zijnde werknemers, die zelf door volledig werklozen vervangen worden. Werknemers hebben in overbruggingsploegen dezelfde rechten en voordelen als bij

een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur in de traditionele werkstelsels. De ondernemings-CAO kan worden opgezegd, mits een opzegtermijn van 3 maanden. Het stelsel moet wel minstens 1 jaar gedraaid hebben.

Bezoldiging

- Op jaarbasis wordt eenzelfde bezoldiging gewaarborgd als de globale jaarbezoldiging voor het traditionele drieploegenstelsel. Buitengewone prestaties worden supplementair vergoed aan een uurloon dat gelijk is aan het uurloon voor de gewone prestaties in overbruggingsploegen (men kan echter niet opgeroepen worden tijdens de periode van jaarlijkse collectieve vakantie).
- In de halve overbruggingsploegen wordt 12 uur loon uitbetaald voor klein verlet op zaterdag, zondag, feestdag of vervangingsdag, tenzij het KB inzake klein verlet het anders voorziet.
- Een arbeider in een overbruggingsploeg die een opleiding volgt tijdens de week, en dit op vraag van de werkgever, zal voor deze opleidingstijd betaald worden aan het gemiddeld uurloon van het traditioneel drieploegenstelsel. Dit is het uurloon van de ochtendploeg, de namiddagploeg en de nachtploeg gedeeld door drie. Gunstiger ondernemingsregelingen blijven uiteraard behouden.
- De arbeider die deelneemt aan een vergadering van de OR en het CPBW, ontvangt het gemiddeld uurloon van het traditioneel drieploegenstelsel. Dit is het loon van de ochtendploeg, de namiddagploeg en de nachtploeg gedeeld door drie. Het betreft hier dus dezelfde regeling als voor de opleidingstijd tijdens de week (eventuele gunstiger ondernemingsregelingen blijven verder van toepassing).
- Bij vaderschapsverlof heeft de arbeider uit een overbruggingsploeg recht op een effectieve afwezigheid van 48 uren (4 dagen van 12u.) In principe heeft hij recht op 54 uur. Door de betaling van een supplement (door de werkgever), ontvangt de arbeider bovenop zijn normale loon en de vergoeding van de mutualiteit, nagenoeg dezelfde uitkering als iemand die in de traditionele ploegen werkt.

Het gaat hier om een ingewikkelde berekening die als volgt kan samengevat worden:

- **14,4 uur gewoon loon ten laste van de werkgever** (d.i. 3/10 van 48 uur of 1,2 dagen);
- **33,6 uur** (d.i. 7/10 van 48 uur of 2,8 dagen) **vergoed door de mutualiteit** op basis van 82% van het begrensde loon;
- daar bovenop betaalt de werkgever een (begrensd) **supplement** dat berekend wordt volgens onderstaande formule:
 - $[U \times 54 \times 7/10 \text{de} \times 85,88\%] - [U \times 48 \times 7/10 \text{de} \times 82\%]$ waarbij U = het uurloon van de arbeider in de overbruggingsploeg;
 - vermits het supplement een aanvulling betreft op een voordeel van de sociale zekerheid, wordt er geen RSZ afgehouden maar wel bedrijfsvoorheffing.

Tijdelijke werkloosheid

Eventuele tijdelijke werkloosheid moet binnen de betrokken afdeling gelijkwaardig verdeeld worden over alle werkstelsels.

3. Outsourcing

Hier gelden een aantal afspraken:

- taken die rechtstreeks verbonden zijn aan de productie, kunnen niet uitbesteed worden aan derden
- taken die niet rechtstreeks verbonden zijn aan de productie, kunnen enkel uitbesteed worden na een akkoord op ondernemingsvlak met de ondernemingsraad, of bij ontstentenis met de syndicale delegatie, of bij ontstentenis met de regionale vakbondssecretarissen
- textielarbeiders kunnen ingevolge outsourcing enkel op vrijwillige basis muteren, mits behoud van anciënniteit, loon- en arbeidsvoorwaarden.

4. Nachtarbeid

4.1. Algemene regeling

Onder Europese druk werd de wetgeving inzake de nachtarbeid in ons land aangepast. Het principe is dat er geen discriminatie mag zijn tussen mannen en vrouwen. Concreet betekent dit dat, als mannen in de nacht mogen werken, vrouwen dit dan ook mogen. De wet zelf dateert van 17 februari 1997 en verscheen op 8 april 1997 in het Staatsblad. Bijgevolg is deze reglementering sinds 8 april 1998 van toepassing.

De bepalingen van de wet van 17 februari 1997 zijn niet van toepassing op de bestaande regelingen met nachtprestaties. Het gaat dus om ondernemingen die vóór 8 april 1998 al effectief arbeidsregelingen met nachtprestaties hebben. Hier gelden de bepalingen van de vorige wet nog. Indien de arbeidsregelingen die in het arbeidsreglement staan, wijzigen of indien de werkgever een aantal omkaderingsmaatregelen niet respecteert, is de wet van 17 februari 1997 wel van toepassing. Het is wel zo dat in die bedrijven de vrouwen vanaf 8 april 1998 in de nacht mogen werken.

Naast de bepalingen van de wet, is er ook de interprofessionele CAO nr. 46 van 23 maart 1990 en de sectorale CAO van 11 juni 1998, die een aantal omkaderings- en begeleidingsmaatregelen vastleggen. Hierna volgt een kort overzicht van de belangrijkste spelregels. Voor meer info verwijzen wij naar de vakbondssecretaris.

4.1.1. Principieel verbod op nachtarbeid

De huidige wet voorziet in een principieel verbod op nachtarbeid. Onder nachtarbeid verstaat men de arbeid die wordt verricht tussen 20 uur en 6 uur. Vroeger was voorzien dat in de ondernemingen waar er opeenvolgende ploegen zijn, de grenzen op 23 uur en 5 uur of op 24 uur en 6 uur liggen. Er zijn echter veel afwijkingen op dit principieel verbod. Als men de ganse reeks van afwijkingen op het verbod op nachtarbeid ziet, moet men vaststellen dat nachtarbeid eigenlijk niet zo uitzonderlijk is.

4.1.2. Raadpleging

Een bedrijf dat een **nieuwe nachtploeg** wil installeren, moet hoe dan ook een **bedrijfs-CAO** sluiten. Bedrijven die **al een nachtploeg hadden**, zijn verplicht een **raadplegingsprocedure** te volgen. Over de raadpleging moet een verslag worden overgemaakt aan het paritair comité.

De raadpleging moet gebeuren in de **ondernemingsraad**. Als er geen is, moet de syndicale afvaardiging om advies gevraagd worden. En als die er ook niet is, moet het personeel geraadpleegd worden.

De raadpleging gaat over:

- De naleving van CAO 46 (over begeleidingsmaatregelen voor nachtploegen).
- De nodige veiligheidsmaatregelen.
- De mogelijkheden inzake kinderopvang.
- De gelijke verloning voor mannen en vrouwen.
- Het aantal betrokken werknemers.

4.1.3. Veiligheid

De CAO-textiel voorziet in een aantal specifieke veiligheidsmaatregelen:

- Iedere afzonderlijk tewerkgestelde arbeider moet beschikken over **aangepaste alarmmiddelen**.
- In gevaarlijke omstandigheden mag men **niet alleen werken**.
- Indien in nachtploegen zowel mannen als vrouwen werken, moet het **comité voor preventie en bescherming** die problematiek bespreken en begeleiden.
- Er moeten in dat geval **specifieke veiligheidsmiddelen** voorzien zijn.
- In samenspraak met het comité moet een **aanspreekbaar persoon** aangeduid worden tot wie de werknemer zich kan richten indien hij zich bedreigd voelt. Die persoon moet in dezelfde nachtploeg werken.

4.1.4. Arbeidsovereenkomst

Wie in de nacht werkt, moet in principe een **contract van onbepaalde duur** krijgen. Daarop gelden wel een reeks **uitzonderingen**: uitvoering van tijdelijk werk (6 maanden), vervangingsovereenkomst, uitzendarbeid. Het moet gaan om een **voltijdse overeenkomst**.

Tussen het beëindigen en hervatten van de arbeid, heeft iedere werknemer recht op een **rust van 11 uur**. Bij overmacht of arbeid in opeenvolgende ploegen, kan daar van afgeweken worden, maar dan uitsluitend in geval van wisseling van ploegen.

4.1.5. Vrijwilligheid en terugstapmogelijkheden

Een werknemer moet **vrijwillig** in de nacht kunnen stappen. In principe zal de RVA een werkloze die in de textiel weigert in de nacht te werken, niet sanctioneren.

Alle werknemers die overstappen van een regeling zonder naar een regeling met nachtprestaties, krijgen een **kennismakingsperiode van 3 maanden**. Als het hen tegenvalt, kunnen ze binnen die periode terugkeren naar hun vroegere ploeg. In de tussentijd mag hun plaats ingenomen worden door een interimarbeider. Ook **nieuw aangeworven werknemers** hebben recht op een proef van 3 maanden, **tenzij zij uitdrukkelijk aangeworven worden in een regime met nachtploegen**.

Werknemers kunnen **dwingende of familiale redenen** invoeren om **tijdelijk** van nachtprestaties vrijgesteld te worden. Zij moeten daartoe een schriftelijke aanvraag doen. De werkgever moet die overstap toestaan, **tenzij het technisch of organisatorisch onmogelijk is**. In dat geval moet hij dat **schriftelijk motiveren**.

Werknemers die **meer dan 50 jaar** zijn en **20 jaar in de nacht** gewerkt hebben, kunnen, mits bepaalde voorwaarden, naar de dagploeg overstappen. Wie nog geen 55 jaar is, moet een medische reden hebben. Boven de 55 jaar moet geen reden opgegeven worden. Als er geen vervangende tewerkstelling voorhanden is, mag de werknemer zijn ontslag aanbieden. Hij krijgt dan boven zijn werkloosheidsuitkeringen gedurende 5 jaar 121,14 euro (vanaf 1/1/2008) per maand bij.

Een zwangere vrouw kan **kiezen** om naar een ploegendienst zonder nachtprestaties over te stappen. Zij moet dat schriftelijk aanvragen. De werkgever moet de **aanvraag toestaan, tenzij het onmogelijk is op basis van technische of organisatorische redenen**. Hij moet zijn weigering wel **schriftelijk motiveren**.

4.1.6. Vakbondsvertegenwoordiging

Een verkozene die in de nacht werkt, moet kunnen deelnemen aan de **vergaderingen** van de ondernemingsraad, het comité voor preventie en bescherming en de syndicale afvaardiging. Hij moet voor die tijd en voor zijn verplaatsing betaald worden. Een verkozene die in de nacht werkt, moet ook kunnen deelnemen aan de **vakbondsvorming**.

4.2. Toeslag bij ploeg- en nachtwerk

De toeslagen zijn regionaal vastgelegd. Maar ook op ondernemingsniveau bestaan specifieke regelingen. Zo betalen een aantal ondernemingen een hogere toeslag.

Dubbele ploeg

De dubbele ploeg omvat de ochtend- en de namiddagploeg. De ploegen wisselen meestal om de week. Er zijn twee regelingen van toepassing. In West-Vlaanderen bedraagt de toeslag 7% op het loon van de enkele ploeg. In de andere provincies bedraagt de toeslag 6%.

Nachtploeg

Nachttoeslagen verschillen per gewest. Binnen ieder gewest zijn er dan nog diverse regelingen, naargelang de arbeidsduur. Als er op ondernemingsvlak een gunstiger regeling bestaat, moet deze verder toegepast worden.

Drie ploegen

De werknemers uit het drieploegenstelsel werken afwisselend in de ochtendploeg, de namiddagploeg en de nachtploeg. Ze krijgen twee weken de ploegtoeslag van de dubbele ploeg en één week de toeslag voor de nachtploeg.

Ploegtoeslagen

EP + 6% = DP EP + 7% = DP	gans het land behalve West-Vlaanderen West-Vlaanderen
DP + 8,273% = NP 36u30' DP + 8,793% = NP 36u30'	West-Vlaanderen, Gent, Eeklo, Ronse, Brabant Sint-Niklaas, Dendermonde, Aalst
DP + 11,396% = NP 37 u DP + 11,917% = NP 37 u	Gent, Ronse, Brabant Sint-Niklaas, Dendermonde, Aalst
DP + 12,437% = NP 37u30' DP + 12,958% = NP 37u30' DP + 13,478% = NP 37u30'	Brabant, West-Vlaanderen Gent, Sint-Niklaas, Dendermonde, Aalst Ronse
DP = 13,478% = NP 37u45'	West-Vlaanderen
DP + 13,478% = NP 38 u DP + 13,999% = NP 38 u DP + 14,519% = NP 38 u	Brabant Sint-Niklaas, Dendermonde, Aalst Gent, Ronse
DP + 26,000% = NP 40 u (38 u) 40 uur effectieve prestatie, via inhaalrustdagen gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 38 u	Moeskroen

EP = enkele ploeg

DP = dubbele ploeg

NP = nachtploeg

4.3. Bezoldiging feestdagen nachtploeg

Er bestaat een specifieke CAO voor de feestdagen van arbeiders uit de nachtploeg. Daarmee worden de betaling en het recht om de feestdagen te nemen geregeld.

Valt de feestdag op een maandag, dinsdag, woensdag, donderdag of vrijdag, **dan mogen de arbeiders van de nachtploeg niet werken tijdens de nacht die begint met de avond van de feestdag.** Als de feestdag bijvoorbeeld op een woensdag valt, dan werkt men niet de nacht van woensdag op donderdag. **Indien de feestdag op een zondag valt waarop in de onderneming normaal niet gewerkt wordt, dan wordt deze feestdag vervangen door een gewone arbeidsdag. Hetzelfde geldt voor de feestdag die valt op een zaterdag. In dat geval wordt de vervangingsfeestdag bij voorkeur de vrijdag ervoor genomen.** De nachtploeg zal niet opgaan de avond van de vervangingsdag. Valt de vervangingsdag dus bijvoorbeeld op een maandag, dan gaat de nachtploeg maandagavond niet op.

De nachtarbeiders krijgen voor de feestdagen waarop zij niet werken hun **loon en de nachtpremie.** Bovendien ontvangen zij een bijzondere toeslag voor de uren die ze gewerkt hebben tijdens de nacht die de feestdag of de vervangingsfeestdag voorafgaat. Deze toeslag geldt vanaf middernacht (begin van de feestdag). Wanneer bijvoorbeeld de feestdag op een woensdag valt, werkt de nachtploeg de nacht van dinsdag op woensdag. Voor uren die na middernacht gewerkt worden, krijgen zij de bijzondere toeslag. De nacht van woensdag op donderdag werken zij niet. Ze krijgen daarvoor hun normale nachtloon.

WEKELIJKSE UURREGELING OF ARBEIDSDUUR	COËFFICIËNTEN
Voor West-Vlaanderen: 36u 30 min. 37u 30 min. 37u 45 min.	1,7056 1,6427 1,6276
Voor Oost-Vlaanderen: Gent - Eeklo Sint-Niklaas, Dendermonde en Aalst Oudenaarde - Ronse: 36u 30 min. 37u 00 min. 37u 30 min. 38u 00 min.	1,6400 1,6500 1,7300 1,6700 1,6400 1,6300
Arrondissement Antwerpen	1,6500
Arrondissement Moeskroen - kamwolspinnerijen - andere bedrijven	1,6000 1,5912
Voor Limburg geldt een speciale regeling. Je raadpleegt er best de vakbondssecretaris voor.	

5. Afwijkingen arbeidsduur

Er bestaan een aantal mogelijkheden om af te wijken van de wettelijke bepalingen over de arbeidsduur. Ze beletten niet dat de algemene wettelijke bepalingen over overloon en inhaalrustdagen gerespecteerd moeten worden. Daarvoor verwijzen we naar de interprofessionele publicaties.

Los van de regels betreffende de toekenning van inhaalrust, zullen bepaalde uren boven de normale limieten van de arbeidsduur recht geven op overloon, dat wil zeggen op een loontoeslag. Het overloon bedraagt 50% op het normale loon. Dit percentage wordt verhoogd tot 100% voor de overuren op een zondag of een feestdag.

De overuren kunnen betaald of gec recupereerd worden. Voor de eerste 65 overuren per jaar heb je de keuze om je overuren niet te recupereren, maar uitbetaald te krijgen. Door een ondernemings-CAO kunnen deze 65 overuren uitgebreid worden naar 130 overuren. Voor elke inhaalrustdag moet het gewone loon betaald worden.

Vorbereidend werk en nawerk

Het gaat om onderhoud van de machines en stoken met stoom en water, wat onvermijdelijk buiten de normale uren moet gebeuren. De arbeidsduur mag overschreden worden.

- Onderhoud van de machines: tot maximum 5 uur per week
- Stoken met stoom of water:

Vanaf 1 november tot 31 maart:

- Stoken met stoom: tot maximum 10 uur per week.
- Stoken met water: tot maximum 5 uur (kolen) of 2 uur (stookolie) per week.

Vanaf 1 april tot 31 oktober:

- Stoken met stoom: tot maximum 5 uur per week.
- Stoken met water: tot maximum 5 uur (kolen) of 2 uur (stookolie) per week.

Veredelingswerk

In ondernemingen of ondernemingsafdelingen waar veredelingswerken gebeuren, mag de arbeidsduur overschreden worden. De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur mag over 2 weken niet meer dan 40 uur per week bedragen. De dagelijkse arbeidsduur mag bovendien met niet meer dan 1 uur overschreden worden.

Vervoer

Bij transport buiten het bedrijf, kan de arbeidsduur overschreden worden. Er zijn twee beperkingen:

- De tijd gedurende dewelke de mobiele werknemer of de werknemer tewerkgesteld aan werken van vervoer, ter beschikking blijft zonder enige prestatie (zoals wachten bij het laden en lossen van de vrachtwagen, bij het vervullen van douaneformaliteiten, bij politie of douane controles, oponthoud in verkeersfiles ten gevolge van verkeersongevallen of wegwerkzaamheden of wegomleggingen) wordt aanzien als gewone arbeidstijd van **maximum 1 uur per dag en 5 uren per week**. Dit betekent dat dit niet kan beschouwd worden als overuren. Er moet wel een normaal loon voor uitbetaald worden.
- **Per dag mag 11 uur effectief gewerkt worden**, op voorwaarde dat over een periode van 4 weken een gemiddelde van 40 uur per week gerespecteerd wordt. Er mag gewerkt worden voor 6 uur en na 20 uur.

Zondagsarbeid

Indien de normale werktijdregeling door onvoorziene omstandigheden verhinderd wordt, mag de wettelijke inhaalrustdag voor zondagsarbeid binnen de 4 weken worden verleend. Indien de arbeid in opeenvolgende ploegen georganiseerd is, mag de arbeid van de nachtploeg tot zondagmorgen 6 uur verlengd worden.

Arbeidsorganisatie

Aangezien het via de toepassing van de sectorale akkoorden mogelijk is om het productieapparaat maximaal te benutten, kunnen eventuele bijkomende regelingen op ondernemingsvlak besproken worden. Hier kan dus niets veranderen zonder de goedkeuring van de delegees en de regionale vakbonden.

6. Kortwerk en beurtstelsel

Bij tijdelijke werkloosheid om economische redenen, moet het principe van kortwerk of beurtstelsel worden toegepast. Bedoeling is een zo rechtvaardig mogelijke verdeling van arbeid en werkloosheid te bekomen. De arbeiders moeten minstens om de 4 weken in hun normaal regime kunnen werken. Van deze regel kan in bepaalde gevallen wel worden afgeweken.

Tijdelijke werkloosheid kan op 3 manieren worden ingevoerd:

- a. **Zonder beperking in duur**, indien ze minstens 3 arbeidsdagen per week of één arbeidsweek per 2 weken bedraagt.
- b. **Voor een duur van ten hoogste 6 maanden**, indien ze minder dan 3 arbeidsdagen per week of minder dan één arbeidsweek per twee weken bedraagt. Na 6 maanden moet er minstens één week volledige tewerkstelling zijn, vooraleer een nieuwe periode van maximum 6 maanden aan te vatten.
- c. **Een volledige schorsing van 4 weken**, waarna er 1 week volledige werkhervatting moet zijn. Voor de loonverdeling en het breigoed mag de volledige schorsing 1 maal per jaar maximum 8 weken bedragen.

Het kortwerk en beurtstelsel kan op verschillende niveaus worden toegepast:

- a. Binnen één of méér afdelingen van de onderneming of in de ganse onderneming.
- b. Voor sommige beroeps categorieën.
Voor sommige beroeps categorieën, afhankelijk van de mechanieken of van de werken die worden uitgevoerd.

Afwijkingen

- In de breigoedsector, de weverijen en de bindtouwmakerijen, indien bepaalde arbeidskrachten volstrekt onmisbaar zijn voor de normale werking van het bedrijf.
- Indien er een risico bestaat dat arbeiders die onmisbaar zijn, omwille van de tijdelijke werkloosheid het bedrijf zouden verlaten.
- In veredelingsbedrijven.

Verwittiging

Arbeiders moeten **7 kalenderdagen op voorhand** verwittigd worden dat er een systeem van tijdelijke werkloosheid wordt ingevoerd. De dag van de aanplakking is daarin niet begrepen. De aanplakking mag vervangen worden door een (tijdige) individuele en schriftelijke verwit-

tiging van de betrokkenen. Die bekendmaking moet uiteraard voldoende duidelijk zijn: wie wordt er tijdelijk werkloos, gedurende hoeveel arbeidsdagen, wat zijn de begin- en einddata van de werkloosheidsperiode in de afdeling of de onderneming? Ook de RVA moet tijdig door de werkgever verwittigd worden. Een werkgever die deze voorschriften niet naleeft, is aan de werknemers loon verschuldigd voor de eerste vijf werkloosheidsdagen.

De verwittigingstermijn is evenwel beduidend korter voor veredelingsbedrijven die voor derden werken (loonveredeling) en voor de bedrijven die voor derden piqueren. In deze bedrijven moet de bekendmaking slechts één dag tevoren gebeuren.

Een arbeider die ingeschakeld is in een regime van tijdelijke werkloosheid, kan steeds zijn arbeidscontract opzeggen zonder een opzegtermijn te eerbiedigen.

Contacteer hieromtrent eerst uw vakbondsafgevaardigde of regionaal secretaris.

7. Tewerkstellingsverbintenissen

Ontslag economische of technische redenen

In principe mag niet afgedankt worden om economische of technische redenen. Indien hij het toch overweegt, is de werkgever verplicht tot informatie en overleg. De bedrijfsorganen, de gewestelijke patroonsorganisatie en de vakbonden moeten erbij betrokken worden. Het is vooral de bedoeling dat het overleg tot een consensus leidt. Indien er toch geen akkoord komt, kan de verzoeningsprocedure worden ingesteld.

Na het overleg of eventueel na de verzoeningsprocedure, **kan in drie gevallen tot ontslag worden overgaan:**

- a. Indien de onderneming in de 2 voorafgaande boekjaren een lopend verlies boekt en indien in het laatste boekjaar het verlies groter is dan het bedrag van de afschrijvingen en de waardevermindering op oprichtingskosten en op immateriële en materiële activa.
- b. Bij daling van het netto-actief van de onderneming tot minder dan de helft van het maatschappelijk kapitaal.
- c. Indien de tijdelijke werkloosheid om economische redenen het jaar vóór het ontslag 1/5 overschrijdt van het totaal aan bezoldigde en tijdelijke werkloosheidsdagen.

Ook **bedrijven in moeilijkheden of in herstructurering** kunnen van het verbod op afdanking worden vrijgesteld. Hier is eveneens een overeenkomst nodig met de gewestelijke vakbonden of binnen het verzoeningscomité. Het afdankingsverbod om economische of technische redenen geldt niet bij sluiting van de onderneming.

Indien de werkgever deze tewerkstellingsverbintenissen niet volgt, moet de afgedankte werknemer zich tot de voorzitter van het paritair comité wenden om een onderzoek in te stellen. Is de voorzitter van mening dat de CAO-bepalingen niet werden nageleefd, dan heeft de afgedankte werknemer recht op een forfaitaire schadevergoeding van 991,57 EUR.

Sectorale vervangingsplicht bruggepensioneerden

Een bruggepensioneerde moet worden vervangen, binnen de maand na het verstrijken van de opzeg of binnen de maand na de verbreking van de arbeidsovereenkomst. Het is niet verplicht te vervangen in eenzelfde functie of afdeling, maar wel voor een gelijk aantal arbeidsuren en met een contract van onbepaalde duur.

In vier gevallen kan van deze vervangingsplicht worden afgeweken:

- a. Indien de onderneming in de 2 voorafgaande boekjaren een lopend verlies boekt en het voorafgaande boekjaar het verlies groter is dan het bedrag van de afschrijvingen en de waardevermindering op oprichtingskosten en op immateriële en materiële activa.
- b. Bij daling van het netto-actief van de onderneming tot minder dan de helft van het maatschappelijk kapitaal.
- c. Indien de tijdelijke werkloosheid om economische redenen het jaar vóór het ontslag 1/5 overschrijdt van het totaal aan bezoldigde en tijdelijke werkloosheidsdagen.
- d. Indien een onderneming in herstructurering kan aantonen dat door niet-vervanging af-dankingen kunnen worden voorkomen. Hier moet overleg tussen werkgever, gewestelijke vakbonden en gewestelijke werkgeversorganisatie aan voorafgaan. Komt het niet tot een akkoord, dan beslist het verzoeningsbureau.

In geval van automatische afwijking (de eerste drie gevallen) moet de werkgever ten laatste de dag van de betekening van de opzeg, de syndicale afvaardiging en de gewestelijke vakbonden inlichten. Hij moet bewijsstukken overhandigen. Binnen de 30 kalenderdagen kunnen de gewestelijke vakbonden eventueel beroep aantekenen bij het verzoeningsbureau. Ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering die niet onder één van de vier situaties vallen, kunnen afwijken van de vervangingsplicht mits akkoord van de gewestelijke vakbonden of na verzoeningsprocedure. **[Zie ook vervangingsplicht in de rubriek 'Voltijds brugpensioen' onder het hoofdstuk 'Aanvullende sociale zekerheid']**.

Ontslag andere redenen

Wie om andere dan economische of technische redenen wordt afgedankt, moet binnen de drie maanden vervangen worden.

8. Beëindiging arbeidsovereenkomst

De algemene regel is dat bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst een opzegperiode moet gerespecteerd worden, ongeacht of de opzegging uitgaat van de werkgever of de werknemer.

Dit hoeft niet bij ontslag om dringende reden, wanneer één van de partijen dus een zware fout maakt.

Daarenboven kunnen werkgever en werknemer in onderling akkoord steeds overeenkomen om de arbeidsovereenkomst zonder opzegtermijn te beëindigen.

Regels

a. De proeftijd (die tussen 7 en 14 kalenderdagen duurt)

- Kan niet beëindigd worden gedurende de eerste 7 kalenderdagen.
- Kan beëindigd worden, van dag op dag, vanaf de 8ste tot en met de 14de dag.

b. Opzegperiode bij een contract van onbepaalde duur

De volgende opzegtermijnen zijn van toepassing:

- 35 dagen: tussen de 6 maand en minder dan 5 jaar anciënniteit
- 42 dagen: tussen 5 en minder dan 10 jaar anciënniteit
- 56 dagen: tussen 10 en minder dan 15 jaar anciënniteit
- 84 dagen: tussen 15 en minder dan 20 jaar anciënniteit
- 112 dagen: 20 jaar of meer anciënniteit.

De opzeggingstermijn die de arbeider moet respecteren is de helft van de opzeggingstermijn die de werkgever moet respecteren.

Deze termijnen zijn niet van toepassing in geval van afdanking met het oog op brugpensioen.

Daar blijven de wettelijke opzegtermijnen van toepassing:

- **Binnen de eerste 20 jaar :**
 - door de werkgever : 28 kalenderdagen
- **Na 20 jaar dienst :**
 - door de werkgever : 56 kalenderdagen

Voor de meestergasten gelden er andere opzegtermijnen. **[Zie hiervoor rubriek Meestergasten onder het hoofdstuk III Loon-vergoedingen.]**

c. Opzegperiode bij een contract van bepaalde duur of voor een bepaald werk

Wie de overeenkomst vroegtijdig wil beëindigen, is een opzegvergoeding verschuldigd. Die

komt neer op het loon dat verschuldigd zou zijn tot het bereiken van de termijn. Ze mag echter niet hoger zijn dan het dubbele van wat verschuldigd zou zijn, indien het contract van onbepaalde duur was.

Hoe moet de opzegging gebeuren?

a. Indien de opzegging uitgaat van de werknemer

- Door afgifte van een brief aan de werkgever. Die moet 'voor ontvangst' tekenen.
- Per aangetekende brief. Die heeft uitwerking de derde werkdag na datum van verzending. Een werkdag is elke dag behalve een zon- en feestdag.
- Bij deurwaardersexploot.

De opzegtermijn loopt door tijdens de schorsing van de overeenkomst, bijvoorbeeld in geval van vakantiedagen, moederschapsverlof, ziekte of ongeval...

b. Indien de opzegging uitgaat van de werkgever

- Per aangetekende brief. Die heeft uitwerking de derde werkdag na datum verzending.
- Bij deurwaardersexploot.

De opzegtermijn loopt niet door tijdens de schorsing van de overeenkomst.

Wanneer gaat de opzeg in?

- De opzeg gaat in de maandag, volgend op de week waarin de opzegtermijn geldig betekend werd.
- Uitzondering: bij de verkorte opzegtermijn (minder dan zes maanden dienst) gaat de opzegging de werkdag nadien in (dit staat meestal ook in het arbeidsreglement vermeld).

Tijdens de opzegtermijn mag de werknemer met behoud van loon van het werk wegblijven om een nieuwe dienstbetrekking te zoeken. Dit is beperkt tot twee halve of één hele arbeidsdag per week. Als de opzegtermijn korter is dan 7 dagen, bestaat er slechts recht op één halve arbeidsdag.

Er bestaat een specifieke bescherming voor sommige categorieën van werknemers (zoals b.v. zwangerschapsverlof en moederschapsbescherming).

9. Tijdskrediet

Tijdskrediet

Er bestaat een stelsel om een betere combinatie van arbeid en gezin mogelijk te maken. Alle textielwerknemers hebben, mits zij een aantal voorwaarden vervullen, recht op:

- tijdskrediet (voltijds of halftijds)
- een vierdagenweek voor elke werknemer gedurende 5 jaar
- thematische verloven:
 - ouderschapsverlof
 - palliatief verlof
 - medische bijstand.

Bovendien gelden er speciale maatregelen voor 50-plussers:

- recht op een halftijdse loopbaanonderbreking
- recht op 1/5 loopbaanvermindering (vierdagenweek).

De arbeiders van de overbruggingsploegen hebben recht op voltijds tijdskrediet.

Volledig tijdskrediet

Het volledig tijdskrediet is een volledige en tijdelijke schorsing van jouw prestaties. Je kan een volledig tijdskrediet aanvragen ongeacht jouw leeftijd en jouw arbeidsregime. Om voltijds tijdskrediet op te nemen volstaat het dat je de afgelopen 12 maanden een arbeidscontract had.

Normaal gezien heb je recht op 1 jaar voltijds tijdskrediet. In de textielsector werd dit recht uitgebreid tot 5 jaar.

Volledig tijdskrediet kan opgenomen worden in schijven van minstens 3 maanden en van maximum 12 maanden. In tegenstelling tot het eerste jaar, moet de opname van het tijdskrediet in de textielsector vanaf het tweede jaar per periode van 12 maanden gebeuren.

Opgelet ! Vanaf het tweede jaar heb je enkel recht op een uitkering als je om één van de volgende redenen voltijds tijdskrediet opneemt:

- opvoeding van kinderen beneden de 8 jaar
- om palliatieve zorgen te verlenen
- om een zwaar ziek gezins- of familielid tot de 2de graad bij te staan of te verzorgen

- om zorg te dragen voor een inwonend en thuis verzorgd gehandicapt kind
- om een erkende opleiding te volgen.

Voor iemand die om een andere reden tijdskrediet vraagt, zijn de uitkeringen beperkt tot 12 maanden over de ganse loopbaan.

Voor een volledige schorsing is de vergoeding :

- € 569,53/maand (5 jaar anciënniteit in de onderneming)
- € 427,14/maand (< 5 jaar anciënniteit in de onderneming).

Halftijds tijdskrediet

Een halftijds tijdskrediet biedt je de mogelijkheid om je prestaties te verminderen en dus tijdelijk halftijds te werken. Het halftijds tijdskrediet is enkel mogelijk indien je in de afgelopen 12 maanden een arbeidscontract had en minstens $\frac{3}{4}$ van een voltijdse betrekking presteerde.

Normaal gezien heb je recht op 1 jaar halftijds tijdskrediet. Deze maximumduur van 1 jaar werd in de textielsector verlengd tot 5 jaar. Hou er echter rekening mee dat dit halftijds tijdskrediet moet samengevoegd worden met jouw periodes van volledig tijdskrediet. Je kan dus in totaal maximum 5 jaar (voltijds en halftijds samen) tijdskrediet nemen.

Het halftijds tijdskrediet kan opgenomen worden in schijven van minstens 3 maanden en van maximum 12 maanden.

In tegenstelling tot het eerste jaar, moet de opname van het halftijds tijdskrediet in de textiel-sector vanaf het tweede jaar per periode van 12 maanden gebeuren.

De vergoeding voor een halftijdse onderbreking is € 213,57 (minder dan 5 jaar anciënniteit) of € 284,76 (5 jaar anciënniteit of meer).

Recht op 1/5 loopbaanvermindering (vierdagenweek)

Voltijdse werknemers, die tewerkgesteld zijn in een vijfdagenstelsel of meer, hebben het recht om over te schakelen op een 4/5 regime. Dit recht geldt voor elke werknemer met een minimumanciënniteit van 5 jaar in dezelfde onderneming en voor zover hij het laatste jaar voltijds gewerkt heeft.

Deze tijdelijke arbeidsduurvermindering wordt meestal genomen onder de vorm van 1 volledige dag of 2 halve dagen per week en kan worden uitgeoefend gedurende ten minste 6

maanden en ten hoogste 5 jaar. Ploegarbeiders kunnen geen halve dagen nemen. Er wordt aan de werknemer een maandelijkse uitkering van € 140,64 betaald. Indien de werknemer alleen woont of uitsluitend samenwoont met één of meerdere kinderen, waarvan minstens één ten laste is, ontvangt hij € 181,50.

Specifieke regeling voor 50-plussers

Werknemers van 50 jaar en ouder hebben het recht om hun arbeidsprestaties te verminderen, hetzij met 1/5, hetzij tot een halftijdse baan, zonder beperking in duur. Voorwaarde is dat je sedert drie jaar in de onderneming werkt en een loopbaan hebt van twintig jaar. De anciënniteit in de onderneming kan, afhankelijk van de leeftijd, nog lager zijn.

Wanneer overgestapt wordt op een vierdagenweek, kan de maandelijkse uitkering, naargelang je beroepsverleden, oplopen tot € 197,60.

Indien de werknemer alleen woont of uitsluitend samenwoont met één of meerdere kinderen, waarvan minstens één ten laste is, ontvangt hij € 238,45 of € 181,50 naargelang hij meer of minder dan 20 jaar beroepsverleden heeft. Bij overgang naar een halftijds regime, kan de uitkering oplopen tot € 425,40 per maand. Voor een werknemer die deeltijds werkt, zal de uitkering proportioneel zijn.

Voorwaarden en beperkingen

Aan deze drie systemen zijn een aantal voorwaarden verbonden. De werknemer moet zijn werkgever schriftelijk op de hoogte brengen. Dit moet zes maanden vooraf in een onderneming tot 20 werknemers en drie maanden vooraf in de andere ondernemingen. Bovendien gelden er 4 beperkingen op het niveau van de onderneming m.b.t. dit tijdskrediet:

- de werkgever kan om "ernstige redenen" het recht gedurende ten hoogste zes maanden uitstellen
- in ondernemingen met maximum 10 werknemers is de toestemming van de werkgever vereist
- de werkgever kan tijdelijk de onderbreking weigeren wanneer meer dan 5% van het personeel gelijktijdig afwezig is wegens tijdskrediet, loopbaanvermindering of halvering van de arbeidsprestaties. Op ondernemingsvlak kan er echter onder bepaalde voorwaarden en mits akkoord van de werkgever, afgeweken worden van deze 5%-drempel. Bovendien tellen de +55-jarigen die in het systeem van 1/5 loopbaanvermindering zitten niet meer mee voor de berekening van de drempel
- er geldt een voorkeurregeling op ondernemingsvlak. De ondernemingsraad stelt de voorkeurregels vast. Indien de OR dit niet doet, voorziet de CAO nr. 77bis een aantal voorkeurregels.

Waarborgen

Na afloop van de onderbreking, heeft de werknemer het recht terug te keren naar zijn functie of, wanneer dit niet mogelijk is, naar een gelijkwaardige of vergelijkbare functie. De werkgever mag de arbeidsovereenkomst niet eenzijdig beëindigen, behalve om dringende reden of een reden vreemd aan de schorsing. Doet hij dit toch, dan moet hij een forfaitaire schadevergoeding betalen van 6 maanden loon boven op de wettelijke verbrekingsvergoeding. De beschermingsperiode loopt van drie maanden vóór de gewenste begindatum (zes maanden in ondernemingen met < 20 werknemers) tot drie maanden na het einde van de onderbreking.

Overzicht bedragen (op 1/1/2008)

Tijdskrediet, loopbaanonderbreking en halvering van de arbeidsprestaties (brutobedragen)			
	< 5 jaar anciënniteit in de onderneming	> 5 jaar anciënniteit in de onderneming	
		Beroepsverleden < 20 jaar	Beroepsverleden ≥ 20 jaar
Volledige onderbreking	427,14	569,53	569,53
Vermindering met 1/5de			
< 50 jaar	-	140,64	140,64
	-	181,50*	181,50*
≥ 50 jaar	-	140,64	197,60
	-	181,50*	238,45*
Vermindering met 1/2de			
< 50 jaar	213,57	284,76	284,76
≥ 50 jaar	213,57	284,76	425,40

(*) Indien de werknemer alleen woont of uitsluitend samenwoont met één of meerdere kinderen, waarvan minstens één ten laste is.

Aanmoedigingspremies

Op basis van afspraken tussen de sociale partners en de Vlaamse regering, stimuleert de Vlaamse overheid via aanmoedigingspremies vrijwillige arbeidsherverdeling. Elke werknemer tewerkgesteld in een bedrijf gelegen in het Vlaams gewest heeft, mits hij voldoet aan bepaalde voorwaarden, recht op een (bijkomende) premie.

Er zijn drie aanmoedigingspremies voorzien in de textielsector:

- in het kader van het opleidingskrediet
- in het kader van het zorgkrediet
- ondernemingen in moeilijkheden of herstructurering

De toekenningsduur van deze premie kan variëren naargelang de leeftijd en de vorm van loopbaanvermindering waarin men zich bevindt. Informeer hieromtrent bij je vakbondssecretaris.

Elke aanvraag voor een aanmoedigingspremie wordt binnen de 15 kalenderdagen na ontvangst behandeld. Indien je dan nog geen bericht ontvangen hebt, kan je je informeren via e-mail (aanmoedigingspremie@vlaanderen.be), per telefoon (1700) of per fax (02/533.44.22).

10. Verlof om dwingende/familiale redenen

Een werknemer heeft het recht om afwezig te zijn om dwingende/familiale redenen. Het is echter beperkt tot 10 werkdagen per jaar. Hij wordt voor deze afwezigheid niet bezoldigd, maar kan ook niet gedwongen worden zijn uren op een ander ogenblik in te halen. Indien het mogelijk is, moet je onmiddellijk je werkgever verwittigen. Doe het anders zo vlug mogelijk. De werkgever kan een attest vragen dat vermeldt dat je aanwezigheid werkelijk vereist is.

Wat zijn bijvoorbeeld dwingende redenen?

- Ziekte, ongeval of hospitalisatie van de echtgenoot of de persoon waarmee de werknemer samenwoont.
- Ziekte, ongeval of hospitalisatie van ouder(s), kind, tante, oom van de werknemer of van zijn echtgenoot of partner.
- Ziekte, ongeval of hospitalisatie van een bloedverwant in de eerste graad. Het speelt geen rol of deze persoon bij de werknemer inwoont of niet.
- Ernstige materiële beschadiging van bezittingen (brand, natuurramp).
- Het bevel om persoonlijk te verschijnen in een rechtsgeding, waarin de werknemer zelf partij is. Als echter de (arbeids)rechtbank een werknemer oproept, valt dit onder het klein verlet **[zie rubriek 'Klein verlet' onder het hoofdstuk 'Loon - vergoedingen']**.

11. Kwaliteit van de arbeid

Onthaal

In de textielsector werd met de medewerking van Cobot en Cefret een sectorale onthaalprocedure uitgewerkt.

De werkgeversfederatie Fedustria beveelt deze onthaalprocedure aan bij zijn leden.

Deze onthaalprocedure wordt ondersteund door:

- een onthaalvideo
- een praktische handleiding.

Elke onderneming beschikt over een exemplaar.

De praktische handleiding voorziet 4 momenten:

- het moment van de aanwerving
- de eerste werkdag
- in de loop van de eerste week
- in de loop van de eerste maand.

Tijdens deze 4 momenten moet er aan de nieuwe werknemer informatie overgemaakt worden.

De rol van de ondernemingsraad, CPBW en de syndicale afvaardiging werd optimaal benut.

Belangrijk is ook dat er een onthaal voor uitzendkrachten is opgenomen.

Stressbeleid

Een werkgroep heeft een sectoraal stressbeleidsplan opgesteld dat kan gebruikt worden bij het opstellen van een actieplan om de stressproblematiek te beheersen in je onderneming. Het bevat een aantal aandachtspunten en vaststellingen. Daarnaast is er ook een stappenplan uitgewerkt dat in de bedrijven kan gebruikt worden ter preventie van stress.

Dit stappenplan bevat de volgende stappen:

- Creëren van het draagvlak/communicatie.
- De sturende en stuwende kracht.
- Detectie en analyse van het probleem:
 - objectieve analyse van de externe werkbelasting
 - objectieve analyse van de interne werkbelasting (de werknemer zelf)
 - subjectieve analyse van de werkbelasting.
- Prioriteiten bepalen en doelstellingen vastleggen.
- Actieplan met concrete maatregelen.
- Consultatiefase.
- Evalueren en bijsturen.

Dit stressbeleidsplan is als aanbeveling opgenomen in een collectieve arbeidsovereenkomst.

Racismevrije ondernemingen

De werkgevers en werknemers verbinden zich ertoe elke vorm van racisme binnen hun bedrijf tegen te gaan. Bij eventuele klachten kan men dit ahangig maken bij het bureau van het paritair comité.

Uitzendkrachten

In de textielsector is er een aanbeveling om de bijkomende tewerkstelling van uitzendkrachten als instroomkanaal naar een aanwerving aan te wenden.

III. LOON - VERGOEDINGEN

1. Functieclassificatie

Sinds januari 1994 is een functieclassificatie in voege. Gedetailleerde informatie vind je in de gids "Functieclassificatie en baremalonen". Deze uitgave van het Paritair Comité kan geraadpleegd worden bij de syndicale delegatie van de onderneming of bij je vakbondssecretaris. Hierna worden alleen de grote principes opgesomd. Hou er echter rekening mee dat de functieclassificatie steeds in evolutie is. Bestaande functies kunnen verdwijnen en nieuwe functies kunnen toegevoegd worden.

404 FUNCTIES		
Textiel	spinnerij	86 functies
	weverij	85 functies
	tuft	36 functies
	non-woven	18 functies
	ververij & veredeling	61 functies
Breigoed		52 functies
Fabricatie matrassen		15 functies
Onderhoud en algemene diensten		30 functies
Leidinggevend personeel		19 functies
Diversen		2 functies

Waardering functies

Een paritaire werkgroep heeft een "arbeidskwalificatiemethode" ontworpen om de functies te waarderen. Na akkoord over de omschrijving, werd aan elke functie een puntenwaarde toegekend. Er werd rekening gehouden met 5 factoren:

- Vakkennis.
- Fysische eigenschappen.
- Psychische omstandigheden.
- Arbeidsomstandigheden.
- Verantwoordelijkheden.

Loonschalen

Er zijn **4 loonschalen**:

- Textiel.
- Breigoed.
- Onderhoud en algemene diensten.
- Leidinggevend personeel.

Iedere loonschaal is ingedeeld in loongroepen. Elke loongroep stemt overeen met een puntenschaal. Naargelang zijn puntenwaarde wordt elke functie in de overeenstemmende loongroep ondergebracht.

Baremieke lonen

Aan loongroepen worden baremieke lonen gekoppeld. Voor de baremieke loonschalen wordt onderscheid gemaakt tussen textiel, brei, onderhoud/algemene diensten en leidinggevend personeel. Voor de eerste zes loongroepen uit de loonschaal onderhoud/algemene diensten wordt eveneens onderscheid gemaakt tussen textiel en brei.

De baremieke loonschalen in de functieclassificatiegids bevatten de uurlonen in enkele ploeg. Voor de andere arbeidsstelsels moeten de lonen vermeerderd worden met de daartoe voorziene coëfficiënten en procenten. Wanneer de functies worden bezoldigd met productielonen, worden de baremieke lonen in de loonschaal textiel verhoogd met 5% en in de loonschaal brei met 3%.

De syndicale delegatie houdt de baremalonen en hun aanpassing aan de index of aan de CAO-verhogingen bij in de functieclassificatiegids.

Concrete toepassing

De functieclassificatie werd vanaf 1 januari 1994 toegepast. Elke onderneming moest tegen 1 juli 1993 voorleggen hoe ze dat zou doen. Dit plan moest besproken worden met de syndicale delegatie. Indien er geen delegatie is, moest dit gebeuren in een technische paritaire werkgroep.

Over de concrete overgang naar de nieuwe barema's werden een aantal principes en spelregels vastgelegd. Hierbij is het belangrijk het volgende te weten:

- De functieclassificatie kan nooit leiden tot een vermindering van de effectieve lonen van het in dienst zijnde personeel.
- In de ondernemingen die geen plan voorgelegd hebben, moesten de loonaanpassingen

integraal uitgevoerd zijn sinds 1 januari 1994.

- Een technische paritaire werkgroep volgt alle wijzigingen en evoluties door technologische veranderingen op om de nieuwe of gewijzigde functies binnen de functieclassificatie up-to-date te houden.

Polyvalentie

Over verloning van polyvalentie bestaat geen nationale overeenkomst. Wel bestaat in bepaalde ondernemingen een eigen akkoord.

Minimale opleidingstijd

Sedert 18.11.2002 is er ook een CAO van toepassing die de procedure bepaalt tot het vaststellen van de vereiste opleidingstijd.

2. Jongerenbarema's

Eigenlijk vinden de textielvakbonden dat de jongerenbarema's moeten afgeschaft worden. Dat is nog steeds niet helemaal gelukt, maar er is toch reeds een belangrijke stap gezet. Het verschil tussen de jongerenlonen en de gewone lonen is veel kleiner geworden.

Jongerenbarema's

Jongeren die geen eenentwintig zijn en **nog geen 6 maanden textielervaring** hebben, krijgen minstens 95% van het nationale baremieke loon voor de functie die zij uitvoeren. Na 6 maanden krijgen zij minstens het volle baremaloon.

Jongeren die **wel 6 maand beroepservaring** in de textiel hebben, krijgen onmiddellijk het volle baremaloon. De periode van tewerkstelling als stagiair of een opleiding in het kader van een individuele beroepsopleiding telt mee voor de berekening van de 6 maanden.

Textieldiploma

Jongeren die een textieldiploma hebben, moeten onmiddellijk **aan 100%** betaald worden. Dit is eveneens het geval voor jongeren die minstens 1 jaar opleiding in het kader van een industriële leerovereenkomst (jongerenproject) hebben gevolgd.

Jongerenbanen

Wanneer de werkgever bij jongerenbarema's of op het loon van startbaners loondegressiviteit toepast, gebeurt dit op het functioneel baremaloon aan 100%. Indien de startbaner tewerkgesteld wordt met een gewone arbeidsovereenkomst, kan de werkgever 10% besteden aan opleiding. De startbaner heeft dan recht op 90% van het normale loon, dat niet lager mag zijn dan het gemiddeld minimum maandinkomen. De werkgever is verplicht om op het contract een omschrijving van de opleiding te geven.

3. Meestergasten

De jobinhoud van een meester gast wordt bepaald door de functieclassificatie. Ze voorziet een duidelijke lijst van het leidinggevend personeel, waarop het statuut van de meester gast van toepassing is:

- Spinnerij:
 - Leiden bij openleg machines
 - Meestergast in opleiding
 - Meestergast in functie
 - Chef-meestergast
- Weverij:
 - Leiding kartonkapperij
 - Meestergast/regelaar in opleiding
 - Meestergast-regelaar in functie
 - Chef-meestergast
- Tuft:
 - Meestergast in opleiding
 - Meestergast in functie
 - Chef-meestergast
- Breierij:
 - Meestergast/technicus in opleiding
 - Meestergast/technicus in functie
- Non-woven:
 - Meestergast in opleiding
 - Meestergast in functie
- Ververij/veredeling:
 - Meestergast in opleiding
 - Meestergast in functie
- Onderhoud/algemene diensten:
 - Meestergast onderhoud in opleiding
 - Meestergast onderhoud in functie.

Statuut

a. Weekgoed-bezoldiging

Meestergasten ontvangen een zogenaamde weekgoed-bezoldiging. Elke week waarin een arbeidsprestatie geleverd wordt, hoe gering ook, moet als een volledige week betaald worden.

Het spreekt vanzelf dat de afwezigheidsperiodes gerechtvaardigd moeten zijn. Deze regel is niet van toepassing voor de vakantiedagen waarvoor de meestergasten vakantiegeld krijgen.

b. Ziekte en arbeidsongevallen

Bij ziekte moet de werkgever de eerste zes weken de wettelijke vergoedingen aanvullen tot het bedrag van het normale loon van de meestergasten.

Bij een arbeidsongeval moet de werkgever de eerste dertien weken de wettelijke vergoedingen aanvullen tot het normale loon.

Deze vergoedingen worden eveneens toegekend aan de meestergasten die vóór de vakantieperiode ziek worden en dus geen vakantie kunnen nemen.

c. Tijdelijke werkloosheid

Behalve wanneer de onderneming of de afdeling waarin de meestergast werkt helemaal gesloten wordt, zal hij bij tijdelijke werkloosheid zolang mogelijk aan het werk zijn.

d. Eindejaarspremie

Meestergasten hebben recht op een **dertiende maand**, uit te betalen samen met de loonafrekening van december, onder de vorm van:

- De aanvullende vakantievergoeding (zie hoofdstuk 8 – Eindejaarspremie)
- De betaling door de werkgever van een opleg die neerkomt op het verschil tussen: 168,768 uren x het uurloon van november (premies, loontoeslagen en ploegcoëfficiënten inbegrepen) en de aanvullende vakantievergoedingen x 0,913.
[Noot : de cijfers 168,768 en 0,913 worden gewijzigd telkens één van de elementen waarop zij berekend zijn, worden aangepast]
- **De betaling van de toeslag hangt af van de tewerkstelling als meestergast gedurende de referentieperiode voor de berekening van de aanvullende vakantievergoeding. Deze loopt van 1 april van het voorgaande tot en met 31 maart van het lopende jaar. Om van de volledige toeslag te kunnen genieten, moet de meestergast dus tijdens gans deze periode als meestergast tewerkgesteld geweest zijn.**
- Bij de in- of uitdiensttreding in de loop van een maand, wordt voor de berekening van de toeslag, deze maand als een volledige maand aanzien.
- Bij uitdiensttreding wordt de toeslag betaald op het ogenblik dat de meestergast de onderneming verlaat. Aangezien het Waarborgfonds de aanvullende vakantievergoeding pas op het einde van het jaar bekendmaakt, maakt de werkgever zelf de berekening, op basis van de tijdens de referentieperiode uitbetaalde lonen.

e. Vooropzeg

Een werkgever die een meestergast ontslaat, moet natuurlijk de wettelijke bepalingen respecteren die gelden voor alle werknemers. Maar hij moet minstens een vooropzeg geven van **één week per jaar dienst als meestergast in dezelfde onderneming**. Er is wel een **minimum van vier weken** en een **maximum van 26 weken** voorzien.

Voorbeelden:

- Een meestergast met 10 jaar dienst als meestergast moet bij ontslag door de werkgever een ontslagvergoeding ontvangen van 10 weken.
- Een meestergast met 13 jaar dienst als meestergast moet bij ontslag door de werkgever een ontslagvergoeding ontvangen van 13 weken.
- Een meestergast met 20 jaar dienst als meestergast moet bij ontslag door de werkgever een ontslagvergoeding ontvangen van 20 weken.
- Een meestergast met 27 jaar dienst als meestergast moet bij ontslag door de werkgever een ontslagvergoeding ontvangen van 26 weken.

Meestergasten die **vrijwillig de onderneming verlaten** moeten een vooropzeg geven, gelijk aan **de helft van de periode** die hierboven voorzien wordt.

Opmerking

Indien de opzegtermijn van de meestergast korter zou zijn dan deze die hij zou krijgen als arbeider (sectorale opzegtermijn), dan dient hij de langste opzegtermijn te krijgen. In dit geval is het die van de arbeider (zie ook rubriek "Beëindiging arbeidsovereenkomst" onder hoofdstuk II – Arbeidsduur en arbeidsstelsels).

Loonwaarborgen

De **jacquardgetouwregelaars** van de sector van de tapijt-, ameublement- en épingléweverijen, ontvangen een loon dat ten minste 5% hoger ligt dan het gemiddelde loon van de voornaamste categorie arbeiders die onder hun toezicht staan. De **meestergasten** ontvangen een loon dat ten minste 10% hoger is dan het gemiddelde loon, van de voornaamste categorie arbeiders die onder hun toezicht staan.

Dit moet strikt worden toegepast. D.w.z. dat de 5 en de 10% moeten berekend worden op de hoogste categorie wevers die de jacquardgetouwregelaar, respectievelijk de meestergast onder zijn bevoegdheid heeft. Indien deze categorie echter uit een onbeduidend aantal arbeiders bestaat in verhouding tot het aantal wevers onder de bevoegdheid van de jacquardgetouwregelaar en de meestergast, zal de berekening van de 5 respectievelijk 10% gebeuren op het rekenkundig gemiddelde van de hoogste twee categorieën.

4. Doordraaiende machines

In elk van de drie ploegen moet er een rusttijd zijn van 15 minuten. Die moet steeds in de uurroosters vermeld worden. De pauzes worden in principe niet betaald. **Waar het technisch of organisatorisch mogelijk is, mogen de machines echter tijdens de rusttijden doordraaien. Dan worden de rusttijden wel betaald.** De wijze van betaling wordt geregeld op het gewestelijk- of ondernemingsvlak. Het moet steeds in overleg met de vakbonden gebeuren. De algemene regel is dat het uurloon verhoogd wordt. Deze verhoging bedraagt bijvoorbeeld (bij een aanwezigheid van 8u15 min.) 3,12%. Iemand die bvb. een uurloon heeft van 10,0527 EUR zal in dat geval een verhoging krijgen van 3,12%. Dit is 10,3663 EUR (afgerond).

5. Productiviteitsconventie

De werknemers krijgen een stukje van de productiviteitsstijging. Die laat immers toe te besparen op de loonkost. Ze krijgen 6% van de uitgespaarde lonen. Voor de vaststelling wordt een beroep gedaan op de syndicaal techniekers.

Rekening houdend met de sociaal-economische context, werd er op 14 mei 2007 tussen de sociale partners afgesproken dat er op een verantwoorde wijze zal omgegaan worden met deze CAO-productiviteit.

Wanneer is er productiviteitsstijging?

Wanneer in de onderneming, een afdeling of een deel van een afdeling de hoeveelheid productie toeneemt, zonder dat er personeel bijkomt. Het is ook het geval indien de productie dezelfde blijft of toeneemt, ondanks een vermindering van personeel.

Deze productiviteitstoename kan het gevolg zijn van:

- Een wijziging in de werkmethode.
- Het in gebruik nemen van nieuwe machines of een verbetering ervan.
- Een verbetering van productieprocédés.
- Een verhoging van een aantal machines of van het aantal spellen.

Meldingsplicht

De werkgever heeft een meldingsplicht. Wanneer de productiviteit zal worden verhoogd, moeten de syndicale afvaardiging, de vakbondssecretarissen en het patroonsverbond vooraf en schriftelijk ingelicht worden. Deze inlichtingen moeten slaan op de technische en de sociale gevolgen van de operatie.

Onderzoek

Het onderzoek gebeurt in samenwerking met en onder controle van de syndicaal techniekers. Er wordt een rapport opgesteld, met een technisch en een sociaal gedeelte.

Technisch gedeelte

- Omschrijving van de wijzigingen die in de onderneming tot opvoering van de productiviteit zullen leiden.
- Bepaling van de productiviteitstoename.
- Bepaling van de uitgespaarde lonen.

Sociaal gedeelte

- Gevolgen van de productiviteitsstijging voor de tewerkstelling (o.a. aantal arbeiders, arbeidsomstandigheden, functie-inhoud).
- De voorgenomen maatregelen om een optimale tewerkstelling te waarborgen.
- Berekening van het aandeel van de uitgespaarde lonen, dat aan de arbeiders toekomt. Ook de verdeling van dat aandeel moet berekend zijn.
- Eventuele herklassering van de functies en de eventuele gevolgen ervan voor de lonen.
- Eventuele toepassing van de sectorale sociale begeleidingsmaatregelen (zie verder onder '**Herklassering**').

Toekenning

Het productiviteitsaandeel van 6% **moet onder de arbeiders verdeeld** worden. Het kan zowel gaan om de arbeiders die rechtstreeks als onrechtstreeks betrokken zijn bij de productiviteitsstijging. Het loonaandeel wordt verdeeld in overleg met de syndicale afvaardiging.

Herklassering

Indien de opvoering van de productiviteit leidt tot herklassering tot een lagere functie, moet de werkgever aan de betrokkene gedurende één jaar een opleg geven:

- De eerste 4 maanden: 3/4 van het loonverschil tussen de vorige en de nieuwe functie.
- De volgende 4 maanden: 2/4 van dit loonverschil.
- De volgende 4 maanden: 1/4 van dit loonverschil.

6. Vervoerskosten

De werkgever moet tussenkomen in de vervoerskosten voor de verplaatsing van en naar het werk. Het bedrag van de tussenkomst wordt normaal jaarlijks op 1 februari aangepast aan de tariefverhogingen van het openbaar vervoer.

De tussenkomst geldt **van zodra de afstand naar het werk 5 km (enkele richting) bedraagt**. Indien de werknemer gebruik maakt van de trein, geldt deze terugbetaling al vanaf 1 km. Indien de werknemer ander openbaar vervoer gebruikt, heeft hij recht op de terugbetaling van een gedeelte van de prijs van het sociaal abonnement of de treinkaart. De tussenkomst van de werkgever bedraagt gemiddeld 60% van het sociaal abonnement. Wanneer de werknemer gebruik maakt van een ander dan een openbaar vervoermiddel, wordt de tussenkomst per effectief gewerkte dag bepaald, door het maandbedrag van de werkgeversbijdrage in de prijs van de treinkaart voor het overeenstemmend aantal km te delen door 21,66.

Er kunnen op ondernemingsvlak voordeliger regelingen of gebruiken bestaan. Indien de werkgever zelf het vervoer organiseert en de werknemer daar geen gebruik van wil maken, worden er geen of slechts gedeeltelijk verplaatsingskosten terugbetaald.

Overbruggingsploegen

Als een werknemer meer dan 12 u van huis weg is en nachtarbeid verricht, moet de werkgever vervoer voorzien. Het maakt geen verschil uit of het een vaste nachtploeg of een wisselende dag- en nachtploeg is. Welnu, in de overbruggingsploegen is de werknemer in dat geval. **Indien de werkgever toch geen vervoer voorziet, moet hij financieel bijdragen.** De tegemoetkoming is gelijk aan 100% van de prijs van het sociaal treinabonnement voor het overeenstemmende aantal km.

Indien de prijs van het vervoer vastgesteld is of kan worden in functie van het aantal verplaatsingen (bijvoorbeeld tramticket, busticket), wordt de tussenkomst van de werkgever vastgesteld op 100% van de prijs van de ticket. Ze mag dan echter niet hoger zijn dan 100% van de treinkaart voor het overeenstemmende aantal km.

Wanneer de werknemer geen gebruik maakt van het openbaar vervoer, wordt de tussenkomst van de werkgever per effectief gewerkte dag vastgesteld door het maandbedrag van de prijs van de treinkaart voor het overeenstemmend aantal km te delen door 21,66. Op ondernemingsvlak kunnen er voordeliger regelingen of gebruiken bestaan.

Tijdstip van terugbetaling

Een werknemer met een maandabonnement moet maandelijks zijn tussenkomst krijgen. Anders moet het gebeuren ter gelegenheid van de betaalperiode die in de onderneming gebruikelijk is voor de vervoerbewijzen die geldig zijn voor een week. De werknemer moet de nodige bewijsstukken indienen.

Bedragen

De bedragen vind je in onderstaande tabel:

- De dagbedragen (per gewerkte dag) als je geen gebruik maakt van het openbaar vervoer.
- De prijs van de treinkaart en het bedrag van terugbetaling door de werkgever.

Eigen vervoer

EIGEN VERVOER – textiel (op 1/2/2008)		
Afstand enkele richting (km)	Dagelijkse bijdrage van de werkgever in euro	Dagelijkse bijdrage van de werkgever in euro (overbruggingsploeg – textiel)
0-3		1,36
4		1,48
5	0,89	1,59
6	0,94	1,69
7	1,01	1,80
8	1,06	1,89
9	1,13	2,01
10	1,18	2,10
11	1,25	2,22

EIGEN VERVOER – textiel (op 1/2/2008)		
12	1,29	2,31
13	1,36	2,40
14	1,41	2,49
15	1,50	2,63
16	1,55	2,72
17	1,62	2,82
18	1,66	2,91
19	1,71	3,00
20	1,80	3,14
21	1,85	3,23
22	1,92	3,32
23	1,96	3,42
24	2,03	3,51
25	2,10	3,65
26	2,17	3,74
27	2,22	3,83
28	2,26	3,92
29	2,31	4,02
30	2,40	4,16
31-33	2,49	4,29
34-36	2,68	4,57
37-39	2,86	4,80
40-42	3,05	5,08
43-45	3,23	5,31
46-48	3,37	5,54
49-51	3,60	5,82
52-54	3,74	6,00
55-57	3,83	6,19
58-60	3,92	6,33
...		

(*) Deze tabel gaat tot 200 km.

Bemerkingen:

1. Deze tabel gaat verder. Indien de afstand naar het werk groter is dan 60 km, is de tussenkomst van de werkgever natuurlijk hoger.
2. Om te controleren of de werkgever voldoende terugbetaalt, neem je het bedrag naast het overeenstemmende aantal km en vermenigvuldig het met het aantal effectieve werkdagen van die maand.

Voorbeeld

Een arbeider heeft door tijdelijke werkloosheid slechts 10 dagen gewerkt in de maand mei. Hij woont op 25 km van de firma. Hij rijdt met zijn wagen naar het werk. Het bedrag dat de werkgever moet betalen als tussenkomst in de verplaatsingskosten is € 21 (€ 2,10 x 10).

Openbaar vervoer

OPENBAAR VERVOER (1/2/2008)						
Afstand enkele richting (km)	Railflex (deeltijden)		Weekabonnement		Maandabonnement	
	Prijs in euro	Werkgevers- bijdrage	Prijs in euro	Werkgevers- bijdrage	Prijs in euro	Werkgevers- bijdrage
0-3	9,70	5,40	8,80	4,90	29,50	16,50
4	11,30	6,30	9,60	5,40	32,00	17,90
5	12,50	7,00	10,40	5,80	34,50	19,30
6	13,50	7,60	11,00	6,20	36,50	20,40
7	14,40	8,10	11,70	6,60	39,00	21,80
8	15,10	8,50	12,30	6,90	41,00	23,00
9	15,80	8,80	13,00	7,30	43,50	24,40
10	16,50	9,20	13,70	7,70	45,50	25,50
11	17,10	9,60	14,30	8,10	48,00	27,00
12	17,70	10,00	15,00	8,50	50,00	28,00
13	18,30	10,40	15,70	8,90	52,00	29,50
14	18,90	10,70	16,30	9,30	54,00	30,50
15	19,50	11,10	17,00	9,70	57,00	32,50
16	20,00	11,40	17,60	10,00	59,00	33,50
17	20,60	11,70	18,30	10,40	61,00	35,00
18	21,20	12,10	19,00	10,80	63,00	36,00
19	21,70	12,40	19,60	11,20	65,00	37,00
20	22,30	12,80	20,30	11,60	68,00	39,00
21	22,90	13,10	20,90	12,00	70,00	40,00
22	23,40	13,40	21,60	12,40	72,00	41,50
23	24,00	13,80	22,30	12,80	74,00	42,50
24	24,50	14,10	22,90	13,20	76,00	44,00
25	25,00	14,40	23,60	13,60	79,00	45,50
26	25,50	14,70	24,30	14,00	81,00	47,00

OPENBAAR VERVOER (1/2/2008)						
0-3	9,70	5,40	8,80	4,90	29,50	16,50
4	11,30	6,30	9,60	5,40	32,00	17,90
5	12,50	7,00	10,40	5,80	34,50	19,30
6	13,50	7,60	11,00	6,20	36,50	20,40
7	14,40	8,10	11,70	6,60	39,00	21,80
8	15,10	8,50	12,30	6,90	41,00	23,00
9	15,80	8,80	13,00	7,30	43,50	24,40
10	16,50	9,20	13,70	7,70	45,50	25,50
11	17,10	9,60	14,30	8,10	48,00	27,00
12	17,70	10,00	15,00	8,50	50,00	28,00
13	18,30	10,40	15,70	8,90	52,00	29,50
14	18,90	10,70	16,30	9,30	54,00	30,50
15	19,50	11,10	17,00	9,70	57,00	32,50
16	20,00	11,40	17,60	10,00	59,00	33,50
17	20,60	11,70	18,30	10,40	61,00	35,00
18	21,20	12,10	19,00	10,80	63,00	36,00
19	21,70	12,40	19,60	11,20	65,00	37,00
20	22,30	12,80	20,30	11,60	68,00	39,00
21	22,90	13,10	20,90	12,00	70,00	40,00
22	23,40	13,40	21,60	12,40	72,00	41,50
23	24,00	13,80	22,30	12,80	74,00	42,50
24	24,50	14,10	22,90	13,20	76,00	44,00
25	25,00	14,40	23,60	13,60	79,00	45,50
26	25,50	14,70	24,30	14,00	81,00	47,00
... (*)						

(*) Deze tabel gaat tot 200 km.

Opmerkingen:

1. Indien de afstand groter is dan 60 km, is de tussenkomst van de werkgever hoger.
2. Omdat de werkgever moet tussenkomen in de kosten van de treinkaart (abonnement) kan hij de werknemer vragen de treinkaart(en) na gebruik voor te leggen.

7. Arbeidskledij

De werkgever is verplicht is om alle arbeiders arbeidskledij te geven. Hij moet ook instaan voor het onderhoud.

Verschaffen van arbeidskledij

Iedere textielarbeider moet na de beëindiging van zijn proefcontract (14 dagen) arbeidskledij krijgen. Hij moet over **minstens 2** degelijke arbeidspakken beschikken. Naargelang de aard van het werk en de kwaliteit van de kledij, kan dit aantal hoger zijn. Bij inlevering van oude arbeidskledij, moet de werkgever ze vervangen. De kledij moet gratis ter beschikking worden gesteld.

Onderhoud

In principe moet de arbeidskledij door de werkgever onderhouden, gereinigd en eventueel hersteld worden. Daar kan echter van afgeweken worden, indien het onderhoud op administratieve of technische moeilijkheden stuit. **De werknemers moeten dan zelf instaan voor het onderhoud, maar ontvangen daar een vergoeding voor.** De beslissing tot afwijking kan maar genomen worden na advies van het comité voor preventie en bescherming. Indien er geen is, moet het advies van de syndicale afvaardiging gevolgd worden. En als er geen afvaardiging is, moet de werkgever het advies inwinnen van de betrokken arbeiders. Indien er beslist wordt tot een afwijking, geldt die voor gans het personeel.

Door een Koninklijk Besluit van 6 juli 2004, viel echter de wettelijke basis van deze procedure weg. In dit Besluit stond namelijk vermeld dat het verboden is om de werknemer toe te laten zijn eigen arbeidskledij aan te schaffen, zelf voor de reiniging, herstelling of het onderhoud in te staan, of zelf voor de hernieuwing ervan te zorgen, ook niet tegen betaling van een premie of vergoeding.

De bestaande toestand waarbij de werkgever de arbeidskledij tegen vergoeding door de werknemer liet reinigen, was dus onwettelijk geworden. Een indexatie van deze vergoeding was bijgevolg niet meer mogelijk en is sinds 1 januari 2004 dan ook niet meer gebeurd.

Een nieuw KB van 19 december 2006 heeft er echter voor gezorgd dat aan deze onwettelijke toestand een einde kwam. Dit nieuwe Besluit stelt dat de betaling van een vergoeding kan toegelaten worden op voorwaarde dat er op sectoraal vlak een algemeen bindend verklaarde CAO wordt gesloten. Dat mag enkel indien uit een risicoanalyse blijkt dat de werkkledij geen risico vormt voor de gezondheid van de werknemer en zijn directe omgeving. Dat was het geval

voor de textielsector en op 28 september 2007 werd in de sector dan ook een dergelijke CAO gesloten. Deze CAO dient enkel om bestaande situaties te regulariseren. Op ondernemingsvlak kunnen er dus geen nieuwe regelingen meer worden ingevoerd waarbij het toegelaten is om de arbeidskledij mee te nemen naar huis, ook niet tegen de betaling van een vergoeding.

Bij de publicatie van deze Wegwijzer, wachtte deze CAO nog op de algemeen bindend verklaring bij Koninklijk Besluit. Eens dat is gebeurd, gelden volgende bedragen:

- € 0,34 per effectief gepresteerde arbeidsdag voor een schort of een kiel.
- € 0,66 per effectief gepresteerde arbeidsdag voor een werpak of overall of een broek en een vest.
- Voor de periode sinds 1 januari 2004 waarin geen indexatie werd toegepast, volgt er een correctie.

De bedragen worden enkel verhoogd **indien er een indexstijging is van minimum 10%**.

Aangezien het gaat om de terugbetaling van onkosten, is er een vrijstelling van RSZ en belastingen. De terugbetaling van de onkosten gebeurt per kwartaal en op volgende tijdstippen:

voor het eerste kwartaal: de eerste betaaldag volgend op 9 juni.

voor het tweede kwartaal: de eerste betaaldag volgend op 9 september.

voor het derde kwartaal: de eerste betaaldag volgend op 9 december.

voor het vierde kwartaal: de eerste betaaldag volgend op 9 maart.

8. Eindejaarspremie

Alle textielarbeiders die tussen 1 april van het voorbije jaar en 31 maart van het huidige jaar (referteperiode) gewerkt hebben, ontvangen een eindejaarspremie. De officiële benaming is aanvullende vakantievergoeding. De premie wordt betaald door het Waarborgfonds. De werkgevers moeten daarvoor een speciale bijdrage storten.

Berekening

De eindejaarspremie bedraagt 9,2% van het loon (aan 100%) dat tijdens de referentieperiode verdiend werd. Voor de dagen waarvoor je uitkeringen kreeg ingevolge ziekte of arbeidsongeval, wordt bij je loon een fictief loon van 24,79 EUR geteld. Enkel de eerste 12 maanden worden gelijkgesteld.

Afhoudingen en intrest

Er wordt op je eindejaarspremie bedrijfsvoorheffing (belastingen) ingehouden. Wanneer je bruto vergoeding lager is dan 1100 EUR, is dit 17,16%. Indien ze hoger is, is het 23,22% (regeling vanaf 01/01/2007).

Voor de periode van 15 augustus tot de datum van uitbetaling (4 maanden) wordt bovenop het nettobedrag een kleine intrest toegekend van 1,5%.

Betaling

De eindejaarspremie wordt rond 20 december betaald.

9. Supplementaire vakantiedagen

Aantal

Met uitzondering van de overbruggingsploegen en het vijfploegenstelsel, heeft een textielarbeider recht op **maximum 4 supplementaire vakantiedagen**. [Voor de berekening van het aantal dagen, zie rubriek 'Supplementaire vakantiedagen' onder het hoofdstuk 'Arbeidsduur en arbeidsstelsels'].

Uitbetaling

Hoewel niet iedere textielarbeider recht heeft om de supplementaire vakantiedagen op te nemen, heeft iedereen wel recht op de uitbetaling ervan. Vacantex betaalt in de loop van september. Het bedrag is gelijk aan 2% van het brutoloon van het vorig kalenderjaar (aan 100%). Er wordt een bedrijfsvoorheffing van 17,16% afgehouden (regeling vanaf 01/01/2007).

10. Anciënniteitdag(en)

De getrouwheid aan de onderneming wordt beloond.

Het stelsel omvat:

- 1 betaalde afwezigheidsdag per kalenderjaar na een anciënniteit van 20 jaar in hetzelfde bedrijf.
- Een tweede betaalde afwezigheidsdag na een anciënniteit van minstens 25 jaar in hetzelfde bedrijf.

De werkgever moet voor die dag(en) het loon doorbetalen.

Wie komt in aanmerking ?

De extra dag (of dagen) is er voor wie 20 (of 25) jaar ononderbroken anciënniteit heeft in dezelfde onderneming. Dit is de periode dat men ingeschreven is in het personeelsregister van de onderneming. De periodes van schorsing zoals legerdienst, ziekte, arbeidsongeval en tijdelijke werkloosheid komen in aanmerking. Ook de periode tijdens dewelke men bijvoorbeeld deeltijds werkt, telt mee.

Het moet gaan om dezelfde onderneming. De discussie richt zich vooral naar wie overgenomen wordt.

Een arbeider die eerder wegens herstructurering, sluiting of faling werd afgedankt in een bedrijf van de textiel- en breigoedsector en binnen de 6 maanden (182 kalenderdagen) opnieuw in een onderneming van de sector werkt, mag zijn gepresteerde jaren laten meetellen voor de toekenning van de 1ste en 2de anciënniteitdag. De vroegere dienstjaren uit textielbedrijven die herstructureerden, gesloten werden of in failliet gingen, tellen mee op voorwaarde dat deze herstructurering, sluiting of faling niet plaats vond vóór 01.01.1999 (startdatum van de toepassing van het systeem van anciënniteitdagen in de textielsector).

Tijdstip van het verlof

Het is duidelijk dat men pas recht heeft op deze extra afwezigheidsdag als men effectief 20 jaar (of 25 jaar voor de bijkomende dag) in dienst is. Wie bijvoorbeeld in 2005 juist 20 jaar in dienst is, kan pas verlof nemen vanaf het tijdstip dat hij 20 jaar anciënniteit heeft. Een probleem kan zich eventueel stellen voor iemand die de 20 jaar bereikt op het einde van het jaar. Hij zal die dag pas dan kunnen nemen. Nu is het echter zo dat op het einde van het jaar vele ondernemingen gesloten zijn wegens collectief verlof (men legt in die periode wettelijke vakantiedagen of inhaalrustdagen vast). In dat geval zal hij voordien een dag wettelijk verlof

of een inhaalrustdag moeten nemen en de speciale afwezigheidsdag tijdens de collectieve sluiting nemen.

Wie beslist?

De werkgever bepaalt niet eenzijdig wanneer die extra dag verlof moet genomen worden. De spelregels van de jaarlijkse vakantie zijn van toepassing. Dit houdt in dat de verlofdag moet genomen worden in onderling overleg tussen de werkgever en de werknemer. Men kan natuurlijk wel op het vlak van het bedrijf in de ondernemingsraad een gunstiger regeling voorzien. Dit is onder meer mogelijk via het arbeidsreglement.

Overbruggingsploegen

De weekendploegen hebben ook recht op één (of twee) betaalde afwezigheidsdag(en). Een dag is gelijk aan 12 uur en moet betaald worden aan het loon van de overbruggingsploegen.

Betaling

De werkgever moet voor die afwezigheidsdag het normale loon aan de arbeider betalen dat voorzien was indien hij had gewerkt. Dit moet gebeuren met de eerste loonafrekening.

Controle

De syndicale afvaardiging heeft het recht om op het einde van het jaar inzage te krijgen in het aantal en de namen van de werknemers die deze verlofdag hebben genomen.

11. Carensdag

Vanaf 1 april 2004 wordt 1 carensdag per kalenderjaar gedekt door loon. De arbeider moet wel een ononderbroken ondernemingsanciënniteit van 5 jaar hebben op het ogenblik dat de arbeidsongeschiktheid aanvangt.

12. Index

In België zijn de lonen automatisch gekoppeld aan de verhoging van de consumptieprijs. Verschillende regeringsingrepen hebben de index echter ernstig uitgehold. Sinds 1994 is de gezondheidsindex in voege.

De wijze waarop de indexering concreet toegepast wordt, is in een sectorale overeenkomst vastgelegd.

In de textiel moeten de lonen met 2% verhoogd of verminderd worden, vanaf de maand volgend op het burgerlijk kwartaal waarin het rekenkundig gemiddelde van de 2 hoogste indexcijfers het voorziene spilindexcijfer overschrijdt en binnen de nieuwe schijf valt die 2% hoger of lager ligt dan de schijf van het voorgaande kwartaal.

Schrik maar niet! De indexering is uitgegroeid tot een zeer ingewikkeld systeem, met allerlei rekenkundige formules. De vakbonden volgen de zaak echter heel nauwgezet. Telkens er een aanpassing moet gebeuren, word je daar onmiddellijk van op de hoogte gebracht. **Belangrijk om weten is dat de aanpassingen enkel kunnen op 1 januari, 1 april, 1 juli en 1 oktober.**

INDEXAANPASSINGEN SINDS 1990

1990 : 1 januari, 1 oktober
1991 : 1 januari, 1 oktober
1992 : 1 oktober
1993 : 1 juli
1994 : 1 oktober
1996 : 1 april
1997 : 1 april
1998 : 1 oktober
2000 : 1 oktober
2001 : 1 juli
2002 : 1 januari
2003 : 1 juli
2004 : 1 oktober
2005 : 1 juli
2006 : 1 oktober
2008 : 1 januari (*)

(*) Ingevolge de kaderovereenkomst van 28 september 2006 werd 1% omgezet in uitgesteld loon dat gaat naar de fondsen die de sociale vergoedingen uitbetalen. Verhoogd met de patronale lasten, komt dit op 1,67% van de loonmassa.

13. Klein verlet

Werknemers mogen afwezig zijn met behoud van hun normale loon, bij familiegebeurtenissen en staatsburgerlijke verplichtingen of om te verschijnen voor het gerecht. Om recht te hebben op klein verlet, moet de werkgever vooraf verwittigd worden. Indien dit niet mogelijk is, moet dit zo vlug mogelijk gebeuren. De werkgever is verplicht deze afwezigheden toe te staan. Hij moet ook het normale loon betalen. In de tabel hieronder vind je naast de algemene regeling ook een aantal bijkomende afspraken in de textiel- en breigoedsector terug.

Reden van afwezigheid	Duur van afwezigheid
Huwelijk	
Huwelijk van de werknemer of het aangaan van een 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 zijn echtgenoot, van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de vader, moeder, schoonvader, schoonmoeder, stiefvader, stiefmoeder, van een kleinkind van de werknemer.	Dag van het huwelijk of het aangaan van het samenlevingscontract.
Geboorte	
De geboorte van een kind van de werknemer.	Tien dagen. Door de werknemer te kiezen binnen de 30 dagen vanaf de bevalling. (zie ook vaderschapsverlof – hoofdstuk 14)
Overlijden	
Overlijden van de partner van de arbeider of zijn kind of een kind van de partner.	Vier dagen. Door de werknemer te kiezen tussen de dag van het overlijden en de dag van de begrafenis.
Overlijden van de vader, moeder, schoonvader, schoonmoeder, stiefvader, stiefmoeder 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 broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, de grootmoeder, van een kleinkind, schoonzoon, schoondochter, overgrootvader, overgrootmoeder of achterkleinkind 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 broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, de grootmoeder, van een kleinkind, schoonzoon, schoondochter, overgrootvader, overgrootmoeder of achterkleinkind die niet bij de werknemer inwoont.	De dag van de begrafenis.
Priesterwijding/intrede in klooster	
Priesterwijding of intrede in het klooster van een kind van de werknemer of van zijn echtgenoot, van een broer, zuster, schoonbroer of schoonzuster.	De dag van de plechtigheid.
Feest Vrijzinnige jeugd/Communiefest	
Deelname van een kind van de werknemer of van zijn echtgenoot aan het feest van de vrijzinnige jeugd, of plechtige communie van een kind van de werknemer of van zijn echtgenoot.	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.
Familieraad	
Bijwonen van een bijeenkomst van een familieraad bijeengeroepen door de Vrederechter.	De nodige tijd, met een maximum van één dag.
Rechtbank/Stembureau	
Deelname aan een jury of oproeping als getuige voor de rechtbank of persoonlijke verschijning op aanmaning van de arbeidsrechtbank.	De nodige tijd, met een maximum van vijf dagen.
Uitoefening van de functie van bijzitter in een hoofdstembureau of enig stembureau bij de parlaments-, provincieraads- en gemeenteraadsverkiezingen.	De nodige tijd.

Uitoefening van de functie van bijzitter in één van de hoofdbureaus bij de verkiezingen van het Europees Parlement.	De nodige tijd, met een maximum van vijf dagen.
Uitoefening van de functie van bijzitter in een hoofdbureau voor stemopneming bij de parlements-, provincieraads- en gemeenteraadsverkiezingen.	De nodige tijd, met een maximum van vijf dagen.

Gelijkstellingen

- a. Het aangenomen, natuurlijk of erkend kind wordt gelijkgesteld met het wettig of gewettigd kind.
- b. De schoonbroer, de schoonzuster, de (over)grootvader en de (over)grootmoeder van de echtgeno(o)t(e) van de werknemer worden gelijkgesteld met de schoonbroer, de schoonzuster, de (over)grootvader en de (over)grootmoeder van de werknemer.
- c. Sinds 1 januari 2000 wordt de persoon met wie de werknemer wettelijk samenwoont, met de echtgeno(o)t(e) gelijkgesteld.

Deeltijdse werknemers

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. Indien het klein verlet vrij te kiezen is in een bepaalde periode (b.v. huwelijk), kan de deeltijdse werknemer die opnemen op de dagen waarop hij normaal gezien moet werken.

Specifieke regelingen in de textiel

a. Kind van de werknemer

Wanneer van een kind het huwelijk, de priesterwijding, kloosterintrede, de plechtige communie, of het feest van de vrijzinnige jeugd 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.

b. Nachtploeg

De regeling klein verlet is volledig van toepassing op 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.

c. Overbruggingsploegen

De wetgeving inzake klein verlet is ook van toepassing op de overbruggingsploegen.

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

14. Vaderschapsverlof

De werknemer heeft het recht om gedurende 10 dagen van het werk afwezig te zijn wegens de geboorte van een kind, waarvan de afstamming langs zijn zijde vaststaat. Deze 10 dagen mogen door de werknemer vrij gekozen worden, verspreid over een periode van 30 dagen vanaf de dag van de bevalling.

De eerste 3 dagen behoudt de werknemer zijn normale loon (ten laste van de werkgever). Om dit loon te ontvangen, moet de werknemer de werkgever vooraf informeren over de bevalling. Blijkt dit onmogelijk, dan verwittigt de werknemer de werkgever zo snel mogelijk.

De volgende 7 dagen ontvangt de werknemer geen loon, maar een vergoeding van de ziekte- en invaliditeitsverzekering. Deze is gelijk aan 82% van het brutomaandloon, begrensd tot 2.934,64 euro (ofwel 82% van het dagloon begrensd tot 112,8706 euro in een zesdagenweek en tot 135,4447 euro in een vijfdagenweek). Deze 7 dagen worden gelijkgesteld met arbeidsdagen.

De werknemer moet een aanvraag indienen bij zijn ziekenfonds. Daarbij moet een uittreksel van de geboorteakte van het kind worden gevoegd.

Het ziekenfonds bezorgt de werknemer dan een inlichtingenblad, dat door deze laatste op het einde van het vaderschapsverlof volledig ingevuld en ondertekend moet worden teruggestuurd.

Voor de arbeider in overbruggingsploegen geldt er een specifieke regeling (zie rubriek 2.2.3. Overbruggingsploegen onder hoofdstuk II – Arbeidsduur en arbeidsstelsels).

15. Adoptieverlof

Het adoptieverlof wordt nu aanzien als een **specifiek verlof**. Je hebt recht op een adoptieverlof van:

- **maximum 6 weken** wanneer het kind bij het begin van het verlof jonger is dan drie jaar;
- **maximum 4 weken** wanneer het kind bij het begin van het adoptieverlof 3 jaar is of ouder.

De uitoefening van het recht op adoptieverlof eindigt in ieder geval wanneer het kind de leeftijd van 8 jaar bereikt in de loop van het verlof.

Tijdens het adoptieverlof, behoud je het recht op je normale loon gedurende de eerste drie dagen. Vanaf de 4de dag betaalt het ziekenfonds 82% van het begrensde loon.

16. Maaltijdcheques

Wat is een maaltijdcheque?

Een maaltijdcheque is een cheque die je ontvangt van je werkgever en waarmee je kan betalen in voedingszaken, restaurants en supermarkten. Je maaltijdcheques worden in bijna alle restaurants en (voedings)winkels aanvaard.

Wie heeft recht op maaltijdcheques?

De textiel-CAO voorziet maaltijdcheques voor:

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

Bovendien geldt de toekenning van de maaltijdcheques voor onbepaalde duur.

Op hoeveel maaltijdcheques heb je recht ?

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)

De textiel-CAO bepaalt dat er voor de voltijdse arbeiders een keuze kan gemaakt worden tussen beide systemen.

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

Hoe zitten beide systemen nu in elkaar?

a. Algemeen principe : één cheque per effectief gewerkte dag

Je ontvangt één maaltijdcheque per effectief gewerkte dag.

Je hebt bovendien ook recht op een maaltijdcheque voor werkdagen die je moest onderbreken door een arbeidsongeval, ziekte, ...

Daarentegen ontvang je geen maaltijdcheque voor feestdagen, vakantiedagen, klein verlet, ziekte, economische werkloosheid, ...

b. Alternatieve telling : uren i.p.v. dagen

Onder bepaalde voorwaarden kan je werkgever opteren voor een "alternatieve" telling. Wanneer je werkgever de zogenaamde "alternatieve" telling toepast, verlaat men het principe van één maaltijdcheque per effectief gepresterde dag.

In dit geval gaat men een andere manier van tellen toepassen.

Bij de "alternatieve" telling baseert men zich op uren i.p.v. dagen. De "alternatieve" telling bepaalt alleen het aantal maaltijdcheques.

Deze alternatieve telling kan maar toegepast worden als er in de onderneming een CAO wordt gesloten of (in kleinere bedrijven) via het arbeidsreglement. Vraag aan je delegatie of je afdelingssecretariaat of in jouw bedrijf de "alternatieve" telling van toepassing is.

Hoeveel is jouw maaltijdcheque waard?

Zowel de werkgever als de werknemer betalen elk een stukje van de maaltijdcheque. Het persoonlijk aandeel van de werknemer moet minstens € 1,09 bedragen, voor de werkgever gaat het over een maximale bijdrage van € 4,91.

Het persoonlijk aandeel van de werknemer is een broekzak-vestzakoperatie. Dit aandeel krijg je volledig terug via de waarde van de maaltijdcheque.

In de textielsector is je minimumbijdrage in de maaltijdcheque vastgesteld op € 1,09. De werkgeversbijdrage wordt stelselmatig opgetrokken. De concrete (netto)bedragen vind je terug in onderstaande tabellen.

a. Voltijdse arbeiders

Voor voltijds tewerkgestelde arbeiders kan in je bedrijf worden geopteerd voor het systeem van één cheque per effectief gewerkte dag of voor de “alternatieve” telling.

> Je bedrijf kiest voor één maaltijdcheque per effectief gewerkte dag

Indien je voltijds tewerkgesteld bent, ontvang je per effectief gewerkte dag één maaltijdcheque. De totale waarde van je cheque neemt in de periode 2007-2010 stelselmatig toe en gebeurt op basis van volgend schema:

Vanaf	Patronaal aandeel	Persoonlijk aandeel	Totale waarde
1 april 2007	€ 1,41	€ 1,09	€ 2,50
1 april 2009	€ 2,31	€ 1,09	€ 3,40
1 april 2010	€ 3,11	€ 1,09	€ 4,20

> Je bedrijf kiest voor de “alternatieve” telling

Er kan enkel voor de “alternatieve” telling gekozen worden als er in je bedrijf gelijktijdig verschillende arbeidsregelingen zijn; m.a.w. er zijn dus zowel voltijdse als deeltijdse arbeiders tewerkgesteld.

Indien er geopteerd wordt voor een “alternatieve” telling, gelden de volgende bedragen:

Vanaf	Patronaal aandeel	Persoonlijk aandeel	Totale waarde
1 april 2007	€ 1,41	€ 1,09	€ 2,50
1 april 2009	€ 2,31	€ 1,09	€ 3,40
1 april 2010	€ 3,11	€ 1,09	€ 4,20

Zoals je ziet, verandert er niets aan de waarde van de maaltijdcheque. De “alternatieve” telling bepaalt alleen het aantal maaltijdcheques!

b. Deeltijdse arbeiders

Indien je deeltijds tewerkgesteld bent in de textielsector moet de “alternatieve” telling verplicht worden toegepast. Op deze manier wordt vermeden dat er een onderscheid in de toekenning

zou zijn tussen een deeltijdse werknemer die volle dagen werkt (vb. één week op twee) en een deeltijdse werknemer die gedurende twee weken met halve dagen werkt (vb. elke dag 4 uren van maandag tot en met vrijdag).

In de eerste situatie zou hij recht hebben op 5 maaltijdcheques en in de tweede op 10 maaltijdcheques. Door de verplichte “alternatieve” telling toe te passen, ontvang je dus een maaltijdcheque met dezelfde waarde als de maaltijdcheque voor de voltijdse arbeiders, maar in verhouding tot jouw arbeidsduur.

Vanaf	Patronaal aandeel	Persoonlijk aandeel	Totale waarde
1 april 2007	€ 1,41	€ 1,09	€ 2,50
1 april 2009	€ 2,31	€ 1,09	€ 3,40
1 april 2010	€ 3,11	€ 1,09	€ 4,20

c. Arbeiders tewerkgesteld in overbruggingsploegen

Indien je als arbeider in een halve of volle overbruggingsploeg (weekendploeg) werkt, heb je uiteraard ook recht op “gelijkwaardige” maaltijdcheques.

Om dit te realiseren, moet men de verplichte “alternatieve” telling toepassen en heeft men een aantal berekeningen moeten doen om uiteindelijk tot onderstaande bedragen te komen. Voor de vaststelling van het bedrag van je maaltijdcheque moeten we nagaan of er in je bedrijf voor de voltijdse arbeiders werd geopteerd voor de “alternatieve” telling of niet.

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

In dit geval heb je als arbeider in de overbruggingsploegen recht op een maaltijdcheque met onderstaande waarde:

Vanaf	Patronaal aandeel	Persoonlijk aandeel	Totale waarde
1 april 2007	€ 1,77	€ 1,09	€ 2,86
1 april 2009	€ 2,90	€ 1,09	€ 3,99
1 april 2010	€ 3,91	€ 1,09	€ 5,00

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

In dit geval heb je als arbeider in de overbruggingsploegen recht op een maaltijdcheque met de volgende waarde:

Vanaf	Patronaal aandeel	Persoonlijk aandeel	Totale waarde
1 april 2007	€ 1,86	€ 1,09	€ 2,95
1 april 2009	€ 3,05	€ 1,09	€ 4,14
1 april 2010	€ 4,10	€ 1,09	€ 5,19

Geldigheid

Je maaltijdcheques blijven drie maanden geldig. De geldigheidsduur (in maanden) staat vermeld op je maaltijdcheques.

Na drie maanden kan het restaurant of de winkel je maaltijdcheques weigeren. Je kan ze ook niet vervangen.

IV. SYNDICALE PREMIE OPLEG BIJ TIJDELIJKE WERKLOOSHEID

De officiële naam van de syndicale premie is **sociale toelage**. De opleg bij tijdelijke werkloosheid heet **aanvullende sociale toelage**. Beide vergoedingen worden geregeld door de statuten van het Waarborgfonds.

1. Syndicale premie

Voorwaarden

a. Actieven

- Ingeschreven zijn in het personeelsregister van een textiel- of breigoedonderneming **op de laatste arbeidsdag van juni van het lopende jaar**. Voor schoolverlaters wordt deze datum verschoven naar de laatste arbeidsdag van september, voor de industriële leerlingen naar de laatste arbeidsdag van november.
- Lid zijn van een textielvakbond en in regel zijn met de bijdragen.

b. Werklozen, (brug)gepensioneerden of langdurig zieken

- Ontslagen zijn door de werkgever, maar niet om dringende redenen.
- Of ontslag hebben gekregen of gegeven om medische redenen.
- Lid zijn van een textielvakbond en in regel zijn met de bijdragen.

Duur

De gesyndiceerde textielwerknemers ontvangen **elk jaar** een syndicale premie.

Ook de inactieven (die uiteraard gesyndiceerd blijven) kunnen nog gedurende een aantal jaren hun recht op de syndicale premie laten gelden:

- indien de arbeidsovereenkomst een einde neemt vóór 1 juli 2005 om andere dan dringende redenen, kan een werkloze of langdurig zieke nog gedurende 6 jaar het recht op de syndicale premie blijven behouden;
- indien de arbeidsovereenkomst een einde neemt na 30 juni 2005 om andere dan dringende redenen, kan een werkloze of langdurig zieke nog gedurende 3 jaar het recht op de syndicale premie blijven behouden;
- **let op !!** Er is een aparte regeling voorzien voor **(brug)gepensioneerden en werklozen ouder dan 50 jaar**:
 - bruggepensioneerden ontvangen de syndicale premie tot aan de pensioengerechtigde leeftijd;
 - werklozen ouder dan 50 jaar blijven hun recht op de syndicale premie behouden gedurende 6 jaar;
 - gepensioneerde textielarbeiders die in dienst zijn gebleven tot aan de datum van hun pensionering, blijven eveneens hun recht op de syndicale premie behouden gedurende 6 jaar.

Bedrag

De premie bedraagt 123,90 euro. Het Waarborgfonds betaalt deze uit eind december. Voorwaarde is wel dat het aanvraagformulier tijdig (vóór 1 oktober) ingediend wordt bij de vakbond.

Het bedrag van 123,90 euro kan eventueel, vanaf 2009, mits unaniem akkoord binnen de Raad van Beheer van het Waarborg- en Sociaal Fonds worden verhoogd tot het RSZ-vrije maximum bedrag.

Aanvraag

De werkgever moet aan alle arbeiders die in dienst zijn op 30 juni, een **formulier "Aanvullende sociale toelagen in de textielnijverheid en het breiwerk"** overhandigen. Je bezorgt het gewoon aan je vakbond. Die stuurt het - na controle van je syndicale bijdragen - door naar het Waarborg- en Sociaal Fonds.

Voor de **niet-actieven** wordt de aanvraag rechtstreeks door de textielvakbonden doorgestuurd naar het fonds.

2. Opleg bij tijdelijke werkloosheid

Wie heeft er recht op?

Alle arbeiders die tewerkgesteld zijn in een textiel- en breigoedonderneming en die voldoen aan de voorwaarden gesteld in de statuten van het Fonds.

Bedrag en duur

De aanvullende toelage bedraagt vanaf 01/01/2001 **4,96 EUR (6-dagenweek) per dag tijdelijke werkloosheid** om economische of technische redenen of ingevolge brand. De opleg wordt betaald **vanaf de 7de dag tijdelijke werkloosheid tot en met de 86ste dag**, die valt in de periode van 1 juli van het vorige jaar tot 30 juni van het huidige jaar. In totaal kan ze toegekend worden voor **maximum 80 dagen**. Het maximumbedrag is dus 396,80 EUR. Er wordt een bedrijfsvoorheffing ingehouden van 10,09%, zodat het maximale nettobedrag 356,76 EUR is.

Aanvraag

Aanvraag en uitbetaling gebeuren samen met de syndicale premie.

Belangrijke bemerking

Netto kan je in totaal 480,66 EUR ontvangen (= 123,90 EUR syndicale premie en 356,76 EUR opleg bij tijdelijke werkloosheid).

Vanaf 2001 is dit ook van toepassing op de huisarbeiders.

Beide bedragen worden vermeld op de belastingfiche die u zal ontvangen van het Fonds en u dus moet aangeven bij de belastingen.

V. AANVULLENDE SOCIALE ZEKERHEID

1. Brugpensioen

Alles wat wettelijk mogelijk is, wordt in de textielsector toegepast. Je kan dus vanaf 1 januari 2008 in de textielsector gebruik maken van de volgende brugpensioenregelingen:

- voltijds (conventioneel) brugpensioen vanaf 58 jaar;
- brugpensioen met nachtprestaties: 56 jaar;
- brugpensioen lange loopbaan (40 jaar): 56 jaar;
- halftijds brugpensioen: 56 jaar;
- brugpensioen vanaf 60 jaar: wettelijk brugpensioen.

U vindt op de volgende bladzijden een overzicht van de mogelijkheden inzake brugpensioen. Uiteraard besteden we ruime aandacht aan het voltijds (conventioneel) brugpensioen vanaf 58 jaar.

1.1. Voltijds (conventioneel) brugpensioen vanaf 58 jaar

Het textielbrugpensioen bestaat sinds 1981. Sindsdien werd om de twee jaar een nieuwe CAO gesloten om het te verlengen. De voorwaarden werden verschillende keren gewijzigd door wettelijke en conventionele regelingen. Als een onderneming erkend wordt als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering, kan een ondernemings-CAO – binnen de wettelijke mogelijkheden - afwijken van het algemene textielbrugpensioen.

De regeling voltijds brugpensioen is geldig van 1 januari 2008 tot 31 december 2010, dus (zeer uitzonderlijk) voor drie jaar.

Toetredingsvoorwaarden

a. Leeftijd

Eén van de voorwaarden om recht te hebben op het conventioneel brugpensioen, is dat de werknemer in de periode van 1 januari 2008 tot en met 31 december 2010 de leeftijd van 58 jaar moet bereiken.

Voor het conventioneel brugpensioen moet de leeftijd bereikt zijn op de eerste dag dat het recht op werkloosheidsuitkeringen wordt toegekend. Dit is een afwijking op de interprofessionele overeenkomst over het brugpensioen. Volgens deze moet immers de leeftijdsgrens bereikt zijn op de laatste dag van de opzegtermijn (laatst gewerkte dag) of op de datum dat het contract werd verbroken als een verbrekingsvergoeding wordt uitbetaald.

b. Datum ontslag

De textielarbeider moet ontslagen en uit dienst zijn vóór 31/12/2010. Dit moet de werknemer de mogelijkheid bieden om zijn uitkeringsaanvraag te doen vóór 01/01/2011. Deze aanvraag kan pas gebeuren na het verstrijken van de opzegperiode of na de periode gedekt door een verbrekingsvergoeding.

c. Ontslagen worden en recht hebben op werkloosheidsuitkeringen

De arbeider moet ontslagen worden door de werkgever en recht hebben op werkloosheidsuitkeringen. Wie dus zelf zijn ontslag geeft of ontslagen wordt om dringende redenen of wegens overmacht, krijgt geen brugpensioen! Om recht te hebben op werkloosheidsuitkeringen moet men 624 arbeidsdagen bewijzen in de laatste drie jaar voorafgaand aan de uitkeringsaanvraag.

Indien de werknemer tijdelijk zijn werkloosheidsuitkeringen verliest, omdat hij bijvoorbeeld tijdelijk opnieuw werkt of een sanctie heeft gekregen van de RVA, zal hij gedurende deze periode geen aanvullende vergoeding brugpensioen krijgen.

d. Anciënniteit

Voor het brugpensioen op 58 jaar zijn de anciënniteitvoorwaarden:

- wettelijke anciënniteit:
 - 2008-2009: een loopbaan van 35 jaar (M) en 30 jaar (V)
 - vanaf 1/1/2010: een loopbaan van 37 jaar (M) en 33 jaar (V)
- conventionele anciënniteit:
 - ofwel 15 jaar loondienst in de sectoren textiel, breigoed, kleding, confectie, vlasbereiding en/of jute;
 - ofwel 5 jaar loondienst in deze sectoren tijdens de laatste 10 jaar, waarvan minstens 1 jaar in de laatste 2 jaar.

Gelijkgestelde dagen

Om toegang te hebben tot het brugpensioen moet de werknemer een bepaald aantal jaren beroepsverleden bewijzen. De berekening hiervan gebeurt door het aantal effectief gewerkte dagen in aanmerking te nemen, maar ook bepaalde schorsingsperiodes tijdens de arbeidsovereenkomst tellen mee.

Als tegenhanger van de verhoging van het vereiste aantal loopbaanjaren om vanaf 1.1.2008 op brugpensioen te kunnen gaan, werd de mogelijkheid om niet gewerkte perioden gelijk te stellen, uitgebreid.

Zo zijn er **3 soorten** gelijkstellingen:

- algemene gelijkstellingen in het kader van de werkloosheidsreglementering;
- bijzondere gelijkstellingen in het kader van brugpensioen
- gelijkstellingen afhankelijk van het brugpensioenregime

Worden gelijkgesteld in het kader van de werkloosheidsreglementering en het brugpensioen:

- ziektedagen met uitkering;
- dagen gedekt door vergoeding wegens arbeidsongevallen of beroepsziekten;
- de dagen tijdelijke werkloosheid;
- de wettelijke feestdagen;
- de dagen jaarlijkse vakantie;
- de dagen inhaalrust;
- de dagen van staking en lock-out;
- de carensdagen;
- dagen verlof om dwingende redenen (max.10 dagen per jaar);
- dagen functie van rechter in sociale zaken;

- dagen verricht in het kader van een middenstandsleerovereenkomst, industriële leerovereenkomst, beroepsinlevingsovereenkomst,...;
- periodes van actieve militaire dienst of gewetensbezwaarde;
-

Bovendien zijn er nog specifieke gelijkstellingen afhankelijk van het brugpensioenregime waarin je wil instappen. Een opsomming hiervan zou ons echter te ver leiden. Contacteer hieromtrent je vakbondssecretariaat.

Tewerkstelling in het buitenland telt mee, als kan aangetoond worden dat hetzelfde werk in België aanleiding zou gegeven hebben tot bijdragen voor sociale zekerheid (werknemersstelsel). Dit geldt zowel voor de wettelijke als voor de conventionele anciënniteit. Voor de conventionele anciënniteit, wordt wel vereist dat er een minimum tewerkstelling was van 3 jaar in de Belgische textiel-, breigoed-, kleding-, confectie- of vlasnijverheid. 12 maanden van deze drie jaar moeten aan het ontslag voorafgaan.

Textielarbeiders doen er goed aan om enkele maanden vóór de mogelijke op brugpensioenstelling contact op te nemen met de syndicaal afgevaardigde en/of het afdelingssecretariaat. Hij zal helpen nagaan of voldaan wordt aan de anciënniteitsvoorwaarden. Hij kan ook helpen met het verzamelen van de nodige bewijsstukken. Een berekening van wat u zal ontvangen als bruggepensioneerde, behoort eveneens tot de mogelijkheden.

Duur

Zolang hij recht heeft op werkloosheidsuitkeringen, krijgt de bruggepensioneerde zijn opleg. En dit duurt tot de wettelijke pensioenleeftijd. Die wettelijke pensioenleeftijd is 65 jaar voor mannen. Voor vrouwen is dit 64 jaar in 2008 en 65 jaar vanaf 1 januari 2009.

Bedrag

Het brugpensioen bestaat uit twee delen: de werkloosheidsuitkering en de aanvullende vergoeding.

a. Werkloosheidsuitkering

De werkloosheidsuitkering is gelijk aan 60% van het laatste verdiende brutoloon, begrensd tot 1.832,49 EUR per maand. **Het maximumbedrag aan werkloosheidsuitkeringen is 42,29 EUR per dag of 1.099,54 EUR per maand.** Dit is voor 26 vergoede dagen per maand in de zesdagenweek (index 1/1/2008). Per maand kunnen er wel meer of minder vergoede dagen zijn. **De 60%**

blijven voor de ganse duur van het brugpensioen gehandhaafd, zelfs indien de rechthebbende geen gezinshoofd is.

b. Aanvullende vergoeding

Het bedrag van de aanvullende vergoeding is gelijk aan **de helft van het verschil tussen het netto-referteloon en de werkloosheidsuitkeringen**.

Het nettoloon wordt berekend op basis van het brutoloon dat geplafonneerd is op € 3.325,20 per maand (index 1/1/2008).

De aanvullende vergoeding bedraagt minstens 99,16 EUR bruto.

Inhouding van 6,5%

Soms wordt er een bijkomende inhouding van 6,5% toegepast. Dit is een **solidariteitsbijdrage** voor de RSZ. De inhouding mag slechts toegepast worden indien **na inhouding**, het totale brugpensioen (werkloosheidsvergoeding + aanvullende vergoeding) niet lager ligt dan 1.195,35 EUR (zonder personen ten laste) of 1.439,83 EUR (met personen ten laste). Deze cijfers zijn van toepassing op 1/1/2008.

Bedrijfsvoorheffing

Er is een bedrijfsvoorheffing verschuldigd op het volledige brugpensioenbedrag (na eventuele aftrek van de 6,5%), **als het brugpensioen een bepaald bedrag overschrijdt**. Om dit na te gaan, moeten de barema's van de belastingschalen (schaal I of II pensioenen) toegepast worden.

Betaling

De werkloosheidsvergoedingen worden betaald door de werkloosheidsdienst van de vakbonden.

De betaling van de aanvullende vergoeding gebeurde tot 30 juni 2007 maandelijks door het Fonds voor Bestaanszekerheid.

Met ingang van 1 juli 2007 wordt de aanvullende vergoeding voor de nieuwe intreders vanaf die datum rechtstreeks door de onderneming betaald aan de bruggepensioneerde. De werkgever recupereert dan de betaalde aanvullende vergoeding bij het Fonds voor Bestaanszekerheid.

Brugpensioen en werkhervatting

Vanaf 1 januari 2007 moet de aanvullende vergoeding brugpensioen doorbetaald worden als de bruggepensioneerde het werk hervat bij een andere werkgever (dan diegene die hem ontsloeg in het kader van het brugpensioen) of een zelfstandige activiteit uitoefent.

Buitenwettelijke vakantietoelage

Nieuwe bruggepensioneerden hebben **gedurende 3 jaar** recht op een bruto buitenwettelijke vakantietoelage van **371,84 EUR**. Ze moeten dan wel vanaf 1 januari van het lopend jaar tot op datum van hun op brugpensioenstelling ononderbroken ingeschreven geweest zijn bij een textielwerkgever. Daardoor ontstond het recht op vakantiegeld.

De buitenwettelijke vakantietoelage wordt **begin september** van het volgende jaar door Vacantex uitbetaald.

Syndicale premie

Bruggepensioneerden die lid zijn van een textielvakbond, hebben recht op een syndicale premie **tot aan hun wettelijke pensioenleeftijd**. Uitzondering: voor wie in extra vervroegd brugpensioen is, is het recht beperkt tot 6 jaar.

Vervangingsplicht

In principe moet iedere bruggepensioneerde vervangen worden. [**Zie ook rubriek 'Tewerkstellingsverbintenissen' onder het hoofdstuk 'Arbeidsduur en arbeidsstelsels'**]. Er zijn twee verplichtingen.

a. De wettelijke regeling

De bruggepensioneerde moet vervangen worden door een volledig uitkeringsgerechtigde werkloze. Een aantal categorieën worden daaraan gelijkgesteld. De vervanger moet in dienst worden genomen:

- Ten vroegste de eerste dag van de vierde maand die de maand voorafgaat, waarin het brugpensioen van de ontslagen werknemer een aanvang neemt.
- Ten laatste de eerste dag van de derde maand die volgt op deze waarin het brugpensioen van de ontslagen werknemer een aanvang neemt.

b. De conventionele regeling

De werkgever moet de bruggepensioneerde vervangen binnen de maand na het vertrek uit de firma. De vervanger moet niet noodzakelijk dezelfde functie uitoefenen. Wel moet hij een gelijkaardig arbeidscontract krijgen als de bruggepensioneerde (aantal uren en duur).

Onder bepaalde voorwaarden en mits het volgen van een procedure kan hier echter van afgeweken worden. Dit is o.a. het geval bij hoge tijdelijke werkloosheid of bij een uiterst slechte economische en financiële toestand van het bedrijf. Deze afwijking wordt o.a. toegepast bij sluiting of herstructurering van de onderneming.

1.2. Brugpensioen met nachtprestaties

Het specifieke brugpensioenstelsel voor werknemers met nachtprestaties wordt ingevolge de sectorale CAO verdergezet tot 31 december 2008. De leeftijdsvoorwaarde is 56 jaar.

Er zijn drie anciënniteitsvoorwaarden:

- de wettelijke anciënniteit is 33 jaar arbeid in loondienst of gelijkgestelde dagen;
- de werknemer moet tevens 20 jaar arbeid met nachtprestaties bewijzen. Het drieploegenstelsel, de semi en volcontinu en de overbruggingsploegen met nachtprestaties komen hiervoor in aanmerking. De anciënniteit van de nachtprestaties moet tijdens de loopbaan verworven zijn (en dus niet noodzakelijk op het einde van de loopbaan). Het bewijs ervan moet geleverd worden door een verklaring op eer;
- de "textiel"-anciënniteit is dezelfde al bij het conventioneel brugpensioen op 58 jaar.

Het is uiteraard de bedoeling dat deze regeling wordt verdergezet in 2009-2010 en dit na een akkoord van de sociale partners.

1.3. Brugpensioen lange loopbaan (40 jaar): 56 jaar

Vanaf 1/1/2008 is er een brugpensioen voor werknemers van 56 jaar met een loopbaan van 40 effectief gewerkte jaren. Deze CAO geldt voor de periode 2008-2009. Het is uiteraard de bedoeling dat deze regeling wordt verdergezet in 2010 en dit na een akkoord van de sociale partners.

De regeling is van toepassing op werknemers die in de periode van 1 januari 2008 tot en met 31 december 2009 worden ontslagen, maar niet om dringende reden.

Om in aanmerking te komen voor dit brugpensioen moet je:

- 56 jaar of ouder zijn of worden in de periode van 1 januari 2008 tot 31 december 2009;
- bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 40 jaar beroepsloopbaan als loontrekkende hebben;
- 78 dagen arbeidsprestaties (met volledige RSZ-onderwerping of als leerling vóór 1 september 1983) vóór de leeftijd van 17 jaar kunnen bewijzen;
- de "textiel"-anciënniteit is dezelfde als bij het conventioneel brugpensioen op 58 jaar.

Het einde van de opzegtermijn mag na 31 december 2009 liggen.

Indien je denkt dat je in aanmerking komt voor dit brugpensioen, informeer je je best bij je vakbondssecretaris.

1.4. Halftijds brugpensioen

De textiel-CAO over het halftijds brugpensioen is geldig tot 31 december 2008.

Toelatingsvoorwaarden

a. Leeftijd

De minimumleeftijd is 56 jaar.

b. Anciënniteitsvoorwaarden

De werknemer moet recht hebben op werkloosheidsuitkeringen. Hij moet het laatste jaar ononderbroken voltijds in dienst geweest zijn van de onderneming. Een aantal gelijkstellingen worden aanvaard (ziekte, arbeidsongeval, vakantie, feestdagen...). Hij moet ook 25 jaar anciënniteit als loontrekkende kunnen aantonen. Net als bij het voltijds brugpensioen worden ook hiervoor een aantal periodes gelijkgesteld (legerdienst, werkloosheid, ...). Er zijn geen conventionele anciënniteitsvoorwaarden voor het halftijds brugpensioen.

c. Halvering van de arbeidsprestaties

Halftijds brugpensioen betekent natuurlijk ook halftijds werken. Er moet gewoon de helft gewerkt worden van het aantal arbeidsuren van een normale voltijdse arbeidsregeling in de onderneming. De halvering van de arbeidsprestaties moet schriftelijk worden vastgelegd in een deeltijdse arbeidsovereenkomst.

Overstap naar het voltijds brugpensioen

Wie op halftijds brugpensioen is, kan overstappen naar voltijds brugpensioen. De betrokkene moet ontslagen worden. Ofwel heeft hij op dat ogenblik de gepaste leeftijd en is er geen probleem. Ofwel heeft hij de leeftijd van het voltijdse brugpensioen nog niet bereikt. Dan kan de opzegging pas ingaan de eerste dag van de maand volgend op die maand waarin hij wel de leeftijd bereikt. Na het verstrijken van de opzegperiode kan hij dus op voltijds brugpensioen. De werknemer moet op dat moment wel bijkomend voldoen aan de conventionele en wettelijke anciënniteitsvoorwaarden inzake voltijds brugpensioen. **[Zie 'Voltijds brugpensioen' onder het hoofdstuk 'Aanvullende sociale zekerheid']**.

Voor de berekening van het voltijds brugpensioen zal men rekening houden met het voltijdse loon, alsof de prestaties niet waren verminderd.

Inkomen

Het inkomen bij het halftijds brugpensioen bestaat uit drie delen: het deeltijds loon, de werkloosheidsuitkeringen (358,02 EUR vanaf 1 januari 2008) en de opleg door het Fonds.

Vervangingsplicht

Er is een vervangingsplicht voor de niet gewerkte uren. **In praktijk zal dus per halftijds bruggepensioneerde een werkloze moeten aangeworven worden, met minstens een half-tijdse arbeidsovereenkomst.** Zoals voor het voltijds brugpensioen bestaan er wel mogelijkheden om af te wijken van de vervangingsplicht.

De vervanger moet in dienst genomen worden binnen de periode vanaf de eerste dag van de vierde maand die de maand voorafgaat waarin het halftijds brugpensioen ingaat tot de eerste dag van de derde maand die daarop volgt. De vervanging moet uiteraard de ganse periode van het half-tijdse brugpensioen gebeuren.

1.5. Brugpensioen vanaf 60 jaar : wettelijk brugpensioen

Indien je niet voldoet aan de voorwaarden van de bovenvermelde brugpensioenregelingen, kan je nog terugvallen op de algemene regeling. In de textielsector werd een CAO uitgewerkt die de toekenning regelt van een aanvullende vergoeding voor deze bruggepensioneerden. Deze overeenkomst is van toepassing vanaf 1 januari 2008 tot en met 31 december 2010.

Om in aanmerking te komen voor dit brugpensioen, moet je:

- 60 jaar of ouder zijn;
- een loopbaan hebben van 30 jaar (M) of van 26 jaar (V);
- de "textiel"anciënniteit is dezelfde als bij het conventioneel brugpensioen vanaf 58 jaar.

2. Sociale begeleiding

De sociale begeleiding is één van de hoekstenen van de solidariteit met de niet-actieven. Volledig werklozen en invaliden die afgedankt werden, krijgen een opleg via het Waarborgfonds.

2.1. Opleg volledige werkloosheid

Voorwaarden

- Aangeworven zijn met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur.
- Op de dag van de kennisgeving van het ontslag, een jaar ononderbroken anciënniteit in de firma hebben.
- Niet om dringende reden ontslagen zijn.
- Recht hebben op werkloosheidsuitkeringen.

Al deze voorwaarden moeten vervuld zijn. De Raad van beheer van het Fonds kan eventueel een afwijking aanvaarden.

Bedrag

De opleg bedraagt 2,48 EUR per werkloosheidsdag. Op dat bedrag wordt een bedrijfsvoorheffing ingehouden van 10,09%. Net als de werkloosheidsuitkeringen wordt er uitbetaald in het zesdagenstelsel. Op die manier komt men aan gemiddeld 64,48 EUR bruto of 57,97 EUR netto per maand.

Periode

De opleg wordt gedurende een welbepaalde periode toegekend. Die is afhankelijk van de leeftijd, de reden en de datum van het ontslag.

Vanaf 1 januari 2006 wordt de duur van de sociale begeleidingsvergoeding voor de nieuwe rechthebbenden van minder dan 50 jaar – met uitzondering van de ontslagen landurig zieken – verminderd. Hieronder vindt u een volledig schematisch overzicht:

Textielwerknemers die volledig werkloos werden vóór 1/1/2006, hebben recht op het volgende krediet:

- **bij afdanking wegens sluiting, faling of reorganisatie (*):**

- > jonger dan 30 jaar: 312 dagen (12 maanden)
- > van 30 tot minder dan 40 jaar: 468 dagen (18 maanden)
- > van 40 tot minder dan 50 jaar: 936 dagen (36 maanden)
- > 50 jaar en meer: 10 jaar (maximum 7.436,78 EUR bruto in totaal)

- **bij afdanking om een andere reden, met uitsluiting van dringende reden(*):**

- > jonger dan 30 jaar: 104 dagen (4 maanden)
- > van 30 tot minder dan 40 jaar: 156 dagen (6 maanden)
- > van 40 tot minder dan 50 jaar: 312 dagen (12 maanden)
- > 50 jaar en meer: 10 jaar (maximum 7.436,78 EUR bruto in totaal)

Textielwerknemers die volledig werkloos werden vanaf 1/1/2006, hebben recht op het volgende krediet:

- **bij afdanking wegens sluiting, faling of reorganisatie (*):**

- > jonger dan 30 jaar: 208 dagen (8 maanden)
- > van 30 tot minder dan 40 jaar: 286 dagen (11 maanden)
- > van 40 tot minder dan 50 jaar: 520 dagen (20 maanden)
- > 50 jaar en meer: 10 jaar (maximum 7.436,78 EUR bruto in totaal)

- **bij afdanking om een andere reden, met uitsluiting van dringende reden of afdanking ingevolge overmacht (*):**

- > jonger dan 30 jaar: 78 dagen (3 maanden)
- > van 30 tot minder dan 40 jaar: 104 dagen (4 maanden)
- > van 40 tot minder dan 50 jaar: 182 dagen (7 maanden)
- > 50 jaar en meer: 10 jaar (maximum 7.436,78 EUR bruto in totaal)

(*) Zoals reeds eerder gesteld, blijven **langdurig zieken** die worden ontslagen – ongeacht de datum van hun ontslag – vallen onder de hogere categorie (zie punt 2.2.).

De leeftijd wordt bepaald op de eerste dag dat men aanspraak kan maken op werkloosheidsuitkeringen.

Aanvraag

De vakbonden verrichten de nodige administratieve formaliteiten.

Uitbetaling

Het Waarborgfonds betaalt de opleg om de 3 maanden uit.

2.2. Opleg ontslagen langdurig zieke werknemers

Voorwaarden

- Gewerkt hebben met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur.
- Op de dag van de kennisgeving van het ontslag, een jaar ononderbroken anciënniteit in de firma hebben.
- Minstens 6 maanden ziek zijn voor de datum van het ontslag.
- Niet afgedankt zijn omwille van overmacht of zwaarwichtige redenen.

Bedrag en periode

De opleg bedraagt 2,48 EUR per ziektedag. Hij wordt toegekend gedurende 936 dagen (3 jaar). Concreet gaat het om gemiddeld 64,48 EUR bruto of 57,97 EUR netto per maand.

Aanvraag

De vakbond en de mutualiteiten verrichten de nodige formaliteiten.

Uitbetaling

Het Waarborgfonds betaalt de opleg om de 3 maanden uit.

2.3. Opleg ontslagen werknemers vanaf 54 jaar

Vanaf 2001 werd er in de sociale begeleiding een nieuwe categorie ingevoerd voor de +54-jarigen. Dit systeem wordt verlengd voor 2007-2010.

Voorwaarden

- Aangeworven zijn met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur.
- Op de dag van de kennisgeving van het ontslag, een jaar ononderbroken anciënniteit in de firma hebben.
- Ontslagen zijn in 2007-2010, om een andere dan zwaarwichtige reden.
- Recht hebben op werkloosheidsuitkeringen.
- 54 jaar zijn op het ogenblik van de uitdiensttreding.
- 40 jaar beroepsloopbaan hebben, waarvan 20 jaar in de textielsector.

De vergoeding kan niet gecumuleerd worden met het stelsel van het conventioneel brugpensioen, noch met het wettelijk pensioenstelsel.

Voor wat betreft de beroepsloopbaan zijn er gelijkgestelde periodes. Contacteer hieromtrent je beroepssecretaris.

Bedrag en periode

De ontslagen werknemer ontvangt, naast de werkloosheidsuitkering, een opleg van 3,72 EUR per dag (= gemiddeld 96,72 EUR per maand) en dit tot aan de wettelijke pensioenleeftijd. Er is een inhouding van 10,09%.

Aanvraag

De vakbonden verrichten de nodige administratieve formaliteiten.

Uitbetaling

Het Waarborgfonds betaalt de opleg om de 3 maanden uit.

VI. OPLEIDING & VORMING

De patronale bijdragen inzake opleiding en vorming bedragen voor 2007-2010 0,30%.

Hiervan is 0,10% voorzien voor opleidingsplannen en trekkingsrechten. Dit betekent concreet dat bij een goedgekeurd opleidingsplan de werkgever maximaal nog 0,10% van de loonmassa van de arbeiders in zijn onderneming kan recupereren. Uiteraard moet de werkgever het bewijs leveren van de gemaakte opleidingskosten.

0,20% is bestemd voor de risicogroepen. Eén van de risicogroepen zijn de jongeren uit het deeltijds onderwijs die een industriële leerovereenkomst sluiten. Dit project wordt verder gezet en tevens wegens zijn belangrijkheid nader toegelicht in deze Wegwijzer.

Er is jaarlijks een enveloppe voor het sectoraal opleidingsgebeuren vastgelegd die de globale werkgeversbijdrage van 0,30% niet mag overstijgen.

1. Vorming voor risicogroepen

Op 29 juni 2007 werd de CAO betreffende vormingsinitiatieven voor risicogroepen ondertekend.

Deze CAO voorziet in:

- De financiering van de werking van de sectorale opleidingscentra Cobot en Cefret.
- De uitwerking van opleidingsprojecten voor personen die behoren tot risicogroepen. Onder risicogroepen verstaat men:
 - > De werknemers uit de textiel- en breigoednijverheid die zonder bij- of omscholing het risico lopen langdurig werkloos te worden;
 - > De werknemers die door herstructurering of sluiting van hun onderneming hun werk verliezen en die zonder bij- of omscholing het risico lopen langdurig werkloos te worden;
 - > De werknemers die gedurende een lange periode getroffen zijn door tijdelijke werkloosheid;
 - > De jongeren uit het deeltijds onderwijs die een industriële leerovereenkomst in de textiel- en breigoednijverheid sluiten;
 - > De werkzoekenden.
- Alle werkgevers moeten hiervoor een bijdrage van 0,20% van hun loonmassa leveren.

2. Jongerenproject

Een opleidingsproject voor risicogroepen is het jongerenproject. Het jongerenproject is binnen de textiel een systeem van deeltijds leren en werken. Vanaf 16 jaar kan een jongere deeltijds studeren en deeltijds werken. Het project beperkt zich tot jongeren beneden de 21 jaar.

Wekelijks volgen de jongeren 15 uur les in een centrum voor deeltijds onderwijs. Zeven uren zijn algemene sociale en persoonlijkheidsvorming en acht uren beroepsgerichte vorming. Dit gaat door in een centrum voor deeltijds leren. Drie dagen per week krijgen de jongeren ook een praktijkopleiding in een bedrijf. Sinds kort stelt men het project ook open voor niet textielgerichte opleidingen waarbij een stage in een textielonderneming mogelijk is. Zo kunnen bvb. jongeren die een metaalopleiding volgen, stage lopen in een textielbedrijf voor onderhoud van machines.

Het onthaalbedrijf is de werkgever. Hij betaalt de vergoedingen en de sociale lasten. Een gedeelte hiervan kan hij recupereren bij het Waarborg- en Sociaal Fonds. Dit komt uit de bijdrage die alle werkgevers moeten betalen aan het Fonds voor de vorming van risicogroepen (= 0,20% van de loonmassa).

De jongere zelf werkt met een volwaardig statuut van **industriële leerling**. Er wordt een industriële leerovereenkomst gesloten voor de duur van minimum 6 maanden, met een proeftermijn van 1 maand. Maar de onderneming engageert zich om na een gunstig eerste jaar (voor een 16-jarige), ook een overeenkomst voor een tweede jaar te sluiten. De functies waarin de jongeren worden gevormd, moeten reële opleidingskansen bieden. Binnen de onthaalonderneming wordt een begeleider aangeduid die verantwoordelijk is voor de opleiding van de leerling in het bedrijf zelf.

De brutovergoeding bedraagt op 1/1/2008:

- 781,12 EUR per maand voor een eerstejaarsleerling
- 880,97 EUR per maand voor een tweedejaarsleerling,

en dit voor een tewerkstelling van 24 uren per week in de onderneming.

Indien het onthaalbedrijf de jongere tijdelijk niet kan tewerkstellen door collectieve sluiting (jaarlijkse vakantie of collectieve inhaalrust) of tijdelijke economische werkloosheid, krijgt de jongere van het Fonds een dagbedrag (bedragen geldig op 1/1/2008):

1ste jaar:

- 36,06 EUR voor gezinshoofden en alleenstaanden.
- 33,05 EUR voor de overigen.

2de jaar:

- 40,66 EUR voor gezinshoofden en alleenstaanden.
- 37,27 EUR voor de overigen.

Vanuit Cobot wordt gezorgd voor de begeleiding, opvolging en evaluatie van het jongerenproject. De **begeleidingscommissie** binnen Cobot is een scharnier tussen de onthaalondernemingen en de centra voor deeltijds onderwijs. Ze is samengesteld uit vertegenwoordigers van de vakbonden en Fedustria en uit verantwoordelijken van Cobot.

3. Opleidingsplannen

Werkgevers die inspanningen doen inzake opleiding, kunnen tot 0,10% van de loonmassa recupereren. Hiervoor moeten zij een goedgekeurd opleidingsplan hebben, dat betrekking heeft op opleidingen die plaatsvinden tussen 1/1/2007 en 31/12/2010. Het vermeldt tevens alle belangrijke informatie, zoals de inhoud en het doel van de vorming, de duur en het aantal betrokken arbeiders. Alle mogelijke opleidingen komen in aanmerking. Er zijn geen echte beperkingen.

Belangrijk is dat de vakbonden de sleutel mee in handen houden. Het opleidingsplan moet immers door de werkgevers aan de ondernemingsraad voorgelegd worden of, bij ontstentenis ervan, aan de syndicale delegatie. Het opleidingsplan wordt besproken, goedgekeurd en opgevolgd. Indien er geen syndicale afvaardiging is, moet dit gebeuren door het regionaal contactcomité, waar de regionale secretarissen in zetelen. Zij kunnen hierbij een beroep doen op de syndicale techniekers. Die hebben toegang tot de ondernemingen. Een werkgever zal dus maar de opleidingskosten kunnen recupereren als hij de goedkeuring heeft van de vakbonden. Bij betwisting ligt de eindbeslissing bij een paritaire werkgroep. De werkgever moet ook een kopie van de kostenstaat van de opleiding, die hij aan het Fonds heeft bezorgd, overmaken aan de ondernemingsraad, de syndicale delegatie of het regionaal contactcomité. De CAO vermeldt tevens dat het opleidingscentrum COBOT bij de opleidingsplannen kan betrokken worden. Het opleidingsplan moet ook tegemoetkomen aan de opleidingsbehoeften van de werkgever en de arbeiders. Bij de bespreking van het opleidingsplan moet prioritair aandacht gaan naar de noden die er aan opleiding zijn binnen het bedrijf. Dit moet zowel het bedrijf als de betrokken werknemers ten goede komen.

VII. INTERNATIONALE SOLIDARITEIT

Het internationaal solidariteitsfonds voor de ondersteuning van sociale organisaties in andere landen wordt verder gezet. Hiervoor wordt door het Fonds voor de jaren 2007 tot en met 2010 telkens een bedrag van 0,05% van de loonmassa (aan 100%) ter beschikking gesteld.

VIII. GEWAARBORGD LOON BIJ ZIEKTE / MEDISCHE CONTROLE

Reeds in het verleden waren in de textielsector door de CAO van 1973 een aantal specifieke spelregels voorzien inzake ziekte, medische controle en scheidsrechterlijke procedure bij betwisting van de ziekteperiode door de controlerend geneesheer.

Door de wet van 13 juni 1999, die volledig van toepassing werd op 1/12/2002, werden de sectorale spelregels vervangen door de dwingende bepalingen van de wet van 13/06/1999. Op basis van die dwingende bepalingen, werd op 19/12/2005 een nieuwe sectorale CAO gesloten.

Aangifte

In geval van ziekte moeten er 3 zaken gebeuren:

- a. Onmiddellijk de werkgever op de hoogte brengen (per telefoon, via een familielid of werkmakker). Bij verlenging van de ziekteperiode dien je dit eveneens te doen.
- b. Binnen de twee werkdagen aan de werkgever een medisch attest afgeven of per post verzenden.
- c. Binnen de twee werkdagen de mutualiteit verwittigen met het document “vertrouwelijk”. Dit moet zeker gebeuren wanneer er een regime van tijdelijke werkloosheid werd ingevoerd in het bedrijf.

Ook bij een arbeidsongeval is een aangifte bij de mutualiteit noodzakelijk! Een arbeidsongeval kan immers betwist worden door de verzekeringsmaatschappij.

Wat moet het medisch attest vermelden?

- Naam en adres van de geneesheer.
- Naam en adres van de werknemer.
- Begindatum en waarschijnlijke duur van de arbeidsongeschiktheid: ziekte, ongeval, arbeidsongeval, beroepsziekte, hospitalisatie. Omwille van het medisch geheim mogen geen verdere details vermeld worden.
- Of de werknemer al dan niet de woning mag verlaten.
- Datum van aflevering.
- Bij een nieuwe arbeidsongeschiktheid binnen de eerste 14 kalenderdagen na het einde

van een vorige ongeschiktheid: of het al dan niet gaat om een arbeidsongeschiktheid ingevolge een andere ziekte of ongeval.

Als de ziekte langer duurt dan het attest vermeldt, moet de werkgever binnen de twee dagen een nieuw attest krijgen.

Wijze van overmaken.

Het is de werknemer die moet bewijzen dat het medisch attest tijdig werd opgestuurd. Bij gewone verzending heeft hij geen bewijs. Het is dus aangeraden om het attest aangetekend te versturen.

Niet- of laattijdige aangifte

Wordt het medisch attest niet binnen twee werkdagen afgegeven of verzonden, dan heeft de werknemer geen recht op gewaarborgd week- en maandloon voor de dagen van arbeidsongeschiktheid die de dag van afgifte of verzending van het attest voorafgaan. Dat is dan weer niet het geval, wanneer het verzuim of de laattijdigheid te wijten zijn aan overmacht. Dit is elk geval waar de werknemer kan bewijzen dat het attest niet tijdig kon worden afgegeven of verzonden. De werkgever verwittigt schriftelijk de werknemer van zijn nalatigheid.

Medische controle

De werknemer mag niet weigeren een controlearts te ontvangen noch zich door deze te laten onderzoeken.

De controlerende geneesheer.

Controlegeneeskunde kan enkel uitgevoerd worden door een controlearts, een geneesheer die al 5 jaar ervaring heeft als huisarts of een daarmee vergelijkbare praktijk. Het mag zeker niet de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer van de onderneming zijn. Deze controlearts gaat na of de werknemer werkelijk arbeidsongeschikt is en verifieert de waarschijnlijke duur van de arbeidsongeschiktheid. Hij moet bij elke opdracht een verklaring van onafhankelijkheid t.a.v. de werkgever en de werknemer ondertekenen. Dit wordt in 2 exemplaren opgesteld, 1 voor de werknemer en 1 voor de werkgever. Voorafgaandelijk kan wel een verpleegster of een sociaal assistent op bezoek komen. Die kunnen echter zelf geen beslissing nemen over een eventuele werkhervatting.

Waar en wanneer?

Indien op het medisch attest vermeld is dat de woning niet mag verlaten worden, mag de dokter bij de werknemer thuis komen tussen 8 u en 20 u. Indien de werknemer de woning wel mag verlaten, kan de controledokter de werknemer bij zich uitnodigen voor een onderzoek.

Dit kan enkel tussen 8 u en 18 u. De plaats waar de controle wordt uitgevoerd, mag niet verder van de woonplaats liggen dan 15 km. De reiskosten zijn ten laste van de werkgever. Wanneer de werknemer zich niet zou aangeboden hebben op het vastgestelde tijdstip, moet de werkgever bewijzen dat hij hem werkelijk heeft uitgenodigd. Wie de medische controle weigert, verliest zijn recht op gewaarborgd loon. De werknemer wordt dan als onwettig afwezig beschouwd.

De controlearts overhandigt zo spoedig mogelijk zijn bevindingen schriftelijk aan de werknemer. Er zijn dan 2 mogelijkheden:

- a. De controledokter gaat akkoord met de datum van de werkhervatting. In dat geval is er natuurlijk geen probleem.
- b. De controledokter stelt dat de werknemer het werk vroeger moet hernemen. De controledokter moet zijn beslissing meedelen op een speciaal formulier. De werknemer tekent enkel voor ontvangst. De werknemer kan zich daar, eventueel in overleg met zijn huisarts, bij neerleggen. Hij hervat dan eenvoudig het werk op de datum bepaald door de controledokter. Indien de werknemer echter niet akkoord gaat, moet hij onmiddellijk zijn behandelend geneesheer raadplegen. Als ook die niet akkoord gaat, moet hij dit melden op het formulier van de controledokter. Ofwel moet hij een nieuw medisch attest opmaken. Dit moet dan overgemaakt worden aan de werkgever en de controledokter. Het moet gebeuren uiterlijk twee werkdagen vóór de datum waarop men volgens de controledokter het werk moet hervatten. Als de controlegeneesheer echter vindt dat de werknemer reeds de dag na de controle moet herbeginnen, beschikt de werknemer over een termijn van 24 uur om het attest of formulier van de huisarts te bezorgen aan de werkgever. Bij betwisting tussen de eigen geneesheer en de controledokter, is het best onmiddellijk de vakbondssecretaris in te lichten.

Een scheidsrechterlijke procedure

- **Geschil tussen de werknemer en de controlearts**

Bij een geschil tussen de werknemer en de controlearts laat je het best de behandelende geneesheer contact opnemen met de controlearts om tot een vergelijk te komen. Indien dit niet lukt is er een aanbeveling van het Paritair Comité Textiel en Breigood.

- **Aanbeveling van het Paritair Comité bij betwisting van medische aard**

In geval van betwisting van medische aard tussen de werknemer en de controlearts moet de werknemer en de werkgever proberen om, in gemeen overleg, een arts-scheidsrechter aan

te duiden. In de mate van het mogelijke zal de voorkeur gegeven worden aan een gezamenlijke aanduiding i.p.v. een eenzijdige aanduiding uit de officiële lijst van artsscheidsrechters. Hier geldt het principe van het gezond verstand. De artsscheidsrechter moet neutraal zijn ten opzichte van beide partijen en mag niet te ver gevestigd zijn van de woonplaats van de werknemer.

Indien de aanbeveling niet kan gevolgd worden, geldt volgende regeling:

Indien de controlegeneesheer en de behandelende geneesheer niet akkoord zijn, kan het geschil binnen de 2 werkdagen na het overhandigen van de bevindingen van de controlearts voorgelegd worden aan een arts-scheidsrechter. De beslissing die voortvloeit uit deze scheidsrechterlijke procedure is definitief en bindend.

Het initiatief om deze procedure op te starten wordt genomen door “de meest gerede partij” (diegene die meent dat hij hier het meeste belang bij heeft). De werkgever kan de controlearts en de werknemer de machtiging geven een “arts-scheidsrechter” aan te duiden.

Indien over de aanwijzing van de “arts-scheidsrechter” binnen de termijn van 2 werkdagen geen akkoord wordt bereikt, kan een beroep gedaan worden op iemand die voorkomt op de lijst die door het Ministerie van werkgelegenheid, arbeid en sociaal overleg wordt bijgehouden. Dit kan ook eenzijdig door de meest gerede partij.

De “arts-scheidsrechter” voert het onderzoek uit en beslist in het medisch geschil binnen de drie werkdagen na zijn aanwijzing.

- **Wie moet de rekening van de scheidsrechterlijk geneesheer betalen?**

- > De werkgever, indien de huisdokter gelijk krijgt.
- > De werknemer, indien de controledokter gelijk krijgt.

Beter zou natuurlijk een regeling zijn, waarbij de kosten van de scheidsrechterlijke procedure niet naar de werknemer kunnen doorgeschoven worden.

- **Procedure voor de arbeidsrechtbank**

In elk geval staat het de werknemer of de werkgever vrij om naar de arbeidsrechtbank te stappen bij een medisch geschil.

Het recht op gewaarborgd week – en maandloon is verschuldigd voor de periode dat je als arbeidsongeschikt werd erkend (naargelang de uitspraak van de rechtbank in dit geschil).

IX. SOCIALE VREDE

Er bestaat een CAO over de sociale vrede in de ondernemingen. Zowel de syndicale als de patronale organisaties engageren zich om de overeenkomsten na te leven en ze achteraf niet meer te betwisten.

Dit betekent concreet:

- a. De lopende overeenkomsten moeten zowel door de werkgevers als door de werknemers geëerbiedigd worden. Bij meningsverschil over de toepassing kan een beroep gedaan worden op het Paritair Comité.
- b. Er mogen geen nieuwe eisen gesteld worden. Zelfs wanneer de verzoeningsprocedure uitgeput is, mag er geen staking uitbreken om dergelijke eisen te steunen.
- c. Bij moeilijkheden inzake arbeidsvoorwaarden of - verhoudingen tussen partijen, moeten de procedureregels van het huishoudelijk reglement van het Paritair Comité nageleefd worden. Er zal geen staking uitbreken vooraleer deze procedure is uitgeput. Die regels bevatten afspraken over het instellen en volgen van een specifieke verzoeningsprocedure.
- d. Werkgevers, werknemers, patronale en syndicale organisaties respecteren een gedragsregel om geen sfeer te scheppen die tot staking of conflict zou kunnen leiden.

Wie een overeenkomst ondertekent, moet zich er aan houden. Dat is de betekenis van de CAO over de sociale vrede. Het gebeurt wel eens dat individuele werkgevers het moeilijk hebben om zich aan een overeenkomst te houden, die voor hen ondertekend is door FEDUSTRIA. Als het kan, zullen de vakbonden natuurlijk de voorgeschreven procedures – verzoeningsbureau en stakingsaanzegging – volgen. Het kan echter ook gebeuren dat de overtreding zo flagrant is dat een spontane staking uitbreekt.

X. OVERZICHT CAO'S

I. COLLECTIEF ARBEIDSRECHT

- De oprichting, benaming en bevoegdheid van sommige Paritaire Comités (KB 05/02/1974).
- Het huishoudelijk reglement van het Paritair Comité textiel en breigoed (beslissing 04/10/1984).
- Statuten van het Waarborg- en Sociaal Fonds van de Textielnijverheid en het Breiwerk (KB 01/10/1963 – gewijzigd op 19/12/2007).
- Oprichting van een Fonds voor Bestaanszekerheid voor de Textielnijverheid en het Breiwerk en vaststelling van zijn statuten (KB 05/06/1981 – gewijzigd op 19/12/2007).
- Statuut van de syndicale afvaardiging (CAO 03/05/1972).
- Huishoudelijk reglement voor de ondernemingsraden (KB 13/06/1980).
- Huishoudelijk reglement voor de comités voor preventie en bescherming op het werk (beslissing 05/05/98).
- Optreden der syndicale techniekers (overeenkomst van 05/02/1960).
- Vorming ingericht door vakorganisaties (CAO 13/12/1974).

II. ARBEIDSDUUR EN ARBEIDSTELSELS

- Toepassing van de arbeidsduurvermindering (CAO 01/02/1980).
- Supplementaire vakantiedagen (CAO van 25/03/1983).
- Anciënniteitsdagen (CAO van 02/04/1999 - 30/03/2001 – 10/04/2003 – 13/06/2005).
- Modaliteiten van de arbeidsduurvermindering (beslissing 05/01/1973).

- Toepassing der uurroosters (CAO 05/05/1974).
- Arbeidsduur en de arbeid op zon- en feestdagen (KB 30/05/1973).
- De organisatie van een halfcontinu werkstelsel (kaderovereenkomst 01/02/1980).
- De invoering en organisatie van een vijfploegenstelsel (kaderovereenkomst 25/03/1983).
- De invoering en organisatie van overbruggingsploegen (kaderovereenkomst 25/03/1983 en aangepast op 24/6/2004).
- De invoering en organisatie van de halve overbruggingsploegen (kaderovereenkomst 22/12/1989 en aangepast op 24/6/2004).
- Ploegenpremies en nachtpremies (CAO 05/05/1974).
- Nachtarbeid (CAO nr. 46 van 23/03/1990, wet van 17/02/1997, CAO-textiel van 11/06/1998).
- Betaling van de wettelijke feestdagen aan de arbeiders die deel uitmaken van de nachtploeg (CAO 30/12/1975).
- Afwijkingen op de arbeidswet (KB 30/05/1973)
- Berekening van het overloon (CAO 26/03/1965).
- Kortwerk en beurtstelsel (CAO 27/08/1954).
- Tewerkstellingsverbintenissen (CAO's 25/03/1983, 13/04/1995, 25/04/1997, 18/06/2001 en 10/04/2003, 13/06/2005 en 30/11/2006).
- Vaststelling van de opzeggingstermijnen (KB 24/07/1956 – gewijzigd bij KB van 17/07/2001).
- Vlaamse aanmoedigingspremies (CAO 30/11/2006)
- Verlof om dwingende redenen (interprofessionele CAO n° 45 19/12/1989).
- Onthaal en aanpassing van de werknemers in de onderneming (CAO van 28/02/2003).

III. LOON EN VERGOEDINGEN

- Functieclassificatie en baremieke lonen (CAO 04/03/1993).
- Jongerenbarema (CAO 04/03/1993).
- Statuut en lonen van de meestergasten en jacquardgetouwregelaars (CAO's 26/10/1962 en 04/03/1993 en 10/04/2003).
- Doordraaiende machines (beslissing 05/01/1973).
- Toekenning van een productiviteitspremie (CAO's 19/12/1958 en 30/01/1987 – verklaring van 14/05/2007).
- Terugbetaling van vervoerkosten (CAO 28/06/1991).
- Het verschaffen en onderhoud van arbeidskledij (CAO 28/02/1975 – gewijzigd bij CAO van 28/09/2007).
- Eindejaarspremie: Zie statuten van het Fonds.
- Supplementaire vakantiedagen (CAO 23/03/1983).
- Koppeling der lonen aan het indexcijfer der consumptieprijzen (CAO 13/12/1974).
- Klein verlet (KB 28/08/1963 algemene regeling) (CAO 27/12/1972, CAO 18/06/1976, CAO 30/03/2001 en CAO 10/04/2003).
- Maaltijdcheques (CAO van 30/11/2006 – KB van 13/06/2007)

IV. SYNDICALE PREMIE EN OPLEG BIJ TIJDELIJKE WERKLOOSHEID

- Toekenning van een sociale toelage zie statuten van het Fonds.
- Toekenning van een aanvullende sociale toelage zie statuten van het Fonds.

V. AANVULLENDE SOCIALE ZEKERHEID

- Toekenning van een aanvullende vergoeding voor sommige bejaarde werklieden indien zij worden ontslagen op 58 jaar en ouder (CAO 29/06/2007).
- Toekenning van een aanvullende vergoeding voor sommige bejaarde werklieden indien zij worden ontslagen op 60 jaar of ouder (CAO 29/06/2007).
- Toekenning van een aanvullende vergoeding voor sommige bejaarde werklieden, na nachtprestaties, indien zij worden ontslagen (CAO 26/03/2007).
- Toekenning van een aanvullende vergoeding voor sommige bejaarde werklieden indien ze worden ontslagen op 56 jaar of ouder met een beroepsloopbaan van ten minste 40 jaar (CAO van 30/01/2008).
- Het halftijds brugpensioen (CAO 29/06/2007).
- Sociale begeleiding (CAO's 30/01/1987, 25/04/1997, 02/04/1999, 30/03/2001, 10/04/2003, 13/06/2005 en 30/11/2006).

VI. OPLEIDING

- Vormingsinitiatieven (CAO van 30/11/2006).
- Vormingsinitiatieven voor risicogroepen (CAO van 29/06/2007).

VII. INTERNATIONALE SOLIDARITEIT

- CAO van 30/11/2006, art.23.

VIII. CONTROLEGENEESKUNDE

- Controlegeneeskunde in de textiel- en breigoedsector (CAO van 19/12/2005).
- Paritair advies van 19 december 2005.

IX. SOCIALE VREDE

- Gemeenschappelijke verklaring i.v.m. sociale vrede van 13/09/1963 en de CAO van 25/04/1997.

Een aantal collectieve arbeidsovereenkomsten werden niet in deze gids opgenomen omdat zij een interprofessioneel karakter hebben.

Anderzijds beperken wij ons tot vermelding van een aantal collectieve arbeidsovereenkomsten of beslissingen binnen het Paritair Comité, met name:

- De procedure bij instelling of schorsing van ploeg- en nachtwerk (CAO 07.01.1947).
- De oprichting van een paritair leercomité binnen het industrieel leerlingwezen (01.09.1985 - 06.01.1986).
- De vergoeding van de kuisuren (beslissing Bureau Paritair Comité 31.10.1969).
- De procedure van verzoening (huishoudelijk reglement van het Paritair Comité 07.09.1984).
- De vergoeding van slecht werk en wachturen in de weverijen (beslissing Bureau Paritair Comité 31.10.1969).

