

The background of the entire page is a close-up, slightly blurred photograph of several stacks of folded textiles. The colors are vibrant and varied, including shades of lime green, pink, blue, red, yellow, and purple. The textures of the fabrics appear to be different, with some showing a fine weave and others being more plush or patterned.

WEGWIJZER

Overzicht overeenkomsten
in de textiel

Dit is een uitgave van de textielvakbonden.

Deze uitgave is gebaseerd op de reglementering die op 1 april 2022 van toepassing was.

De Wegwijzer is een nuttig instrument dat vaak geraadpleegd wordt door de militanten in de sector textiel. Hij bevat een schat aan nuttige informatie over de loon- en arbeidsvoorwaarden die van toepassing zijn in de sector.

De militanten kunnen hieruit putten om hun collega-medewerkers op een correcte manier te informeren. En om met kennis van zaken in dialoog te treden met de werkgever wanneer overleg noodzakelijk is.

Maar sociale wetgeving wijzigt en om de 2 jaar worden sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten afgesloten. Vandaar dat een actualisatie van de Wegwijzer zich opdrong en dit hebben we nu gerealiseerd met deze twaalfde druk.

De inhoud van deze Wegwijzer houdt rekening met de bepalingen van de sectorale CAO 2021 – 2022 en de sociale wetgeving van toepassing op 1 april 2022.

Deze gids richt 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!

COLLECTIEF ARBEIDSRECHT

1.1 PARITAIR COMITÉ	11
1.2 TEXTIELFONDSEN	12
1.3 SYNDICALE AFVAARDIGING	14
1.4 HUISHOUEDELIJK REGLEMENT	22
4.1. Ondernemingsraad	22
4.2. Comité voor Preventie en Bescherming	23
1.5 SYNDICAAL TECHNIEKERS	25
1.6 SYNDICALE VORMING	26

ARBEIDSDUUR EN ARBEIDSSTELSELS

2.1 ARBEIDSDUUR	30
1.1. Inhaalrustdagen	30
1.2. Supplementaire vakantiedagen	32
1.3. Toekomstgerichte arbeidsorganisatie	33
2.2 ARBEIDSSTELSELS	36
2.1. Traditionele stelsels	36
2.2. Bijzondere stelsels	37
2.2.1. Halfcontinustelsel	37
2.2.2. Volcontinustelsel	38
2.2.3. Overbruggingsploegen	39
2.3 OUTSOURCING	43
2.4 NACHTARBEID	44
4.1. Algemene regeling	44
4.2. Toeslag bij ploeg- en nachtwerk	47
4.3. Bezoldiging feestdagen nachtploeg	49

2.5	 AFWIJKINGEN ARBEIDSDUUR	51
2.6	 KORTWERK EN BEURTSTELSEL	53
2.7	 TIJDSKREDIET EN LANDINGSBANEN	55
	7.1. Tijdskrediet met motief	55
	7.2. Vlaamse aanmoedigingspremies	56
	7.3. Landingsbanen	57
2.8	 ZACHTE LANDINGSBANEN	58

LOON- EN

ARBEIDSVORWAARDEN

3.1	 FUNCTIECLASSIFICATIE	62
3.2	 INDEX	66
3.3	 JONGERENBAREMA'S	68
3.4	 VERVOERSKOSTEN	69
3.5	 MAALTIJDCHEQUES	74
3.6	 CORONAPREMIE	78
3.7	 ARBEIDSKLEDIJ	79
3.8	 EINDEJAARSPREMIE	81
3.9	 DOORDRAAIENDE MACHINES	82
3.10	 PRODUCTIVITEITSCONVENTIE	83
3.11	 MEESTERGASTEN	85
3.12	 ANCIËNNITEITSDAG(EN)	89
3.13	 GEWAARBORGD LOON BIJ ZIEKTE EN MEDISCHE CONTROLE	91
3.14	 KLEIN VERLET	96
3.15	 VERLOF OM DWINGENDE/FAMILIALE REDEKENEN	101
3.16	 GEBOORTEVERLOF	102

17. ADOPTIEVERLOF	104
18. KWALITEIT VAN DE ARBEID	105

SYNDICALE PREMIE | OPLEG BIJ TIJDELIJKE WERKLOOSHEID

4.1 SYNDICALE PREMIE	111
4.2 OPLEG BIJ TIJDELIJKE WERKLOOSHEID WEGENS ECONOMISCHE REDENEN	113
4.3 OPLEG BIJ TIJDELIJKE WERKLOOSHEID WEGENS OVERMACHT	114

AANVULLENDE SOCIALE ZEKERHEID

5.1 STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG	118
1.1. Algemeen stelsel: SWT vanaf 62 jaar	119
1.2. SWT lange loopbaan (40 jaar) vanaf 60 jaar	124
1.3. SWT zwaar beroep vanaf 60 jaar	124
1.4. SWT nacht of zwaar beroep vanaf 60 jaar	125
1.5. SWT voor mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen vanaf 58 jaar	126
5.2 SOCIALE BEGELEIDING	127
5.3 SECTORAAL AANVULLEND PENSIOEN	128
5.4 BUITENWETTELIJKE VAKANTIETOELAGE	129

OPLEIDING & VORMING

6.1 VORMING VOOR RISICOGROEPEN	133
6.2 INGROEIBANEN	134
6.3 SECTORALE BEROEPSOPLEIDINGEN IN HET STELSEL VAN BETAALD EDUCATIEF VERLOF OF HET VLAAMS OPLEIDINGSVERLOF	135
6.4 WERKBAAR WERK	138

EINDE VAN DE ARBEIDSRELATIE

7.1 TEWERKSTELLINGSVERBINTENISSEN	142
7.2 BEËINDIGING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST	145

INTERNATIONALE SOLIDARITEIT

153

SOCIALE VREDE

155





|

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 op het werk (CPBW) en syndicale afvaardiging (SA).
- Op **sectoraal vlak**, in de Paritaire Comités (PC).
- Op **interprofessioneel vlak**, in de Nationale Arbeidsraad (NAR-Groep van 10-IPA)

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 gebruikelijk een (sectorale) 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.

01

PARITAIR COMITÉ

Elk Paritair Comité heeft een nummer. Voor de arbeiders van de textielsector 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. Dit is een ambtenaar van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (FOD WASO).

Wat het Paritair Comité van de Textielnijverheid 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.
- Erkenning van economische of technische redenen voor het ontslag van afgevaardigden en kandidaten sociale verkiezingen.
- Het erkennen van de sectorale beroepsopleidingen (werkplekleren).
- Het goedkeuren van dossiers m.b.t. de toekenning van niet-recurrente resultaatgebonden voordelen (bonusplannen).

02

TEXTIELFONDSEN

In de textiel hebben we drie fondsen: het Waarborg- en Sociaal Fonds (verder hebben we het over het Waarborgfonds of kortweg het Fonds), het Fonds voor Bestaanszekerheid en het Fonds voor Bestaanszekerheid-Sectoraal Aanvullend Pensioen Textiel. Ze innen bijdragen van de werkgevers en betalen vergoedingen aan de arbeiders. Ze zijn paritair beheerd.

WAARBORG- EN SOCIAAL FONDS

Het Fonds betaalt de volgende sociale vergoedingen:

- Syndicale premie (sociale toelage).
- Aanvullende werkloosheidsvergoedingen bij tijdelijke werkloosheid om economische redenen.
- Aanvullende werkloosheidsvergoedingen bij volledige werkloosheid: dit is een uitdovende regeling: vanaf 1 juli 2015 zijn er geen nieuwe intreders meer.
- Eindejaarspremie (aanvullende vakantievergoeding).
- Tussenkost zachte landingsbanen.

FONDS VOOR BESTAANSZEKERHEID

De belangrijkste opdrachten van het Fonds voor Bestaanszekerheid zijn de uitbetaling van de aanvullende vergoeding SWT en de buitenwettelijke vakantietoelage.

FONDS VOOR BESTAANSZEKERHEID – SECTORAAL AANVULLEND PENSIOEN TEXTIEL (FBZ-SAP)

Het FBZ-SAP werd op 12 februari 2020 opgericht. Vanaf 1 januari 2021 treedt dit fonds op als inrichter van het sectoraal aanvullend pensioen voor de werknemers van de sector.

Om het beloofde aanvullend pensioen op te bouwen, moet het FBZ-SAP beroep doen op een pensioeninstelling. Dat kan een verzekeringsonderneming of een pensioenfonds zijn. In de textielsector werd gekozen voor aansluiting bij een multi-sectoraal pensioenfonds (Sefoplus). De door het FBZ-SAP geïnde bijdragen zullen aan dat pensioenfonds worden overgemaakt. Bij pensionering zal het pensioenfonds het aanvullend pensioen uitbetalen aan de werknemer.

>> Meer informatie over de inhoud van het pensioenplan is te vinden in de rubriek "Sectoraal aanvullend pensioen" in hoofdstuk V – 'Aanvullende sociale zekerheid'.

03

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:

- 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.
- 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.

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. Tijdens de 3 maanden na de sociale verkiezingen moeten de vakbonden de namen van de afgevaardigden per aangetekende brief meedelen aan de werkgevers. Indien dit niet gebeurt, functioneert er geen syndicale delegatie. Deze mededeling moet ook gebeuren aan de ondernemingen die over een syndicale delegatie beschikken, maar geen sociale verkiezingen organiseren.

Kort na deze mededeling zal de werkgever 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 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).

Wanneer het aantal arbeiders gedurende 4 opeenvolgende kwartalen onder de 30 daalt, treedt een uitdoofscenario in werking. Vanaf dat ogenblik zullen er geen nieuwe syndicaal afgevaardigden meer aangeduid worden. Het lopende mandaat van de syndicaal afgevaardigden zal automatisch een einde nemen op de datum van de volgende sociale verkiezingen.

Als datum van de sociale verkiezingen geldt de datum waarop in de onderneming de sociale verkiezingen georganiseerd worden.

Indien in de onderneming geen sociale verkiezingen georganiseerd worden, geldt als datum van de sociale verkiezingen de eerste dag van de periode vastgesteld bij Koninklijk Besluit waarbinnen de sociale verkiezingen moeten plaats hebben.

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 voorlichtingsvergadering** worden gehouden voor de werknemers. De werkgever kan dit 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. De bescherming als lid van het CPBW of OR wordt geregeld door de wet van 19 maart 1991.

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 **brutobezoldiging 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 afgevaardigde 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 verstreken 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 I - 'Collectief Arbeidsrecht'.

04

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 heeft een model opgesteld. 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 en beslissingen 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 textielsector 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 hoofdrubrieken 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 werknemers-afgevaardigden) 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.

05

SYNDICAAL TECHNIEKERS

Een overeenkomst 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 overeenkomst legt 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 III - 'Loon- en arbeidsvoorwaarden'.*
- 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 de bevoegde werkgeversorganisatie vragen.

06

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 tezelfdertijd 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.

Desyndicale 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/Vlaams opleidingsverlof.



II

ARBEIDSDUUR EN ARBEIDS- STELSELS

01

ARBEIDSDUUR

In de textielsector is voor de enkele en dubbele ploeg de arbeidssduur 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 arbeidssduurvermindering 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 arbeidssdagen 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 8u is een volledige werkdag!).
- De dagen waarop syndicale vorming wordt gevolgd.

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.
- 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 arbeidsdag 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, moeten er compenserende inhaalrustdagen 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 in de loop van september en het bedrag is gelijk aan 2% van het brutoloon van

het vorig kalenderjaar (aan 100%). Er wordt een bedrijfsvoorheffing van 17,16% afgehouden.

Niet iedereen heeft echter recht op 4 dagen. Het hangt af van het aantal bezoldigde arbeidsdagen, die het kalenderjaar voordien in een textielbedrijf 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.

1.3 | TOEKOMSTGERICHTE ARBEIDSORGANISATIE

ANNUALISERING VAN DE ARBEIDSDUUR

Overwerk kan enkel wanneer over een bepaalde periode gemiddeld niet langer dan 40 uren per week gewerkt wordt. Deze periode is in principe een trimester, maar kan bij Koninklijk Besluit, CAO of arbeidsreglement verlengd worden tot maximum één jaar.

In de textielsector werd deze referteperiode met ingang van 1 januari 2017 uitgebreid van één trimester tot één jaar.

UITBREIDING VAN DE KEUZE TUSSEN CASH OF INHAALRUST

Het aantal overuren per kalenderjaar (gepresteerd in het kader van een buitengewone vermeerdering van het werk of een onvoorziene noodzakelijkheid), waarvoor de werknemer de keuze heeft tussen uitbetaling in cash of inhaalrust werd met ingang van 1 januari 2017 uitgebreid van 91 naar 143 overuren.

Opmerking: de interne grens

De interne grens is het maximum aantal overuren dat een werknemer mag presteren in de referteperiode. Vanaf 1 januari 2017 is de interne grens in de textielsector één jaar.

Van zodra de werknemer tijdens de referteperiode de interne grens bereikt doordat hij het maximum aantal toegestane overuren (= 143 uren) heeft gepresteerd, moet de werkgever eerst inhaalrust of cash toekennen alvorens er opnieuw overuren kunnen gepresteerd worden.

De eerste vrijwillige 25 overuren die niet meetellen voor de berekening van de interne grens werden in de sector vanaf 1 januari 2019 verhoogd naar 45 overuren.

VRIJWILLIGE OVERUREN

De wet Peeters heeft vanaf 1 februari 2017 het systeem van “vrijwillige overuren” ingevoerd. De werknemer kon tot 100 overuren per jaar presteren (er is een schriftelijk akkoord nodig tussen werkgever en werknemer). Door de CAO 129 van 23 april 2019 die gesloten werd in de Nationale Arbeidsraad, werd het aantal overuren automatisch verhoogd naar 120. Deze 120 uren kunnen worden opgetrokken tot 360 uren via een bindend verklaarde sectorale CAO. In de textielsector bedraagt het quotum 140 uren.

RELANCE-OVERUREN

Vanaf 1 juli 2021 werd door een wetswijziging het aantal vrijwillige overuren in **alle sectoren** verhoogd met een quotum van 120 bijkomende vrijwillige overuren voor 2021 en 2022. Deze zogenaamde “relance-overuren” worden toegekend **bovenop het basiskrediet** van de 100 vrijwillige overuren in 2021 en 2022. De bijkomende vrijwillige overuren die in 2021 reeds in dit kader

werden gepresteerd in de essentiële sectoren, moeten worden afgetrokken van de 120 extra vrijwillige overuren.

In afwijking van de “gewone” vrijwillige overuren, hebben de relance-overuren volgende kenmerken:

- Er is geen recht op inhaalrustdagen
- Er moet geen overurentoeslag worden betaald
- Zij moeten niet worden meegeteld voor de interne grens
- Zij zijn niet onderworpen aan RSZ en bedrijfsvoorheffing (dus bruto = netto).

FISCAAL VOORDELIGE OVERUREN

Vanaf 1 juli 2021 tot en met 30 juni 2023 is het aantal fiscaal voordelige overuren (met overurentoeslag) per jaar opnieuw **opgetrokken van 130 naar 180 uren** voor alle sectoren.

- Voor 2021: optrekking vanaf 1 juli 2021 tot 31 december 2021 van 130u naar 180 u. De bijkomende 50 overuren waarvoor in 2021 een fiscaal voordeel kon worden toegepast, moesten gepresteerd worden vanaf 1 juli 2021.
- Voor 2022: 180 uren, te presteren tussen 1 januari 2022 en 31 december 2022.
- Voor 2023: de 50 bijkomende overuren moeten gepresteerd worden tussen 1 januari 2023 en 30 juni 2023.

02

ARBEIDSSTELSELS

2.1 | TRADITIONELE STELSLS

	arbeidsduur	type uurrooster
Dagwerk	Gemiddeld 37u20 /week. Effectief 40 uur per week. 1 onbetaalde inhaalrustdag per 19 werkdagen. 4 supplementaire vakantiedagen per jaar.	
Dubbele ploegen (voor- en namiddag)	Idem.	Maandag t.e.m. vrijdag: voormiddag: 5u - 13u15 (= 8u + 15min schafttijd) namiddag: 13u15 - 21u30 (idem)
Drie ploegen 2 systemen: (a) 3 ploegen die roteren (voormiddag, namiddag, nacht) (b) 2 dagploegen die roteren (voor- en namiddag) + 1 vaste nachtploeg	5 systemen voor de nacht: 36u30, 37u, 37u30, 37u45, 38u	Nacht Maandag t.e.m. donderdag: 21u30 - 5u (7u15 + 15min. schafttijd) Vrijdag: 21u30 - 5u15, 5u45, 6u15, 6u30, 6u45 (15min. schafttijd).

2.2 | BIJZONDERE STELSELS

2.2.1 HALFCONTINUSTESEL

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.

De prestaties worden tussen de 4 ploegen verdeeld, zodanig dat 3 ploegen elk 8 machine-uren per dag verzekeren, terwijl de 4de ploeg met rust is.

JAARLIJKSE VAKANTIE

- De jaarlijkse vakantie wordt individueel en per beurtrol genomen. Bedoeling is dat de machine-uren verzekerd blijven.
- Een gehuwde 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 (5u tot 13u): + 10%.
- Prestaties namiddagploeg (13u tot 21u): + 25%.

- Prestaties tijdens de eerste 3 uren nachtploeg (21u tot 24u): + 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 prestaties van deze 5 ploegen zullen zodanig verdeeld worden dat 3 opeenvolgende ploegen elk 8 machine-uren per dag verzekeren, terwijl de 4de en 5de ploeg met rust zijn.

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

De overbruggingsploegen verzekeren de continuïteit van de bedrijfsactiviteiten in de afdeling(en) waar ze worden ingevoerd en dit op zaterdagen, zondagen, wettelijke feestdagen en op de vervangingsdagen en op andere dagen voor de wettelijke feestdagen waarop door de traditionele ploegen niet gewerkt wordt.

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 (11u30' 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 bekommt men op één jaar 1.296 betaalde uren.

Let op! In de CAO staat dat er op 3 zaterdagen en 3 zondagen niet gewerkt wordt (dit is de periode van het jaarlijks collectief verlof in het bedrijf). Dit brengt met zich mee dat er in uitzonderlijke gevallen op 50 zaterdagen en 50 zondagen moet gewerkt worden.

HALVE OVERBRUGGINGSPLOEGEN

De halve overbruggingsploeg verzekert in de afdeling(en) waar hij wordt ingevoerd het verderzetten **voor de helft van de beschikbare tijd** van de bedrijfsactiviteit op **de zaterdagen, zondagen, wettelijke feestdagen, op de vervangingsdagen voor de wettelijke feestdagen en op andere dagen waarvoor door de traditionele ploegen niet gewerkt wordt.**

Er worden 12 uur per dag vergoed (11u30' 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.

ALGEMENE BEPALINGEN

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 productievere 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.

BEZOLDIGING

- Op jaarbasis wordt eenzelfde bezoldiging gewaarborgd als de globale jaarbezoldiging voor het traditionele drieploegenstelsel. Buitengewone prestaties worden 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 Koninklijk Besluit 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 geboorteverlof heeft de arbeider uit een overbruggingsploeg recht op een effectieve afwezigheid van 72 uren (6 dagen van 12u.) te kiezen binnen de 4 maanden te rekenen vanaf de dag van de bevalling. In principe heeft hij recht op 81 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. 3/15 van 72 uur of 1,2 dagen);
 - › **57,6 uur** (d.i. 12/15 van 72 uur of 4,8 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:
 - » $[U \times 81 \times 12/15 \times 85,88\%] - [U \times 72 \times 12/15 \times 82\%]$ 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.
- In geval van adoptie- en pleegouderverlof krijgt de werknemer ook gedurende 14,4 uren zijn normaal loon en eenzelfde supplement, berekend zoals voor een arbeider in geboorteverlof ten laste van de werkgever.

TIJDELIJKE WERKLOOSHEID

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

EINDE OVEREENKOMST

Er kan een einde worden gesteld aan een overbruggingsstelsel in een onderneming of in een ondernemingsafdeling, mits het in acht nemen van een opzeg van 3 maanden, schriftelijk betekend aan de ondertekenende partijen van de ondernemingsovereenkomst. Het stelsel moet wel minstens 1 jaar in voege zijn.

03

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.

04

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.

PRINCIPIEEL VERBOD OP NACHTARBEID

De huidige wet voorziet in een principiële 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 principiële verbod. Als men de ganse reeks van afwijkingen op het verbod op nachtarbeid ziet, moet men vaststellen dat nachtarbeid eigenlijk niet zo uitzonderlijk is.

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.

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.

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.

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 uitzendkracht. 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 €161,98 (vanaf 01/03/2022) 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**.

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 37u DP + 11,917% = NP 37u	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 38u DP + 13,999% = NP 38u DP + 14,519% = NP 38u	Brabant Sint-Niklaas, Dendermonde, Aalst Gent, Ronse
DP + 26,000% = NP 40u (38u) 40u effectieve prestatie, via inhaalrustdagen gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 38u	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.	1,7056
37u 30 min.	1,6427
37u 45 min.	1,6276

wekelijkse uurregeling of arbeidsduur	coëfficiënten
Voor Oost-Vlaanderen:	
Gent - Eeklo	1,6400
Sint-Niklaas, Dendermonde en Aalst	1,6500
Oudenaarde - Ronse:	
36u 30 min.	1,7300
37u 00 min.	1,6700
37u 30 min.	1,6400
38u 00 min.	1,6300
<hr/>	
Arrondissement Antwerpen	1,6500
<hr/>	
Arrondissement Moeskroen	
- kamwolspinnerijen	1,6000
- andere bedrijven	1,5912
<hr/>	
Voor Limburg geldt een speciale regeling. Je raadpleegt er best de vakbondssecretaris voor.	
<hr/>	

05

AFWIJKINGEN ARBEIDSDUUR

Er bestaan een aantal mogelijkheden om af te wijken van de wettelijke bepalingen over de arbeidstijd. 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 arbeidstijd 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.

VOORBEREIDEND 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 arbeidstijd 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 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 vakbondsafgevaardigden en de regionale vakbonden.

06

KORTWERK EN BEURTSTELSEL

PRINCIPE

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. **Voor een duur van meer dan 3 maanden**, indien ze minstens 3 arbeidsdagen per week of één arbeidsweek per 2 weken bedraagt. De wet bepaalt geen maximumduur, maar de RVA gaat wel uit van een maximum van 12 maanden.
- 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 werkherhvatting moet zijn. Voor de loonveredeling 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 beroepscategorieën.
- c. Voor sommige beroepscategorieën, 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.

VERWITTING

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 verwittiging 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.

07

TIJDSKREDIET EN LANDINGSBANEN

De saneringsmaatregelen van de regering hebben het tijdskrediet en de landingsbanen grondig dooreengeschud.

7.1 | TIJDSKREDIET MET MOTIEF

Sectoraal werd een bijkomend recht op voltijds of halftijds tijdskrediet met motief bekomen, **mits akkoord van de werkgever**. Het 1/5de tijdskrediet is gegarandeerd, onafhankelijk van een sector- of bedrijfs-CAO.

- Een werknemer heeft recht op **36 maanden** tijdskrediet voor het volgen van een erkende opleiding.
- Een werknemer heeft recht op **51 maanden** tijdskrediet:
 - › om te zorgen voor een gehandicapt kind dat jonger is dan 21 jaar
 - › om bijstand of zorg te verlenen aan een zwaar ziek minderjarig kind of aan een zwaar ziek minderjarig gezinslid
 - › om te zorgen voor een kind dat jonger is dan 8 jaar
 - › om te zorgen voor een ernstig ziek gezinslid of een familielid tot de 2de graad
 - › om palliatieve zorgen te verstrekken.

Men heeft recht op onderbrekingsuitkeringen en er is gelijkstelling van pensioenrechten.

De maximumduur van 36 of 51 maanden wordt niet uitgedrukt in een

voltijds equivalent. Dat betekent dat de duur gelijk blijft, ongeacht het om een voltijds, halftijds of 1/5de tijdskrediet gaat.

SECTORALE AFWIJKINGEN

- Maximaal 5% van het personeel kan gelijktijdig tijdskrediet opnemen. Er kan afgeweken worden van de 5%-drempel:
 - › hetzij op initiatief van de werkgever
 - › hetzij op gemotiveerde vraag van de werknemers of hun vertegenwoordigers, waarop de werkgever gemotiveerd al dan niet zijn akkoord betuigt en waarbij de partijen zich dienen aan te sluiten.
- De 5% drempel wordt tevens verhoogd met 2 eenheden per schijf van 10 werknemers boven de 50 jaar.
- De arbeiders tewerkgesteld in volle of halve overbruggingsploegen hebben enkel recht op voltijds tijdskrediet.
- Voor ploegarbeiders wordt het recht op 1/5de loopbaanvermindering toegekend op basis van 1 dag per week of een gelijkwaardige regeling (geen halve dagen).

Een volledige weergave van deze interprofessionele materie zou ons echter te ver leiden.

Op de RVA-site vindt u alle actuele info, reglementering en bedragen van de onderbrekingsuitkeringen rond tijdskrediet: www.rva.be.

7.2 | VLAAMSE AANMOEDIGINGSPREMIES

De CAO Vlaamse aanmoedigingspremies werd verlengd tot en met 31 december 2022.

Werknemers van privébedrijven uit het Vlaamse Gewest kunnen, onder bepaalde voorwaarden, aanspraak maken op de Vlaamse aanmoedigingspremies voor zorgkrediet, opleidingskrediet en/of ondernemingen in moeilijkheden of herstructurering. Meer informatie vind je op: www.vlaanderen.be/vlaamse-aanmoedigingspremie.

7.3 | LANDINGSBANEN

LANDINGSBANEN VANAF 60 JAAR:

Landingsbanen geven werknemers het recht om vanaf 60 jaar hun prestaties met 1/2de of 1/5de te verminderen mits een loopbaan van tenminste 25 jaar. Dit stelsel geeft recht op een RVA-uitkering. Dit recht is onbeperkt in duur en kan lopen tot aan je pensioen.

LANDINGSBANEN VANAF 55 JAAR:

Voor de periode van 1 januari 2021 tot en met 30 juni 2023, vastgelegd in de sectorale CAO, hebben werknemers vanaf 55 jaar recht op 1/5de loopbaanvermindering of een halftijdse loopbaanvermindering tot aan de pensioenleeftijd met uitkeringen en pensioengelijkstellingen, mits voldaan wordt aan één van de volgende voorwaarden:

- ofwel 35 jaar beroepsverleden als loontrekkende hebben
- ofwel minstens 5 jaar, gerekend van datum tot datum, tewerkgesteld zijn in een zwaar beroep. Deze periode van 5 jaar moet gelegen zijn in de loop van de voorafgaande 10 kalenderjaren onmiddellijk voorafgaand aan de aanvraag
- ofwel minstens 7 jaar, gerekend van datum tot datum, tewerkgesteld zijn in een zwaar beroep. Deze periode van 7 jaar moet gelegen zijn in de loop van de laatste 15 kalenderjaren onmiddellijk voorafgaand aan de aanvraag
- ofwel minimaal 20 jaar nachtarbeid verricht hebben.

LANDINGSBANEN VANAF 50 JAAR:

De 1/5de landingsbaan **zonder uitkeringen noch pensioengelijkstellingen** blijft mogelijk vanaf 50 jaar, mits 28 jaar loopbaan en mits akkoord van de werkgever.

Op de RVA-site vindt u alle actuele info, reglementering en bedragen van de onderbrekingsuitkeringen rond de landingsbanen: www.rva.be.

08

ZACHTE LANDINGSBANEN

Om de werklast van oudere werknemers te verminderen, wordt de sectorale omkadering m.b.t. de zachte landingsbanen verlengd en verbeterd voor de jaren 2021 en 2022:

- vanaf de leeftijd van 60 jaar
- voor de omschakeling van een ploegen- of nachtregime naar een dagregime
- mits akkoord van de werkgever.

Het Waarborg- en Sociaal Fonds betaalt gedurende 12 maanden een tussenkomst in het netto loonverlies volgens onderstaand schema:

Periode	Tussenkomst Waarborgfonds/maand
1ste t.e.m. 4de maand na overschakeling	€ 100,00
5de t.e.m. 8ste maand na overschakeling	€ 75,00
9de t.e.m. 12de maand na overschakeling	€ 50,00

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



III

**LOON- EN
ARBEIDS-
VOORWAARDEN**

01

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. Gezien de ontwikkelingen in de sector en de harmonisatie arbeiders-bedienden, wordt de functieclassificatie herbekeken (zie verder).

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 puntenschijf. 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, breigoed, onderhoud/algemene diensten en leidinggevend personeel. Voor de eerste zes loongroepen uit de loonschaal onderhoud/algemene diensten wordt eveneens onderscheid gemaakt tussen textiel en breigoed.

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 breigoed 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.

PARITAIRE WERKGROEP

De paritaire technische werkgroep, die is opgericht in het kader van de functieclassificatie en baremieke loonschalen, zal zijn werkzaamheden verderzetten met het oog op het oplossen van acute problemen inzake de toepassing van de sectorale functieclassificatie.

PARITAIRE OPDRACHT

In de periode 2017-2018 werd het opleidingscentrum Cobot vzw door de sociale partners van de textielsector (arbeiders en bedienden) belast met een paritaire opdracht. Het doel van deze opdracht was om aan de sociale partners oriënterende informatie te verschaffen en de weg naar een moderne, eengemaakte functieclassificatie in de textielsector voor te bereiden.

EENGEMAAKTE FUNCTIECLASSIFICATIE

In navolging van de paritaire opdracht, ging in december 2018 de harmonisatie van de functieclassificaties textiel van start onder leiding van een extern adviseur. Cobot vzw wordt nauw betrokken in dit proces.

De uitwerking van de functieclassificatie verloopt in verschillende stappen:

- bedrijfsbezoeken
- opstellen van refertefuncties
- wegen van de refertefuncties a.d.h.v. het puntensysteem
- finaliseren van de functieclassificatie.

De uitwerking zit momenteel in de fase van het beschrijven van de refertefuncties.

02

INDEX

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

Door de wet van 23 april 2015 heeft de regering beslist om een indexsprong door te voeren. Deze indexsprong neutraliseerde tijdelijk, ten belope van 2%, de bestaande sectorale stelsels van koppeling van de lonen aan de index van de consumptieprijzen. Concreet betekent dit dat vanaf april 2015 een 'referentie-index' werd gecreëerd. De referentie-index is gelijk is aan het rekenkundig gemiddelde van de afgevlakte gezondheidsindexen van vier opeenvolgende maanden, verminderd met 2% (door de vermenigvuldiging met 0,98).

De indexblokkering stopt vanaf het moment dat het referentie-indexcijfer het geblokkeerde afgevlakte gezondheidsindexcijfer (gelijk aan 100,66) overschrijdt. Dit betekent dat de **indexblokkering duurt tot het moment dat het referentie-indexcijfer met ongeveer 2% gestegen is**. Na deze periode is er terug een indexverhoging mogelijk. Er moet dan wel nog gewacht worden totdat de volgende spilindex wordt overschreden.

Door de hoge inflatie heeft de referentie-index reeds in de maand april 2016 het cijfer van 100,66 overschreden. Dit betekent dat de indexsprong voorbij is vanaf de maand mei 2016. Vanaf die datum passen de sectoren opnieuw de normale indexregels toe. In de textiel betekent dit dat er een indexverhoging van 2% werd toegepast op 1 juli 2016.

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 (4-maandelijks gemiddelde van

de gezondheidsindex) 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 2000

2000: 1 oktober	2008: 1 januari ¹	2016: 1 juli
2001: 1 juli	2008: 1 april	2017: 1 juli
2002: 1 januari	2008: 1 oktober	2018: 1 oktober
2003: 1 juli	2010: 1 juli	2020: 1 april
2004: 1 oktober	2011: 1 juli	2021: 1 oktober
2005: 1 juli	2012: 1 januari	2022: 1 januari
2006: 1 oktober	2012: 1 oktober	2022: 1 april

¹ 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.

03

JONGERENBAREMA'S

De jongerenbarema's werden afgeschaft vanaf 1 januari 2014. Vanaf die datum worden de jongeren betaald volgens het baremaloon aan 100%.

In het sectoraal akkoord van 2017-2018 werd een paritaire verklaring opgenomen om de loondegressiviteit voor jongeren niet opnieuw in te voeren.

Enkel de **lonen van de jobstudenten** kunnen nog afwijken van de baremieke lonen in de textielsector. Voor de studenten gelden volgende percentages:

20 jaar: 94%

19 jaar: 88%

18 jaar: 82%

17 jaar: 76%

Jonger dan 17 jaar: 70%.

Vanaf 1 maart 2019 zijn zogenaamde startersjobs mogelijk. Met een startersjob kan de werkgever onder bepaalde voorwaarden een 18-, 19- of 20-jarige zonder werkervaring aanwerven aan een verlaagd brutoloon. Het brutoloon ligt respectievelijk 18%, 12% en 6% lager dan het sectoraal of nationaal minimumloon. In ruil voor het loonverlies ontvangt de jonge werknemer een compenserende toeslag die exact het nettoverlies dekt.

04

VERVOERSKOSTEN

Elk jaar op 1 februari worden de tarieven van de NMBS, De Lijn en de MIVB aangepast. Deze aanpassingen kunnen ook gevolgen hebben voor de tussenkomst van de werkgever in de vervoerskosten van de werknemers.

Voor de tussenkomst van de werkgever in de vervoerskosten woon-werkverkeer, zijn er vier mogelijkheden, afhankelijk van het gebruikte transportmiddel:

- trein
- ander openbaar vervoer: tram, metro, bus, ...
- eigen vervoer: auto, bromfiets, ...
- eigen vervoer: fiets.

OPENBAAR VERVOER: TREIN

Voor werknemers die met de trein naar het werk komen, bedraagt de verplichte tussenkomst van de werkgever maximum 80% van de prijs van een treinkaart tweede klasse. De tussenkomst geldt vanaf de eerste kilometer en is afhankelijk van de afgelegde afstand. Het aantal kilometer komt overeen met de afstand tussen het station van vertrek en het eindstation voor één enkele rit.

Vanaf 2019 is het derdebetalerssysteem van toepassing voor alle werknemers in de sector, waardoor het woon-werkverkeer met de trein gratis wordt.

ANDER OPENBAAR VERVOER DAN DE TREIN: TRAM, METRO, BUS, ...

De werkgever moet ook bijdragen in de vervoerskosten van alle werknemers die met de tram, bus of metro naar het werk komen.

Er zijn twee soorten tussenkomsten:

- **De prijs is afhankelijk van de afstand:** De bijdrage van de werkgever is gelijk aan 80% van de prijs van een treinkaart voor dezelfde afstand.
- **De prijs is een eenheidsprijs (dus ongeacht de afstand):** De bijdrage van de werkgever bedraagt 80% van de effectief door de werknemer betaalde prijs, met een maximum van €34 per maand.

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.

EIGEN VERVOER: AUTO, BROMFIETS, ...

In de textielsector is er een tussenkomst per gewerkte dag. De minimumafstand is 5 km (enkele richting). Het bedrag van de tussenkomst is, per gewerkte dag, gelijk aan het bedrag van de maandelijks forfaitaire werkgeverstussenkomst (volgens het overeenstemmend aantal km), gedeeld door 21,66. De tussenkomst van de werkgever kan niet meer dan 64,90% van de prijs van de treinkaart bedragen. **Gunstiger regelingen op ondernemingsvlak blijven van toepassing.**

Voor de **overbruggingsploegen** in de textielsector geldt een verhoogde tussenkomst. Voor de werknemers die tewerkgesteld zijn in de wisselende overbruggingsploegen of in de vaste nachtoverbruggingsploeg, is de tussenkomst van de werkgever vastgesteld op 100%. Deze tussenkomst is niet gekoppeld aan een minimumafstand en bijgevolg is reeds een tussenkomst verschuldigd is vanaf 0 km.

Eigen vervoer (op 01/02/2022) (*)				
Tarief-afstand	Prijs trein-kaart per maand (2de klas)	Tussenkost werkgever		
		Betaling per maand (maandabonnement)		
		Tussenkost per maand	Tussenkost per dag	Tussenkost per dag OVB
0-3	38,50	-	-	1,78
4	42,00	-	-	1,94
5	45,50	26,00	1,20	2,10
6	48,50	28,00	1,29	2,24
7	51,00	30,00	1,39	2,35
8	54,00	31,00	1,43	2,49
9	57,00	33,00	1,52	2,63
10	60,00	35,00	1,62	2,77
11	63,00	37,00	1,71	2,91
12	66,00	38,50	1,78	3,05
13	69,00	40,00	1,85	3,19
14	72,00	42,00	1,94	3,32
15	75,00	43,50	2,01	3,46
16	78,00	45,00	2,08	3,60
17	81,00	47,50	2,19	3,74
18	83,00	49,00	2,26	3,83
19	86,00	51,00	2,35	3,97
20	89,00	53,00	2,45	4,11
21	92,00	54,00	2,49	4,25
22	95,00	56,00	2,59	4,39
23	98,00	58,00	2,68	4,52
24	101,00	59,00	2,72	4,66
25	104,00	62,00	2,86	4,80

Eigen vervoer (op 01/02/2022) (*)				
Tarief-afstand	Prijs trein-kaart per maand (2de klas)	Tussenkost werkgever		
		Betaling per maand (maandabonnement)		
		Tussenkost per maand	Tussenkost per dag	Tussenkost per dag OVB
26	107,00	63,00	2,91	4,94
27	110,00	65,00	3,00	5,08
28	113,00	67,00	3,09	5,22
29	115,00	68,00	3,14	5,31
30	118,00	70,00	3,23	5,45
31-33	123,00	73,00	3,37	5,68
34-36	130,00	78,00	3,60	6,00
37-39	137,00	82,00	3,79	6,33
40-42	145,00	87,00	4,02	6,69
43-45	152,00	91,00	4,20	7,02
46-48	159,00	96,00	4,43	7,34
49-51	166,00	101,00	4,66	7,66

(*) Deze tabel gaat verder tot 200 km.

Bemerkingen:

1. Deze tabel gaat verder. Indien de afstand naar het werk groter is dan 51 km, is de tussenkost 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 €28,60 ($€2,86 \times 10$).

EIGEN VERVOER: FIETS

Vanaf 1 januari 2022 wordt de regeling inzake de fietsvergoeding voor onbepaalde duur verlengd en vastgesteld op €0,24/kilometer.

Er geldt een dubbele voorwaarde:

- de werknemer verklaart schriftelijk dat hij gedurende een aaneengesloten periode van minstens 3 maanden met de fiets naar het werk komt
- de werknemer doet minstens de helft van de maand de woon-werkverplaatsing met de fiets.

De vergoeding mag ook uitbetaald worden als men het gebruik van de fiets combineert met trein, tram of bus. De regel is echter dat je maar eenmaal vergoed mag worden voor een zelfde traject. Je hebt dus enkel recht op een fietsvergoeding voor het traject dat je effectief met de fiets tussen woonplaats en station of bus- of tramhalte aflegt.

Overeenkomsten op ondernemingsvlak kunnen voorzien in gunstiger regelingen.

05

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 gepresteerde 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 MAALTIJD-CHEQUE WAARD?

De maaltijdcheque kan maximaal €8,00 bedragen. 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 €6,91 vanaf 1 januari 2016.

In de **textielsector** is je minimumbijdrage in de maaltijdcheque vastgesteld op €1,09. De werkgeversbijdrage wordt stelselmatig opgetrokken. **De werkgeversbijdrage bedraagt €4,11 vanaf 1 januari 2016.** De concrete (netto) bedragen vind je terug in onderstaande tabellen.

a. Voltijdse arbeiders en deeltijdse 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. Indien je **deeltijds** bent tewerkgesteld in de textielsector, moet de 'alternatieve' telling verplicht worden toegepast.

En in beide systemen verandert er niets aan de waarde van de maaltijdcheque. De 'alternatieve' telling bepaalt alleen het aantal maaltijdcheques dat je ontvangt.

In beide systemen gelden dus volgende bedragen:

Vanaf	Patronaal aandeel	Persoonlijk aandeel	Totale waarde
1 januari 2016	€ 4,11	€ 1,09	€ 5,20

b. 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. Men heeft 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 januari 2016	€ 5,17	€ 1,09	€ 6,26

Je bedrijf kiest 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 januari 2016	€ 5,43	€ 1,09	€ 6,52

GELDIGHEID

Je maaltijdcheques blijven één jaar geldig vanaf het ogenblik dat je maaltijdchequerekening wordt gecrediteerd.

ELEKTRONISCHE MAALTIJDCHEQUES

Het KB van 29 juni 2014 bepaalt dat er vanaf 1 oktober 2015 **alleen nog elektronische maaltijdcheques** mogen worden uitgegeven. Vanaf 1 januari 2016 mogen handelaars enkel nog elektronische maaltijdcheques aanvaarden.

De werknemer krijgt gratis een elektronische kaart ter beschikking. Bij verlies of diefstal mag voor een vervangende kaart maximaal de waarde van één maaltijdcheque worden aangerekend aan de werknemer.

06

CORONAPREMIE

In het sectoraal akkoord 2021-2022 werd een sectorale coronapremie van €300 onderhandeld. Deze coronapremie werd toegekend volgens onderstaande modaliteiten:

- Toekenning volgens de tewerkstellingsbreuk
- Berekening pro rata de geleverde prestaties binnen de referteperiode van 1 november 2020 t.e.m. 31 oktober 2021
- Schorsingen worden gelijkgesteld met effectieve prestaties, met uitzondering van perioden van arbeidsongeschiktheid van meer dan drie maanden (te rekenen vanaf de eerste dag van het gewaarborgd loon), voltijds tijdskrediet en voltijds thematisch verlof.

De coronapremie diende uiterlijk op 15 december 2021 door de werkgever te worden uitgereikt onder de vorm van consumptiecheques.

07

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 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.

Vanaf 01/01/2018 gelden volgende bedragen:

- €0,51 per effectief gepresteerde arbeidsdag voor een schort of een kiel
- €1,00 per effectief gepresteerde arbeidsdag voor een werkpak of overall of een broek en een vest.

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.

08

EINDEJAARSPREMIE

= AANVULLENDE VAKANTIEVERGOEDING

Alle arbeiders die tussen **1 april van het voorbije jaar en 31 maart van het huidige jaar** (referteperiode) in een textielfirma werkten, hebben recht op een eindejaarspremie (=aanvullende vakantievergoeding). Gelijkgestelde dagen (ziekte, arbeidsongeval) komen ook in aanmerking.

BEREKENING

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

AFHOUDINGEN

Er wordt op de eindejaarspremie bedrijfsvoorheffing (belastingen) ingehouden. Dit is 17,16% voor de brutovergoeding tot en met €1.440,00 en 23,22% vanaf €1.440,01.

BETALING

De eindejaarspremie wordt rond de tweede helft van december betaald. De uitbetaling gebeurt door het Waarborg- en Sociaal Fonds der Textielnijverheid.

09

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 bv. een uurloon heeft van €13,6505 zal in dat geval een verhoging krijgen van 3,12%. Dit is €14,0764 (afgerond).

10

PRODUCTIVITEITS- CONVENTIE

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.

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 spullen.

MELDINGSPLICHT

De werkgever heeft een meldingsplicht. Wanneer de productiviteit zal worden verhoogd, moeten de syndicale afvaardiging, de vakbondssecretarissen en de werkgeversorganisatie **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 technikers. 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: $\frac{3}{4}$ van het loonverschil tussen de vorige en de nieuwe functie
- de volgende 4 maanden: $\frac{2}{4}$ van dit loonverschil
- de volgende 4 maanden: $\frac{1}{4}$ van dit loonverschil.

11

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
 - › Meester gast in opleiding
 - › Meester gast in functie
 - › Chef-meester gast
- **Weverij:**
 - › Leiding kartonkapperij
 - › Meester gast/regelaar in opleiding
 - › Meester gast-regelaar in functie
 - › Chef-meester gast
- **Tuft:**
 - › Meester gast in opleiding
 - › Meester gast in functie
 - › Chef-meester gast
- **Breierij:**
 - › Meester gast/technicus in opleiding
 - › Meester gast/technicus in functie
- **Non-woven:**
 - › Meester gast in opleiding
 - › Meester gast in functie
- **Ververij/veredeling:**
 - › Meester gast in opleiding
 - › Meester gast in functie
- **Onderhoud/algemene diensten:**
 - › Meester gast onderhoud in opleiding
 - › Meester gast 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 rubriek 'Eindejaarspremie' onder het hoofdstuk III – 'Loon- en arbeidsvoorwaarden'*], betaald door het Waarborg- en Sociaal Fonds.
- 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 vakantievergoeding 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 referteperiode 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 meester gast dus tijdens gans deze periode als meester gast 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 meester gast 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 referteperiode uitbetaalde lonen.

e. Opzeg: Een werkgever die een meester gast ontslaat, moet natuurlijk de wettelijke bepalingen respecteren die gelden voor alle werknemers.

De textielsector beschikte vóór 1 januari 2014 over een aparte regeling **voor de opzegtermijnen van de meester gasten. Deze regeling is verdwenen vanaf 1 januari 2014.**

>> *Voor de opzegtermijnen van de meester gasten vanaf 1 januari 2014 verwijzen wij naar de rubriek 'Beëindiging arbeidsovereenkomst' onder hoofdstuk VII – 'Einde van de arbeidsrelatie'.*

Voor meester gasten die in dienst traden vóór 1 januari 2014, worden de verworven rechten vastgeklikt. De meester gast die vóór 1 januari 2014 werd ontslagen door de werkgever, had recht op een opzegtermijn van één week per jaar anciënniteit als meester gast, met een **minimum van vier weken en een maximum van 26 weken.**

Opmerking: Meester gasten die **vrijwillig de onderneming verlaten** moeten een opzeg geven, gelijk aan **de helft van de periode** die hierboven voorzien wordt. Deze opzegtermijn wordt wel beperkt tot de opzegtermijn van toepassing voor de arbeiders. Er moet dus steeds worden nagegaan welke de kortste opzegtermijn is voor de meester gast.

De opzegtermijn van de meester gasten **die ontslagen worden door de werkgever**, mag nooit korter zijn dan de opzegtermijn van de arbeiders. Dit betekent dus dat er ook steeds rekening zal moeten worden gehouden met de opzegtermijnen die voor de arbeiders in de textielsector van toepassing waren tot en met 31 december 2013. Deze verschillen naargelang het gaat om arbeidsovereenkomsten die lopende waren op 31 december 2011 en nieuwe arbeidsovereenkomsten vanaf 1 januari 2012

>> [deze opzegtermijnen vind je terug bij rubriek 'Beëindiging arbeidsovereenkomst', onder hoofdstuk VII – 'Einde van de arbeidsrelatie].

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 meester gast 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 meester gast, zal de berekening van de 5 respectievelijk 10% gebeuren op het rekenkundig gemiddelde van de hoogste twee categorieën.

12

ANCIËNNITEITSDAG(EN)

De getrouwheid aan de onderneming wordt beloond.

Het stelsel omvat:

- 1 betaalde afwezigheidsdag per kalenderjaar na een anciënniteit van 15 jaar in hetzelfde bedrijf. De anciënniteitsvoorwaarde voor de eerste afwezigheidsdag werd vanaf 1 januari 2022 verlaagd van 18 naar 15 jaar.
- 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 dagen zijn er voor wie 15 (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.

Een arbeider die eerder wegens herstructurering, sluiting of faling werd afgedankt in een bedrijf van de textielsector 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 anciënniteitsdag. 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 anciënniteitsdagen in de textielsector).

Vanaf 01/01/2017 tellen periodes van tewerkstelling als uitzendkracht mee voor de berekening van de anciënniteit, ook bij de bestaande regeling van overdracht van anciënniteit bij ontslag na faling, sluiting of herstructurering.

TIJDSTIP VAN HET VERLOF

Het is duidelijk dat men pas recht heeft op deze extra afwezigheidsdag als men effectief 15 jaar (of 25 jaar voor de bijkomende dag) in dienst is. Wie bijvoorbeeld in 2022 juist 15 jaar in dienst is, kan pas verlof nemen vanaf het tijdstip dat hij 15 jaar anciënniteit heeft. Een probleem kan zich eventueel stellen voor iemand die de 15 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 arbeiders uit de overbruggingsploegen 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(en) 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 werknemers en de namen van de werknemers die deze verlofdag hebben genomen.

13

GEWAARBORGD LOON BIJ ZIEKTE EN MEDISCHE CONTROLE

INLEIDING

De carensdag is afgeschaft vanaf 1 januari 2014. Voortaan is de periode van ziekte voor alle werknemers vanaf de eerste dag gedekt door gewaarborgd loon. Door de afschaffing van de carensdag vangt de periode van het gewaarborgd loon een dag vroeger aan.

De regeling van het gewaarborgd loon werd niet aangepast en is voorlopig dus nog verschillend voor arbeiders en bedienden.

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:

- 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.

- Binnen de twee werkdagen aan de werkgever een medisch attest afgeven of per post verzenden.
- Binnen de twee werkdagen de mutualiteit verwittigen met het 'getuigschrift voor arbeidsongeschiktheid' (ook bekend als 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.
- Of de werknemer al dan niet de woning mag verlaten.
- Datum van aflevering.
- Oorzaak van de arbeidsongeschiktheid: ziekte, ongeval, arbeidsongeval, beroepsziekte, hospitalisatie. Omwille van het medisch geheim mogen geen verdere details vermeld worden.
- 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 en moet er een nieuw getuigschrift voor arbeidsongeschiktheid worden opgestuurd naar de mutualiteit.

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 werkgever heeft steeds de mogelijkheid om de arbeidsongeschiktheid van de werknemer te laten controleren door een controlearts. 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 **8u en 20u**. Indien de werknemer de woning wel mag verlaten, kan de controledokter de werknemer bij zich uitnodigen voor een onderzoek. Dit kan enkel tussen 8u en 18u. De plaats waar de controle wordt uitgevoerd, mag niet verder van de woonplaats liggen dan 15km. 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:

- De controledokter gaat akkoord met de datum van de werkhervatting. In dat geval is er natuurlijk geen probleem.

- 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.

De wet op het eenheidsstatuut heeft een nieuwe bepaling ingevoerd, die expliciet de mogelijkheid voorziet om via een sectorale of ondernemings-CAO of in het arbeidsreglement een periode van de dag te bepalen waarbij de werknemer zich verplicht op zijn verblijfplaats ter beschikking moet houden voor de controlearts. Deze periode omvat maximum 4 aaneengesloten uren tussen 7 en 20 uur. In de textielsector werd een dergelijke beschikbaarheidsperiode niet vastgelegd.

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.

Aanbeveling van het Paritair Comité bij betwisting van medische aard

In geval van betwisting van medische aard tussen de werknemer en de controlearts moeten de werknemer en de werkgever proberen om, in onderling 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 artsenscheidsrechters. Hier geldt het principe van het gezond verstand. De arts-scheidsrechter 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 de Federale Overheidsdienst 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.

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).

14

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 textielsector 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 echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner, 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.

Reden van afwezigheid	Duur van afwezigheid
Geboorte	
De geboorte van een kind van de werknemer.	Vijftien dagen. Door de werknemer te kiezen binnen de 4 maanden na de bevalling (zie ook <i>geboorteverlof – hoofdstuk 16</i>).
Overlijden (rouwverlof)	
Overlijden van de echtgeno(o)t(e) of partner van de werknemer of van zijn kind of een kind van de echtgeno(o)t(e) of partner.	Vier dagen te kiezen tussen de dag van het overlijden en de dag van de begrafenis. Zeven dagen te kiezen gedurende het jaar dat volgt op de dag van het overlijden.
Overlijden van een pleegkind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner in het kader van langdurige pleegzorg ² .	Drie dagen te kiezen tussen de dag van het overlijden en de dag van de begrafenis. Zeven dagen te kiezen gedurende het jaar dat volgt op de dag van het overlijden.
Overlijden van de vader, moeder, schoonvader, schoonmoeder, stiefvader, stiefmoeder van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner.	Drie dagen. Door de werknemer te kiezen tussen de dag van het overlijden en de dag van de begrafenis.
Overlijden van de pleegvader of pleegmoeder van de werknemer in het kader van de langdurige pleegzorg ² op het moment van het overlijden.	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 van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner die bij de werknemer inwoont.	Twee dagen. Door de werknemer te kiezen tussen de dag van het overlijden en de dag van de begrafenis.

² Langdurige pleegzorg = pleegzorg waarvan bij aanvang vaststaat dat het kind meer dan 6 maanden bij dezelfde pleegouder(s) zal blijven.

Reden van afwezigheid	Duur van afwezigheid
<p>Overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de grootvader, de grootmoeder, van een kleinkind, schoonzoon, schoondochter, overgrootvader, overgrootmoeder of achterkleinkind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner die niet bij de werknemer inwoont.</p>	<p>De dag van de begrafenis.</p>
<p>Overlijden van een pleegkind waarvan de werknemer of zijn echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner pleegouder is in het kader van kortdurende pleegzorg op het moment van het overlijden.</p>	<p>De dag van de begrafenis.</p>
Priesterwijding/intrede in klooster	
<p>Priesterwijding of intrede in het klooster van een kind van de werknemer of van zijn echtgenoot, van een broer, zuster, schoonbroer of schoonzuster.</p>	<p>De dag van de plechtigheid.</p>
Feest Vrijzinnige jeugd/Communiefest	
<p>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.</p>	<p>De dag van de gebeurtenis of de gewone activiteitsdag voorafgaand of volgend onmiddellijk op de gebeurtenis als deze met een zondag, een feestdag of een gewone inactiviteitsdag samenvalt.</p>
Familieraad	
<p>Bijwonen van een bijeenkomst van een familieraad bijeengeroepen door de Vrederechter.</p>	<p>De nodige tijd, met een maximum van één dag.</p>

Reden van afwezigheid	Duur van afwezigheid
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 parlements-, 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. De persoon met wie de werknemer wettelijk samenwoont, wordt met de echtgeno(o)t(e) gelijkgesteld.

BIJZONDERE BEPALINGEN VOOR 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.

UITBREIDING VAN HET ROUWVERLOF

De regeling van het rouwverlof werd vanaf 25 juli 2021 uitgebreid. Er is voortaan een recht op 10 dagen rouwverlof bij het overlijden van de echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner of van een kind.

Het rouwverlof wordt tevens uitgebreid tot het overlijden van pleegouders en pleegkinderen.

Soepele opname op vraag van de werknemer:

Voor alle vormen van rouwverlof is nu voorzien dat er kan worden afgeweken van de periode waarin de dagen moeten worden opgenomen, op vraag van de werknemer en met akkoord van de werkgever.

SPECIFIEKE REGELINGEN IN DE TEXTIEL

- a. Kind van de werknemer:** Wanneer het huwelijk, het aangaan van een samenlevingscontract, de priesterwijding of kloosterintrede, de plechtige communie, of het feest van de vrijzinnige jeugd van een kind niet samenvalt met een dag waarop in de onderneming normaal gewerkt wordt, geldt de arbeidsdag die de gebeurtenis onmiddellijk voorafgaat of volgt. Deze regeling is ook van toepassing voor de werknemers uit de nachtploeg.

- 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.

15

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 III - 'Loon- en arbeidsvoorwaarden'.

16

GEBOORTEVERLOF

De werknemer (vader of meeouder) heeft het recht om gedurende 15 dagen van het werk afwezig te zijn wegens de geboorte van een kind, waarvan de afstamming langs zijn zijde vaststaat.

Onderstaande voorrangsregels bepalen wie recht heeft op het geboorteverlof:

- Indien er een wettelijke afstammingsband is met de vader, komt het verlof enkel aan de wettelijke vader toe.
- Indien er geen vader is van wie de afstamming vaststaat, dan komt dit recht in dalende volgorde toe aan de meeouder die op het ogenblik van de geboorte:
 - › gehuwd is met de biologische moeder
 - › wettelijk samenwoont met de biologische moeder
 - › gedurende een periode van drie jaar vóór de geboorte samenwoont met de biologische moeder.

Deze 15 dagen mogen door de werknemer vrij gekozen worden, verspreid over een periode van 4 maanden 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 12 dagen ontvangt de werknemer geen loon, maar een vergoeding van de ziekte- en invaliditeitsverzekering. Deze 12 dagen worden vergoed aan 82% van het geplafonneerd loon. Het maximum bedrag is gelijk aan €129,31 (01/03/2022). Deze 12 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 geboorteverlof 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'.

17

ADOPTIEVERLOF

Elke adoptieouder die een minderjarig kind adopteert, heeft recht op **6 weken** adoptieverlof. De duur van dit verlof verdubbelt indien je kind een handicap heeft.

Sinds 2019 wordt dit verlof als volgt verlengd voor de adoptieouder of voor beide ouders samen:

- met 1 week vanaf 1 januari 2019
- met 2 weken vanaf 1 januari 2021
- met 3 weken vanaf 1 januari 2023
- met 4 weken vanaf 1 januari 2025
- met 5 weken vanaf 1 januari 2027.

Indien er twee adoptieouders zijn, kunnen zij deze extra weken onder elkaar verdelen. Bij gelijktijdige adoptie van meerdere minderjarige kinderen wordt de maximumduur van het adoptieverlof verlengd met 2 weken per adoptieouder.

Het adoptieverlof moet opgenomen worden in een aaneengesloten periode en in volledige weken. Tijdens het adoptieverlof behoud je het recht op je normale loon gedurende de eerste 3 dagen. Vanaf de 4de dag betaalt het ziekenfonds 82% van het begrensde loon. Het maximumbedrag is gelijk aan €129,31 (01/03/2022).

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

18

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

Er werd 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 plan 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 aanhangig maken bij het bureau van het paritair comité.



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.

01

SYNDICALE PREMIE

= SOCIALE TOELAGE

WIE HEEFT RECHT OP DE SYNDICALE PREMIE?

Je bent nog verbonden door een arbeidsovereenkomst:

- op 30 juni van het huidig jaar ingeschreven zijn als personeelslid van een textiel- of breigoedonderneming
- voor schoolverlaters is de refertedatum 30 september.

Je bent werkloos, SWT-er, gepensioneerd of langdurig ziek:

- je moet ontslagen zijn door de werkgever, maar niet om dringende redenen, of ontslag hebben gekregen of gegeven om medische redenen of ontslagen zijn omwille van SWT.

Je bent een uitzendkracht:

- Interims in de sector textiel en breigoed vallen terug op de regeling 'syndicale premie uitzendkrachten'.

Je bent lid van een textielvakbond en je bent in regel met je bijdragen.

HOELANG ONTVANG JE DE SYNDICALE PREMIE?

De gesyndikeerde textielwerknemers ontvangen elk jaar een syndicale premie. Ook de inactieven (die uiteraard gesyndikeerd blijven) kunnen nog gedurende een aantal jaren hun recht op de syndicale premie laten gelden.

Indien de arbeidsovereenkomst een einde neemt om een andere dan dringende reden, kunnen werklozen of langdurig zieken nog gedurende 3 jaar het recht op de syndicale premie blijven behouden. Voorwaarde is dat men volledig ononderbroken werkloos of arbeidsongeschikt blijft.

Opgelet: Er is een aparte regeling voorzien voor SWT-ers, gepensioneerden en werklozen ouder dan 50 jaar:

- SWT-ers 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 VAN DE SYNDICALE PREMIE

De syndicale premie bedraagt **vanaf 2018 €145**. Er worden geen rechtstreekse afhoudingen verricht. De syndicale premie moet wel aangegeven worden op je belastingformulier. De premie wordt vóór eind december uitbetaald door het Waarborg- en Sociaal Fonds der Textielnijverheid. Je moet het aanvraagformulier tijdig indienen bij één van de textielvakbonden.

HOE AANVRAGEN?

Vanaf het refertejaar 2016 verstuurt het **Waarborgfonds** het formulier 'Aanvullende sociale toelagen in de textielnijverheid en het breiwerk' **rechtstreeks aan alle arbeiders** die op 30 juni in dienst zijn. De verzending van de formulieren is voorzien in de loop van de maand september.

Je moet het formulier zo vlug mogelijk overmaken aan één van de textielvakbonden. Die zorgt er dan voor dat je vóór eind december je syndicale premie ontvangt. Laattijdig bezorgde formulieren worden weliswaar nog uitbetaald, maar dan in de loop van het volgende jaar.

De werkloze, op SWT gestelde of langdurig zieke textielarbeider ontvangt zelf geen aanvraagformulier. De textielvakbonden staan in voor de indiening van deze aanvragen.

02

OPLEG BIJ TIJDELIJKE WERKLOOSHEID WEGENS ECONOMISCHE REDENEN

= AANVULLENDE SOCIALE TOELAGE

WIE HEEFT RECHT OP EEN OPLEG BIJ TIJDELIJKE WERKLOOSHEID?

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

BEDRAG EN DUUR VAN DE OPLEG

De aanvullende sociale toelage bedraagt €3,62 (zesdagenweek) per dag tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen.

De opleg wordt betaald door het **Waarborg- en Sociaal Fonds der Textielnijverheid** vanaf de 7de dag tijdelijke werkloosheid tot en met de 86ste dag die valt in de periode van 1 juli van het vorig jaar tot 30 juni van het huidig jaar.

In totaal kan de opleg toegekend worden voor maximum 80 dagen. Er wordt een inhouding (belastingen) verricht van 26,75% . **De aanvraag en de uitbetaling gebeuren samen met de syndicale premie.**

De werkgevers betalen per dag tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen eveneens een opleg van €2,60 per dag (regime 5-dagenweek) rechtstreeks aan de werknemer. **Vanaf 1 juli 2021 verhoogt de opleg naar €3,00 per dag (5-dagenweek).** Deze opleg wordt maandelijks samen met het loon betaald en komt dus bovenop de opleg bij tijdelijke werkloosheid die door het fonds wordt betaald.

03

OPLEG BIJ TIJDELIJKE WERKLOOSHEID WEGENS OVERMACHT (CORONA)

Per dag tijdelijke werkloosheid wegens overmacht (corona) gedurende 2021 hebben de arbeiders recht op een opleg:

- €2,60 bruto/dag (€5,78 in de overbruggingsploegen)
- Met een maximum van 70 dagen.

De opleg wordt ten laatste op 31 mei 2022 uitbetaald door het Waarborg- en Sociaal Fonds der Textielnijverheid.



V

**AANVULLENDE
SOCIALE
ZEKERHEID**

01

STELSEL VAN WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG (SWT)

In de textielsector kan je gebruik maken van de volgende regelingen tot 30 juni 2023:

- SWT 62 jaar (algemeen stelsel CAO 17), 40 jaar loopbaan (mannen), 37 jaar loopbaan in 2021, 38 jaar loopbaan in 2022 en 39 jaar loopbaan in 2023 (vrouwen)
- SWT 60 jaar, zwaar beroep, 35 jaar loopbaan
- SWT 60 jaar, 20 jaar nachtarbeid of zwaar beroep, 33 jaar loopbaan
- SWT 60 jaar, 40 jaar loopbaan
- SWT 58 jaar voor mindervalide werknemers en werknemers met ernstige lichamelijke problemen, 35 jaar loopbaan.

Je vindt op de volgende bladzijden een overzicht van de diverse mogelijkheden.

Er bestaat ook een regeling voor ondernemingen erkend als onderneming in moeilijkheden of in herstructurering.

Voorwaarden:

- De minimumleeftijd is 60 jaar
- Er is beroepsverleden vereist van 10 jaar in de sector gedurende de laatste 15 jaar of 20 jaar in het algemeen.

De onderneming moet ook een CAO of een collectief akkoord sluiten.

1.1 | ALGEMEEN STELSEL: SWT VANAF 62 JAAR

De regering legde vanaf 1 januari 2015 de leeftijd voor het algemeen stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag vast op 62 jaar. In de textielsector werd een CAO gesloten die de toekenning regelt van de aanvullende vergoeding voor dit stelsel.

TOETREDINGSVOORWAARDEN

- a. Leeftijd:** Eén van de voorwaarden om recht te hebben op dit stelsel, is dat de werknemer in de periode van 01/07/2021 tot en met 30/06/2023 de leeftijd van 62 jaar moet bereiken.
- b. Datum ontslag:** De **textielarbeider moet ontslagen zijn tijdens de periode van 01/07/2021 tot en met 30/06/2023**. De opzeggingstermijn of de door de opzeggingsvergoeding gedekte periode kan een einde nemen buiten de looptijd van de CAO, voor zover de opzeggingstermijn werd betekend of de arbeidsovereenkomst werd verbroken tijdens de looptijd van de CAO en voor zover de werknemer de leeftijd bereikt heeft tijdens de geldigheidsduur van de CAO.
- c. Anciënniteit:** Voor dit stelsel op 62 jaar zijn de anciënniteitsvoorwaarden:
- **wettelijke anciënniteit:**
 - › voor de mannen: een loopbaan van 40 jaar
 - › voor de vrouwen: een loopbaan van 37 jaar in 2021, 38 jaar in 2022 en 39 jaar in 2023.
 - **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.
- d. Kliksysteem:** Wie tijdens de periode van 01/07/2021 t.e.m. 30/06/2023 voldoet aan de leeftijds- en loopbaanvoorwaarden voor het SWT op 62 jaar, maar pas ontslagen wordt buiten de geldigheidsperiode van de CAO, kan zijn rechten laten vastklikken (kliksysteem). Zo kan de werknemer het SWT op een later tijdstip opnemen, ook al voldoet hij op dat moment niet aan de ondertussen strengere voorwaarden.

e. 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, kan niet intreden in een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag!

Om recht te hebben op werkloosheidsuitkeringen moet men:

- ofwel 624 dagen bewijzen gedurende de 42 maanden voorafgaand aan de aanvraag
- ofwel 312 dagen bewijzen tijdens de 42 maanden die de aanvraag voorafgaan en 1.560 dagen tijdens de 10 jaar die deze 42 maanden voorafgaan
- ofwel 416 dagen bewijzen tijdens de voorafgaande 42 maanden + voor elke dag die ontbreekt om tot 624 dagen te komen, 8 dagen tijdens de 10 jaar die deze 42 maanden voorafgaan.

GELIJKGESTELDE DAGEN

Om toegang te hebben tot het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, moet de werknemer een bepaald aantal jaren beroepsverleden bewijzen.

Het aantal jaren beroepsverleden dat je moet bewijzen, hangt af van de leeftijd waarop je in het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag stapt en van de CAO die op jou van toepassing is.

Voor de vervulling van de anciënniteitsvoorwaarde, houdt men rekening met:

- alle dagen van arbeid in loondienst
- gelijkgestelde dagen, zoals vergoede ziektedagen, dagen van tijdelijke werkloosheid,...
- er worden ook nog andere gelijkgestelde periodes buiten contract in rekening gebracht, vaak voor een beperkte duur (b.v. volledige werkloosheid, volledige loopbaanonderbreking voor de opvoeding van een kind, ...).

We bevelen aan om vooraf een berekening van het beroepsverleden op te vragen door het gepaste formulier C17-Beroepsverleden in te dienen bij een uitbetalingsinstelling van een vakbond (ABVV, ACLVB of ACV). Deze aanvraag kan worden gedaan tot 6 maanden vóór het begin van een eventuele vooropzeg of een eventuele verbreking van de arbeidsovereenkomst.

Tewerkstelling in het buitenland telt mee, als kan aangetoond worden dat hetzelfde werk in België aanleiding zou geven 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 intrede in een stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage 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 SWT-er behoort eveneens tot de mogelijkheden.

DUUR

Zolang hij recht heeft op werkloosheidsuitkeringen, krijgt de werkloze met bedrijfstoelage zijn opleg en dit tot de **wettelijke pensioenleeftijd**. Die wettelijke pensioenleeftijd is 65 jaar. De wettelijke pensioenleeftijd wordt in 2025 verhoogd tot 66 jaar en in 2030 tot 67 jaar.

Een SWT-er die voldoet aan de vereiste leeftijds- en loopbaanvoorwaarden van vervroegd pensioen, kan vanaf 1 januari 2019 vervroegd pensioen aanvragen. Het gaat om een mogelijkheid, er is geen verplichting.

BEDRAG

Het SWT 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 €2.480,29 (01/03/2022) per maand. **Het maximumbedrag aan werkloosheidsuitkeringen is €57,24 per dag of €1.488,24 per maand.** Dit is voor 26 vergoede dagen per maand in de zesdagenweek (01/03/2022). Per maand kunnen er wel meer of minder vergoede dagen zijn. De 60% blijven voor de ganse duur van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage 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 €4.447,02 per maand (vanaf 01/03/2022). De aanvullende vergoeding bedraagt minstens €99,16 bruto.

INHOUDING VAN 6,5%

Er wordt een inhouding van 6,5% toegepast. Deze inhouding wordt berekend op het totale bedrag van de werkloosheidsuitkering en de aanvullende vergoeding. Deze inhouding mag echter niet tot gevolg hebben dat het totaal van de werkloosheidsuitkering en de aanvullende vergoeding onder een bepaalde drempel daalt. Deze drempel bedraagt €1.598,63/maand voor een SWT-er zonder gezinslast en €1.925,58/maand voor een SWT-er met gezinslast (vanaf 01/03/2022).

BEDRIJFSVOORHEFFING

De schuldenaar van de aanvullende vergoeding houdt de bedrijfsvoorheffing in.

BETALING

De werkloosheidsvergoedingen worden betaald door de werkloosheidsdienst van de vakbonden. De aanvullende vergoeding wordt rechtstreeks door de onderneming betaald aan de werklozen met bedrijfstoelage. De werkgever recupereert dan de betaalde aanvullende vergoeding bij het Fonds voor Bestaanszekerheid.

SWT EN WERKHERVATTING

In principe is de uitoefening van een beroepsactiviteit niet verenigbaar met het statuut van een werkloze met bedrijfstoelage. Bij werkhervatting zal de werkloze met bedrijfstoelage de vergoeding van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening dus verliezen. De CAO voorziet evenwel in de verdere uitbetaling van de aanvullende vergoeding. Deze aanvullende vergoeding is dus perfect cumuleerbaar met inkomen uit een tewerkstelling in loondienst of als zelfstandige, op voorwaarde dat deze werkhervatting of zelfstandige activiteit plaatsvindt bij een andere werkgever dan deze die de werkloze met bedrijfstoelage ontslagen heeft.

SWT EN BESCHIKBAARHEID

Vanaf 1 januari 2015 moet elke SWT-er **aangepast beschikbaar** zijn tot de leeftijd van 65 jaar. Dit betekent dat men niet actief moet zoeken naar werk, maar wel als werkzoekende ingeschreven moet zijn en dient mee te werken aan een aangepaste begeleiding volgens een individueel actieplan.

Daarop bestaan echter diverse uitzonderingen. Wie zich kan beroepen op één van deze uitzonderingen, wordt dus volledig vrijgesteld van de beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt. **Opgelet:** deze vrijstelling gebeurt niet automatisch en moet dus **aangevraagd** worden door de SWT-er!

Uitzonderingen:

- SWT 62 jaar: aanvraag vrijstelling mits 43 jaar beroepsverleden
- SWT 58 jaar - medische redenen: aanvraag vrijstelling zonder voorwaarden
- Voor de volgende stelsels zijn er sectorale CAO's gesloten die uitdrukkelijk verwijzen naar de NAR-CAO's 153 of 155. De werknemers kunnen een aanvraag tot vrijstelling van aangepaste beschikbaarheid indienen mits zij 62 jaar oud zijn of 42 jaar beroepsverleden kunnen bewijzen:
 - › SWT 60 jaar, zwaar beroep, 35 jaar loopbaan
 - › SWT 60 jaar, zwaar beroep of nachtarbeid, 33 jaar loopbaan
 - › SWT 60 jaar, 40 jaar loopbaan.
- erkenning als onderneming in moeilijkheden of herstructurering: aanvraag vrijstelling mits:
 - › 62 jaar of 42 jaar beroepsverleden
 - › ondernemings-cao met uitdrukkelijke verwijzing naar de NAR CAO's 154 of 155.

VERVANGINGSPLICHT

In principe moet iedere SWT-er die op het einde van de arbeidsovereenkomst nog geen 62 jaar of ouder is, vervangen worden.

>> *Zie ook rubriek 'Tewerkstellingsverbintenissen' onder het hoofdstuk VII – 'Einde van de arbeidsrelatie'.*

Er zijn twee verplichtingen.

- a. De wettelijke regeling:** De SWT-er 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 SWT van de ontslagen werknemer een aanvang neemt.
 - Ten laatste de eerste dag van de **derde** maand die volgt op deze waarin het SWT van de ontslagen werknemer een aanvang neemt.

- b. De conventionele regeling:** De werkgever moet de SWT-er 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 SWT-er (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 | SWT LANGE LOOPBAAN (40 JAAR) VANAF 60 JAAR

Om in aanmerking te komen voor dit stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag moet je:

- 60 jaar zijn in de loop van de periode van 1 juli 2021 tot en met 30 juni 2023
- ontslagen zijn in de periode van 1 juli 2021 tot en met 30 juni 2023
- bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst 40 jaar beroepsloopbaan als loontrekkende hebben
- een 'textiel'-anciënniteit bewijzen die dezelfde is als bij het algemeen stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

Dit zijn de toetredingsvoorwaarden. *Voor alle andere info verwijzen wij naar 1.1. Algemeen stelsel: SWT vanaf 62 jaar.*

1.3 | SWT ZWAAR BEROEP VANAF 60 JAAR

Om in aanmerking te komen voor dit stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag moet je:

- 60 jaar zijn in de loop van de periode van 1 juli 2021 tot en met 30 juni 2023
- ontslagen zijn in de periode van 1 juli 2021 tot en met 30 juni 2023
- een beroepsloopbaan hebben van minstens 35 jaar en gedurende die 35 jaar in een 'zwaar beroep' gewerkt hebben gedurende:
 - › 5 jaar in de laatste 10 kalenderjaren of
 - › 7 jaar in de laatste 15 kalenderjarenvoor het einde van je arbeidsovereenkomst

- een zwaar beroep is:
 - › werk in wisselende ploegen (ploegenarbeid van minstens 2 ploegen van minstens 2 werknemers)
 - › nachtarbeid
- een 'textiel'-anciënniteit bewijzen die dezelfde is als bij het algemeen stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

Dit zijn de toetredingsvoorwaarden. *Voor alle andere info verwijzen wij naar 1.1. Algemeen stelsel: SWT vanaf 62 jaar.*

1.4. SWT NACHT OF ZWAAR BEROEP VANAF 60 JAAR

Om in aanmerking te komen voor dit stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag moet je:

- 60 jaar zijn in de loop van de periode van 1 juli 2021 tot en met 30 juni 2023
- ontslagen zijn in de periode van 1 juli 2021 tot en met 30 juni 2023
- een beroepsloopbaan hebben van 33 jaar
- ofwel 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
- ofwel gewerkt hebben in een zwaar beroep (*zie 1.3.*)
- een 'textiel'-anciënniteit bewijzen die dezelfde is als bij het algemeen stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

Dit zijn de toetredingsvoorwaarden.

>> *Voor alle andere info verwijzen wij naar 1.1. Algemeen stelsel: SWT vanaf 62 jaar.*

1.5. SWT VOOR MINDERVALIDE WERKNEMERS EN WERKNEMERS MET ERNSTIGE LICHAAMELIJKE PROBLEMEN VANAF 58 JAAR

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

- 58 jaar zijn in de loop van de periode van 1 januari 2021 tot en met 30 juni 2023
- ontslagen zijn in de periode van 1 januari 2021 tot en met 30 juni 2023
- een beroepsloopbaan hebben van minstens 35 jaar
- een mindervalide werknemer zijn die erkend is door een bevoegde overheid of
- lichamelijke problemen hebben die geheel of gedeeltelijk veroorzaakt zijn door je werk en de verdere uitoefening van je beroep bemoeilijken en beschikken over een attest afgegeven door het Fonds voor Arbeidsongevallen (na een aanvraag en een dossier te hebben ingediend)
- een 'textiel'-anciënniteit bewijzen die dezelfde is als bij het algemeen stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag.

Dit zijn de toetredingsvoorwaarden.

>> *Voor alle andere info verwijzen wij naar 1.1. Algemeen stelsel SWT vanaf 62 jaar.*

02

SOCIALE BEGELEIDING

Volledig werklozen en invaliden die in het verleden werden afgedankt, kregen gedurende een welbepaalde periode een opleg via het Waarborgfonds.

Door de wet op het eenheidsstatuut van 26 december 2013, kan de sociale begeleiding niet meer toegekend worden aan wie ontslagen werd na 30 juni 2015.

Wie reeds in het systeem zat vóór 1 juli 2015, kan zijn recht verder uitputten conform de geldende voorwaarden.

Wie ontslagen werd in het kader van een collectief ontslag, sluiting van een onderneming of sluiting van een afdeling van een onderneming die uiterlijk op 30 juni 2015 werd aangekondigd, kan nog aanspraak maken op de sociale begeleiding.

03

SECTORAAL AANVULLEND PENSIOEN (SAP)

In het sectoraal akkoord 2019-2020 kwamen de sociale partners overeen om voor alle werknemers in de sector een aanvullend pensioen in te voeren.

Het SAP trad in werking op 1 januari 2021, maar er wordt reeds gespaard vanaf 1 januari 2020. Dit gespaarde bedrag werd in 2021 als startpremie op de individuele pensioenrekening van de werknemers gestort.

Er wordt een pensioenbijdrage van 1% gespaard.

Het SAP bevat ook een zogenaamd "solidariteitsluik". Dit wil zeggen dat er tot op zekere hoogte verder zal gespaard worden tijdens bepaalde periodes waarin men niet werkt (zoals tijdelijke werkloosheid omwille van economische redenen, (beroeps)ziekte, (arbeids)ongeval, moederschapsrust).

Er wordt tevens een rente-uitkering van €250 voorzien bij overlijden.

Ondernemingen die op 1 januari 2021 reeds een minstens evenwaardig aanvullend pensioenplan (groepsverzekering) hadden, konden ten laatste op 31 januari 2021 een aanvraag doen tot buiten toepassing.

In de textielsector werd gekozen voor aansluiting bij een multi-sectoraal pensioenfonds (Sefoplus).

Uitgebreide informatie over het SAP kan je vinden op
<https://www.sefocam.be/textielnijverheid>.

04

BUITENWETTELIJKE VAKANTIETOELAGE

Voor de oudere arbeiders die minder lang kunnen sparen voor het sectoraal aanvullend pensioen, voorziet de sector in een tijdelijke verderzetting van een verbeterd en uitgebreid stelsel van de buitenwettelijke vakantietoelage.

Arbeiders die in **2021 of 2022 in SWT** gaan, ontvangen volgende bedragen:

Eerste buitenwettelijke vakantietoelage	€ 225
Tweede buitenwettelijke vakantietoelage	€ 175
Derde buitenwettelijke vakantietoelage	€ 125

Arbeiders die in de jaren **2020 tot en met 2024 met pensioen of vervroegd pensioen** gaan, ontvangen de volgende bedragen:

Jaar van pensionering	1ste jaar	2de jaar	3de jaar
2020	€ 400	€ 200	€ 200
2021	€ 350	€ 150	€ 150
2022	€ 300	€ 100	€ 100
2023	€ 250	€ 50	€ 50
2024	€ 200	€ 50	€ 50

De regeling voor gepensioneerden kan niet worden gecumuleerd met de regeling voor SWT.



VI

**OPLEIDING &
VORMING**

Op 26 januari 2021 werd de CAO betreffende het levenslang leren, werkbaar werk en arbeidsmarktbeleid in de textielsector ondertekend.

De patronale bijdragen inzake opleiding en vorming bedragen voor 2021-2022 0,30%.

Deze bijdragen worden aangewend voor:

- de uitwerking van opleidingsprojecten die behoren tot de risicogroepen
- de ingroeibanen
- de dekking van de werkingskosten van de sectorale opleidingscentra Cobot en Cefret.

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

Het aantal opleidingsdagen werd in 2021 met 15% en in 2022 met 20% verhoogd.

Tevens wordt er voor de periode 2021-2022 opnieuw een patronale bijdrage van 0,10% voorzien voor werkbaar werk.

01

VORMING VOOR RISICOGROEPEN

De CAO voorziet in de uitwerking van opleidingsprojecten voor personen die behoren tot risicogroepen.

Onder risicogroepen verstaat men:

- De werknemers uit de textielnijverheid 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 textielnijverheid sluiten.
- De werkzoekenden.
- Een KB van 19/12/2013 definieert een aantal bijzondere risicogroepen. Het betreft:
 - › de werknemers van minstens 50 jaar oud die in de sector werken
 - › de werknemers van minstens 40 jaar oud die in de sector werken en bedreigd zijn met ontslag
 - › de niet-werkenden en de personen die sinds minder dan een jaar werken en niet-werkend waren op het ogenblik van hun indiensttreding
 - › de werkzoekenden die nog geen 26 jaar oud zijn
 - › de personen met een verminderde arbeidsgeschiktheid
 - › de jongeren die nog geen 26 jaar oud zijn en opgeleid worden, hetzij in een stelsel alternerend leren, hetzij in het kader van een individuele beroepsopleiding, hetzij in het kader van een instapstage.

02

INGROEIBANEN

Er is een engagement om jongeren, via een ingroeibaan, werkkansen te bieden in de sector. Om dit te realiseren, wordt een gedeelte van de bijdrage voor de risicogroepen (0,05%) ter beschikking gesteld.

Elke jongere komt in aanmerking voor een ingroeibaan, ongeacht de aard van de overeenkomst (IBO, deeltijds leren/werken, arbeidsovereenkomst van bepaalde of onbepaalde duur, uitzendarbeid,...)

Cobot vzw/Cefret asbl zullen in dit kader ondersteunende en bijkomende acties ontwikkelen. Voor meer informatie: zie de website www.cobot.be.

03

SECTORALE BEROEPSOPLEIDINGEN IN HET STELSEL VAN BETAALD EDUCATIEF VERLOF OF HET VLAAMS OPLEIDINGSVERLOF

Het werkplekleren in het kader van betaald educatief verlof of het Vlaams opleidingsverlof wordt verlengd tot 31 augustus 2023. In Vlaanderen kreeg het systeem de naam Vlaams opleidingsverlof (VOV), terwijl er in Brussel en Wallonië sprake is van het Betaald Educatief Verlof (BEV).

Om de participatiegraad aan opleidingen te verhogen, dienen Cobot vzw/ Cefret asbl aanvragen in voor de erkenning van sectorale beroepsopleidingen in het stelsel van het VOV of het BEV.

Het betaald educatief verlof kan omschreven worden als het recht toegekend aan werknemers om erkende opleidingen te volgen met behoud van loon.

Welke werknemers komen in aanmerking:

- nieuw aangeworven werknemers
- werknemers die in een nieuwe of andere functie worden tewerkgesteld
- werknemers die nieuwe taken dienen aan te leren
- werknemers die nieuwe machines dienen te bedienen
- werknemers die nieuwe procedés, instructies, programma's aanleren.

Ook uitzendkrachten kunnen deelnemen aan de sectorale beroepsopleidingen.

PROCEDURE

Waarmee moet de onderneming rekening houden:

- a. sectorale beroepsopleidingen moeten vooraf erkend worden door het Paritair Comité en minstens 32 uur bevatten.
- b. Indien het een opleiding betreft op de werkvloer met een interne opleider, moet deze over de nodige kwalificaties beschikken. De interne opleider verwerft deze kwalificaties mits het volgen van een specifieke opleiding (bv. de opleiding georganiseerd door Cobot 'Hoe opleiding geven op de werkvloer?').
- c. Het werkplekleren kan ook gebeuren met een externe opleider (bv. een VDAB-instructeur, een trainer van COBOT of een andere lesgever die door COBOT vzw wordt aangezocht).
- d. de aanvraag vermeldt de goedgekeurde sectorale beroepsopleiding, de begin- en einddatum, naam van peter/meter of externe lesgever, naam van de betrokken werknemer(s) en afdeling
- e. de aanvraag komt tegemoet aan de opleidingsbehoefte van werknemer en werkgever.
- f. de aanvraag moet door de werkgever voorgesteld worden aan de OR of aan de SD of aan het personeel. Ook de betrokken werknemer dient hiervan in kennis gesteld te worden.
- g. de aanvraag moet niet enkel voorgesteld worden, maar ook besproken, goedgekeurd en opgevolgd worden.
- h. wanneer de aanvraag niet goedgekeurd wordt, kan dit voorgelegd worden aan de paritaire werkgroep van het paritair comité. De paritaire werkgroep neemt de eindbeslissing.
- i. voor de aanvang van de opleiding (liefst twee weken op voorhand) moet de aanvraag elektronisch overgemaakt worden aan Cobot/Cefret via een webapplicatie.
- j. de onderneming moet de betrokken werknemers in kennis stellen van het feit dat zij deelnemen aan een sectorale beroepsopleiding in het kader van VOV of BEV.

Belangrijk: in geval de werknemer op eigen initiatief een andere erkende opleiding wil volgen, dan heeft deze opleiding voorrang. Werknemers van wie de rechten in het stelsel van VOV of BEV zijn uitgeput, mogen

eventueel gedurende de rest van schooljaar, om deze redenen niet uitgesloten worden van deelname aan erkende sectorale beroepsopleidingen.

- k. na goedkeuring van de aanvraag, dient de onderneming de effectieve opleidingsuren te registreren via de webapplicatie.

BETWISTING

De paritaire werkgroep opgericht in de schoot van het PC is bevoegd om zich uit te spreken over alle betwistingen in dit kader.

LOON

Voor de uren waarop de werknemer deelneemt aan een sectorale beroepsopleiding erkend door het paritair comité, is er recht op het normaal loon. Het loon mag dus niet begrensd worden!

MAALTIJDCHEQUES

Voor de dagen dat een werknemer deelneemt aan zo'n sectorale beroepsopleiding in het stelsel van het VOV of BEV, heeft hij recht op maaltijdcheques.

04

WERKBAAR WERK

Werkbaar werk wordt in de komende periode een prioriteit. Ook binnen de textielsector willen we daar een aandachtspunt van maken. Werkbaar werk is nog teveel theorie en te weinig praktijk.

Een beleid tot verbetering van de kwaliteit van werk en loopbanen mag niet blijven steken in analyses, maar moet geconcretiseerd worden! Daarom werd vanaf 1 januari 2015 vanuit de sectorale opleidingscentra Cobot vzw en Cefret asbl een dienstverlening, begeleiding en projectmatige ondersteuning m.b.t. werkbaar werk opgezet ten dienste van de ondernemingen en de werknemers in de textiel-sector. Er werd beslist om deze regeling verder te zetten in de periode 2021-2022.

Het doel is om in de textielbedrijven:

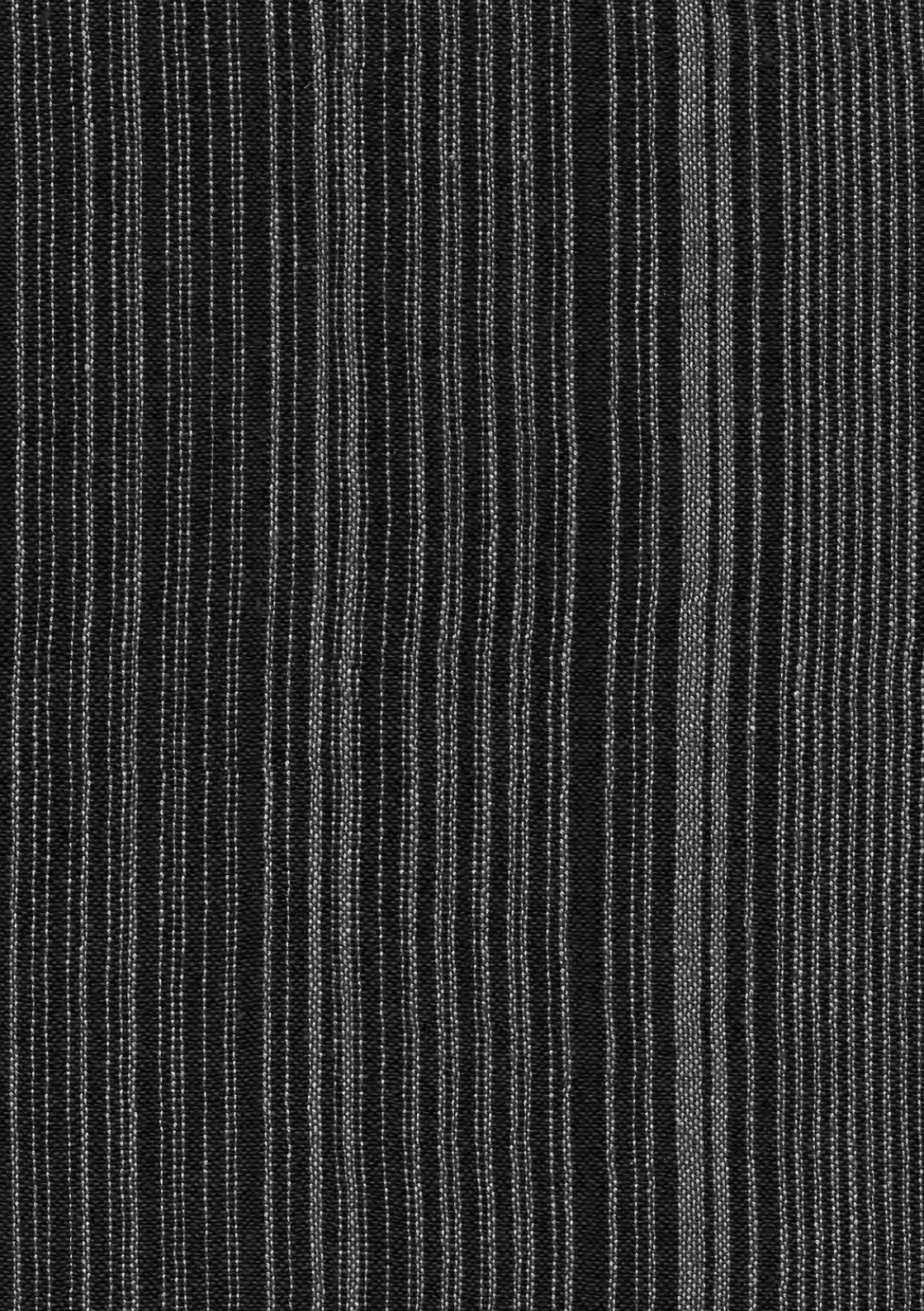
- het thema 'werkbaar werk' meer ingang te doen vinden
- concrete werkbaarheidsprojecten te initiëren en te realiseren.

Dit alles met de bedoeling om de kwaliteit van de arbeid in de sector te verbeteren en het werk gedurende de hele loopbaan beter aan te kunnen.

Acties, experimenten, strategie en aanpak rond 'werkbaar werk' is een kwestie van maatwerk op het niveau van het bedrijf. Concreet betekent dit dat bedrijven projecten kunnen indienen bij Cobot/Cefret via een online applicatie. Deze projecten moeten vooraf besproken, goedgekeurd en opgevolgd worden door de overlegorganen (OR, CPBW of SD).

Daartegenover staat een financiële tegemoetkoming voor de bedrijven. In het sectoraal akkoord werden hiervoor middelen voorzien, nl. 0,10% van de loonmassa. De financiële tegemoetkoming is wel beperkt tot de werkelijke kosten van het project.

Eind 2022 zullen de sociale partners de stand van zaken betreffende het werkbaar werk opnieuw evalueren.



VII

EINDE VAN DE ARBEIDSRELATIE

01

TEWERKSTELLINGS- VERBINTENISSEN

ONTSLAG ECONOMISCHE OF TECHNISCHE REDENEN

In principe mag niet afgedankt worden om economische of technische redenen. Indien de werkgever het toch overweegt, is hij **verplicht tot informatie en overleg**. De overlegorganen, de gewestelijke werkgeversorganisatie 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.

SECTORALE VERVANGINGSPLICHT BIJ SWT (STELSEL WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG)

Een SWT-er 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 afdankingen 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 'Algemeen SWT vanaf 62 jaar' onder het hoofdstuk V - 'Aanvullende sociale zekerheid'.*

ONTSLAG ANDERE REDEN

Wie om andere dan economische of technische redenen wordt afgedankt, moet binnen de drie maanden vervangen worden. Ook in dit geval is het niet verplicht te vervangen in eenzelfde functie of afdeling, maar wel voor een gelijk aantal arbeidsuren en met een contract van onbepaalde duur.

02

BEËINDIGING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

Bij een beëindiging van de arbeidsovereenkomst moeten zowel de werkgever als de werknemer een opzegperiode respecteren. Dat hoeft niet bij ontslag om dringende reden, wanneer één van de partij-en een zware fout heeft gemaakt of wanneer de werkgever en de werknemer onderling overeenkomen om geen opzegtermijn te presteren.

OPZEGTERMIJNEN

Sinds 1 januari 2014 wordt voor de opzegtermijnen geen onderscheid meer gemaakt tussen arbeiders en bedienden. De opzegtermijn wordt bepaald op basis van het criterium anciënniteit binnen de onderneming. Periodes van tewerkstelling als uitzendkracht voorafgaand aan de indiensttreding bij de werkgever kunnen, mits voldaan is aan bepaalde voorwaarden, meetellen voor de berekening van de anciënniteit. Voor degenen die al in dienst waren, startte men met anciënniteit 0 op 1 januari 2014. Wat niet wil zeggen dat de anciënniteit tot 31 december 2013 verloren gaat. Hun rechten werden immers 'vastgeklikt' op basis van hun anciënniteit binnen de onderneming op 31 december 2013 op basis van de sectorale bepalingen die op dat moment toegepast werden. Vanaf 1 mei 2018 zijn er nieuwe opzeggingstermijnen van toepassing bij een ontslag door de werkgever gedurende de eerste maanden van de tewerkstelling.

Opmerking: De opzeg door de werknemer kan maximum 13 weken bedragen.

Volgende opzegtermijnen zijn van toepassing:

Anciënniteit	Opzeg door werkgever (in weken) (anc. = 0 op 01/01/2014)	Persoonlijk aandeel (in weken) (anc. = 0 op 01/01/2014)	Tegenopzeg werknemer na opzeg door werkgever (in weken)
0 < 3 maand	1	1	1
3 < 4 maand	3	2	2
4 < 5 maand	4	2	2
5 < 6 maand	5	2	2
6 maand	6	3	3
9 maand	7	3	3
1 jaar	8	4	4
1 jaar 3 maand	9	4	4
1 jaar 6 maand	10	5	4
1 jaar 9 maand	11	5	4
2 jaar	12	6	4
3 jaar	13	6	4
4 jaar	15	7	4
5 jaar	18	9	4
6 jaar	21	10	4
7 jaar	24	12	4
8 jaar	27	13	4
9 jaar	30	13	4
10 jaar	33	13	4
11 jaar	36	13	4
12 jaar	39	13	4
13 jaar	42	13	4
14 jaar	45	13	4

Anciënniteit	Opzeg door werkgever (in weken) (anc. = 0 op 01/01/2014)	Persoonlijk aandeel (in weken) (anc. = 0 op 01/01/2014)	Tegenopzeg werknemer na opzeg door werkgever (in weken)
15 jaar	48	13	4
16 jaar	51	13	4
17 jaar	54	13	4
18 jaar	57	13	4
19 jaar	60	13	4
20 jaar	62	13	4
21 jaar	63	13	4
22 jaar	64	13	4
23 jaar	65	13	4
24 jaar	66	13	4
25 jaar	67	13	4
26 jaar	68	13	4
27 jaar	69	13	4
28 jaar	70	13	4
29 jaar	71	13	4
30 jaar	72	13	4
31 jaar	73	13	4
32 jaar	74	13	4

Voor werknemers die **vóór 1 januari 2014** in dienst traden, worden de **verworven rechten 'vastgeklikt'**.

De opzegtermijnen die van toepassing waren **tot 31 december 2013**:

Anciënniteit op 31/12/2013	Arbeidsovereenkomsten vóór 1 januari 2012		Arbeidsovereenkomsten na 1 januari 2012	
	Werkgever	Werknemer	Werkgever	Werknemer
Algemeen				
Minder dan 6 maanden	7 d	3 d	7 d	3 d
6 maand tot 5 jaar	35 d	17 d	40 d	17 d
5 tot 10 jaar	42 d	21 d	48 d	21 d
10 tot 15 jaar	56 d	28 d	64 d	28 d
15 tot 20 jaar	84 d	42 d	97 d	42 d
Vanaf 20 jaar	112 d	56 d	129 d	56 d
Deze termijnen zijn niet van toepassing in geval van afdanking met het oog op SWT. Daar blijven de wettelijke opzegtermijnen van toepassing:				
SWT				
Minder dan 6 maanden	7 d		28 d	
Minder dan 20 jaar	28 d		32 d	
Vanaf 20 jaar	56 d		64 d	

d = kalenderdagen

>> Voor de opzegregeling voor de meestergasten verwijzen we naar de rubriek 'Meestergasten' onder het hoofdstuk III – 'Loon- en arbeidsvoorwaarden'.

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

Contracten van bepaalde duur kunnen nu ook met opzeg worden beëindigd

in de eerste helft van de overeenkomst en voor zover de overeenkomst nog geen zes maanden duurt.

ONTSLAGCOMPENSATIEVERGOEDING (OCV)

Er wordt een compensatieregeling voorzien **voor arbeiders die reeds vóór 2014 in dienst waren en die na 1 januari 2014 ontslagen worden**. Het doel van die regeling is het verschil in opzegtermijnen tussen arbeiders en bedienden uit het verleden te compenseren.

Vanaf 2017 heeft iedereen recht op de ontslagcompensatievergoeding.

De periode gedekt door de OCV wordt bepaald aan de hand van volgende formule: $a - (b + c)$; waarbij:

- a = alle jaren anciënniteit alsof de arbeider altijd al werkte onder de nieuwe regeling
- b = vastgeklikte rechten op 31 december 2013
- c = opgebouwde anciënniteit vanaf 1 januari 2014 tot ontslag

Voorbeeld

In dienst: 12/01/1993

Uit dienst: 01/02/2021

a: totale anciënniteit = 28 jaar en 0,5 maand = 70 weken (cfr. nieuwe opzegtermijnen)

b: opzeg arbeider tot 31/12/2013: 20 jaar + 11 maand = 16 weken (112 kalenderdagen)

c: opzeg van 01/01/2014 tot 01/02/2021: 7 jaar en 1 maand = 24 weken

Deze werknemer krijgt dus 40 weken (= 16 + 24) opzeg (te presteren of als opzegvergoeding) én een uitbetaling van een netto ontslagcompensatievergoeding van 30 weken (= 70 – 40).

De OCV wordt betaald door de RVA via de uitbetalingsinstellingen en is een netto-uitkering (dus vrijgesteld van RSZ en bedrijfsvoorheffing). Deze OCV kan niet gecumuleerd worden met werkloosheidsuitkeringen.

Ook in geval van SWT heeft men recht op de ontslagcompensatievergoeding.

De OCV kan direct aangevraagd worden aan de uitbetalingsinstelling op het einde van de opzegperiode of de periode gedekt door een verbrekingsvergoeding, maar in elk geval binnen de 6 maanden na deze periode.

Als algemene regel geldt dat de OCV maandelijks wordt uitbetaald. De werknemer die dit wenst, kan verzoeken om een eenmalige betaling van de OCV.

HOE MOET DE OPZEG GEBEUREN?

a. Indien de opzeg 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 opzeg 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).

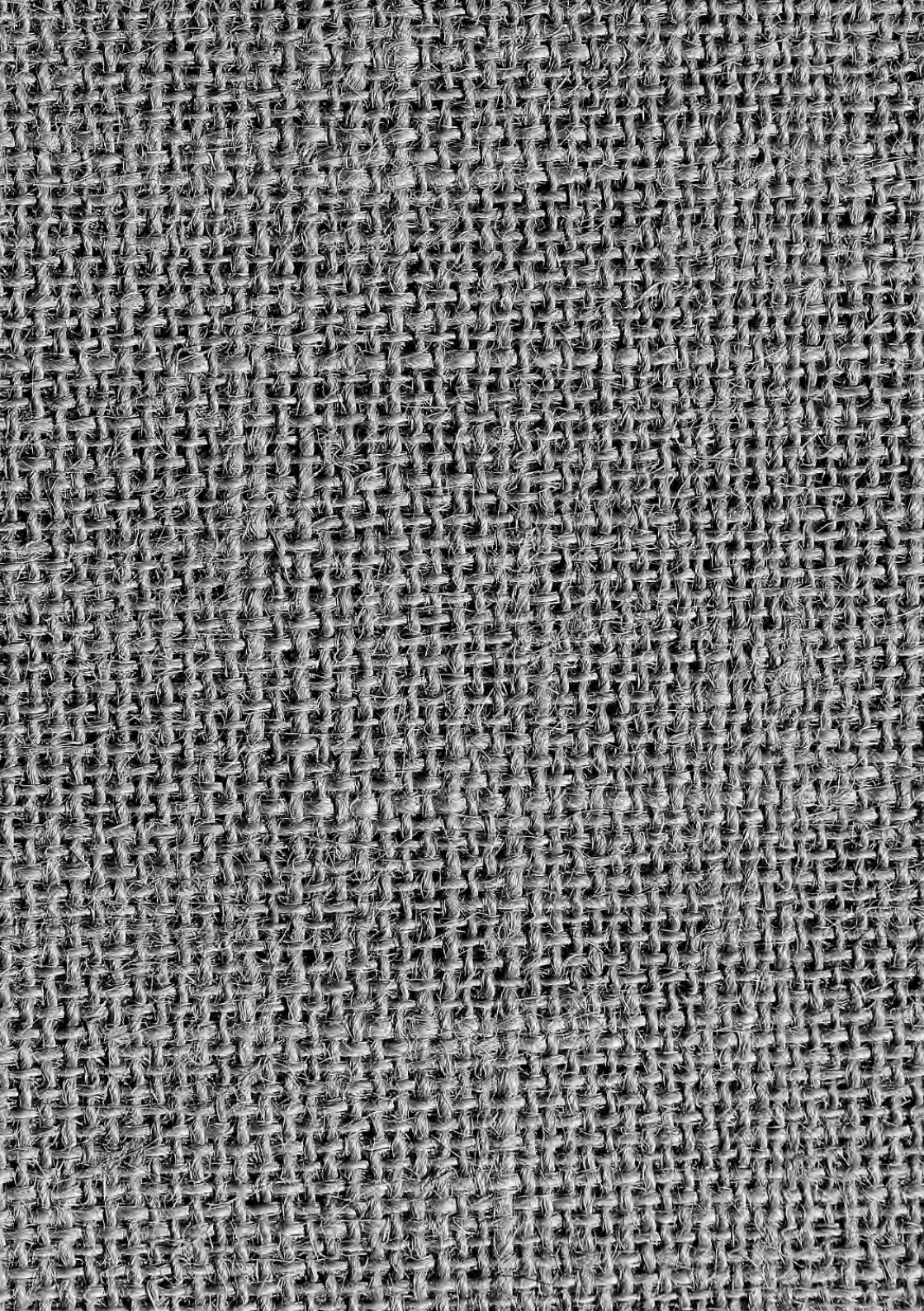
HOEVEEL SOLLICITATIEVERLOF?

Er zijn drie situaties:

- **Je hebt geen recht op outplacementbegeleiding en je hebt een opzegtermijn van 26 weken of minder:** Je hebt recht op één dag (of twee halve dagen) sollicitatieverlof per week gedurende de volledige opzegtermijn.
- **Je hebt geen recht op outplacementbegeleiding en je hebt een opzegtermijn van meer dan 26 weken:** Tijdens de weken van de opzegtermijn voorafgaand aan de laatste 26 weken heb je recht op een halve dag sollicitatieverlof per week. Vanaf de laatste 26 weken heb je recht op één dag (of twee halve dagen) per week.
- **Je hebt wel recht op outplacementbegeleiding:** Je mag gedurende de volledige duur van de opzeg één dag (of twee halve dagen) per week sollicitatieverlof nemen. De outplacementbegeleiding moet wel tijdens het sollicitatieverlof worden genomen en komt er dus niet bovenop.

Werk je halftijds, dan wordt het sollicitatieverlof berekend in verhouding tot de arbeidsduur.

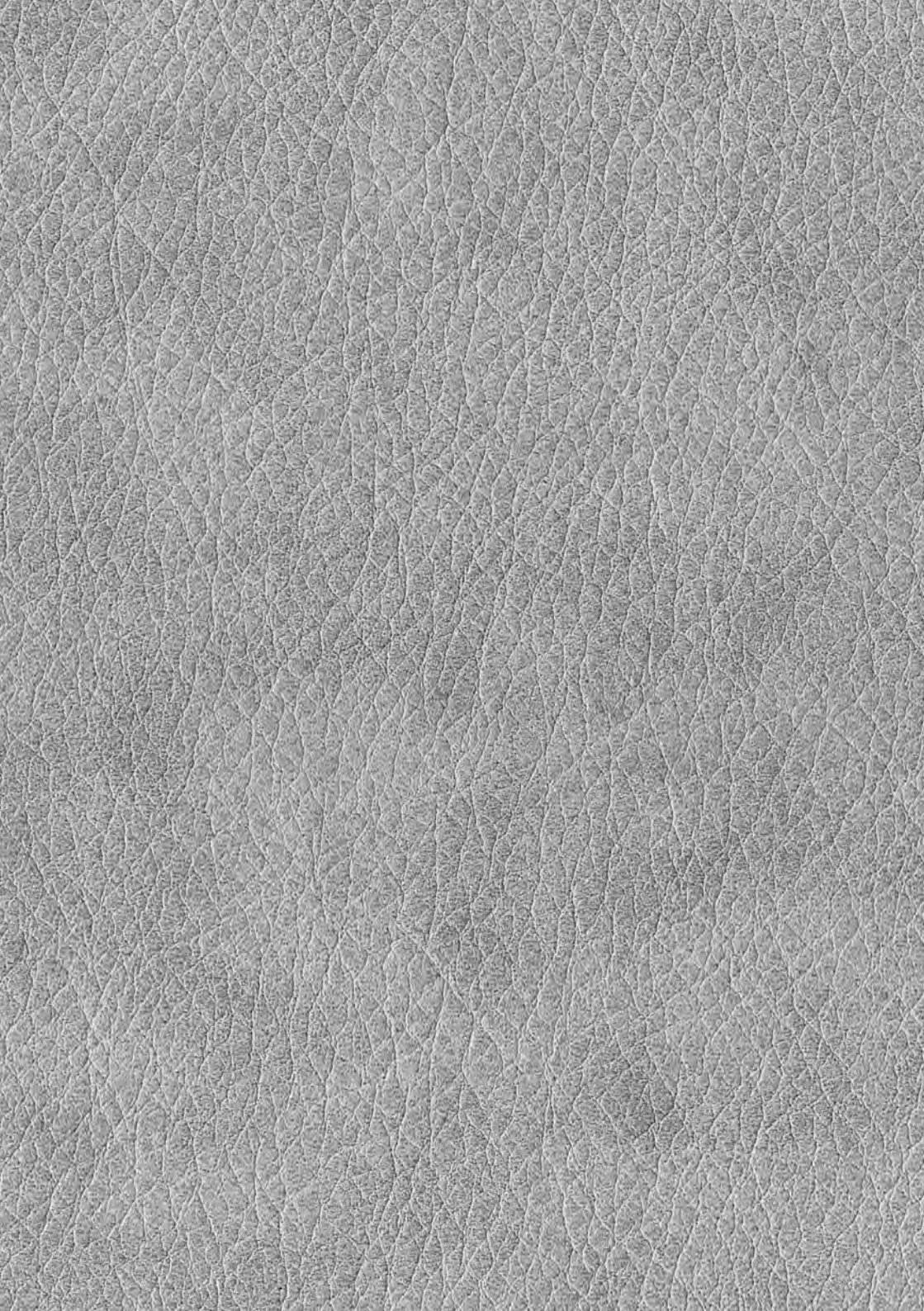
Er bestaat een specifieke bescherming voor sommige categorieën van werknemers (zoals b.v. zwangerschapsverlof en moederschapsbescherming).



VIII

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 2021 en 2022 telkens een bedrag van 0,05% van de loonmassa (aan 100%) ter beschikking gesteld.



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:

- 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.
- Er mogen geen nieuwe eisen gesteld worden. Zelfs wanneer de verzoeningsprocedure uitgeput is, mag er geen staking uitbreken om dergelijke eisen te steunen.
- 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.
- Werkgevers, werknemers, patronale en syndicale organisaties respecteren een gedragsregel om geen atmosfeer 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.

WEGWIJZER

Dit is een uitgave van de textielvakbonden.

