

Textielverzorging

PC 110 | 2024



Vrije visie, eigen stem



Textielverzorging

PC 110 | 2024

Vrije visie, eigen stem



INHOUDSOPGAVE

KRACHTLIJNEN VAN HET SECTORAKKOORD VAN 01.01.2023 TOT 31.12.2024	9
1. LOON- EN ARBEIDSVOORWAARDEN	13
1.1 Minimumlonen (cao 23.06.2011).....	13
1.1.1 Minimum uurlonen.....	13
1.1.2 Stuklonen.....	14
1.1.3 Studentenlonen.....	14
1.2 Indexering (cao 13.12.2007).....	14
1.2.1 Indexering, wat is dat?.....	14
1.2.2 Hoe werkt de indexering in jouw sector?.....	14
1.3 Premies.....	15
1.3.1 Eindejaarspremie (cao 23.10.2023).....	15
1.3.2 Ploegenarbeid – wisselende ploegen.....	16
1.3.3 Ploegenarbeid – vaste ploegen.....	17
1.3.4 Specifieke arbeidsroosters.....	17
1.3.5 Vergoeding voor de verplaatsingskosten van chauffeurs.....	17
1.4 Maaltijdcheques (cao 24.10.2023).....	17
1.5 Verplaatsingskosten (cao 24.10.2023).....	18
1.6 Uitzendarbeid (cao 23.06.2011).....	18
1.7 Tewerkstellingsverbintenissen.....	18
2. SCHORSING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST	21
2.1 De jaarlijkse vakantie.....	21
2.2 Anciënniteitsverlof (cao 24.10.2023).....	21
2.3 Omstandigheidsverlof of ‘Klein verlet’ (cao 18.12.1972).....	22
2.4 Tijdskrediet.....	26
2.4.1 Tijdskrediet einde loopbaan.....	26
2.5 Thematisch verlof.....	26
2.6 Verlof om dwingende redenen.....	27
2.7 Tijdelijke werkloosheid.....	27
3. EINDE VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST	31
3.1 Opzegtermijnen.....	31
3.1.1 Opzegtermijnen voor werknemers in dienst getreden vanaf 01.01.2014 en ontslagen na 01.01.2014.....	32
3.1.2 Sollicitatieverlof.....	34

3.2 Stelsel van Werkloosheid met Toeslag (SWT) (vroeger brugpensioen)	34
3.2.1 SWT 60 jaar met een beroepsverleden van 40 jaar	35
3.2.2 SWT 60 jaar voor de arbeiders met een zwaar beroep	35
3.2.3 SWT vanaf 62 jaar	36
3.2.4 SWT 58 jaar voor medische redenen	36
3.2.5 Wat zal ik ontvangen?	36
3.2.6 Aangepaste beschikbaarheid	36
4. DIVERSE	39
4.1 Fonds voor Bestaanszekerheid	39
4.1.1 Syndicale Premie	39
4.1.2 NIEUW: Tegemoetkoming voor kinderopvang	39
4.2 Syndicale afvaardiging (cao 24.10.2023)	40
4.3 Vorming en opleiding	40
5 INTERESSANTE LINKS	43
6. CONTACTGEGEVENS ACLVB	43

Voorwoord

Beste lid,

In deze brochure vind je de voornaamste afspraken rond loon- en arbeidsvoorwaarden voor de arbeiders werkzaam in de sector textielverzorging, bijgewerkt t.e.m. het laatste sectorakkoord 2023 – 2024 inclusief de geïndexeerde bedragen aangepast aan de index van januari 2024.

ACLVB is één van de erkende vakbondsorganisaties en dus volwaardig partner zowel op sectorvlak als op ondernemingsvlak, dit laatste in vele ondernemingen verspreid over gans het land.

Indien je na het lezen van de brochure nog vragen hebt, aarzel dan niet contact op te nemen met onze bestendig secretarissen of onze secretariaten. Zij kunnen je steeds de meest actuele informatie bezorgen. Mocht je bovendien interesse hebben om onder de vlag van ACLVB syndicaal werk te verrichten, kan je vrijblijvend contact opnemen met de bestendig secretaris in jouw plaatselijk kantoor (www.aclvb.be/nl/secretariaten).

Bart De Crock, Nationaal Sectoraal Verantwoordelijke

Gert Truyens, Nationaal Voorzitter

Sanaa Thami, Verantwoordelijke Sectorale Syndicale Ondersteuning

Loon- en arbeidsvoorwaarden zijn voortdurend onderhevig aan wijzigingen. Om je op de hoogte te houden van de meest actuele toestand sturen we op geregelde tijdstippen onderwerpgerichte infoflashes aan onze leden met een e-mailadres. We zouden dan ook indien mogelijk graag beschikken over het (up to date) e-mailadres van zoveel mogelijk van onze leden!

Krachtlijnen van het sectorakkoord van 01.01.2023 tot 31.12.2024

Voor 2023 – 2024 werd de ‘loonmarge’ vastgelegd op maximaal 0,0% van de loonmassa. Hoewel dit dus eigenlijk betekent dat er voor die periode geen loonkost verhogende verbeteringen aan de loon-en arbeidsvoorwaarden mogelijk waren, zijn er toch bepaalde zaken overeengekomen, binnen de wettelijke regels.

Koopkracht

- Vanaf 1 januari 2024 bedraagt de maaltijdcheque op sectorniveau 6,5 euro per gewerkte dag.
- Vanaf 1 december 2023 worden de dagen tijdelijke werkloosheid gelijkgesteld voor de berekening van de eindejaarspremie.

Mobiliteit

- Vanaf 1 januari 2024 bedraagt de fietsvergoeding 0,27 euro per kilometer.
- Vanaf 1 januari 2024 bedraagt de mobiliteitsvergoeding 1,70 euro per gewerkte dag.

Sociaal Fonds

- Vanaf 1 januari 2024 heeft de werknemer recht op 5 euro per dag voor de eerste 35 dagen tijdelijke werkloosheid en 4 euro per dag voor de volgende 35 dagen tijdelijke werkloosheid.
- Vanaf 1 januari 2024 heeft de werknemer ook recht op dit supplement bij tijdelijke werkloosheid met motief overmacht.
- Vanaf 1 januari 2024 tot en met 31 december 2024 heeft een werknemer met jonge kinderen recht op een sectorale opleg:
 - bij moederschapsrust, kinderopvang, voor- en naschoolse opvang, en vakantiecampen;
 - 3 euro per dag en maximum 300 euro per jaar – Voor kinderen tot en met 12 jaar.

Vorming en opleiding

Vanaf 2023 heeft de werknemer recht op een individueel opleidingsrecht van 2,5 dagen per jaar. Dit recht wordt stelselmatig verhoogd tot 5 dagen per jaar in 2027.

Kwaliteit van de loopbaan

- De stelsels SWT, landingsbanen, en tijdskrediet worden maximaal verlengd tot 30.06.2025. De vrijstelling van aangepaste beschikbaarheid wordt verlengd tot 31.12.2026.
- Vanaf 1 januari 2024 heeft de werknemer recht op de eerste dag anciënniteitsverlof vanaf 12 jaar sectoranciënniteit in plaats van 15 jaar.

1. Loon- en arbeidsvoorwaarden

1.1 Minimumlonen (cao 23.06.2011)

Vooreerst dient er een onderscheid te worden gemaakt tussen de baremalonen en de effectieve lonen. De sectorale barema's zijn minimumlonen van toepassing in jouw sector. Het is goed mogelijk dat er in jouw bedrijf voordeliger lonen worden toegepast.

Wanneer we spreken over de effectieve lonen, wordt daarmee bedoeld het loon dat je werkelijk krijgt. De barema's hieronder betreft de sectorale baremalonen.

Er bestaan 49 officiële functies in PC 110. Die 49 functies worden opgedeeld in 8 verschillende loongroepen.

Opgelet: in de ondernemingen met meer dan 50 werknemers is de arbeidsduur 37.30 u. per week, terwijl in de ondernemingen met minder dan 50 werknemers bedraagt de arbeidsduur 38 u. per week. Het uurloon dat je verdient is dus lichtjes verschillend.

1.1.1 Minimum uurlonen

Schaallonen op 01.01.2024

Loongroep	Minder dan 50 werknemers ¹	Meer dan 50 werknemers ²
	100%	100%
Loongroep 1	13,5323	13,7183
Loongroep 2	13,8732	14,0599
Loongroep 3	14,2138	14,4014
Loongroep 4	14,5562	14,7426
Loongroep 5	14,8953	15,0838
Loongroep 6	15,9624	16,1673
Loongroep 7	16,3354	16,5431
Loongroep 8	17,9196	18,1477

1 Ondernemingen minder dan 50 werknemers behoudens ondernemingen die zijn toetreden tot de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 maart 1983 – arbeidsstelsel van 38 uur per week.

2 Ondernemingen meer dan 50 werknemers en ondernemingen die zijn toetreden tot de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 maart 1983 – arbeidsstelsel van 37,5 uur per week.

De laatste updates vind je op je **sectorpagina** op onze website onder **loon- en arbeidsvoorwaarden**.

1.1.2 Stuklonen

De methode van berekening van de stuklonen garandeert aan de werknemer om een gemiddeld loon te krijgen van 10% meer dan van wat deze in de resp. looncategorie zou krijgen.

1.1.3 Studentenlonen

De minimumlonen van studenten zijn gebaseerd op categorie 1 en verschillen naargelang de ervaring in de sector:

Ervaring in de sector	% van categorie 1
0 tot 149 uren	80%
150 tot 299 uren	90%
vanaf 300 uren	100%

1.2 Indexering (cao 13.12.2007)

1.2.1 Indexering, wat is dat?

De indexering is het mechanisme dat het mogelijk maakt onze koopkracht te behouden. De indexeringsmechanismen zijn verschillend per sector maar het principe blijft hetzelfde: de Belgische lonen zijn gekoppeld aan een gezondheidsindex op basis van de evolutie van de prijzen. Als het leven duurder wordt, zal de index stijgen en worden onze lonen aangepast. De indexering doet ons dus niet meer geld krijgen maar voorkomt dat we geld verliezen.

1.2.2 Hoe werkt de indexering in jouw sector?

In jouw sector gebeurt de indexering van de lonen steeds op 1 januari. Zowel de baremalonen als de (hogere) reële lonen worden dan vermeerderd met een bepaald%. Dit wil zeggen dat men op jaarbasis berekent met hoeveel de gezondheidsindex is gestegen, op basis van gemiddelde lonen per periode van 4 maanden.

1.3 Premies

1.3.1 Eindejaarspremie (cao 23.10.2023)

Er is een eindejaarspremie voor arbeiders in de sector textielverzorging. Deze wordt rechtstreeks betaald door de werkgever aan alle arbeiders in de onderneming die tewerkgesteld zijn op 30 november van het lopende jaar.

Wanneer wordt de premie betaald?

De premie moet betaald worden met het eerste loon na 30 november en ten laatste 15 december.

Hoeveel bedraagt de premie?

Het bedrag hangt af van het totaal aantal uren dat je hebt gewerkt tijdens de referentieperiode. Deze periode loopt van 01.12 van het voorgaande jaar tot 30.11 van het lopende jaar. Voor de premie van 2024 loopt de referentieperiode dus van 1 december 2023 tot 30 november 2024. Voor het totaal aantal werkelijk gepresteerde uren in die periode zal je een premie ontvangen afhankelijk van jouw arbeidsregime (38 uur per week voor de ondernemingen met 50 of minder werknemers en 37,5 uur per week voor de ondernemingen meer dan 50 werknemers).

In geval van:

- ontslag door de werkgever (behalve om dringende redenen);
- ontslag door de werknemer om welke reden ook;
- verlaten van de onderneming wegens pensioen of SWT;
- verlaten van de onderneming om medische redenen;
- tewerkstelling met een contract van bepaalde duur;

heeft de werknemer ook recht op een eindejaarspremie. Het bedrag wordt dan eveneens berekend op basis van het aantal effectief gepresteerde uren tijdens de referentieperiode. De premie wordt betaald op het ogenblik dat de werknemer de onderneming verlaat.

De uren die niet worden gepresteerd wegens een arbeidsongeval, een beroepsziekte, moederschapsrust, geboorteverlof, adoptieverlof, pleegouderverlof en profylactisch verlof worden gelijkgesteld met gepresteerde uren.

Nieuw! Vanaf 1 december 2023 zullen ook de dagen tijdelijke werkloosheid meegeteld worden voor de berekening van je eindejaarspremie.

Eindejaarspremie 2023

- a. Voor de ondernemingen die **tot 50 werknemers** tewerkstellen en de ondernemingen die **niet** zijn toegetreden tot de cao van 09.03.1983 en dus **38 uur** presteren:
- 0,9621 euro per werkelijk gepresteerd uur in de periode van 01.12.2022 tot en met 31.12.2022;
 - 1,0676 euro per werkelijk gepresteerd uur in de periode van 01.01.2023 tot en met 30.11.2023.
- b. Voor de ondernemingen die **50 werknemers of meer** tewerkstellen en/of de ondernemingen die wel toegetreden zijn tot de cao van 09.03.1983 – arbeidsstelsel van **37,5 uur** per week:
- 1,0356 euro per werkelijk gepresteerd uur in de periode van 01.12.2022 tot en met 31.12.2022;
 - 1,1491 euro per werkelijk gepresteerd uur in de periode van 01.01.2023 tot en met 30.11.2023.

Eindejaarspremie 2024

- a. Voor de ondernemingen die **tot 50 werknemers** tewerkstellen en de ondernemingen die **niet** zijn toegetreden tot de cao van 09.03.1983 en dus **38 uur** presteren:
- 1,0676 euro per werkelijk gepresteerd uur in de periode van 01.12.2023 tot en met 31.12.2023;
 - 1,0871 euro per werkelijk gepresteerd uur in de periode van 01.01.2024 tot en met 30.11.2024;
- b. Voor de ondernemingen die **50 werknemers of meer** tewerkstellen en/of de ondernemingen die wel toegetreden zijn tot de cao van 09.03.1983 – arbeidsstelsel van **37,5 uur** per week:
- 1,1491 euro per werkelijk gepresteerd uur in de periode van 01.12.2023 tot en met 31.12.2023;
 - 1,1701 euro per werkelijk gepresteerd uur in de periode van 01.01.2024 tot en met 30.11.2024.

Deze bedragen worden geïndexeerd zoals de lonen.

1.3.2 Ploegenarbeid – wisselende ploegen

Als je werkt in wisselende ploegen, moet jouw loon minimum met 10% worden verhoogd. Voor arbeiders die afwisselend werken in de nachtploeg en een andere ploeg, varieert de verhoging. Voor de uren gepresteerd tussen 22 uur en 6 uur, moet jouw loon verhoogd worden met 25% en voor de andere uren met 10%.

Als je dus werkt tussen 22 uur (ten vroegste) en 6 uur (ten laatste) maak je deel uit van de nachtploeg. De arbeiders die werken tussen 6 uur en 20 uur maken deel uit van de dagploeg.

1.3.3 Ploegenarbeid – vaste ploegen

Voor de arbeiders die vast werken in opeenvolgende ploegen wordt dezelfde logica gevolgd: het loon voor de uren tussen 22 u. en 6 u. wordt verhoogd met 25% en het loon voor de uren tussen 6 u. en 20 u. wordt verhoogd met 10%.

1.3.4 Specifieke arbeidsroosters

Het is mogelijk dat je werkt in andere uurroosters dan hierboven uitgelegd. In dit geval, onthoud dat jouw loon moet verhogen met 10% voor de uren gewerkt tussen 20 u. en 6 u.

1.3.5 Vergoeding voor de verplaatsingskosten van chauffeurs

De bestuurders van een vrachtwagen waarvan het laadvermogen 5 ton of meer is, hebben recht op een dagvergoeding bovenop hun loon. Deze vergoeding bedraagt € 4,9579 per effectief gewerkte dag. Het is mogelijk dat jouw werkgever je reeds een verplaatsingsvergoeding betaalt gelijk aan of meer dan deze vergoeding onder een andere naam. In dat geval is deze vergoeding niet verplicht.

1.4 Maaltijdcheques (cao 24.10.2023)

Als werknemer in PC 110 heb je recht op een maaltijdcheque per gepresteerde dag. Deze wordt grotendeels betaald door jouw werkgever maar een klein deel ook door jezelf. (€ 1,09) Vanaf 1 januari 2024 bedraagt het werkgeversaandeel € 5,41, wat wil zeggen dat de maaltijdcheque een nominale waarde heeft van € 6,5 (€ 1,09 + € 5,41).

In het sectorakkoord 2023 – 2024 werd overeengekomen dat, als de waarde van de maaltijdcheques op ondernemingsniveau reeds aan het RSZ-plafond zit (= 8 euro), de werkgever in een gelijkwaardig voordeel moet voorzien op ondernemingsniveau.

‘Alternatieve telling’

In toepassing van de alternatieve telling wordt het aantal toe te kennen maaltijdcheques berekend door het aantal effectief gepresteerde uren tijdens het kwartaal te delen door het normaal aantal arbeidsuren per dag van de maatpersoon.

Aangezien het aantal werknemers in het bedrijf bepaalt wat de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur is (zie 1.1), is dit ook bepalend voor het aantal gewerkte uren per dag.

En aangezien we spreken over effectief dagelijks gewerkte uren, betekent dit:

- 7,60 arbeidsuren voor een regime van 38 uren (minder dan 50 werknemers)
- 7,50 arbeidsuren voor een regime van 37,5 uren (meer dan 50 werknemers)

Opgelet! Voor de deeltijds tewerkgestelde arbeider wordt het aantal maaltijdcheques altijd vastgesteld op basis van de alternatieve telling georganiseerd op ondernemingsniveau.

1.5 Verplaatsingskosten (cao 24.10.2023)

Je hebt vanaf 01.01.2024 recht op een **forfaitaire vergoeding** van € 1,70 per effectief gewerktedag. Het betreft een tussenkomst van jouw werkgever in jouw verplaatsingskosten woon-werk. Deze vergoeding wordt maandelijks betaald, samen met het loon. Onthoud goed dat deze vergoeding **bovenop** een eventuele vergoeding voor verplaatsingskosten komt die door jouw werkgever betaald wordt, indien je gebruik maakt van het openbaar vervoer.

Trein

Vanaf 1 juni 2024: 71,8% van de prijs van een abonnement. Bovendien stijgt de tussenkomst van de werkgever de komende jaren met 2,5% per jaar, tot 2029.

Ander openbaar vervoer

Je hebt ook recht op een tussenkomst van je werkgever in de kostprijs van woonwerk-verkeer met bus, tram of metro voor elke verplaatsing van minstens 5 km vanaf de halte van vertrek. De bijdrage van de werkgever bedraagt 71,8% van de werkelijke prijs, met als maximum de tegemoetkoming voor spoorwegtrajecten van 7 km (34 euro per maand).

Fiets

Vanaf 1 januari 2024 heeft de werknemer recht op een fietsvergoeding van **0,27 euro** per kilometer met een maximum van 40 kilometer (heen en terug).

1.6 Uitzendarbeid (cao 23.06.2011)

Een uitzendkracht mag maximaal 115 dagen tewerkgesteld zijn in een periode van 12 maanden (vanaf de eerste dag van tewerkstelling). Indien deze periode wordt overschreden, moet de uitzendkracht worden aangeworven met een contract voor onbepaalde duur.

1.7 Tewerkstellingsverbintenissen

De tewerkstellingsverbintenissen werden verlengd in het sectorakkoord 2023 – 2024. Concreet betekent dit dat de werkgever een aantal regels moet respecteren bij ontslag:

- Bij tijdelijk gebrek aan werk door economische oorzaken moeten alle mogelijkheden tot invoering van een regime van gedeeltelijke arbeid worden aangewend, vooraleer werknemers te ontslagen.
- Indien maatregelen zoals ontslagen of deeltijdse arbeid onvermijdelijk zijn, worden de nadelen verbonden aan deze maatregelen zoveel als mogelijk evenredig verdeeld over alle werknemers. Daarbij wordt rekening gehouden met de technische noodzakelijkheden eigen aan de organisatie van de arbeid en vooral met het feit dat de prestaties van bepaalde werknemers noodzakelijk en onvervangbaar kunnen zijn voor het uitvoeren van de resterende productie.
- Individuele en collectieve afdankingen:
De werkgever moet de betrokken werknemer voorafgaandelijk een schriftelijke verwittiging geven. Gelijktijdig moet de syndicale afvaardiging hiervan worden verwittigd.
- Sanctiebeleid:
Indien een werkgever de voorziene procedures met betrekking tot voorafgaande verwittiging bij individueel of collectief ontslag niet respecteert, kan elke betrokken werknemer of werkgever een vraag tot onderzoek indienen op het niveau van het paritair comité van de sector. De leden van het paritair comité doen vervolgens een uitspraak over het dossier. Bij niet-naleving van de procedure moet de betrokken werkgever 500 euro schadeloosstelling betalen aan de betrokken werknemer. Een verdubbeling van de sanctie (1 000 euro) is voorzien in geval van herhaling van dezelfde inbreuk door dezelfde werkgever binnen een periode van 60 maanden.

2. Schorsing van de arbeidsovereenkomst

Er kunnen veel momenten zijn in een carrière waarin jouw arbeidscontract wordt 'geschorst'. Wanneer je jouw jaarlijkse vakantie opneemt om te genieten van een wel-verdiende rust, wanneer je ouderschapsverlof opneemt na de geboorte van jouw kind of zelfs wanneer je een erkende opleiding wil volgen. Je vindt in dit deel een opgave en bespreking van mogelijke onderbrekingen.

2.1 De jaarlijkse vakantie

Op hoeveel dagen heb ik recht?

Het aantal vakantiedagen waarop je recht hebt is berekend op jouw prestaties van het jaar voordien. Het wettelijk minimum aantal dagen bedraagt 20 dagen voor een werknemer die een volledig jaar heeft gewerkt (5-dagenstelsel).

Dit aantal wordt verminderd evenredig met het aantal niet-gewerkte dagen of periodes van onvolledige prestaties.

Indien je dus in het jaar voordien in totaal 6 maanden voltijds hebt gewerkt, heb je recht op 10 dagen. Indien je het hele voorbije jaar halftijds hebt gewerkt en je gaat terug voltijds werken, heb je eveneens recht op 10 dagen. Maar er zijn uiteraard nog veel denkbare situaties en de reglementering is complex, dus raden we je zeker aan contact op te nemen met jouw ACLVB-secretariaat, indien je hierover nog vragen hebt. Neem ook een kijkje in onze brochure **Jaarlijkse vakantie**.

En mijn vakantiegeld?

Het is de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie (RJV) die jouw enkel en dubbel vakantiegeld betaalt. Het totaal vakantiegeld bedraagt 15,38% van jouw brutojaarloon. Op dit bedrag worden nog verschillende inhoudingen gedaan (bedrijfsvoorheffing, RSZ, solidariteitsbijdrage, ...). Het vakantiegeld wordt betaald tussen 2 mei en 30 juni.

2.2 Anciënniteitsverlof (cao 24.10.2023)

Na een bepaalde anciënniteit te hebben opgebouwd in de sector, hebben werknemers in PC 110 recht op één of meerdere bijkomende vakantiedagen.

Sinds 1 januari 2024 werd het systeem verbeterd*:

- Na 12 jaar in de sector heeft de werknemer recht op 1 anciënniteitsdag.
- Na 25 jaar in de sector heeft de werknemer recht op 2 anciënniteitsdagen.
- Na 30 jaar in de sector heeft de werknemer recht op 3 anciënniteitsdagen.

* Wat betreft de verbetering vanaf 01.01.2024 (van 15 naar 12 jaar): Ondernemingen die minstens deze regeling reeds toepasten, zijn ervan vrijgesteld. Bestaande systemen blijven minstens behouden.

Opgelet: In het sectorakkoord 2017 – 2018 is besloten dat uitzendarbeid onmiddellijk voorafgaand aan een vaste tewerkstelling wordt meegerekend om de anciënniteit te bepalen.

Ter herinnering: vakantiedagen worden genomen in onderling akkoord tussen de werknemer en de werkgever.

Noot:

- Deze dagen worden niet gecumuleerd. Een werknemer die 30 jaar anciënniteit heeft, heeft dus niet 1+2+3 dagen maar heeft recht op in totaal 3 dagen anciënniteitsverlof.
- Deeltijdse werknemers hebben recht op anciënniteitsdagen volgens het principe van de betaalde feestdagen.

2.3 Omstandigheidsverlof of ‘Klein verlet’ (cao 18.12.1972)

In sommige situaties heeft de werknemer het recht om van het werk afwezig te blijven en hierbij het loon te behouden. Dit is wat men noemt het verlof wegens omstandigheden of meer gebruikelijk het ‘klein verlet of kort verzuim’.

Het betreft een KB waarin elke mogelijkheid werd omschreven, het klein verlet is dus van toepassing in alle sectoren. Niettegenstaande, kan dit in de sectoren via sectorcao worden verbeterd. Het klein verlet in PC 110 is identiek aan het algemene (interprofessionele) systeem. Samenwonenden worden gelijkgesteld met gehuwden voor zover bij de burgerlijke stand van de gemeenschappelijke woonplaats een verklaring van wettelijke samenwoning werd afgelegd.

Deeltijdsen

De dagen klein verlet worden niet aangepast in verhouding tot jouw deeltijdse prestaties. Bijvoorbeeld in geval van het huwelijk van een deeltijdse werknemer, zal hij of zij de volle 2 dagen klein verlet kunnen uitputten.

Goed om te weten

De afwezigheidsdagen worden vergoed als je zonder het voorvallen van een van onderstaande gebeurtenissen, normaal gezien op het werk aanwezig zou zijn geweest. Als de gebeurtenis die aanleiding kan geven tot klein verlet, samenvalt met een dag waarop je normaalgezien niet werkt, 'verliest' je bijgevolg deze dag. Je kan deze dag niet 'recupereren'.

Je moet jouw werkgever binnen een redelijke termijn op de hoogte brengen (in principe vooraf, indien dit onmogelijk is, binnen de kortst mogelijke termijn). De afwezigheid is ook slechts gewettigd indien deze gebruikt wordt voor de reden waarvoor het klein verlet werd aangevraagd en bewezen door middel van een officieel document. Je vindt in onderstaande tabel de verschillende situaties en daarbij de duur van gewettigde afwezigheid.

Reden van afwezigheid	Duur van afwezigheid
1. Huwelijk van de werknemer	Twee dagen naar keuze van de werknemer in de week die volgt of voorafgaat aan de gebeurtenis.
2. Huwelijk van een kind van de werknemer of van de echtgeno(o)t(e). Het geadopteerd kind wordt gelijkgesteld met het kind van de werknemer.	Dag van het huwelijk
3. Huwelijk van een broer, zus, schoonbroer, schoonzus, vader, moeder, stiefmoeder, stiefvader, schoonvader, schoonmoeder, kleinkind van de werknemer. Het geadopteerd kind wordt gelijkgesteld met het kind van de werknemer.	Dag van het huwelijk
4. Priestervrijding of kloosterintrede van een kind van de werknemer of van de echtgeno(o)t(e), van een broer, zus, schoonbroer, schoonzus van de werknemer. Het geadopteerd kind wordt gelijkgesteld met het kind van de werknemer.	Dag van de plechtigheid
5. Geboorte van een kind: de vader of meemoeder (partner of samenwonende partner die het kind niet erkend heeft)	20 dagen, te nemen binnen 4 maanden na de bevalling (zie hieronder meer)
6. Onthaal van een kind in het gezin van de werknemer in het kader van een adoptie	6 weken (zie hieronder meer)

Reden van afwezigheid	Duur van afwezigheid
<p>7. Overlijden van de echtgeno(o)t(e), van het kind van de werknemer of van de echtgeno(o)t(e), de vader, moeder, stiefvader, stiefmoeder, schoonvader, schoonmoeder van de werknemer. Het geadopteerd kind wordt gelijkgesteld met het kind van de werknemer.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 3 dagen, betaald door de werkgever, te kiezen door de werknemer in de periode die begint de dag van het overlijden tot de dag van de begrafenis. • 7 dagen, betaald door de mutualiteit; op te nemen gedurende het jaar volgend op de dag van overlijden.
<p>8. Overlijden van een broer, zus, stiefbroer, stiefzus, grootmoeder, grootvader, overgrootvader, overgrootmoeder, kleinkind, achterkleinkind, schoondochter of schoonzoon van de werknemer die bij de werknemer of bij de echtgeno(o)t(e) inwoont.</p>	<p>2 dagen te kiezen door de werknemer in de periode die de dag van de begrafenis begint tot de dag van de begrafenis</p>
<p>9. Overlijden van een broer, zus, schoonbroer, schoonzus, grootmoeder, grootvader, overgrootvader, overgrootmoeder, kleinkind, achterkleinkind, schoonzoon of schoondochter van de werknemer die niet bij de werknemer of bij de echtgeno(o)t(e) inwoont.</p>	<p>De dag van de begrafenis</p>
<p>10. Plechtige communie van een kind van de werknemer of de echtgeno(o)t(e), of deelname van een kind van de werknemer of van de echtgeno(o)t(e) aan het feest van de 'vrijzinnige jeugd' ter plaatse. Het geadopteerd kind wordt gelijkgesteld met het kind van de werknemer.</p>	<p>De dag van de gebeurtenis of de normale werkdag die onmiddellijk volgt op of voorafgaat aan de gebeurtenis, als deze samenvalt met een zondag, een feestdag of een normale dag van inactiviteit.</p>
<p>11. Deelname aan een reünie van de familiaaraad bijeengeroepen door de vrederechter.</p>	<p>De nodige tijd met een maximum van 1 dag</p>
<p>12. Deelname aan een jury, oproeping als getuige voor de rechtbank of persoonlijke verschijning op aanvraag van de arbeidsrechtbank.</p>	<p>De nodige tijd met een maximum van 5 dagen</p>
<p>13. Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdstembureau tijdens de legislatie, provinciale of gemeenteraadsverkiezingen.</p>	<p>De nodige tijd met een maximum van 5 dagen</p>

Reden van afwezigheid	Duur van afwezigheid
14. Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdstembureau of enig stembureau bij de legislatieve, provinciale of gemeenteraadsverkiezingen.	De nodige tijd
15. Uitoefening van het ambt van bijzitter in een van de hoofdbureaus bij de Europese Parlementsverkiezingen.	De nodige tijd met een maximum van 5 dagen

NIEUW:

Geboorteverlof

Elke werknemer heeft het recht om afwezig te zijn van het werk naar aanleiding van de geboorte van een kind. Het aantal dagen geboorteverlof bedraagt 20 dagen, ongeacht het arbeidsregime (voltijds of deeltijds). Dit verlof moet worden opgenomen in de periode van 4 maanden vanaf de dag van de bevalling.

Tijdens de eerste 3 dagen van het geboorteverlof behoudt de werknemer zijn volledige loon ten laste van zijn werkgever. Voor de volgende dagen moet de werknemer een uitkering aanvragen bij het ziekenfonds (die 82% van het begrensd brutoloon bedraagt).

Adoptieverlof

De werknemer die in het kader van een adoptie een minderjarig kind in zijn gezin onthaalt, heeft recht op een individueel krediet van maximum 6 weken adoptieverlof.

- Het individueel krediet van 6 weken kan worden verdubbeld wanneer het kind getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid.
- Het individueel krediet kan met 2 weken worden verlengd bij gelijktijdige adoptie van meerdere minderjarige kinderen.

Het adoptieverlof van maximum 6 weken per adoptieouder wordt als volgt opgetrokken voor de betrokken ouder of voor beide ouders samen:

- met 3 weken vanaf 1 januari 2023 = 9 weken
- met 4 weken vanaf 1 januari 2025 = 10 weken
- met 5 weken vanaf 1 januari 2027 = 11 weken

In geval van 2 adoptieouders moeten deze bijkomende weken onderling tussen hen worden verdeeld. Gedurende de eerste 3 dagen adoptieverlof geniet de arbeider het behoud van zijn loon. Gedurende de volgende dagen adoptieverlof geniet de arbeider een uitkering die wordt uitbetaald door het ziekenfonds.

2.4 Tijdskrediet

In het sectorakkoord 2023 – 2024 werd ingetekend op de bestaande regeling tijdskrediet:

- voor het volgen van een opleiding, maximaal 36 maanden
- voor de zorg voor een kind, palliatief verlov, bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid), maximaal 51 maanden.

Maximaal 5% van het personeel kan gelijktijdig tijdskrediet opnemen.

Op ondernemingsvlak kan van de 5%-drempel afgeweken worden.

De toekenning van de Vlaamse aanmoedigingspremies werd tevens verlengd.

Voor meer info over de voorwaarden, opnamemodaliteiten, uitkeringen of de bescherming, aarzel niet contact op te nemen met jouw ACLVB-secretariaat, ACLVB-afgevaardigde of secretaris of kijk op onze algemene website onder het thema

Tijdskrediet.

2.4.1 Tijdskrediet einde loopbaan

Ook hierop werd ingetekend via het laatste sectorakkoord 2023 – 2024.

Halftijdse en 1/5e landingsbanen zijn mogelijk vanaf 55 jaar voor zware beroepen en lange loopbanen met 35 jaar beroepsverleden.

De 1/5e landingsbaan zonder uitkeringen noch pensioengelijkstellingen blijft mogelijk vanaf 50 jaar, mits zwaar beroep of 28 jaar loopbaan.

Voor meer info over de voorwaarden, opnamemodaliteiten, uitkeringen of de bescherming, aarzel niet contact op te nemen met jouw ACLVB-secretariaat, ACLVB-afgevaardigde of secretaris of kijk op onze algemene website waar je alle info terugvindt.

2.5 Thematisch verlov

Naast het tijdskrediet bestaat er de mogelijkheid tot gedeeltelijke of volledige onderbreking van jouw loopbaan gedurende een bepaalde tijd om enkele specifiek bepaalde redenen. Er bestaan 4 verschillende 'motieven': palliatieve zorg, bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid, mantelzorg en ouderschapsverlov.

Die verloven staan helemaal los van het recht op tijdskrediet. Bovendien zijn de toelatingsvoorwaarden soepeler, hebben ze een kortere maximumduur en geven ze recht op een hogere uitkering.

Bescherming tegen ontslag

Je geniet een bescherming tegen ontslag indien je een thematisch verlov neemt.

Let wel: d.i. geen absolute bescherming! Anders gezegd: de werkgever mag jou niet ontslaan omwille van het opnemen van een thematisch verlof.

Voor meer info over de voorwaarden, uitkeringen of de bescherming, aarzel niet contact op te nemen met jouw ACLVB-secretariaat, ACLVB-afgevaardigde of secretaris of kijk op onze algemene website waar o.m. een aparte publicatie terug te vinden is: **Ouderschapsverlof en andere thematische verloven.**

2.6 Verlof om dwingende redenen

Soms worden we geconfronteerd met een dringende situatie dewelke ons noodzaakt afwezig te zijn op het werk of waardoor we niet naar het werk kunnen gaan. jouw kind maakt plots hoge koorts, een buurman belt om je te verwittigen dat er brand is in jouw huis, jouw schoonmoeder maakt een ongelukkige val op de trap, ... Dit zijn gebeurtenissen die ons kunnen overkomen. De werknemer heeft dan het recht om verlof te nemen om dwingende reden.

Hoelang?

Soms sociaal verlof of familiaal verlof genoemd, de werknemer heeft het recht om 10 dagen verlof te nemen per jaar.

Meer info in onze publicatie **Verlof om dwingende redenen.**

Wordt ik vergoed voor deze dagen?

Deze dagen worden niet bezoldigd en dienen uitsluitend voor de reden zoals aan de werkgever gemeld. Deze kan jou zelfs vragen het bewijs te leveren voor de reden waarvoor je dit aanvraagt. Veel werkgevers denken dat ze je kunnen verplichten jouw betaald verlof op te nemen zodat je jouw verlof om dwingende reden niet kan opnemen: dit is totaal fout. Je hebt recht op deze dagen vanaf het begin van deze overeenkomst en zonder voorwaarden. Denk er steeds aan zo snel mogelijk jouw werkgever te verwittigen zodat jouw afwezigheid gerechtvaardigd is.

2.7 Tijdelijke werkloosheid

Het is niet ondenkbaar dat je in de loop van jouw carrière in tijdelijke werkloosheid wordt gezet. De Wet voorziet meerdere situaties waarvoor je een uitkering krijgt voor tijdelijke werkloosheid zoals bij slecht weer of technische werkloosheid.

Maar in jouw sector zal het eerder zijn omwille van gebrek aan werk. Deze vorm noemt men dikwijls 'economische werkloosheid'. Er bestaan 2 Koninklijke Besluiten in de sector die de economische werkloosheid regelen:

1. Het K.B. van 14.03.2023 (geldig tot 24 mei 2025) voor de wasserijen, de zelfwasserijen, de strijkondernemingen, en voor de depots en 'shops' die zich met één of meer bedrijvigheden van voornoemde bedrijfssector bezighouden.

De ondernemingen bedoeld in dit K.B. mogen een beroep doen op tijdelijke werkloosheid wegens gebrek aan werk en een regeling invoeren van gedeeltelijk werk of een volledige schorsing voor maximum 16 keer per jaar.

Sommige ondernemingen mogen er 20 keer van gebruik maken, contacteer in dit geval jouw ACLVB-kantoor zodat we kunnen verifiëren of dit gewettigd is.

Als jouw werkgever je tijdelijk werkloos wil stellen, moet je minstens 7 dagen op voorhand worden verwittigd. De kennisgeving kan gebeuren via aanplakking op een goed zichtbare plaats in de onderneming, of door een individuele schriftelijke aankondiging waarin de begin en einddatum data staat waarvoor je tijdelijk werkloos wordt gesteld. Deze aankondiging (brief) dient wel door de werknemer te worden afgetekend.

In geval van volledig gebrek aan werk, kan de schorsing maximum 6 opeenvolgende arbeidsdagen duren. In geval van gedeeltelijke economische werkloosheid, kan de werkgever deze op 2 manieren inrichten:

1. Door verdeling over het gehele personeel met een minimum tewerkstelling van:
 - hetzij minstens 3 arbeidsdagen per week of 1 op 2 weken (deze regeling kan voor onbepaalde duur worden ingesteld);
 - hetzij minstens 1 dag en minder dan 3 dagen per week (deze regeling kan gedurende max. 3 maanden).
2. Door invoering van een beurtrol zodat er een eerlijke verdeling is van de dagen zoals in pt. 1 bedoeld, onder alle betrokken arbeiders.

2. Het K.B. van 14.03.2023 (geldig tot 24 mei 2025) voor de ondernemingen die klederen of stofferingvoorwerpen verven, chemisch reinigen of strijken, alsmede voor de depots en 'shops' die zich met één of meer bedrijvigheden van voornoemde bedrijfssector bezighouden. De ondernemingen bedoeld in dit K.B. mogen een beroep doen op tijdelijke werkloosheid wegens gebrek aan werk en een regeling invoeren van gedeeltelijk werk of een volledige schorsing maar slechts voor de maanden november, december, januari en februari.

Als jouw werkgever je tijdelijk werkloos wil stellen, moet je minstens 7 dagen op voorhand worden verwittigd. De kennisgeving kan gebeuren via aanplakking op een goed zichtbare plaats in de onderneming, of door een individuele schriftelijke aankondiging waarin de begin en einddatum data staat waarvoor je tijdelijk werkloos wordt gesteld. Deze aankondiging (brief) dient wel door de werknemer te worden afgetekend.

In geval van gedeeltelijke economische werkloosheid, kan de werkgever deze op 2 manieren inrichten:

1. Door verdeling over het gehele personeel met een minimum tewerkstelling van:
 - hetzij minstens 3 arbeidsdagen per week of 1 op 2 weken (deze regeling kan voor onbepaalde duur worden ingesteld);
 - hetzij minstens 1 dag en minder dan 3 dagen per week (deze regeling kan gedurende max. 3 maanden).
2. Door invoering van een beurtrol zodat er een eerlijke verdeling is van de dagen zoals in pt. 1 bedoeld, onder alle betrokken arbeiders.

In geval van tijdelijke werkloosheid heb je recht op uitkeringen van de RVA, onder bepaalde voorwaarden.

Aanvullende vergoeding bij tijdelijke werkloosheid

Het sectoraal supplement bij tijdelijke werkloosheid om economische redenen werd vanaf 1 januari 2024 verhoogd met 1 euro per dag en komt dus op:

- 3 euro voor de eerste 35 dagen tijdelijke werkloosheid;
- 2 euro voor de volgende 35 dagen tijdelijke werkloosheid.

Dit supplement komt bovenop de wettelijke toeslag van 2 euro per dag die jouw werkgever moet betalen. (onbeperkt).

Nieuw! Vanaf 1 januari 2024 heeft de werknemer ook recht op het sectoraal supplement bij tijdelijke werkloosheid omwille van overmacht (vb. corona, overstromingen, brand).

3. Einde van de arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst kan beëindigd worden omwille van verschillende redenen: SWT (vroeger brugpensioen), een andere job, medische ongeschiktheid maar ook ontslag. Hieronder een samenvatting van hetgeen er hierover te weten valt:

3.1 Opzegtermijnen

Sinds 1 januari 2014, ten gevolge van de Wet over het eenheidsstatuut, is een nieuwe reglementering van kracht voor de opzegtermijnen. Eigenlijk wordt door deze Wet dikwijls begrepen dat de statuten van arbeiders en bedienden werden 'gefusioneerd' tot één statuut. In realiteit bestaan beide statuten echter nog steeds, maar het Grondwettelijk Hof heeft besloten dat er geen nieuwe overeenkomsten mogen worden gesloten die de verschillen nog verder vergroten. De bestaande verschillen moeten op termijn worden afgebouwd.

Bepaalde verschillen hebben historische redenen, (de langere opzegtermijn voor arbeiders was een compensatie voor het feit dat arbeiders moeilijker werk vonden) maar deze motivatie houdt vandaag niet langer steek. De sociale partners hebben de afgelopen jaren getracht om de verschillen tussen de 2 statuten weg te werken. Eén van de grote wijzigingen betreft de opzegtermijnen.

Er zijn 2 mogelijkheden:

1. De werknemer is in dienst getreden vanaf 01.01.2014: De opzegtermijnen worden berekend volgens de tabel in punt 3.1.1 (in weken uitgedrukt).
2. De werknemer is in dienst getreden **na** 01.01.2014:
 - a. Voor de anciënniteit vanaf 01.01.2014 wordt de opzegtermijn hetzelfde berekend als voor de 'nieuwe werknemers';
 - b. Voor de anciënniteit voor 01.01.2014 is de oude regeling van toepassing;
 - c. SWT: verkorte opzegtermijnen.

Vervolgens neemt men de som van a) en b) of c) en het resultaat geeft de totale duur van de opzegtermijn. Omdat men voor het verleden nog een onderscheid maakt op basis van het statuut arbeider of bediende, welke een verschil geeft naar duur van de opzegtermijn, kunnen de arbeiders desgevallend nog aanspraak maken op een ontslagcompensatievergoeding (OCR) of een ontslaguitkering, in functie van de anciënniteit in het bedrijf. Informeer je hiervoor bij onze medewerkers!

Hierna vind je de tabellen met de opzegtermijnen volgens de principes hierboven, in dezelfde volgorde.

3.1.1 Opzegtermijnen voor werknemers in dienst getreden vanaf 01.01.2014 en ontslagen na 01.01.2014

Anciënniteit van de werknemer	Opzeg door de werkgever vanaf 01.01.2014	Opzeg door de werknemer vanaf 01.01.2014
0 < 3 maanden	2 weken	1 week
3 < 6 maanden	4 weken	2 weken
6 < 9 maanden	6 weken	3 weken
9 < 12 maanden	7 weken	3 weken
12 < 15 maanden	8 weken	4 weken
15 < 18 maanden	9 weken	4 weken
18 < 21 maanden	10 weken	5 weken
21 < 24 maanden	11 weken	5 weken
2 < 3 jaar	12 weken	6 weken
3 < 4 jaar	13 weken	6 weken
4 < 5 jaar	15 weken	7 weken
5 < 6 jaar	18 weken	9 weken
6 < 7 jaar	21 weken	10 weken
7 < 8 jaar	24 weken	12 weken
8 < 9 jaar	27 weken	13 weken
9 < 10 jaar	30 weken	13 weken
10 < 11 jaar	33 weken	13 weken
11 < 12 jaar	36 weken	13 weken
12 < 13 jaar	39 weken	13 weken
13 < 14 jaar	42 weken	13 weken
14 < 15 jaar	45 weken	13 weken
15 < 16 jaar	48 weken	13 weken
16 < 17 jaar	51 weken	13 weken
17 < 18 jaar	54 weken	13 weken

Anciënniteit van de werknemer	Opzeg door de werkgever vanaf 01.01.2014	Opzeg door de werknemer vanaf 01.01.2014
18 < 19 jaar	57 weken	13 weken
19 < 20 jaar	60 weken	13 weken
20 < 21 ans	62 weken	13 weken
21 < 22 jaar	63 weken	13 weken
> 22 jaar anc.	+ 1 week per bijkomend jaar	13 weken

a. Voor de bestaande contracten op 1 januari 2012:

Anciënniteit	Opzegtermijn, indien gegeven door	
	De werkgever	De werknemer
Minder dan 6 maanden	28 kalenderdagen	14 kalenderdagen
van 6 maanden tot < 5 jaar	35 kalenderdagen	14 kalenderdagen
van 5 jaar tot < 10 jaar	42 kalenderdagen	21 kalenderdagen
van 10 jaar tot < 15 jaar	56 kalenderdagen	28 kalenderdagen
van 15 jaar tot < 20 jaar	84 kalenderdagen	42 kalenderdagen
Minstens 20 jaar	112 kalenderdagen	56 kalenderdagen

b. Voor de nieuwe contracten afgesloten na 1 januari 2012:

Anciënniteit	Opzegtermijn, indien gegeven door	
	De werkgever	De werknemer
Minder dan 6 maanden	28 kalenderdagen	14 kalenderdagen
van 6 maanden tot < 5 jaar	40 kalenderdagen	14 kalenderdagen
van 5 jaar tot < 10 jaar	48 kalenderdagen	21 kalenderdagen
van 10 jaar tot < 15 jaar	64 kalenderdagen	28 kalenderdagen
van 15 jaar tot < 20 jaar	97 kalenderdagen	42 kalenderdagen
Minstens 20 jaar	129 kalenderdagen	56 kalenderdagen

c. Opzegtermijnen met het oog op SWT (het vroegere brugpensioen):

Anciënniteit in de onderneming	opzegtermijn
< 20 jaar	28 kalenderdagen
> 20 jaar	56 kalenderdagen

Het is niet mogelijk om in deze brochure alle mogelijke bedragen en berekeningen voor te stellen voor elk individueel geval, daarom willen we je adviseren om voor elke vraag over jouw persoonlijke situatie, contact op te nemen met jouw afgevaardigde of ACLVB-secretariaat. Zij beschikken over de nodige middelen om je te informeren over jouw rechten.

3.1.2 Sollicitatieverlof

Je wist het misschien niet maar gedurende jouw opzegtermijn heb je recht op sollicitatieverlof.

Deze dag per week (of 2 halve dagen) dient om je de mogelijkheid te geven om ander werk te zoeken. Deze dag(en) mag je zelf kiezen, in akkoord met jouw werkgever.

Veel werkgevers denken dat deze dag niet verschuldigd is als je zelf je ontslag geeft, maar dat is fout. Je hebt dan ook nog recht op deze dag om nog een andere of betere job te zoeken dan diegene waarvoor je jouw ontslag gaf. Je hebt er zelf recht op bij (brug)pensioen, men mag n.l. niet vergeten dat het SWT een ontslag is uit hoofde van de werkgever en de gepensioneerden mogen werken. Nog een reden is de terbeschikkingstelling (zie 3.2.5) van werknemers in SWT.

Opmerking: jouw werkgever mag je niet het bewijs vragen dat je effectief werk hebt gezocht tijdens dit sollicitatieverlof.

3.2 Stelsel van Werkloosheid met Toeslag (SWT) (vroeger brugpensioen)

Het is mogelijk voor oudere werknemers om hun loopbaan te beëindigen in SWT, dat loopt tot aan de pensioenleeftijd. Men ontvangt dan werkloosheidsuitkeringen ter vervanging van het verloren loon. Het SWT wordt beschouwd als een ontslag door de werkgever, dus zonder akkoord van deze kan je niet intreden in dit systeem.

De arbeiders die worden ontslagen kunnen, op voorwaarde dat de vereiste leeftijd en anciënniteit bereikt werd, van een aanvullende vergoeding genieten, tot aan het pensioen, bovenop hun werkloosheidsuitkeringen.

De opsomming die volgt is een weergave van de reglementering en wetgeving die bekend was op het moment dat deze brochure werd samengesteld. De basis hiervoor is het Generatiepact, regeringsbeslissingen in het kader van einde loopbaan en de sectorale cao's afgesloten in het PC 110. De opgesomde bedragen zijn onderhevig aan het indexcijfer van de consumptieprijzen, volgens de modaliteiten van toepassing inzake werkloosheidsvergoedingen.

Regeerakkoord 2011

Onderstaande regelingen blijven van kracht tot aan het einde van hun duurtijd. In het regeerakkoord werden nieuwe regels opgemaakt waarbij men niet meer spreekt over 'brugpensioen' maar over 'werkloosheid met bedrijfstoeslag'. De toegangsvoorwaarden voor cao's afgesloten vanaf 01.01.2012 werden strenger gemaakt, o.a. mbt. de ingangleeftijd, anciënniteit.

Opmerking: Met het sectorakkoord 2023 – 2024 hebben de sociale partners zich ertoe verbonden de cao's m.b.t. SWT te verlengen, waar mogelijk (tot 30.06.2025).

Meer actuele informatie omtrent de toegangsvoorwaarden en modaliteiten van het stelsel 'brugpensioen/werkloosheidsstelsel met bedrijfstoeslag' kan je bekomen via jouw afgevaardigde, bestendig secretaris of op het ACLVB-secretariaat.

3.2.1 SWT 60 jaar met een beroepsverleden van 40 jaar

Welke voorwaarden moeten vervuld worden?

Je moet minstens 60 jaar zijn in 2024 en 40 jaar gewerkt hebben als loontrekkende. Je moet bovendien gerechtigd zijn op werkloosheidsuitkeringen. Om na te gaan of je recht hebt op werkloosheidsuitkeringen kan je jouw ACLVB-kantoor raadplegen.

3.2.2 SWT 60 jaar voor de arbeiders met een zwaar beroep

Welke voorwaarden moeten vervuld worden?

Er zijn 2 mogelijkheden:

1. U moet minstens 60 jaar zijn in 2024 en **33 jaar** beroepsverleden hebben. Bovendien moet je:
 - een zwaar beroep hebben uitgeoefend (opeenvolgende ploegenarbeid, werk in onderbroken diensten of nachtarbeid) gedurende 5 jaar in de laatste 10 jaar of 7 in de laatste 15 jaar of
 - 20 jaar hebben gewerkt in nachtarbeid

Je moet bovendien gerechtigd zijn op werkloosheidsuitkeringen. Om na te gaan of je recht hebt op werkloosheidsuitkeringen kan je jouw ACLVB-kantoor raadplegen.

2. Je moet minstens 60 jaar zijn in 2024 en **35 jaar** beroepsverleden hebben.

Bovendien moet je:

- een zwaar beroep hebben uitgeoefend (opeenvolgende ploegenarbeid, werk in onderbroken diensten of nachtarbeid) gedurende 5 jaar in de laatste 10 jaar of 7 in de laatste 15 jaar.

3.2.3 SWT vanaf 62 jaar

Welke voorwaarden moeten vervuld worden?

Je moet de leeftijd hebben van minstens 62 jaar met volgende loopbaanvereisten:

- 40 jaar beroepsverleden.

Je moet bovendien gerechtigd zijn op werkloosheidsuitkeringen. Om na te gaan of je recht hebt op werkloosheidsuitkeringen kan je jouw ACLVB-kantoor raadplegen.

3.2.4 SWT 58 jaar voor medische redenen

Wat zijn de voorwaarden?

Je moet minstens 58 jaar zijn en 35 jaar beroepsverleden hebben. Je dient tevens te worden beschouwd als een invalide werknemer of een werknemer met ernstige psychische problemen omwille van zijn beroepsactiviteit. Je moet bovendien gerechtigd zijn op werkloosheidsuitkeringen. Om na te gaan of je recht hebt op werkloosheidsuitkeringen kan je jouw ACLVB-kantoor raadplegen.

3.2.5 Wat zal ik ontvangen?

Bovenop de werkloosheidsuitkeringen wordt je een aanvullende vergoeding betaald door het Fonds of door de werkgever. Als je 5 jaar in de sector tewerkgesteld was en minstens 12 maanden ononderbroken voorafgaand aan het SWT, betaalt het Fonds. Als je niet aan deze voorwaarden voldoet, is het de werkgever die de aanvullende vergoeding betaalt. Het bedrag van de aanvulling is minstens **€ 91,38/maand**.

3.2.6 Aangepaste beschikbaarheid

Sinds 2015 is het systeem van SWT veel strenger voor de werknemers. De werknemers blijven in werkelijkheid beschikbaar voor de arbeidsmarkt net zoals de 'gewone werkloze' en moeten het individueel begeleidingsplan opgezet door de dienst voor arbeidsbemiddeling, respecteren, met het risico hun uitkering tijdelijk of definitief te verliezen.

Nadien werd dit principe afgezwakt tot ‘**aangepaste beschikbaarheid**’. Dit betekent dat je niet zelf actief naar werk moet zoeken, maar dat je wel:

- ingeschreven bent en blijft als werkzoekende;
- een gepaste baan of opleiding moet aanvaarden;
- je job niet mag verlaten zonder geldige reden;
- niet ontslagen mag worden wegens foutief gedrag;
- je moet aanbieden bij de bevoegde gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding of bij een werkgever, wanneer die jou oproepen;
- moet meewerken aan een begeleidingsplan of inschakelingsparcours dat je uiterlijk 9 maanden na aanvang van je werkloosheid moet worden aangeboden door de gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling. Onder bepaalde voorwaarden kan je aan de RVA vragen vrijgesteld te worden van de aangepaste beschikbaarheid. Dat hangt af van het stelsel SWT dat op jou van toepassing is, je ontslagdatum en je leeftijd of beroepsverleden.

Als je hierover meer info wil, aarzel niet de medewerkers van onze secretariaten te contacteren.

Bekijk ook onze publicatie **SWT in 2023 – 2025: De krijtlijnen**.

4. Diverse

4.1 Fonds voor Bestaanszekerheid

4.1.1 Syndicale Premie

Als werknemer van PC 110, aangesloten bij een vakbond, kan je een syndicale premie krijgen van € 145 per jaar (voor zover je voldoet aan de voorwaarden).

- De syndicale premie wordt toegekend aan iedere werknemer die op 30 juni van het lopend jaar werkt in een onderneming van de sector textielverzorging en die is aangesloten bij de vakbond.
Een arbeider die ontslag neemt of ontslagen wordt (niet om dringende redenen) en werkloos blijft tot en met de refertedatum 30 juni kan eveneens een syndicale premie krijgen. Hetzelfde geldt voor een arbeider die met pensioen of SWT gaat.
- Deze premie compenseert deels de syndicale bijdragen die je hebt betaald. Om deze premie te krijgen moet je dus logischerwijze aangesloten zijn bij een vakbond en het lidgeld betaald hebben.

Wanneer wordt de syndicale premie betaald ?

In de loop van de maand november.

Wat moet ik doen om deze premie te ontvangen?

In september stuurt het Fonds je een attest dat je moet binnenbrengen bij jouw ACLVB-secretariaat. Op dit attest dien je jouw lidnummer en jouw rekeningnummer in te vullen.

4.1.2 NIEUW: Tegemoetkoming voor kinderopvang

Een tegemoetkoming vanuit de sector wordt vanaf 01.01.2024 ingevoerd voor: moederschapsrust, kinderopvang, voor- en naschoolse opvang, en vakantiecampen.

Bedrag en beperkingen:

- De opleg bedraagt 3 euro per dag; met een maximum 300 euro per jaar (max. in totaal voor de vier bovengenoemde motieven);
- Voor kinderen tot en met 12 jaar.

Meer informatie over de praktische modaliteiten van de aanvullende vergoeding vind je terug op de **website van het Sociaal Fonds**.

4.2 Syndicale afvaardiging (cao 24.10.2023)

Indien er in jouw onderneming gewoonlijk minstens 40 werknemers tewerkgesteld zijn, is het mogelijk een syndicale afvaardiging op te richten in het bedrijf.

Twee situaties zijn mogelijk:

1. De onderneming met minstens 40 werknemers heeft geen OR noch CPBW: **elke syndicale organisatie** kan een vertegenwoordiger aanduiden (op voorwaarde dat minstens 50% van de arbeiders en arbeidsters akkoord zijn).
2. De onderneming met minstens 40 werknemers bezit een OR of CPBW: elke syndicale organisatie **met een mandaat in de OR en/of CPBW** kan een afgevaardigde aanstellen onder de personen die zich kandidaat stelden bij de vorige sociale verkiezingen.

Indien er van een vakorganisatie die effectieve leden telt in de OR of in het CPBW geen kandidaten van de sociale verkiezingen meer tewerkgesteld zijn in de onderneming, dan mag deze vakorganisatie een arbeider, die niet op de kandidatenlijst van de sociale verkiezingen heeft gestaan, aanduiden als syndicaal afgevaardigde.

Nieuw: de anciënniteitsvoorwaarde voor de benoeming als syndicaal afgevaardigde in bedrijven tussen 40 en 50 werknemers wordt vanaf 1 januari 2024 verlaagd van 10 jaar naar **3 jaar**.

Als je geïnteresseerd bent in syndicaal werk en je wenst erop toe te zien dat jouw rechten alsook die van jouw collega's worden gerespecteerd, aarzel niet ons te contacteren. Wij zullen je ondersteunen en je helpen om je collectief te organiseren!

4.3 Vorming en opleiding

Vanaf 2023 werd het collectief opleidingsrecht vervangen door een individueel opleidingsrecht. Deze wijziging komt er in uitvoering van de 'arbeidsdeal'. Elke werknemer heeft hierdoor jaarlijks recht op een aantal individuele opleidingsdagen.

De sectorale sociale partners hebben in dit kader een individueel opleidingsrecht en bijbehorend groeipad afgesproken voor ondernemingen vanaf 20 werknemers:

- 2023: 2,5 individuele opleidingsdagen per jaar
- 2024: 3 individuele opleidingsdagen per jaar
- 2025: 3,5 individuele opleidingsdagen per jaar
- 2026: 4 individuele opleidingsdagen per jaar
- 2027: 5 individuele opleidingsdagen per jaar

Voor de ondernemingen met minder dan 20 werknemers geldt vanaf 2023 een individueel opleidingsrecht van 2,5 dagen per jaar.

Voor deze ondernemingen is er geen groeipad.

Opleidingsplan

De opleidingsinspanningen worden voortgezet in de schoot van het opleidingsfonds van de textielverzorging TFTC (Training For Textile Care).

De arbeidsdeal verplicht de werkgever ook om één keer per jaar een **opleidingsplan** op te stellen. Dit moet gebeuren voor 31 maart en de ondernemingsraad geeft advies over dit plan tegen uiterlijk 15 maart. TFTC biedt ondersteuning bij het opstellen van dit plan. In samenwerking met TFC worden de opleidingsnoden in kaart gebracht, het opleidingsplan opgemaakt en worden nadien de opleidingen uitgevoerd en geëvalueerd. De financiële steun is gekoppeld aan deze opleidingsplannen en wordt slechts uitbetaald wanneer door de betrokken werknemers de gevolgde opleidingen positief geëvalueerd werden.

TFTC

Arbeiders die op eigen initiatief, dus los van het bedrijf, opleiding willen volgen, kunnen bij TFC terecht voor (loopbaan-) begeleiding en financiële ondersteuning bij het volgen van de opleiding. Alle opleidingen die bijdragen tot het verbeteren van de kennis en competenties (talen, informatica, enz.), en die niet leiden tot een zelfstandig beroep, kunnen in aanmerking komen.

Daarnaast biedt TFC open opleidingen aan. Deze opleidingen zijn specifieke sectorgebonden opleidingen, opleidingen rond communicatie, arbeidsorganisatie, enz. Deze opleidingen gaan steeds door op vaste plaatsen en vaste data. Dit opleidingsaanbod wordt via een opleidingskalender bekendgemaakt.

5. Interessante links

ACLVB

www.aclvb.be

Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie (RJV)

www.onva.fgov.be

RVA

www.rva.be

Opleidingscentrum textielverzorging

www.train4texcare.be

tel. 02 463 19 50

Gemeenschappelijk Fonds textielverzorging

Brusselsesteenweg 478 | 1731 Zellik

tel. 02 238 10 24

e-mail kristine.simons@swfkleding.be

6. Contactgegevens ACLVB

Administratieve zetel

Koning Albertlaan 95 | 9000 Gent

tel. 09 222 57 51

e-mail aclvb@aclvb.be

website www.aclvb.be

Een secretariaat in jouw beurt vind je hier: www.aclvb.be/nl/secretariaten/provincies

