

LOON- EN ARBEIDSVOORWAARDEN 2025-2026



PC 142.02

TEXTIELRECUPERATIE

Arbeiders



ABVV

Algemene Centrale
Samen sterk



Textielrecuperatie

PSC 142.02

Welke verbeteringen?

Maaltijdcheques

Alle maaltijdcheques stijgen met €1 vanaf 1 september 2026.

Fietsvergoeding

De fietsvergoeding stijgt vanaf 1 februari 2026 van €3,5/dag naar €4,5/dag.

Bestaanszekerheid

De aanvullende vergoeding bij tijdelijke werkloosheid stijgt vanaf 1 januari 2026 van €7/dag naar €7,50/dag.

Lonen en vergoedingen

p. 5

Arbeidstijd

p. 11

Eindeloopbaan

p. 15

Sociale voordelen

p. 17

Klein verlet

p. 19

Andere

p. 25

Vakbondsvertegenwoordiging

p. 31



**LONEN EN
VERGOEDINGEN**

Lonen en vergoedingen

Sectorale lonen

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

Baremieke uurlonen van toepassing vanaf 1 januari 2026

Functietitel	Traditionele textiel- recuperatie	Textiel- recuperatie voor automobiel
Loongroep 1		
Meestergast/productiechef	€ 17,8079	€ 20,7820
Chef onderhoud		
Teamleader TD/Tooling mekanieker		
Shift-supervisor		
Loongroep 2		
Teamleider/ploegbaas	€ 16,9955	€ 18,7781
Teamleider/voorman		
Elektriciën		
Mecaniciën		

Loongroep 3		
Technisch medewerker	€ 16,5441	€ 17,8235
Meewerkend voorman		
Technisch magazijnier		
Heftruckbestuurder/laden/lossen met heftruck/klaarmaken van bestellingen		
Intern transport		
Operator van inpakpersen		
Loongroep 4		
Quality inspector	€ 16,4463	€ 16,9438
Toezicht sorteerband		
Loongroep 5		
Productiearbeider/operator	€ 15,4236	€ 16,4304
Nasorteren op product en kwaliteit		
Sorteren op product en kwaliteit		
Knippen poetslappen		
Loongroep 6		
Sortering op product en kwaliteit op sorteerband	€ 15,1804	niet van toepassing
Zakken openen en een eerste brute sortering		

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

Indexering van de lonen

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

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

Maaltijdcheques

Tot 31 augustus 2026 bedraagt de minimale waarde van de maaltijdcheque €5,30. Vanaf 1 september 2026 stijgt dit naar €6,30. Ook als je in jouw bedrijf een hoger bedrag krijgt moet de waarde van de maaltijdcheque met €1 stijgen vanaf september.

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

Er zijn twee manieren:

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

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

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

Eindejaarspremie

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

De eindejaarspremie bedraagt 8,33% van het brutoloon dat tussen 1 december van het vorig jaar en 30 november van het huidig jaar werd verdiend. Dagen waarvoor een vergoeding voor arbeidsongeval, tijdelijke werkloosheid en/of moederschapsrust werd toegekend, worden gelijkgesteld met gewerkte dagen. Vanaf de eindejaarspremie 2023 wordt ook geboorteverlof en adoptieverlof gelijkgesteld voor de berekening van de eindejaarspremie.

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

Vervoerskosten

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

Ga je met de fiets naar je werk? Je ontvangt een fietsvergoeding, die vanaf 1 februari 2026 opgetrokken wordt van €3,50 naar €4,50 per dag.



ARBEIDSTIJD

Arbeidstijd

Arbeidsduur

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

Deeltijdse arbeid

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

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

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

Uitzendarbeid

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

De periode die je gewerkt hebt als uitzendkracht telt mee voor de berekening van de anciënniteit.

Anciënniteitsdagen

In de textielrecuperatie zijn er drie anciënniteitsdagen:

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

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



EINDELOOPBAAN

Eindeloopbaan

Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)

Zo goed als alle SWT-systemen (lange loopbaan, zwaar beroep) werden door de Arizona-regering afgeschaft. Enkel het SWT medische redenen bleef behouden. Om hiervoor in aanmerking te komen moet je 58 jaar zijn, 35 jaar beroepsverleden hebben en door de bevoegde autoriteit erkend zijn als werknemer met een handicap of beschikken over een attest van FEDRIS.

Landingsbanen

Werknemers uit de textielrecuperatie:

- met een lange loopbaan (35 jaar) of
- die in een zwaar beroep hebben gewerkt of
- uit een onderneming in herstructurering of in moeilijkheden (mits ondernemings-cao) komen,
- kunnen, met een recht op een onderbrekingsuitkering, vanaf 55 jaar hun arbeidsprestaties met 1/5de of 1/2de verminderen.



SOCIALE VOORDELEN

Sociale voordelen

Syndicale premie

De syndicale premie bedraagt €145.

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

Bestaanszekerheid bij tijdelijke werkloosheid

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

Vanaf 1 januari 2026 bedraagt de bestaanszekerheidsvergoeding €7,50 per dag (vroeger: €7 per dag).

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



KLEIN VERLET

Klein verlet

In principe breng je de werkgever vooraf op de hoogte. Is dat niet mogelijk, dan doe je dit zo snel mogelijk nadien. De werkgever is verplicht afwezigheid om onderstaande redenen toe te staan en het normale loon door te betalen.

De meest voorkomende gebeurtenissen die recht geven op klein verlet zijn:

Reden van afwezigheid	Duur van afwezigheid
Huwelijk	
Huwelijk van de werknemer of het aangaan van het samenlevingscontract.	Twee dagen. Door de werknemer te kiezen tijdens de week waarin de gebeurtenis plaatsheeft 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).	Dag van het huwelijk of het aangaan van het samenlevingscontract of de arbeidsdag die de gebeurtenis onmiddellijk voorafgaat of volgt, wanneer deze gebeurtenis niet samenvalt met een dag waarop in de onderneming normaal wordt gewerkt.

Huwelijk of het aangaan van een samenlevingscontract van een (schoon)broer, (schoon)zus, (schoon/stief)vader, (schoon/stief)moeder, van een kleinkind van de werknemer.	De dag van het huwelijk of het aangaan van een samenlevingscontract.
Geboorte	
De geboorte van een kind van de werknemer.	De werknemer heeft recht op 20 dagen, te kiezen binnen de vier maanden na de bevalling. Voor de eerste drie dagen ontvangt hij het normale loon van zijn werkgever en voor de resterende dagen een uitkering van de mutualiteit.
Overlijden	
Overlijden van de echtgeno(o)t(e) van de werknemer of van zijn kind of van een kind van de echtgeno(o)t(e).	Tien dagen, waarvan: • drie dagen te kiezen tussen de dag van het overlijden en de dag van de begrafenis, • zeven dagen te kiezen binnen het jaar na de dag van het overlijden.
Overlijden van de (schoon/stief)vader, (schoon/stief)moeder van de werknemer.	Drie dagen. Door de werknemer te kiezen tussen de dag van het overlijden en de dag van de begrafenis.

Overlijden van een (schoon) broer, (schoon)zus, van een schoonzoon, schoondochter, (over)grootvader, (over)grootmoeder of (achter)kleinkind	
• die bij de werknemer inwoont	Twee dagen. Door de werknemer te kiezen tussen de dag van het overlijden en de dag van de begrafenis.
• die niet bij de werknemer inwoont	De dag van de begrafenis.
Feest vrijzinnige jeugd/communiefeest	
Deelname van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) aan het feest van de vrijzinnige jeugd of plechtige communie.	De dag van de gebeurtenis of de gewone activiteitsdag voorafgaand of volgend onmiddellijk op de gebeurtenis als deze met een zondag, een feestdag of een gewone inactiviteitsdag samenvalt.
Hospitalisatie/medisch onderzoek	
Bij hospitalisatie van de echtgeno(o)t(e) of van een kind van de arbeider.	Recht om op het werk afwezig te zijn met behoud van loon gedurende één arbeidsdag, die in de periode van de hospitalisatie valt.
Bij een medisch onderzoek (en niet alleen een consultatie) van de arbeider.	Maximum één bezoldigde dag van afwezigheid per kalenderjaar.

Het koninklijk besluit over het klein verlet stelt wettelijk samenwonenden gelijk met echtgenoten. Bij klein verlet naar aanleiding van een overlijden worden zowel de wettelijk samenwonende als de feitelijk samenwonende gelijkgesteld met de echtgenoot.

Ook deeltijdse werknemers hebben recht op dagen klein verlet, op voorwaarde dat er een daadwerkelijk loonverlies is. Gebeurtenissen die plaatsvinden op dagen waarop de deeltijdse werknemer normaal niet werkt, geven dus geen recht op klein verlet.



ANDERE

Andere

Tijdskrediet

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

Voltijds of halftijds tijdskrediet met motief

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

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

Indien je tijdskrediet neemt om een erkende opleiding te volgen, dan wordt het recht op tijdskrediet beperkt tot 36 maanden.

Tijdskrediet met motief 1/5de

Je kan het tijdskrediet met motief ook opnemen in een 1/5de vorm.

Voorkoming van specifieke gezondheidsrisico's

Preventieve maatregelen bij het lossen

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

Ontsmetting van de sorteringsruimte

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

Persoonlijke beschermingsmiddelen en arbeidskledij

De werkgever moet de nodige persoonlijke beschermingsmiddelen, en ook arbeidskledij of gelijkwaardig ter beschikking van de werknemers stellen.

Moederschapsbescherming

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

Medisch onderzoek en inenting

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

Vorming

Voor de periode 2025 - 2026 bestaat er in bedrijven vanaf 20 werknemers een individueel vormingsrecht van drie dagen per jaar.

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

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



**VAKBONDS-
VERTEGENWOORDIGING**

Vakbondsvertegenwoordiging

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

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

Om het mandaat van syndicaal afgevaardigde te kunnen uitoefenen, moet je minstens 18 jaar zijn en reeds 12 maanden in het bedrijf werken.

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



Nieuw: Boek online & ontvang meteen jouw ledenkorting!

www.florealholidays.be is vernieuwd!

Vanaf nu kunnen leden hun vakantie eenvoudig online boeken.

- Gebruik je persoonlijke couponcode in de voorlaatste stap van je reservatie en ontvang meteen je ledenkorting.
- Ontdek ook onze actuele promoties en laat je verrassen door onze nieuwe projecten: Hameau de l'Ourthe in Houffalize & Hameau de la Semois in Bouillon – unieke verblijven in het hart van de natuur.



Gebruik deze couponcodes voor jouw online reservatie bij Floreal Holidays.

- Algemene Centrale: **AC25**
- Algemene Centrale + Solidarité: **ACS0L27**





VOLG ONS ONLINE:



www.accg.be



ACCG.ABVV



fgtb_cg



@fgtb_cg

Nieuw:

volg het syndicaal
en sectoraal nieuws op
ons WhatsApp-kanaal.



ABVV

Algemene Centrale
Samen sterk