



ACV-CSC METEA
SAMEN VOOROP



JUTE

CAO 2015-2016

INHOUD

INLEIDING	3
INKOMEN	4
Index	4
Maaltijdcheques	4
Cadeaucheque	4
Vervoerkosten	5
Eindejaarspremie (aanvullende vakantievergoeding)	5
Aanvullende sociale toelage bij economische werkloosheid	5
CONTRACT	6
Opzegtermijnen	6
Medische controle	10
LOOPBAAN	11
Anciënniteitverlof	11
Tewerkstelling	11
Klein verlet	12
BESTAANSZEKERHEID	12
Stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT)	12
Tijdkrediet met motief	12
Landingsbanen	13
Werkbaar werk	13
VORMING EN OPLEIDING	13
VAKBONDSAAANWEZIGHEID IN DE ONDERNEMING	13
SYNDICALE VOORDELEN	13
ONZE SECRETARIATEN	15

INLEIDING

Een nieuw sectoraal akkoord 2015-2016 binnen de sector jute is een feit. De resultaten vind je in deze sectorpublicatie.

Dit sectoraal akkoord is het resultaat van intensieve onderhandelingen tussen werkgevers en vakbonden.

Door de indexsprong en de beperkte loonmarges die werden opgelegd, was onze onderhandelingsruimte beperkt. Toch zijn we erin geslaagd om een akkoord te bereiken over koopkracht, werkbaar werk, tijdskrediet met motief, landingsbaan, SWT, vorming en opleiding,... Kortom zaken die werknemers belangrijk vinden.

Deze publicatie is een momentopname. Over bepaalde engagementen wordt verder onderhandeld. Voor de laatste stand van zaken, neem een kijkje op www.acv-csc-metea.be.

Verder vind je in deze publicatie alle belangrijke elementen uit deze cao, aangevuld met algemene informatie van toepassing in de sector textielverzorging. Nieuwe zaken herken je aan het icoontje .

Met eventuele vragen kan je terecht bij jouw vakbondsafgevaardigde of in het ACV-dienstencentrum bij jou in de buurt.

Veel leesplezier

ACV-CSC METEA

INKOMEN

Index

Het principe van de automatische koppeling van de lonen aan de index blijft behouden.

Toch werd op 22 april 2015 de wet rond de indexsprong gestemd in het Parlement. De wet “blokkeert” het indexcijfer op 100,66. De einddatum van die blokkering is op dit moment nog niet gekend.

Binnen de sector jute wordt per kwartaal nagegaan of de lonen moeten aangepast worden aan de index. De eerstvolgende indexering zal hoogstwaarschijnlijk in 2016 zijn.

Maaltijdcheques

Vanaf 1 januari 2016 wordt de maaltijdcheque met 1 euro per maaltijdcheque opgetrokken. De maaltijdcheque heeft dan een waarde van € 3,60 per effectief gepresteerde dag. Het werkgeversaandeel is gelijk aan € 2,51 en het werknemersaandeel is gelijk aan € 1,09.

Cadeaucheque

De werknemers die gedurende de duur van de cao in dienst zijn op 30 november ontvangen in de loop van de maand december een cadeaucheque ter waarde van € 30. Dit is een cao van onbepaalde duur!

Vervoerkosten

De regeling met betrekking tot de tussenkomst van de werkgever in de verplaatsingsvergoeding van € 0,75 per gewerkte dag is een regeling voor onbepaalde duur.

Eindejaarspremie (aanvullende vakantievergoeding)

Werknemers in de sector van de jute hebben recht op een eindejaarspremie die 5,33 % bedraagt van het brutoloon dat werd verdiend tussen 1 december van het vorige jaar en 30 november van het lopende jaar met waarborg van een minimumpremie van € 12,39 voor de werknemers van 21 jaar en ouder.

Bovenop de eindejaarspremie krijgen de werknemers een aanvullende vakantievergoeding die 3 % bedraagt van het brutoloon dat werd verdiend tussen 1 december van het vorige jaar en 30 november van het lopende jaar.

De eindejaarspremie en de aanvullende vakantievergoeding worden betaald samen met de laatste loonuitbetaling van de maand december.

Aanvullende sociale toelage bij economische werkloosheid

Dagen economische werkloosheid	Bedrag per dag	Wie betaalt?
Max. 15 dagen	€ 15 (max. € 225)	Fonds voor bestaanszekerheid
Vanaf de eerste dag	€ 2	Werkgever

Van de bedragen wordt 18,75 % bedrijfsvoorheffing afgehouden. De betaling door het Fonds voor bestaanszekerheid gebeurt samen met de betaling van de syndicale premie eind december.

CONTRACT

Opzegtermijnen

Voor werknemers die vóór 1 januari 2014 in dienst traden, worden hun verworven rechten “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.

	Arbeidsovereenkomsten aangevangen voor 1 januari 2014	
Anciënniteit	Werkgever	Werknemer
Minder dan 6 maanden	28 kalenderdagen	14 kalenderdagen
Tussen de 6 maand en minder dan 5 jaar anciënniteit	40 kalenderdagen	14 kalenderdagen
Tussen 5 en minder dan 10 jaar anciënniteit	48 kalenderdagen	14 kalenderdagen
Tussen 10 en minder dan 15 jaar anciënniteit	64 kalenderdagen	14 kalenderdagen
Tussen 15 en minder dan 20 jaar anciënniteit	97 kalenderdagen	14 kalenderdagen
20 jaar of meer anciënniteit	129 kalenderdagen	28 kalenderdagen

Vanaf 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. Voor degenen die al in dienst waren start 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” zoals hierboven vermeld.

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

Sinds 1 januari 2014 zijn volgende opzegtermijnen van toepassing:

Anciënniteit	Opzeg door WG (in weken) (anc. = 0 op 1 januari 2014)	Opzeg door WN (in weken) (anc. = 0 op 1 januari 2014)	Tegenopzeg WN na opzeg door WG (in weken)
0	2	1	1
3 m	4	2	2
6 m	6	3	3
9 m	7	3	3
1 j	8	4	4
1 j 3 m	9	4	4
1 j 6 m	10	5	4
1 j 9 m	11	5	4
2	12	6	4
3	13	6	4
4	15	7	4
5	18	9	4
6	21	10	4
7	24	12	4
8	27	13	4
9	30	13	4
10	33	13	4
11	36	13	4
12	39	13	4
13	42	13	4
14	45	13	4
15	48	13	4
16	51	13	4
17	54	13	4
18	57	13	4
19	60	13	4
20	62	13	4
21	63	13	4
22	64	13	4
23	65	13	4
24	66	13	4
25	67	13	4
26	68	13	4
27	69	13	4
28	70	13	4
29	71	13	4
30	72	13	4
31	73	13	4
32	74	13	4

Tenslotte werd ook een compensatieregeling voorzien voor de arbeiders die reeds vóór 2014 in dienst waren en die na 1 januari 2014 ontslagen worden.

Het doel van die regeling is het compenseren van het verschil in opzegtermijnen tussen arbeiders en bedienden van het verleden.

De compensatie gebeurt ofwel via de ontslagcompensatievergoeding (OCV) ofwel via de ontslaguitkering.

Er is recht op een ontslagcompensatievergoeding op basis van de anciënniteit die de arbeider heeft:

- op 1 januari 2015: 15 jaar anciënniteit hebben;
- op 1 januari 2016: 10 jaar anciënniteit hebben;
- op 1 januari 2017: voor iedereen.

De periode gedekt door de OCV wordt bepaald aan de hand van volgende formule:

Alle jaren anciënniteit alsof de arbeider altijd al werkte onder de nieuwe regeling (a)

-

(vastgeklikte rechten op 31 december 2013 (b) + opgebouwde anciënniteit vanaf 1 januari 2014 tot ontslag (c))

VOORBEELD

Arbeider PSC 120.03

In dienst: 12.01.1993

Uit dienst: 01.02.2015

(a) Totale anciënniteit = 22 jaar en 0,5 maand = 64 weken
cfr nieuwe opzegtermijnen.

(b) Opzeg arbeider tot 31.12.2013: 20 jaar + 11 maand
= 18,5 weken (129 kalenderdagen).

(c) Opzeg van 01.01.2014 tot 01.02.2015: 1 jaar en 1
maand = 8 weken.

=> Deze werknemer krijgt dus (18,5 + 8) 26,5 weken
opzeg (te presteren of als opzegvergoeding) én een
uitbetaling van een netto ontslagcompensatievergoeding
van 37,5 weken (= 64 - 26,5).

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 andere wijze van compensatie is het systeem van de ontslaguitkering en geldt voor diegenen die geen recht hebben op de OCV omdat ze onvoldoende anciënniteit hebben.

Voor contracten vanaf 1 januari 2012 bedraagt die ontslaguitkering € 1 250.

Voor contracten vóór 1 januari 2012 gelden volgende bedragen, ook afhankelijk van de anciënniteit die men heeft op het moment van het ontslag:

- < 5 jaar: € 1 250 netto;
- > 5 jaar < 10 jaar: € 2 500 netto;
- > 10 jaar: € 3 750 netto.

Ook de ontslaguitkering wordt betaald door de RVA via de uitbetalingsinstellingen en is vrijgesteld van RSZ en bedrijfsvoorheffing. De ontslaguitkering kan wel gecumuleerd worden met werkloosheidsuitkeringen.

Medische controle

De werkgever heeft steeds de mogelijkheid om de arbeidsongeschiktheid van de werknemer te laten controleren door een controlearts. De werknemer is verplicht deze controle te ondergaan. Daaraan werd niets gewijzigd.

De wet voorziet evenwel dat bij collectieve arbeidsovereenkomst (op sectorniveau of op vlak van de onderneming) of via het arbeidsreglement een zogenaamde beschikbaarheidsperiode kan bepaald worden.

De “beschikbaarheidsperiode” is een periode tijdens de dag gedurende dewelke 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.

Deze verplichting moet beperkt zijn in de tijd en in het begin van de ziekteperiode worden vastgelegd.

In de sector jute werd geen collectieve arbeidsovereenkomst gesloten die zo'n beschikbaarheidsperiode vastlegt. Zonder collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsvlak of bepalingen in het arbeidsreglement, is het dus toegelaten om de woonst te verlaten voor zover dit zo op het geneeskundig getuigschrift voorzien is.

Indien jouw werkgever bepalingen in het arbeidsreglement wil invoeren aangaande deze problematiek, is het raadzaam om contact op te nemen met jouw plaatselijk secretariaat van ACV-CSC METEA die je de nodige informatie zal verstrekken.

LOOPBAAN

Anciënniteitsverlof

Recht op 1 dag anciënniteitsverlof na 15 jaar ononderbroken anciënniteit in de sector en 1 dag na 20 jaar ononderbroken anciënniteit in de sector.

De eerste anciënniteitsdag wordt betaald door het “Fonds voor bestaanszekerheid voor het vervaardigen van en de handel in zakken in jute of in vervangingsmaterialen” en de tweede anciënniteitsdag wordt betaald door de werkgever.

Tewerkstelling

De tewerkstellingsverbintenissen uit vorige cao's werden verlengd tot eind 2016. Dit betekent dat de werkgevers nog altijd niet mogen overgaan tot afdanking om economische of technische redenen.

Willen ze er toch van afwijken, dan moeten ze een welomschreven procedure volgen van informatie en overleg met de syndicale overlegorganen. Zo niet kan de ontslagen werknemer een éénmalige forfaitaire schadevergoeding van € 495,79 opeisen.

Klein verlet

In aanvulling op de wettelijke regeling inzake klein verlet heeft de arbeider in de jute bij het overlijden van de partner, het overlijden van een kind of het overlijden van een kind van de partner recht op 5 dagen klein verlet. Deze vijf dagen mogen genomen worden tussen de dag van het overlijden tot en met de derde kalenderdag die op de dag van de begrafenis volgt.

BESTAANSZEKERHEID

Stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)

Binnen de sector worden de verschillende stelsels van werkloosheid met bedrijfstoeslag verlengd tot 31/12/2016:

- *SWT algemeen stelsel 62 jaar;*
- *SWT vanaf 58 jaar lange loopbaan (vanaf 1 januari 2016);*
- *SWT vanaf 58 jaar medische redenen – 35 jaar beroepsverleden.*

Binnen de sector werd het stelsel SWT 60 jaar – 40 jaar loopbaan mannen, 31 voor de vrouwen (2015), 40/32 jaar (2016) en 40/33 jaar (2017) verlengd tot 31 december 2017.

Tijdkrediet met motief

- *Voltijds tijdkrediet, halftijds of 1/5^e loopbaanvermindering met motief kan tot maximaal 36 maanden opgenomen worden.*
- *Maximaal 100 % van het personeel kan gelijktijdig tijdkrediet opnemen.*
- *De toekenning van Vlaamse aanmoedigingspremies wordt verlengd.*

Landingsbanen

- *Landingsbanen: 1/2 of 1/5^e loopbaanvermindering vanaf 55 jaar voor zware beroepen en lange loopbanen.*

Werkbaar werk

- *Er wordt een werkgroep op sectoraal niveau opgericht om na te gaan welke inspanningen er kunnen geleverd worden in het kader van werkbaar werk.*

VORMING EN OPLEIDING

De vormingsinspanningen worden verlengd en verdergezet met aandacht voor de risicogroepen.

VAKBONDSAANWEZIGHEID IN DE ONDERNEMING

De drempel voor het instellen van een syndicale afvaardiging staat op 30 werknemers.

SYNDICALE VOORDELEN

Syndicale premie

De werknemers die zijn aangesloten bij één van de in het Paritair Subcomité voor het vervaardigen van en de handel in zakken in jute of in vervangingsmaterialen vertegenwoordigde vakorganisaties, die op 30 september van het betrokken jaar in dienst zijn of die tussen 1 oktober en 30 september op rust zijn gegaan, hebben recht op een syndicale premie van € 135 ten laste van het “Fonds voor bestaanszekerheid voor het vervaardigen van en de handel in zakken in jute of in vervangingsmaterialen”.

Voor de duurtijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt bij ontslag door de werkgever in het eerste jaar een syndicale premie van € 135 toegekend en betaald door de werkgever; een tweede jaar na ontslag wordt deze premie betaald door voornoemd fonds.

Deze regeling geldt voor zover de betrokken werknemer inactief blijft tot de refertedatum van 30 september en geldt niet bij ontslag wegens dringende redenen.

Je kan terecht in onze secretariaten

HOPMARKT 45
9300 **AALST**
Tel. 053 73 45 46

MARTELARENLAAN 8
3010 **KESSEL-LO**
Tel. 016 21 94 50-51

DR. L. COLENSSTRAAT 7
8400 **OOSTENDE**
Tel. 059 55 25 36-37

NATIONALESTRAAT 111
2000 **ANTWERPEN**
Tel. 03 222 70 51

PR. KENNEDYPARK 16D
8500 **KORTRIJK**
Tel. 056 23 55 70

H. HORRIESTRAAT 31
8800 **ROESELARE**
Tel. 051 26 55 34

RUE PIETRO FERRERO 1
6700 **ARLON**
Tel. 063 24 20 58

PLACE MAUGRÉTOU 17
7100 **LA LOUVIÈRE**
Tel. 065 37 28 27

AIME DELHAYEPLEIN 16
9600 **RONSE**
Tel. 053 73 45 48

OUDE BURG 17
8000 **BRUGGE**
Tel. 050 44 41 83-84

BOULEVARD SAUCY 10
4020 **LIÈGE**
Tel. 04 340 73 20

H. HEYMANPLEIN 7
9100 **SINT-NIKLAAS**
Tel. 03 765 23 30

RUE PLETINCKXSTRAAT 19
1000 **BRUSSEL /
BRUXELLES**
Tel. 02 557 87 00

ONDER DEN TOREN 5
2800 **MECHELEN**
Tel. 015 71 85 20

OUDE STATIONSSTRAAT 4
8700 **TIELT**
Tel. 051 26 55 34

RUE PRUNIEAU 5
6000 **CHARLEROI**
Tel. 071 23 08 64

RUE CLAUDE DE
BETTIGNIES 10-12
7000 **MONS**
Tel. 065 37 25 80

AV. DES ÉTATS-UNIS 10 BTE 4
7500 **TOURNAI**
Tel. 069 88 07 45

OUDE VEST 144 bus 2
9200 **DENDERMONDE**
Tel. 03 765 23 33

PLACE CHARLES DE
GAULLE 3
7700 **MOUSCRON**
Tel. 069 88 07 45

KORTE BEGIJNENSTRAAT 20
2300 **TURNHOUT**
Tel. 014 44 61 15

AACHENER STRASSE 89
4700 **EUPEN**
Tel. 087 85 99 46

CHAUSSÉE DE LOUVAIN 510
5004 **NAMUR**
Tel. 081 25 40 18

PONT LÉOPOLD 4-6
4800 **VERVIERS**
Tel. 087 85 99 85

POEL 7
9000 **GENT**
Tel. 09 265 43 20-22

RUE DES CANONNIERS 14
1400 **NIVELLES**
Tel. 067 88 46 15

TOEKOMSTSTRAAT 17
1800 **VILVOORDE**
Tel. 02 557 87 10

GULDENSPORENLAAN 7
3530 **HOUTHALEN**
Tel. 011 30 67 00



Volg ons op Facebook,
www.facebook.com/acv.csc.metea

**Informatie over lonen, premies,
nieuws uit onze sectoren en
andere wist-je-datjes: www.acv-csc-metea.be**