



BBTK

PC 215

KLEDING- EN CONFECTIEBEDRIJVEN

WEGWIJS IN JE RECHTEN?



Deze brochure Wegwijs in je rechten hou je het beste bij de hand om je weg te vinden in je sector en om je rechten te kennen! Je krijgt hier een algemeen overzicht van de sociale wetgeving die in jouw paritair comité van toepassing is. Deze handige brochure geeft je een heldere samenvatting van je rechten als werknemer.

Deze Wegwijs is opgebouwd rond een aantal sleutelthema's waarover je jezelf mogelijk vragen stelt op het werk. We beantwoorden die specifiek voor je eigen paritair comité en sommen de regels kort op. In de Wegwijs kan je ook onze algemene visie op je eigen sector lezen, met de toekomstperspectieven die de BBTk hiervoor ziet.

Als je nog vragen hebt, hulp wenst of bijkomende info kan gebruiken, kan je dankzij de contactgegevens achteraan de brochure vlot bij je gewestelijke afdeling terecht. Je kan natuurlijk ook bij je eigen BBTk-vakbondsafvaardiging terecht als die er in je bedrijf is.



We wensen je veel leesgenot op weg langs de vele aspecten van je werknemer-zijn!

Sociale verkiezingen 2016



JE RECHTEN IN 13 PUNTEN PC 215 KLEDING- EN CONFECTIEBEDRIJVEN

In mei 2016 vinden de sociale verkiezingen plaats. In de bedrijven zullen de werknemers kiezen wie hen morgen op syndicaal vlak zal vertegenwoordigen. Dit is een erg belangrijke periode, want de uitkomst is bepalend voor de toekomst van je sector en je bedrijf.

Het wordt hét ogenblik om te kiezen wie jouw rechten en jouw belangen als werknemer zal verdedigen. Want de verkozen collega's worden jouw woordvoerders tegenover de directie. Het zal ook hun taak zijn om voor meer sociale vooruitgang en meer welzijn in jouw bedrijf te zorgen. Ze zullen aan je zijde staan om je te helpen je eigen toekomst uit te tekenen. Het is op die manier dat de BBTK de werknemers in de bedrijven al vele jaren bijstaat.

Met een luisterend oor gaan we tot het uiterste om je te helpen de uitdagingen van de toekomst aan te gaan. Met voldoende voeling met onze veranderende samenleving en werkwereld: samen met jou willen we de toekomst tekenen. Een toekomst waar solidariteit en respect voor ieders rechten centraal staan!



Paritair comité

Een paritair comité is een Belgisch overlegorgaan tussen werkgevers en werknemers, voornamelijk met het oog op het onderhandelen van de collectieve arbeidsovereenkomst. Per bedrijfstak bestaat er een paritair comité dat samengesteld is uit een gelijk aantal vertegenwoordigers van de grote vakbonden en van de werkgeversorganisatie. De bedrijfstak waarin jij tewerkgesteld bent, is het paritair comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf ofwel PC 215.



Eindeloopbaan

De toegang tot het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT, het oude brugpensioen) wordt door opeenvolgende regeringsmaatregelen verstrengd. Voorheen konden de sectoren nog een aantal aanpassingen doen maar zij worden ook meer en meer gedwongen tot verstrenging van het systeem. In jouw sector voorziet een cao nog in volgend systeem: het stelsel "lopende cao 60 jaar" en "cao vanaf 62 jaar". Voor meer concrete informatie verwijzen we je naar de brochure "memo" van BBTK.



Loon

Jouw loon wordt bepaald door jouw functie en de loonbarema's van de kleding en confectiebedrijf. Deze loonbarema's zijn de minimumloonschalen en jouw werkgever is verplicht zich aan deze te houden. Hij mag meer betalen maar zeker niet minder! Het is evenwel mogelijk dat een bedrijf eigen barema's toepast. Ook hier geldt de regel dat deze bedrijfsbarema's evenwel hoger dienen te zijn dan de sectorbarema's. Deze barema's evolueren volgens het aantal jaren dat je werkzaam bent in de sector. In de sector van kleding en confectiebedrijf zijn er 4 categorieën en 23 referentiefuncties. De sectorale barema's kan je vinden op volgende website: www.bbt.org/loonschalen. De sector heeft vanaf 01/01/2016 een verhoging van de werkgeversbijdrage voor de maaltijdcheques van €1 voorzien.



NEEM CONTACT OP MET JE AFDELING VOOR MEER INFORMATIE

AALST

Houtmarkt 1 - 9300 Aalst
T +32 53 72 78 43 - bbtkaalst@bbtk-abw.be

ANTWERPEN

Van Arteveldstraat 9/11 - 2060 Antwerpen
T +32 3 220 69 00
adminbbtkantwerpen@bbtk-abw.be

BRUGGE

Zilverstraat 43 - 8000 Brugge
T +32 50 44 10 21
bbtkbrugge@bbtk-abw.be

BRUSSEL, HALLE, VILVOORDE

Roupeplein 3 - 1000 Brussel
T +32 2 519 72 11
admin.brussel@bbtk-abw.be
Meiboom 4 - 1500 Halle

T +32 2 356 06 76

admin.halle@bbtk-abw.be

Mechelsest. 6 - 1800 Vilvoorde

T + 32 2 252 43 33

admin.vilvoorde@bbtk-abw.be

GENT

Ons Huis - Vrijdagmarkt 9 - 9000 Gent

T + 32 9 265 52 70

admin.gent@bbtk-abw.be

KEMPEN

Grote Markt 48 - 2300 Turnhout

T + 32 14 40 03 75

bbtkkempen@bbtk-abw.be

KORTRIJK

Conservatoriumplein 9 bus 2 - 8500 Kortrijk

T +32 56 26 82 43

admin.BBTKKortrijk@bbtk-abw.be

LEUVEN

Maria-Theresiastraat 99 - 3000 Leuven

T +32 16 31 62 50

admin.leuven@bbtk-abw.be

LIMBURG

Prins Bisschopssingel 34 bus 1 - 3500

Hasselt - T +32 11 26 09 00

admin.bbtkhasselt@bbtk-abw.be

MECHELEN

H.Consciencestraat 33 - 2800 Mechelen

T +32 15 42 11 60

bbtkmechelen@bbtk-abw.be

OOSTENDE

J. Peurquaestraat 1 bus 12 - 8400

Oostende - T +32 59 70 27 29

bbtkoostende@bbtk-abw.be

WAASLAND

Mercatorstraat 90 - 9100 Sint-Niklaas

T +32 3 776 36 76 - waasland@bbtk-abw.be

Contract

Wanneer jij in dienst bent bij een werkgever wordt er een contract afgesloten (= een arbeidsovereenkomst) tussen jou en jouw werkgever, hierin wordt vastgelegd welke prestaties jij moet leveren en welke vergoeding jouw werkgever hier tegenover zet.

Een arbeidsovereenkomst kan gesloten worden voor een onbepaalde tijd (hoewel nooit voor het leven), voor een duidelijk omschreven werk of voor een bepaalde tijd.





JE RECHTEN IN 13 PUNTEN

PC 215 KLEDING- EN CONFECTIEBEDRIJVEN



JE RECHTEN IN 13 PUNTEN

PC 215 KLEDING- EN CONFECTIEBEDRIJVEN

Arbeidsduur

De gemiddelde arbeidsduur is vastgelegd op **37,30 u./week**. Wanneer je bent tewerkgesteld in een productiecyclus, volg je de arbeidsregeling zoals voorzien voor de arbeiders.

Is de arbeid in je onderneming met **twee of meer ploegen** georganiseerd dan mag je werkgever, mits naleving van een bepaalde procedure, de **wekelijkse arbeidsduur** over de **zes werkdagen** van de week spreiden.

Baat de onderneming waarin je werkt eigen detailwinkels uit, dan mag de wekelijkse arbeidsduur over vijf werkdagen van de week worden gespreid, met dien verstande dat ook 's zaterdags wordt gewerkt. Je werkgever dient dan onder het betrokken personeel een beurtstelsel in te voeren.



Eindejaarspremie

Op het einde van het jaar kunnen werkgevers een extraatje toe kennen aan hun personeelsleden onder de vorm van een premie. Soms hoor je ook spreken van «dertiende maand». **De eindejaarspremie maakt deel uit van het loon. Je moet er dus belastingen en sociale zekerheidsbijdragen op betalen.**

De sector van kleding en confectiebedrijf voorziet in een eindejaarspremie.

Als je geen commissie loon ontvangt, heb je recht op een eindejaarspremie van 90% van je loon van december. Indien je jouw prestaties langer dan 30 dagen onderbroken hebt krijg je een premie die gelijk is aan 7,5% van het brutoloon van het kalenderjaar.



Tijdskrediet

De sector voorziet het systeem tijdskrediet voor alle motieven van maximaal **36 maanden** (voltijds of halftijds) over jouw ganse loopbaan mits akkoord van jouw werkgever en mits jij ook voldoet aan de algemene voorwaarden. Ben jij **50 jaar** en wil jij jouw **arbeidstijd verminderen met 1 dag of 2 halve dagen per week**? Dit kan als jij een **loopbaan** hebt van **ten minste 28 jaar** en werkzaam bent geweest in een **zwaar beroep** of jij werkt in een onderneming die erkend is als **onderneming in herstructurering of in moeilijkheden**. Let wel: dit is zonder bijkomende vergoeding!

Ben jij **55 jaar** en wil jij jouw **arbeidstijd verminderen** tot een **halftijdse betrekking** of verminderen met **1/5^{de}**? Dit kan als jij een **loopbaan** hebt van **35 jaar** en werkzaam bent geweest in een **zwaar beroep** of jij werkt in een onderneming die erkend is als **onderneming in herstructurering of in moeilijkheden**. In dit geval heb je recht op een bijkomende vergoeding.



Ontslag

In vele industriële sectoren werden maatregelen uitgevaardigd om het aantal ontslagen te beperken en de gevolgen ervan te milderen. Er werden eveneens specifieke regels vastgelegd die in geval van afdanking of wederindienstneming moeten worden gevolgd.



In de sector van de kleding en confectiebedrijf wordt er aanbevolen dat, wanneer bedienden ontslagen worden wegens bijzondere economische omstandigheden, een orde van voorrang in acht wordt genomen. Daarbij wordt onder meer rekening gehouden met de bekwaamheid, de verdienste, de leeftijd, de anciënniteit en de gezinslasten.

Bij wederindienstneming wordt eveneens voorrang gegeven aan ontslagen bedienden maar in omgekeerde volgorde als aangenomen voor het ontslag. Wat betreft de bedienden die de leeftijd van 40 jaar of een anciënniteit van 15 jaar in de onderneming hebben bereikt of overschreden, wordt aanbevolen ze niet te ontslaan om redenen die uitsluitend op hun leeftijd of hun anciënniteit betrekking hebben.

Klein verlet

Klein verlet (soms ook kort verzuim genoemd) zijn afwezigheden voor bepaalde familiale gebeurtenissen of burgerlijke verplichtingen waarop je als werknemer recht hebt zonder loonverlies. Vb. een begrafenis of huwelijk. **Het aantal dagen ligt wettelijk vast**, maar sectoren kunnen gunstigere regelingen afspreken.

De sector van kleding en textiel volgt het wettelijk kader, m.a.w. jouw sector heeft geen gunstigere regelingen afgesproken.



Vervoerskosten

Jouw werkgever is verplicht om tussen te komen in de **kosten die je maakt voor het vervoer van en naar jouw werk**. De tussenkomst kan verschillen naar gelang het gebruikte vervoersmiddel. De sectoren kunnen ook nog bijkomende tussenkomsten afspreken.

Indien jij jouw verplaatsing maakt met de trein of ander openbaar vervoer wordt de wettelijke regeling toegepast.

Indien je **eigen wagen** gebruikt voor jouw woon-werkverkeer (**min. afstand = 5 km**) en jouw bruto-jaarwedde is niet hoger dan € 33.000, dan komt jouw werkgever tussen tot **50% van een treinkaart** overeenkomstig met de afgelegde km.

Hierboven op komt nog een dagelijkse vergoeding van € 0,2479 per effectief gepresteerde werkdag toegekend aan alle bedienden van de sector, ongeacht het vervoermiddel.



Verlof

Het recht op wettelijke vakantie wordt toegekend aan alle werknemers die tijdens het kalenderjaar dat vooraf gaat aan het vakantiejaar (of vakantiedienstjaar) arbeidsprestaties geleverd hebben. **De duur van de vakantie is afhankelijk van het aantal gewerkte dagen of maanden** (of gelijkgestelde dagen/maanden) in het vakantiedienstjaar.

Heb je een **anciënniteit van 20 jaar dienst** of meer in de onderneming dan heb je recht op **jaarlijks 1 dag betaald anciënniteitsverlof**.

Werk je deeltijds dan wordt deze dag in verhouding tot jouw arbeidstijdregeling (aantal uren) toegekend.



Recht op opleiding

Jouw werkgever moet er naar streven om je 1 dag minstens één dag professionele opleiding te laten volgen per cao-periode.

Verder neemt de sector van de kleding en textiel **bijkomende maatregelen** om maximaal **ingroeibanen voor jongeren** te realiseren.



OVERZICHT VAN DE INDUSTRIESECTOR

De industrie in het hart van onze economie en samenleving

De sector industrie is de vierde grootste sector uit de diverse BBTK-sectoren. De sector is onderverdeeld in een hoeveelheid subsectoren:

- **PC 130: paritair comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf**
- **PC 207: paritair comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid**
- **PC 209: paritair comité voor de bedienden der metaalfabrikatennijverheid**
- **PC 210: paritair comité voor de bedienden van de ijzernijverheid**
- **PC 211: paritair comité voor de bedienden uit de petroleumnijverheid en -handel**
- **PC 214: paritair comité voor de bedienden van de textielnijverheid en het breiwerk**
- **PC 215: paritair comité voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf**
- **PC 220: paritair comité voor de bedienden uit de voedingsnijverheid**
- **PC 221: paritair comité voor de bedienden uit de papiernijverheid**
- **PC 222: paritair comité voor de bedienden van de papier- en kartonbewerking**
- **PC 224: paritair comité voor de bedienden van de non-ferrometalen**

De industrie is van cruciaal belang in de ontwikkeling van de economie, voor de openbare financiën, voor de welvaart en voor het welzijn. We gaan daarbij voor een "duurzame economie". De omschakeling naar een duurzame economie vereist ingrijpende technologische innovaties en investeringen op middellange termijn. Groei is nodig in toekomstgerichte activiteiten



zoals hernieuwbare energie, schone technologie, duurzame materialen, openbaar vervoer en de bouwsector. De industriële sectoren moeten zich richten op deze nieuwe activiteiten. De overheid moet een actieve rol spelen en de industrie dwingende energienormen opleggen.

Binnen een duurzame economie moet er anders worden geconsumeerd, streven we naar een andere mobiliteit en moeten we rechtvaardig verdelen. Een duurzame economie investeert in nieuwe jobs die belangrijke maatschappelijke behoeftes dekken, in onderzoek en ontwikkeling. De industriële sectoren moeten meer initiatieven nemen om duurzaam te worden. Ze moeten creatief en proactief inspelen op maatschappelijke behoeften.

Gevolgen voor de werknemers en de arbeidsvoorwaarden

De arbeidsorganisatie zal veel veranderen, en werknemers moeten nauw betrokken worden bij deze transitieprojecten. De BBTK militanten moeten maximaal betrokken worden, want zij kunnen hier volop aan bijdragen. We staan een sociaal aanvaardbare innovatie na, geschraagd door sociaal overleg. Sociale innovatie heeft betrekking op verbetering van de arbeidsorganisatie, ergonomie, veiligheid op de werkvloer, enz.

Een toekomstgerichte samenleving investeert volop in mensen. In levenslang en levensbreed leren, in het onderwijs, in werkbaar en zinvol werk. Dat is ook in de industrie van kapitaal belang.

Tewerkstelling onder druk

Ook de economische crisis heeft zijn sporen nagelaten op de tewerkstelling: bepaalde subsectoren en grote bedrijven werden bijzonder hard getroffen. Sommige sectoren zoals de staalnijverheid en de textielindustrie kregen zware klappen te verwerken. In andere bleef de situatie stabiel. In de voedingsnijverheid en in minder mate in de scheikunde en de petroleumindustrie gingen de tewerkstellingscijfers er zelfs op vooruit. De industrie stond altijd al voorop in de actualiteit. Het is een cruciale sector voor de ontwikkeling van de economie, voor de overheidsfinanciën, voor de welvaart en het welzijn. We moeten alle nodige middelen inzetten om de tewerkstelling in de verschillende

industriële sectoren te vrijwaren en een duurzame toekomst voor de werknemers uit te bouwen.

Veranderen en vernieuwen

De sector moet blijven evolueren. De industrie zal in de toekomst helemaal niet meer lijken op wat we gisteren kenden en vandaag nog kennen. Die veranderingen hebben een weerslag op de werknemers, op hun arbeidsvoorwaarden en op de tewerkstelling. We moeten daar rekening mee houden en er voor de sector sociaal verantwoordelijke en duurzame antwoorden op bieden.

Technologische innovatie is overal en we moeten die evolutie volgen. Tegelijk moeten de industriële sectoren zich nog méér openstellen voor activiteiten zoals hernieuwbare energie, duurzame materialen, openbaar vervoer en de bouwsector. De bedrijven moeten investeren in nieuwe banen – en zodoende een grote maatschappelijke behoefte vervullen – en in onderzoek & ontwikkeling.

De BBTK, aan de zijde van de werknemers

De evolutie van de industriële sector moet uiteraard stap per stap gebeuren, met respect voor het sociaal overleg. Tegenover die veranderingen moet dialoog worden vooropgesteld en dient er te worden nagedacht over de rechtstreekse gevolgen voor de werknemers (zoals de arbeidsorganisatie, de ergonomie, de veiligheid op het werk, enz.).

De opleiding van de werknemers is ook een aandachtspunt. We willen werken aan de invoering van een gemeenschappelijke minimumsokkel in alle sectoren van de industrie en daarbij speciale aandacht besteden aan het individueel recht op opleiding. Ook de representativiteit van de kaderleden in de industrie en de verdediging van hun belangen zijn voor ons prioriteiten, want zij zijn werknemers net als alle andere. Heel wat kaderleden blijven immers nog altijd uitgesloten van de toepassing van veel cao's, vooral in de sector van de industrie. Ook op dat vlak willen wij de zaken verbeteren.